

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
BERDASARKAN PASAL 1 UNDANG-UNDANG NOMOR 2
TAHUN 2004 (PPHI)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Ilmu Syari'ah



Oleh:

AHSANUL KHULUK
NIM: 2102182

**JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
IAIN WALISONGO SEMARANG
2009**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

a.n. Sdr. Ahsanul Khuluk

Assalamua'alaikum Wr.Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Ahsanul Khuluk

Nomor Induk : 2102182

Jurusan : MU

Judul Skripsi : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL
BERDASARKAN PASAL 1 UNDANG-
UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 (PPHI)**

Selanjutnya saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan

Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, Juni 2009

Pembimbing,

Drs. Taufik CH, M.H
NIP. 150 263 036

DEPARTEMEN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH SEMARANG
JL. Prof. Dr. HAMKA KM.2 Ngalian Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi saudara : Ahsanul Khuluk
NIM : 2102182
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : MU
Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL BERDASARKAN PASAL 1 UNDANG-
UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 (PPII)**

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus, pada tanggal:

25 Juni 2009

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata I tahun akademik 2008/2009.

Ketua Sidang,

Semarang, Juli 2009
Sekretaris Sidang,

H. Abdul Ghofur, M.Ag
NIP. 150 279 723

Drs. Taufik CH, M.H
NIP. 150 263 036

Penguji I,

Penguji II,

Drs. Wahab Zaenuri MM
NIP. 150 299 492

Ari Kristin P, SE, M.Si
NIP. 150 368 377

Pembimbing,

Drs. Taufik CH, M.H
NIP. 150 263 036

MOTTO

(183 :)

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan". (QS. As-Syu'ara: 183).*

*Yayasan Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: DEPAG RI, 1978, hlm.586.

PERSEMBAHAN

Dalam perjuangan mengarungi samudra Ilahi tanpa batas, dengan keringat dan air mata kupersembahkan karya tulis skripsi ini teruntuk orang-orang yang selalu hadir dan berharap keindahan-Nya. Kupersembahkan bagi mereka yang tetap setia berada di ruang dan waktu kehidupan ku khususnya buat:

- Orang tuaku tercinta (Bapak Nur Kamid dan Ibu Kamiyati) yang selalu memberi semangat, nasehat serta membimbingku dalam menjalani hidup ini.
- Bapak dan Ibu Angkatku (M. Thoriq dan Ibu Sri Widayati) yang telah memotivasi penulis agar dapat menuntaskan studi dan skripsi.
- Adikku Tercinta yang selalu memberi motivasi dalam menyelesaikan studi.
- Sri Wulandari yang selalu memberi motivasi dalam menyelesaikan studi dan menuntaskan skripsi ini.
- Teman-Temanku jurusan MU, angkatan 2002 Fak Syariah dan teman-teman di masjid Ya Rosab Sa'ban yang selalu bersama-sama dalam meraih cita dan asa.

Penulis

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pemikiran-pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam daftar kepustakaan yang dijadikan bahan rujukan.

Jika di kemudian hari terbukti sebaliknya maka penulis bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar menurut peraturan yang berlaku

Semarang, 04 Juni 2009

AHSANUL KHULUK
NIM: 2102182

ABSTRAK

Suatu Sunnatullah memerintahkan setiap manusia itu wajib bekerja. Allah telah melimpahkan sebagian rahmat-Nya agar manusia itu menjadi khalifah dimuka bumi, ini berarti manusia itu wajib bekerja untuk mencari penghidupannya. Di lain pihak dengan rahmat-Nya pula Allah memberikan akal, ilmu dan emosi (nafsu), untuk manusia itu agar mereka berikhtiar, berupaya dan bekerja. Ini berarti manusia itu mempunyai kebebasan untuk bekerja dan memilih pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing, asal di dalam batas yang dibenarkan oleh hukum syara'. Yang menjadi masalah adalah bagaimana hukum Islam terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)? Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)?

Dalam menyusun skripsi ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan jalan melakukan penelitian terhadap sumber-sumber tertulis. Data Primer, yaitu Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagai data sekunder, yaitu berupa buku-buku atau kitab yang relevan dengan penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan berupa bahan dokumentasi. Metode analisis data, peneliti menggunakan metode deskriptif analisis

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa jika ditinjau dari sudut hukum Islam bahwa adanya lembaga Bipartit, Konsiliasi atau Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial, maka lembaga tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam selama lembaga itu bersifat adil dan tidak menolak adanya suap. Namun apabila lembaga tersebut hanya membela pihak pengusaha atau majikan dari buruh hanya atas dasar kena suap, maka hal itulah yang bertentangan dengan hukum Islam. baik yang menyuap dan disuap sangat bertentangan dengan syari'at Islam. Karena syara' melarang pemberian yang dilakukan dengan cara dan tujuan yang batil, sebagaimana juga melarang pengambilan sesuatu yang bukan haknya melalui cara-cara yang menyalahi aturan syara'. Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 merupakan tonggak penting dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Namun demikian Undang-undang ini bukan tanpa kelemahan. Kelemahan yang sangat mencolok dari Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yaitu karena lembaga mediasi tidak jauh berbeda sebagai perantara maka penyelesaiannya pun hampir identik dengan undang-undang yang lama. Praktek di lapangan menunjukkan bahwa buruh tidak siap beracara dengan proses waktu yang lama, prosedur yang berbelit-belit dan tidak ada kepastian, mendorong buruh memilih putusan yang cepat dengan cara memberi uang pelicin kepada lembaga-konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Akan tetapi karena pengusaha atau majikan sudah lebih dahulu memberi uang suap yang lebih besar dari buruh maka buruh selalu dikalahkan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang maha pengasih dan penyayang, bahwa atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi yang berjudul: **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN PASAL 1 UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 (PPHI)”** ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) Fakultas Syari’ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Muhyiddin, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Drs. Taufik CH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Pimpinan Perpustakaan Institut yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Para Dosen Pengajar di lingkungan Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo, beserta staf yang telah membekali berbagai pengetahuan
5. Orang tuaku yang senantiasa berdoa serta memberikan restunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Amin.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Telaah Pustaka	9
E. Metode Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II : PERJANJIAN KERJA DALAM ISLAM	
A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	14
B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja	18
C. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	20
D. Penentuan Upah Pekerja	26
BAB III : PASAL 1 UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 (UNDANG-UNDANG TENTANG PPHI)	
A. Pengertian dan Pengaturan Perselisihan Hubungan Industrial	30
B. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	40
C. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	48

**BAB IV : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PASAL 1
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004**

A. Analisis Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004	69
B. Analisis Hukum Islam terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004	75

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran-saran	89
C. Penutup	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebijaksanaan Allah Ta'ala Yang Maha Tinggi, telah memutuskan bahwa penciptaan berbagai sumber daya bagi manusia, dalam bentuk bahan mentah, tidak dalam bentuk barang komoditi yang siap pakai juga tidak dalam bentuk jasa yang siap dimanfaatkan. Bentuk yang siap pakai ini, dikhususkan-Nya untuk ummat manusia di surga kelak, sedangkan aturan yang berlaku di alam dunia, tidaklah demikian. Atas dasar itu, berhasil tidaknya manusia memanfaatkan atau mendapat manfaat dari berbagai sumber daya yang ada, tergantung sepenuhnya kepada usaha dan kerja keras manusia itu sendiri.¹

Suatu Sunnatullah memerintahkan setiap manusia itu wajib bekerja. Allah telah melimpahkan sebagian rahmat-Nya agar manusia itu menjadi khalifah dimuka bumi, ini berarti manusia itu wajib bekerja untuk mencari penghidupannya. Di lain pihak dengan rahmat-Nya pula Allah memberikan akal, ilmu dan emosi (nafsu), untuk manusia itu agar mereka berikhtiar, berupaya dan bekerja. Ini berarti manusia itu mempunyai kebebasan untuk bekerja dan memilih pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing, asal di dalam batas yang dibenarkan oleh hukum syara'.²

¹Syauqi Ahmad Dunya, *Al-Iqtishad Al-Islami*, Terj. Ahmad Shodiq Noor, "Sistem Ekonomi Islam Sebuah Alternatif", Jakarta: Fikahati Aneska, 1994, hlm. 130-131.

²Mochtar Effendy, *Ekonomi Islam Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Qur'an dan Hadis*, Palembang: Al-Mukhtar, 1996, hlm. 122.

Islam mewajibkan kerja atas setiap manusia yang berkemampuan, dan menganggap pekerjaan adalah fardlu yang mesti dilakukan demi mendapatkan keridlaan Allah dan rizqi-Nya yang baik-baik, karena itu Islam membolehkan orang untuk berusaha menjadi kaya dari upahnya. Upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, dalilnya adalah perintah Allah Swt untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang seharusnya diterima buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya.³ Firman Allah Ta'ala:

(: 90)

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh adil dan berbuat kebajikan".
(QS. an-Nahl: 90).⁴

Sabda Rasulullah Saw:

()⁵

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami dari Mu'awiyah bin Amr dari Jaidah dari 'Atha' dari Muharib bin Disar dari Abdillah bin Umar dari Nabi Saw bersabda: Hhai manusia hati-hatilah jangan sampai menganiaya, sebab penganiayaan adalah kegelapan demi kegelapan di hari kiamat (HR. Ahmad)

Dalam kisah Nabi Syu'aib a.s. Allah 'Azza wa Jalla berfirman:

³Ahmad Muhammad Assal, dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *al-Nizam al-Iqtisadi Fi al-Islam Mabadi Uhu Wahdafuhu*, Terj Abu Ahmadi dan Anshori Sitanggal, "Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-Prinsip dan Tujuan-Tujuannya", Surabaya: PT.Bina Ilmu, 1980, hlm. 161 dan 162.

⁴Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag RI: Surabaya, 1980, hlm. 415.

⁵Al-Imam Abu Abdillah Ahmad Ibn Muhammad Ibn Hambal Asy-Syaibani al-Marwazi, hadis No. 2620 dalam CD program *Mausu'ah Hadis al-Syarif*, 1991-1997, VCR II, Global Islamic Software Company).

(: 183)

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan". (QS. As-Syu'ara: 183).⁶

Firman Allah; Swt. pula:

(: 188)

Artinya; Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil (QS. al-Baqarah: 188).⁷

()⁸

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami dari Birsi bin Markhum dari Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Umaiyah dari Said bin Abi Said dari Abu Hurairah ra. Dari Nabi Saw bersabda: Allah berfirman: tiga orang yang akan Aku musuhi kelak di hari kiamat: 1) orang yang menerima tugas atas nama-Ku lalu berkhianat, 2) orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya, dan 3) orang yang menyuruh buruh upahan, dia suruh ia menyelesaikan pekerjaannya tapi tidak dia beri upahnya (HR. Bukhari)

⁶ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir al-Qur'an, *op.cit.*, hlm. 586.

⁷ *Ibid.*, hlm. 46.

⁸ Abu Abdillâh al-Bukhârî, *Sahîh al-Bukharî*, Juz II, Beirut: Dâr al-Fikr, 1410 H/1990 M, hlm. 33.

Hadis tersebut mengisyaratkan bahwa memberi upah kepada buruh yang sudah bekerja menjadi kewajiban bagi majikan yang mempekerjakan dan tentunya upah itu harus sesuai dan layak. Apabila seorang pengusaha selaku majikan tidak memberi upah pada buruh atau upah tersebut tidak layak dalam arti sekehendak majikan tanpa memperdulikan kesejahteraan maka seringkali membawa dampak yang besar yaitu buruh melakukan pemogokan, demonstrasi dan yang sejenisnya. Kondisi ini merupakan titik awal adanya perselisihan antara buruh dan majikan. Dalam situasi seperti ini, maka pihak yang berwenang harus menyelesaikan secara adil, bukan malah sebaliknya, buruh selalu menjadi pihak yang dikalahkan.

Bertolak dari adanya perselisihan antara buruh dengan majikan, maka di Indonesia sudah ada undang-undang yang mengatur perselisihan itu. Undang-undang yang dimaksud yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang ini merupakan upaya pemerintah untuk menuntaskan reformasi hukum perburuhan. Undang-undang ini dapat disebut sebagai hukum acara perburuhan karena di dalamnya diatur cara-cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Perbedaan undang-undang ini dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) adalah, Undang-undang Nomor 13 merupakan undang-undang yang memuat aturan-aturan yang harus

diterapkan ketika terjadi pelanggaran, sedangkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur cara-cara untuk menerapkan aturan-aturan tersebut.⁹

Dengan kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan yang heterogen di mana masyarakat inginnya serba cepat, maka dalam penanganan perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh lembaga-lembaga yang dulunya cukup lama, maka pemerintah mengambil kebijakan baru dengan mengeluarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang prosesnya diperkirakan kurang lebih 140 (seratus empat puluh) hari. Dengan semboyan: Cepat, Adil, dan Murah.

Cepat, artinya di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit paling lama 30 (tiga puluh) hari, kemudian di tingkat mediasi atau konsiliasi paling lama tidak lebih 30 (tiga puluh) hari, dan di tingkat Arbitase 30 (tiga puluh) hari dengan masa perpanjangan 14 (empat belas) hari. Kemudian di tingkat pengadilan 50 (lima puluh) hari dan di tingkat Kasasi di Mahkamah Agung paling lambat 30 (tiga puluh) hari.

Adil, artinya dalam penyelesaian perselisihan diwajibkan untuk musyawarah di tingkat bipartit lebih dulu, baru kemudian di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Komposisi hakim dari hakim karier dan hakim dari unsur pekerja/buruh, dan hakim dari unsur pengusaha. Kebijakan ini sampai di tingkat Mahkamah Agung sehingga diharapkan dalam mengambil keputusan ada azas keseimbangan.

⁹Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publising, 2006, hlm. vi

Murah, artinya dalam berperkara tidak dikenakan biaya perkara termasuk dalam pelaksanaan eksekusi yang nilainya di bawah Rp.150.000.000, (seratus lima puluh juta rupiah).¹⁰

Banyak hal baru dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yang tidak terdapat dalam undang-undang sebelumnya. Hal-hal baru tersebut meliputi proses penyelesaian perselisihan melalui lembaga-konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dikatakan bahwa apabila upaya penyelesaian perselisihan melalui lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase gagal, maka proses selanjutnya dapat ditempuh melalui gugatan dan jawab-menjawab di pengadilan. Sedangkan upaya hukum terhadap putusan Pengadilan Negeri adalah langsung kasasi.

Berdasarkan hal tersebut, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 merupakan tonggak penting dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Namun demikian Undang-undang ini bukan tanpa kelemahan. Kelemahan yang sangat mencolok dari Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yaitu karena lembaga mediasi tidak jauh berbeda sebagai perantara maka penyelesaiannya pun hampir identik dengan undang-undang yang lama. Praktek di lapangan menunjukkan bahwa buruh tidak siap beracara dengan proses waktu yang lama, prosedur yang berbelit-belit dan tidak ada kepastian, mendorong buruh memilih putusan yang cepat dengan cara memberi uang pelicin kepada lembaga-konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Akan tetapi karena pengusaha atau

¹⁰Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hlm.

majikan sudah lebih dahulu memberi uang suap yang lebih besar dari buruh maka buruh selalu dikalahkan.

Fenomena ini pada akhirnya buruh sebagai pihak yang dirugikan dan dalam posisi yang tak berdaya serta harus menerima realita yang jauh dari harapannya. Fenomena ini pula yang menyeret buruh dan majikan melakukan budaya suap.¹¹ Padahal dalam Islam bahwa suap itu perbuatan yang sangat tercela dan merusak moral atau etika bisnis. Karena suap pula penegakan hukum tidak akan pernah tercapai. Itulah sebabnya Rasulullah Saw bersabda:

()¹²

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami dari Qutaibah dari Abu 'Awanah dari Umar bin Abi Salamah dari bapaknya dari Abu Hurairah berkata: Rasulullah Saw. melaknat kepada orang yang menyuap dan yang disuap (HR. at-Tirmidzi).

Mencermati fenomena tersebut, maka tema ini terasa menarik untuk diteliti yaitu bagaimana jika ditinjau dari hukum Islam tentang budaya suap dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, lalu upaya apa yang harus ditempuh untuk mengatasi budaya suap yang telah merambah pada lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase

¹¹Sehat Damanik, *op.cit.*, hlm. vi

¹²Abu Isa Muhammad ibn Isa bin Surah at-Tirmizi, hadis No. 1261 dalam CD program *Mausu'ah Hadis al-Syarif*, 1991-1997, VCR II, Global Islamic Software Company).

Berdasarkan keterangan itulah yang melatar belakangi penulis memilih tema ini dengan judul: *Tinjauan Hukum Islam terhadap Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI).
2. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)

D. Telaah Pustaka

Sejauh penelusuran penulis di perpustakaan IAIN Walisongo, belum ditemukan skripsi yang membahas persoalan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI). Atas dasar itu, maka dalam telaah pustaka ini hanya dikemukakan penelitian dalam bentuk beberapa buku yang sudah beredar di pasaran, di antaranya:

1. Musthafa Husni Assiba'i, *Kehidupan Sosial Menurut Islam Tuntunan Hidup Bermasyarakat*. Penyusun buku ini menjelaskan bahwa termasuk salah satu revolusi besar yang ditimbulkan oleh Islam dalam sejarahnya ialah menjunjung tinggi nilai bekerja, penghargaan yang amat besar kepada kaum pekerja, memberikan jaminan hidupnya dengan kehidupan yang mulia, juga jaminan di hari tua, di waktu telah lemah dan di kala sakitnya, juga jaminan penuh kepada seluruh keluarga yang ditinggalkan setelah matinya. Padahal sebelum datangnya doktrin Islam, bahkan dalam masa yang amat dekat sebelum itu, seluruh dunia menganggap bahwa bekerja adalah suatu hal yang hina, tidak dihargai sama sekali. Kaum pekerja dianggap sebagai suatu kelas yang rendah, yang tidak mempunyai hak apa pun juga. Setelah alat-alat modern serta mekanisasi diciptakan oleh manusia, mulailah timbul kesulitan-kesulitan mengenai persoalan kaum pekerja itu berlawanan dengan kaum majikan. Mulailah kaum pekerja menuntut hak-haknya, berjuang menentang golongan pemilik-pemilik perusahaan, golongan yang dipertuan, para majikan yang hartawan dan lain-lain. Seluruh negara di

dunia bangkit dan menetapkan untuk mengangkat taraf hidup mereka itu serta memberi jaminan hak'-hak yang wajar.¹³

2. Rustam, *Produksi dalam Islam*. penyusun buku ini memberi solusi tentang dua cara yang mungkin dapat digunakan untuk menghitung upah pekerja yaitu (a) menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri, dan anak-anaknya, menghitung kebutuhan minimum mereka itu masih bekerja, dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan senioritasnya; (b) cara yang kedua, mencoba mendasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungan dengan fungsinya pada proses produksi, jadi tergantung pada bagaimana dia memberi sumbangan terhadap produksi itu sendiri.¹⁴
3. Afzalur Rahman, *Economic Dictrines of Islam*, Terj. Soerojo, Nastagin, "Doktrin Ekonomi Islam". Menurut Afzalur Rahman bahwa hampir semua Rasul terpaksa bekerja untuk kehidupan mereka, sedangkan Rasulullah s.a.w sendiri bekerja keras seperti orang lain juga. Beliau menggembala kambing dan menasihati orang lain supaya menjalankan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan penghidupan mereka dan ini merupakan suatu bukti yang jelas tentang kepentingan buruh dalam Islam, Dalam perang Ahzab (Khandaq) parit digali untuk tujuan mempertahankan Madinah dari serangan musuh, Rasulullah Saw., sendiri kelihatan mengangkat batu dan tanah seperti buruh biasa bersama-sama dengan orang Islam yang lain.¹⁵

¹³Musthafa Husni Assiba'i, *Isytirakiyah al-Islam*, Terj. M. Abdai Ratomy, "Kehidupan Sosial Menurut Islam Tuntunan Hidup Bermasyarakat", Bandung: Diponegoro, 1981, hlm. 175-176.

¹⁴Rustam, *Produksi dalam Islam*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003, hlm. 59.

¹⁵Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastagin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid 2, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1995. 254.

Sejauh penelusuran penulis belum ada yang membahas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI).

E. Metode Penelitian

Metode penelitian bermakna seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah sistematis dan logis dalam mencari data yang berkenaan dengan masalah tertentu untuk diolah, dianalisis, diambil kesimpulan dan selanjutnya dicarikan cara pemecahannya. Metode penelitian dalam skripsi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:¹⁶

Dalam usaha penulis memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan seputar permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan jalan melakukan penelitian terhadap sumber-sumber tertulis, maka penelitian ini bersifat kualitatif. Sedangkan *Library Research* menurut Sutrisno Hadi, adalah suatu riset kepustakaan atau penelitian murni.¹⁷ Dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji dokumen atau sumber tertulis seperti Undang-undang, kitab/buku, majalah, dan lain-lain.

¹⁶Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1991, hlm. 24.

¹⁷Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, UGM, 1981, hlm. 9.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Data Sekunder, yaitu berupa buku-buku atau kitab yang relevan dengan penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan berupa bahan dokumentasi, agar dapat ditemukan berbagai teori hukum, dalil, pendapat, guna menganalisis masalah, terutama masalah yang berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji.

4. Metode Analisis Data

Data hasil penelitian kepustakaan yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan metode deskriptif analisis. Metode ini diterapkan dengan cara mendeskripsikan tinjauan hukum Islam terhadap Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab dan dalam satu kesatuan yang saling mendukung dan melengkapi.

Bab pertama, berisi pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua, berisi perjanjian kerja dalam Islam yang meliputi pengertian perjanjian kerja, dasar hukum perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, penentuan upah pekerja

Bab ketiga berisi Pengertian dan Pengaturan Perselisihan Hubungan Industrial, Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Undang-Undang tentang PPHI) yang meliputi pengertian dan pengaturan perselisihan hubungan industrial, jenis perselisihan hubungan industrial, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial (bipartit, konsiliasi atau arbitrase, mediasi, pengadilan hubungan industrial).

Bab keempat berisi analisis hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang meliputi, kelemahan, kelebihan, peluang dan hambatan penerapan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, analisis hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Bab kelima berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

BAB II

PERJANJIAN KERJA DALAM ISLAM

A. Pengertian Perjanjian Kerja

Setidaknya ada 2 (dua) istilah dalam Al-Qur'an yang berhubungan dengan perjanjian, yaitu *al-'aqdu* (akad) dan *al-'ahdu* (janji). Pengertian akad secara bahasa adalah ikatan, mengikat. Dikatakan ikatan (*al-rabth*) maksudnya adalah menghimpun atau mengumpulkan dua ujung tali dan mengikatkan salah satunya pada yang lainnya hingga keduanya bersambung dan menjadi seperti seutas tali yang satu.¹ Kata *al-'aqdu* terdapat dalam QS. al-Maidah (5): 1, bahwa manusia diminta untuk memenuhi akadnya. Menurut Fathurrahman Djamil, istilah *al-'aqdu* ini dapat disamakan dengan istilah *verbintenis* dalam KUH Perdata.² Sedangkan istilah *al-'ahdu* dapat disamakan dengan istilah perjanjian atau *overeenkomst*, yaitu suatu pernyataan dari seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu yang tidak berkaitan dengan orang lain.³ Istilah ini terdapat dalam QS. Ali Imran (3): 76, yaitu "sebenarnya siapa yang menepati janji (huruf tebal dari penulis) (yang dibuat)nya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa."⁴

¹Ghufron A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 75.

²Faturrahman Djamil, "*Hukum Perjanjian Syari'ah*", dalam *Kompilasi Hukum Perikatan* oleh Mariam Darus Badruzaman et al., cet. 1, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, hlm. 247-248.

³*Ibid.*, hlm. 248

⁴Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, ed. Revisi, Semarang: Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994, hlm. 88.

Para ahli Hukum Islam (jumhur ulama) memberikan definisi akad sebagai: "pertalian antara Ijab dan Kabul yang dibenarkan. oleh syara yang menimbulkan akibat hukum terhadap obyeknya."⁵ Abdoerraoef mengemukakan terjadinya suatu perikatan (*al-aqdu*) melalui tiga tahap, yaitu sebagai berikut:⁶

1. *Al'Ahdu* (perjanjian), yaitu pernyataan dari seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dan tidak ada sangkut pautnya dengan kemauan orang lain. Janji ini mengikat orang yang menyatakannya untuk melaksanakan janjinya tersebut, seperti yang difirmankan oleh Allah SWT dalam QS. Ali Imran (3): 76.
2. Persetujuan, yaitu pernyataan setuju dari pihak kedua untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagai reaksi terhadap janji yang dinyatakan oleh pihak pertama. Persetujuan tersebut hams sesuai dengan janji pihak pertama.
3. Apabila dua buah janji dilaksanakan maksudnya oleh para pihak, maka terjadilah apa yang dinamakan '*akdu*' oleh al-Qur'an yang terdapat dalam QS. al-Maidah (5): 1. Maka, yang mengikat masing-masing pihak sesudah pelaksanaan perjanjian itu bukan lagi perjanjian atau '*ahdu* itu, tetapi *akdu*.

Sebagai contoh, jika A menyatakan janji untuk membeli sebuah mobil kemudian B menyatakan janji untuk menjual sebuah mobil, maka A dan B

⁵Mas'adi, *op.cit.*, hlm. 76. Lihat juga Djamil, *op.cit.*, hlm. 247; Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, ed. Revisi, Yogyakarta: UII Press, 2000, hlm. 65; dan Teungku Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Fiqih Mu'amalah*, cet. 1, ed. 2, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997), hlm. 14.

⁶Abdoerraoef, *Al-Qur'an dan Ilmu Hukum: A Comparative Study*, Djakarta: Bulan Bintang, 1970, hlm. 122-123.

berada pada tahap *'ahdu*. Apabila merek mobil dan harga mobil disepakati oleh kedua pihak, maka terjadi persetujuan. Jika dua janji tersebut dilaksanakan, misalnya dengan membayar uang tanda jadi terlebih dahulu oleh A, maka terjadi perikatan atau *'akdu* di antara keduanya.

Proses perikatan ini tidak terlalu berbeda dengan proses perikatan yang dikemukakan oleh Subekti yang didasarkan pada KUH Perdata. Subekti memberi pengertian perikatan adalah "suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu."⁷ Sedangkan, pengertian perjanjian menurut Subekti adalah "suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal."⁸ Peristiwa perjanjian ini menimbulkan hubungan di antara orang-orang tersebut yang disebut dengan perikatan. Dengan demikian, hubungan antara perikatan dengan perjanjian adalah perjanjian menerbitkan perikatan. Seperti yang tercantum dalam Pasal 1233 KUH Perdata, bahwa perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan.

Perbedaan yang terjadi dalam proses perikatan antara Hukum Islam dan KUH Perdata adalah pada tahap perjanjiannya. Pada *Hukum Perikatan Islam*, janji pihak pertama terpisah dari janji pihak kedua (merupakan dua tahap), baru kemudian lahir perikatan. Sedangkan pada KUH Perdata, perjanjian antara pihak pertama dan pihak kedua adalah satu tahap yang

⁷Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 14, Jakarta: Intermasa, 1992, hlm. 1.

⁸*Ibid.*

kemudian menimbulkan perikatan di antara mereka. Menurut A Gani Abdullah, dalam Hukum Perikatan Islam, titik tolak yang paling membedakannya adalah pada pentingnya unsur ikrar (ijab dan kabul) dalam tiap transaksi. Apabila dua janji antara para pihak tersebut disepakati dan dilanjutkan dengan ikrar (ijab dan kabul), maka terjadilah 'aqdu (perikatan).

Dalam hubungannya dengan perjanjian kerja bahwa perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Selanjutnya, Yunus Shamad berpendapat bahwa:

"Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama."⁹

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa:

"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pengertian syarat-syarat kerja menurut penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di

⁹Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: PT Bina Sumberdaya Manusia, 1995), hlm. 55

bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan din dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

Perjanjian kerja ini dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu "*ijarah a'yan*", yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut dengan "*ajir*", (*ajir* ini terdiri dari *ajir* khas yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut dengan "*musta'jir*".

B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks Al-Qur'an maupun Sunnah. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 26:

(: 26)

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja , karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qashash: 26).¹⁰

Dalam ayat yang lain, yaitu dalam surat Az-Zukhruf ayat 32:

¹⁰Yayasan Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: DEPAG RI, 1978, hlm. 613.

(: 32)

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan (QS. Az-Zukhruf: 32).¹¹

Sedangkan dalam ketentuan Sunah Rasulullah dapat ditemukan dalam hadis-hadisnya antara lain. Hadis yang diriwayatkan Al-Bukhari:

()¹²

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami dari Birsi bin Markhum dari Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Umaiyah dari Said bin Abi Said dari Abu Hurairah ra. Dari Nabi Saw bersabda: Allah berfirman: tiga orang yang akan Aku musuhi kelak di hari kiamat: 1) orang yang menerima tugas atas nama-Ku lalu berkhianat, 2) orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya, dan 3) orang yang menyuruh buruh upahan, dia suruh ia menyelesaikan pekerjaannya tapi tidak dia beri upahnya (HR. Bukhari).

¹¹ *Ibid.*, hlm. 798.

¹² Abu Abdillâh al-Bukhârî, *Sahîh al-Bukharî*, Juz II, Beirut: Dâr al-Fikr, 1410 H/1990 M, hlm. 33.

C. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil (Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dan syarat formil (Pasal 54 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi di mana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim, Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan, sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang pengadilan.

Kemudian ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menegaskan bahwa:

"Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."

Adapun mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja, bahwa membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satu pun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya "asas kebebasan berkontrak", yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apa pun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335, dan 1337 KUH Perdata.

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis. Guna kepentingan pembuktian jika suatu saat diperlukan para pihak atau pihak lain yang berkepentingan, menurut penulis perjanjian kerja itu harus berbentuk atau dibuat secara tertulis.

Khusus untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur syarat-syarat formil sebagaimana ketentuan Pasal 54 dan Pasal 57 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003. Periksa uraian perjanjian kerja waktu tertentu pada pembahasan berikutnya.

Mengenai pengelompokan perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya.

Menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - 1) Kesepakatan Kerja waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan
 - 2) Kesepakatan Kerja waktu Tertentu (KKWT).
- b. Perjanjian kerja lainnya:
 - 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
 - 3) Perjanjian kerja laut; dan
 - 4) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Tampaknya pendapat ini memiliki kelemahan khususnya terhadap pengelompokan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan, di samping itu status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, di mana posisi tawar seorang pekerja/buruh tidak

sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan;

Koko Kosidin membagi perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.¹³ Sedangkan Djumadi mengelompokkan perjanjian kerja menjadi empat macam, yaitu perjanjian kerja tertentu, perjanjian kerja persaingan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja di rumah, dan perjanjian kerja laut.¹⁴

a. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja

Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), yaitu:

1) Perjanjian kerja secara tertulis

Yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.

2) Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis)

Yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.

¹³Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: CV Mandar Maju, 1999), hlm. 25.

¹⁴Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 49

b. Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perspektif Islam, menurut Ahmad Azhar Basyir bahwa yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syara' tidak dapat menjadi obyek perjanjian kerja.
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan itu dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, ujudnya, dan juga waktu pembayarannya.¹⁵

Sedangkan syarat-syarat mengenai subyek yang melakukan perjanjian kerja, sama dengan syarat subyek perjanjian pada umumnya.

Dengan telah terpenuhi syarat perjanjian kerja sebagaimana diutarakan di atas, maka terjadilah hubungan hukum di antara para pihak yang melakukan perjanjian tersebut. Dengan timbulnya hubungan hukum di antara mereka, maka dengan sendirinya akan melahirkan hak dan kewajiban di antara para pihak tersebut.

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah:

- a. mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
- b. benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
- c. mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
- d. menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu berupa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
- e. mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya (alpa).¹⁶

¹⁵Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman*, Bandung: Mizan, 1994, hlm. 192

¹⁶Chairuman Pasaribu, dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996, hlm.156.

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah:

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
2. Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan.
3. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
4. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh si pekerja dalam melakukan pekerjaan.¹⁷

D. Penentuan Upah Pekerja

Masalah yang sering muncul ke permukaan dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut dengan pemenuhan hak-hak pekerja, terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak.

Persoalan ini timbul tentunya tidak terlepas dari sikap para pengusaha (pemberi pekerjaan) yang terkadang berperilaku tidak manusiawi terhadap para pekerjanya.

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam surat An-Nahl ayat 90 yang artinya berbunyi sebagai berikut:

(: 90)

¹⁷*Ibid*, hlm. 156.

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (QS. An-Nahl: 90).¹⁸

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata "kerabat" dalam ayat ini, menurut penulis dapat diartikan dengan "tenaga kerja", sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil. :

Disebabkan si pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha si majikan, maka berkewajibanlah si majikan untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak.

Selain itu dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah SWT untuk berbuat keji (seperti memaksa pekerja untuk berbuat cabul) dan melakukan penindasan (seperti menganiaya), dan si majikan harus ingat, bahwa do'a orang yang tertindas sangat diperhatikan oleh Allah SWT.

Di samping itu Rasulullah SAW juga memberikan ancaman, yang mana beliau mengemukakan bahwa ada tiga orang yang akan digugatnya di hari akhirat kelak, salah satu di antaranya adalah majikan yang tidak

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 415.

memberikan hak pekerja sebagaimana layaknya, padahal si pekerja telah memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya.

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani Sunnah Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim yang artinya: "bahwa *ajir khash* pembantu rumah tangga, hendaklah dipandang sebagai keluarga sendiri yang kebetulan berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga. Pembantu rumah tangga yang berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangganya, diberi pakaian seperti yang di pakai keluarga rumah tangganya, jangan diberi pekerjaan di luar kekuatan yang wajar dan jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankan".

Dalam ketentuan hadis tersebut tidak dikemukakan mengenai tempat tinggalnya, hal ini tentunya dimaklumi, sebab pembantu rumah tangga selalu bertempat tinggal di rumah keluarga tempat bekerjanya.

Kalau ketentuan hadis tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah yang harus diberikan si majikan kepada si pekerja, haruslah dapat memenuhi :

1. Kebutuhan pangan si pekerja,
2. Kebutuhan sandang, dan
3. Kebutuhan tempat tinggalnya.

Apabila pekerja tersebut kepala keluarga tentunya termasuk kebutuhan anggota keluarganya. Dari uraian-uraian. yang dikemukakan di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa upah kerja yang diberikan oleh si pemberi kerja

minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, sesuai dengan kondisi setempat.

Apabila diperhatikan kecenderungan yang terjadi dewasa ini, bahwa para pemberi pekerjaan/pengusaha/majikan sudah jarang sekali memperhatikan kebutuhan para pekerjanya, dan lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri di atas kesengsaraan orang lain (pekerjanya).

Maka untuk menghindari kesewenangan-sewenangan dan penindasan, dan dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, pihak negara (dalam hal ini dilaksanakan oleh Pemerintah) harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya. Sebab kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas sosial suatu negara. Untuk hal ini kiranya perlu campur tangan pemerintah untuk mengatur ketentuan upah minimum tenaga kerja, dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah minimum tenaga kerjanya ini menurut pandangan syari'at Islam didasarkan kepada azas "*maslahah murshalah*".

Penentuan upah minimum tenaga kerja ini hendaknya haruslah didasarkan kepada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pihak pengusaha, dengan perkataan lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja tersebut haruslah berdasarkan kepada realitas yang ada (bukan hanya berdasarkan perkiraan di atas meja).

BAB III

PASAL 1 UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004

(UNDANG-UNDANG TENTANG PPHI)

A. Pengertian dan Pengaturan Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum mengetengahkan pengertian dan pengaturan perselisihan hubungan industrial, maka secara selintas lebih dahulu dikemukakan tentang pengertian hubungan kerja dan perjanjian kerja. Karena berbicara pengertian dan pengaturan perselisihan hubungan industrial, ada relevansinya dengan pengertian hubungan kerja dan perjanjian kerja¹

Apabila memperhatikan pengertian hubungan kerja dan perjanjian kerja ternyata masih terdapat berbagai macam definisi. Hal ini tampaknya tidak berbeda dengan pendefinisian hukum. Dalam ilmu hukum barat pun tidak ada kesepakatan para ahli tentang apa itu hukum? Kurang lebih 200 tahun yang lalu Immanuel Kant pernah menulis sebagai berikut: *“Noch suchen die Juristen eine Definition zu ihrem Begriffi von Recht”* (masih juga para sarjana hukum mencari-cari suatu definisi tentang hukum).¹

Di antara sekian banyak rumusan, maka hubungan kerja didefinisikan oleh Imam Soepomo,

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan

¹C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006, hlm. 35.

menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.²

Husni sebagaimana disitir Zainal Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah;

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.³

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Mencermati uraian di atas, maka unsur hubungan kerja terdiri atas: para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, dan adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH .Dagang).
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).

²Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1998), hlm. 1

³Zainal Asikin, (ed), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 51

- c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata).
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Adapun mengenai perjanjian kerja yang terdiri dari kata "perjanjian" dan "kerja" dapat dijelaskan sebagai berikut:

Perjanjian merupakan bagian dari perikatan. Buku III BW berjudul "*van verbintenissen*". Istilah *verbintenis* dalam BW merupakan salinan istilah *obligation* dalam *Code Civil Perancis*, istilah mana diambil dari hukum Romawi yang terkenal dengan istilah *obligation*.⁴

Istilah *verbintenis* dalam BW ternyata diterjemahkan berbeda-beda dalam kepustakaan hukum Indonesia. Ada yang menterjemahkan dengan perutusan,⁵ ada yang menterjemahkan dengan perjanjian,⁶ dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan.⁷

Dalam hubungannya dengan kata "perjanjian", Subekti merumuskan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁸ Demikian pula Wirjono Prodjodikoro menyatakan, perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan

⁴R. Soetojo Prawirohainidjojo, *Hukum Perikatan*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1984), hlm. 9

⁵Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Alumni, 1992), hlm. 203

⁶Achmad Ichsan, *Hukum Perdata I B*, (Jakarta: Pembimbing Masa, 1969), hlm. 7 dan 14.

⁷R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2003), hlm. 323

⁸R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermedia, 1990), hlm. 1

suatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.⁹

Perjanjian dirumuskan dalam pasal 1313 KUH Perdata, yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya dengan satu orang atau lebih lainnya. Menurut Mashudi dan Chidir Ali, definisi dari pasal 1313 KUH Perdata hanya mengenai perjanjian sepihak, perjanjian yang dapat menimbulkan kewajiban sepihak sepihak saja bukanlah perjanjian.¹⁰ Sejalan dengan itu menurut Abdulkadir Muhammad bahwa ketentuan pasal ini kurang tepat, karena itu ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi. Kelemahan-kelemahan tersebut sebagai berikut :

- (1) Hanya menyangkut sepihak saja. Hal ini dapat diketahui dari rumusan kata kerja "mengikatkan diri ", sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya rumusan itu ialah "saling mengikatkan diri ", jadi ada konsensus antara dua pihak.¹¹
- (2) Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus. Dalam pengertian "perbuatan" termasuk juga tindakan penyelenggaraan kepentingan (*zaakwaarneming*), tindakan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang tidak mengandung suatu konsensus. Seharusnya dipakai istilah "persetujuan".¹²
- (3) Pengertian perjanjian terlalu luas. Pengertian perjanjian mencakup pula

⁹Wirjono Prodjodikoro, *Pokok-Pokok Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, (Bandung: Sumur Bandung, 1981), hlm. 1

¹⁰Mashudi dan Chidir Ali, *Pengertian-Pengertian Elementer Hukum Perjanjian Perdata*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2001), hlm. 13

¹¹Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: Cita Aditya Bakti, 2000), hlm. 224

¹²Mashudi dan Chidir Ali, *op.cit*, hlm. 12.

perjanjian kawin yang diatur dalam bidang hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur mengenai harta kekayaan. Perjanjian yang diatur dalam buku III KUH Perdata sebenarnya hanya meliputi perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan bersifat kepribadian (personal).¹³

- (4) Tanpa menyebut tujuan. Dalam rumusan pasal itu tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak untuk apa.¹⁴

Berdasarkan alasan-alasan di atas ini, maka perjanjian dapat dirumuskan: "Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan".

Apabila diperinci, maka perjanjian itu mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- (1) Ada pihak-pihak, sedikit-dikitnya dua orang (subyek).
- (2) Ada persetujuan antara pihak-pihak itu (konsensus),
- (3) Ada obyek yang berupa benda,
- (4) Ada tujuan bersifat kebendaan (mengenai harta kekayaan),
- (5) Ada bentuk tertentu, lisan atau tulisan.¹⁵

Beberapa jenis perjanjian akan diuraikan seperti berikut ini berdasarkan kriteria masing-masing:¹⁶

¹³Edy Putra Tje'Aman, *Kredit Perbankan Suatu Tinjauan Yuridis*, (Yogyakarta: Liberty, 1989), hlm. 18

¹⁴Abdul Kadir Muhammad, *op.cit*, hlm. 225

¹⁵*Ibid*, hlm. 225

- (1) Perjanjian timbal balik dan sepihak. Perbedaan jenis ini berdasarkan kewajiban berprestasi. Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang mewajibkan kedua belah pihak berprestasi secara timbal balik, misalnya jual beli, sewa menyewa, tukar menukar. Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang mewajibkan pihak yang satu berprestasi dan memberi hak kepada pihak yang lain untuk menerima prestasi, misalnya perjanjian hibah, hadiah.
- (2) Perjanjian bernama dan tak bernama. Perjanjian bernama adalah perjanjian yang sudah mempunyai nama sendiri, yang dikelompokkan sebagai perjanjian-perjanjian khusus dan jumlahnya terbatas, misalnya jual beli, sewa menyewa, tukar menukar, pertanggungan, pengangkutan, melakukan pekerjaan, dll. Dalam KUH Perdata diatur dalam titel V s/d XVIII dan diatur dalam KUHD. Perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang tidak mempunyai nama tertentu dan jumlahnya tidak terbatas.
- (3) Perjanjian obligator dan kebendaan. Perjanjian obligator adalah perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban, misalnya dalam jual beli, sejak terjadi konsensus mengenai benda dan harga, penjual wajib menyerahkan benda dan pembeli wajib membayar harga, penjual berhak atas pembayaran harga, pembeli berhak atas benda yang dibeli. Perjanjian kebendaan adalah perjanjian untuk memindahkan hak milik dalam jual beli, hibah, tukar menukar. Sedangkan dalam perjanjian lainnya hanya memindahkan penguasaan atas benda (*bezit*), misalnya dalam sewa

¹⁶A.Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, (Yogyakarta: Liberty, 1985), hlm. 13.

menyewa, pinjam pakai, gadai.

- (4) Perjanjian konsensual dan real. Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang terjadinya itu baru dalam taraf menimbulkan hak dan kewajiban saja bagi pihak-pihak. Tujuan perjanjian baru tercapai apabila ada tindakan realisasi hak dan kewajiban tersebut. Perjanjian real adalah perjanjian yang terjadinya itu sekaligus realisasi tujuan perjanjian, yaitu pemindahan hak.¹⁷

Dalam hukum adat, perjanjian real justru yang lebih menonjol sesuai dengan sifat hukum adat bahwa setiap perjanjian yang obyeknya benda tertentu, seketika terjadi persetujuan serentak ketiak itu juga terjadi peralihan hak ini disebut kontan (tunai).

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah:¹⁸

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

Yaitu suatu perjanjian di mana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contohnya, hubungan antara pasien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien dan lain-lain.

2. Perjanjian kerja

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperas

¹⁷*Ibid.*, hlm. 14

¹⁸Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: CV Mandar Maju, 1999), hlm. 22.

(*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

3. Perjanjian pemborongan kerja

Yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.¹⁹

Dari ketiga macam perjanjian di atas dalam konteks materi hukum ketenagakerjaan yang akan dibahas adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Selanjutnya, Yunus Shamad berpendapat bahwa:

"Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama."²⁰

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa:

"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

¹⁹R. Soebekti, *op.cit.*, hlm. 58.

²⁰Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: PT Bina Sumberdaya Manusia, 1995), hlm. 55

Pengertian syarat-syarat kerja menurut penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

Adapun hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan 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. Artinya di sini bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta ikut keterlibatan pemerintah di dalam memberikan perlindungan, pengawasan, dan penindakan (*law enforcement*) berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²¹

Adapun dalam hubungannya dengan kata "perselisihan" bahwa membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi di mana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, di pasar, di terminal, di lingkungan kerja dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi, masalah perselisihan merupakan

²¹Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 22

hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.²² Langkah strategis adalah bagaimana seseorang me-manage perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat.

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial (dahulu disebut perselisihan perburuhan) terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957). Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15.A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan

²²Zainal Asikin, (ed), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 163

pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

B. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan beberapa literatur hukum ketenagakerjaan pada awalnya perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*)

Yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan. Contoh:

- a. Pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar upah kerja lembur, tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan, tidak memberikan jaminan sosial dan sebagainya.
- b. Pekerja/buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian atau perjanjian kerja bersama (PKB).

2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*)

Yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat- syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Contoh:

- a. Pekerja/buruh meminta fasilitas istirahat yang memadai;
- b. Pekerja/buruh menuntut kenaikan tunjangan makan;
- c. Pekerja/buruh menuntut pelengseran pejabat perusahaan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Hartono Widodo dan Judiantoro berdasarkan sifatnya perselisihan dibagi menjadi dua macam, yaitu;²³

1. Perselisihan perburuhan kolektif

Yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

2. Perselisihan perburuhan perseorangan

Yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan.

Sebenarnya menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh bukan merupakan alasan. Dasar argumentasinya:

1. Menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh secara yuridis merupakan hak pekerja/buruh.
2. Status tersebut tidak ada hubungannya dan tidak dapat dihubungkan dengan substansi perselisihan.
3. Kejelasan status perselisihan itu sendiri dapat dilihat dari jumlah pekerja/buruh, apakah ia hanya seorang diri atau banyak orang yang terlibat (kolektif), artinya yang diperselisihkan itu masalah perseorangan atau orang banyak. Dengan demikian, jika persoalannya hartanya menyangkut seorang pekerja/buruh, maka termasuk perselisihan perseorangan (individu), dan sebaliknya.

²³Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 25

Dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15-A/Men/1994 dinyatakan adanya perselisihan hubungan industrial dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, walaupun pengertian kedua jenis perselisihan tersebut menjadi tidak jelas pembatasannya, mana yang termasuk perselisihan hubungan industrial dan mana perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan terakhir yakni Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam:

a. Perselisihan hak

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2).

Dalam setiap hak terdapat 4 (empat) unsur yang harus dipenuhi, yaitu:

- 1) subyek hukum;
- 2) obyek hukum;
- 3) hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban,
dan ;
- 4) perlindungan hukum.²⁴

²⁴Panggabean, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Jala Permata, 2007), hlm. 23

Pada saat pihak yang berkewajiban tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan norma peraturan perundang-undangan atau perjanjian (*wanprestasi*), timbullah hak relatif dari pemilik hak, yaitu kewenangan untuk menuntut haknya kepada pihak yang belum atau tidak memenuhi kewajibannya.

Pemilik hak berwenang untuk menuntut haknya apabila pihak yang berkewajiban, tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya, baik karena lalainya maupun karena kesengajaannya. Di dalam Hubungan Industrial selain yang diatur dalam perjanjian berupa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau PKB (Perjanjian Kerja Bersama), terdapat sejumlah hak-hak normatif yang dilindungi perundang-undangan, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun yang bukan berupa uang.

Gugatan hak dapat pula dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah PP (Peraturan Perusahaan) atau perubahannya kepada pekerja. Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan PP (Peraturan Perusahaan) kepada setiap pekerja, menempelkan di tempat yang mudah dibaca, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja. Salah satu pihak, baik pengusaha atau Serikat Pekerja yang menolak memberitahukan isi atau perubahan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) kepada seluruh pekerja, atau mencetak dan membagikan naskah PKB (Perjanjian Kerja Bersama) kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan, juga dapat digugat.

b. Perselisihan kepentingan

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).

Dengan demikian perselisihan kepentingan dibatasi semata-mata hanya mengenai pembuatan dan/atau perubahan perjanjian kerja atau PP atau PKB selama dalam hubungan kerja saja (Pasal 1 Angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan / UUNaker).

a. Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja tertulis, dipersyaratkan adanya:

- a. kesepakatan kedua belah pihak
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. pekerjaan yang dijanjikan, dan
- d. pekerjaan yang di perjanjian tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan

Dapat pula terjadi perselisihan kepentingan dalam pembuatan atau perubahan perjanjian kerja, karena perjanjian kerja yang dibuat tidak mengindahkan ketentuan yang berlaku. Misalnya, salah satu syarat formalnya tidak dipenuhi. Sebuah perjanjian kerja sekurang - kurangnya memuat: (1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, (2) nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja, (3) jabatan atau jenis pekerjaan, (4) tempat pekerjaan, (5) besarnya upah dan cara

pembayarannya, (6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, (7) mulai dari jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, (8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan (9) tanda tangan para pihak.

Menuntut pembatalan perjanjian kerja yang dibuat karena bertentangan dengan PP atau PKB dapat dilakukan apabila ketentuan dalam perjanjian kerja, yang bertentangan dengan PP atau PKB agar ketentuan dalam perjanjian kerja batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan dalam PP atau PKB.

b. Peraturan Perusahaan

Pengusaha yang mempekerjakan lebih dan 10. (sepuluh) pekerja dan belum memiliki PKB, dapat digugat untuk membuat Peraturan Perusahaan (PP), yang disahkan oleh instansi ketenagakerjaan. PP yang disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha yang tidak memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja juga dapat pula digugat. Dalam hal di perusahaan sudah terbentuk Serikat Pekerja PP harus memuat syarat minimal yang mengatur:

- 1) hak dan kewajiban pengusaha ;
- 2) hak dan kewajiban pekerja ;
- 3) syarat kerja;
- 4) tata tertib perusahaan ; dan
- 5) jangka waktu berlakunya PP

c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Salah satu pihak yang menolak mencantumkan dalam PKB hal-hal mengenai : (a) hak dan kewajiban pengusaha, (b) hak dan kewajiban SP, (c) jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB, dan (d) tanda tangan para pihak pembuat PKB atau dalam materi PKB terdapat ketentuan yang melanggar peraturan perundang-undangan, maka PKB tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Untuk itu, salah satu pihak dapat digugat untuk memenuhi ketentuan atau menolak pemberlakuan PKB dimaksud.

c. **Perselisihan pemutusan hubungan kerja**

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).

Dengan kata lain, perselisihan PHK, yaitu perselisihan mengenai PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, baik pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan atau persekutuan, baik itu swasta atau milik negara maupun usaha social yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam hal dimaksud PHK yang telah melalui perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI (Pasal

151 UUKK). Meskipun demikian PHK tidak diperlukan penetapan lembaga PPHI, karena : pekerja dalam masa percobaan, dan telah dipersyaratkan tertulis sebelumnya, pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis, tanpa paksaan / tekanan pengusaha, berakhirnya hubungan kerja dengan waktu tertentu untuk pertama kali, pekerja memasuki masa pensiun sesuai ketentuan yang berlaku atau pekerja meninggal dunia.

Apabila pengusaha mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, pekerja juga mempunyai hak yang sama untuk minta berhenti bekerja. Perjanjian kerja dibuat dengan sukarela, oleh karena itu pekerja tidak boleh dipaksa untuk bekerja pada orang atau perusahaan tertentu di luar ikatan dinas yang disepakati sebelumnya.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 angka 5).

Berdasarkan ketentuan SP / SB yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: 1) membuat PKB dengan pengusaha, 2) mewakili pekerja dalam PPHI, 3) mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan, 4) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/ buruh, dan 5) melakukan

kegiatan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

SP/SB tersebut berkewajiban untuk melindungi, membela dan memperjuangkan kepentingan dan kesejahteraan anggotanya serta memberikan pertanggungjawaban kegiatannya kepada anggota sesuai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Dengan memperhatikan Konvensi ILO Nomor 87 yang menegaskan bahwa para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan berhak untuk mendirikan dan/atau bergabung dengan organisasi lain dengan bebas tanpa pengaruh pihak lain, serta Konvensi ILO Nomor 98 yang menegaskan bahwa pekerja harus dijamin dari tindakan diskriminasi anti SP, dengan pekerjaannya. Oleh karena itu dengan alasan SP/SB lainnya tidak menghormati kedua Konvensi dimaksud, SP/ B saling menggugat.²⁵

C. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara teoretis ada tiga kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Budiono, 1995: 161), yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada juru/dewan pemisah, dan menyerahkan kepada pegawai perburuhan untuk diperantarai.

Sesuai dengan uraian sebelumnya, menurut penulis penyelesaian perselisihan ditempuh melalui empat cara, yaitu ketiga cara tersebut di atas dan melalui pengadilan (dalam hal ini pengadilan hubungan industrial).

²⁵Alan Bulton, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 23

Yang dimaksud juru/dewan pemisah menurut penulis adalah konsiliator atau arbiter, yaitu pihak-pihak lain yang berdasarkan pihak-pihak yang berselisih ditunjuk untuk membantu penyelesaian perselisihan. Sedangkan yang dimaksud pegawai perburuhan saat ini adalah mediator hubungan industrial (disebut mediator)² adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisihan untuk menyelesaikan perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Fungsi antara juru/dewan pemisah dan pegawai perantara dapat dikatakan sama (Budiono, 1995: 161), yakni sama-sama menjadi perantara penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja (baca: perselisihan hubungan industrial). Perbedaannya terletak pada sifat penyerahan perkaranya. Jika penyerahan pemerantaraan kepada juru/dewan pemisah bersifat sukarela (*voluntary arbitration*), dan jika kepada pegawai perantara bersifat wajib (*compulsory arbitration*).

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
2. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Prinsip di atas haruslah menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan yang sedang terjadi, sehingga sedapat mungkin setiap terjadi perselisihan selalu mengedepankan musyawarah melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan. Tidak sebaliknya, setiap terjadi perselisihan harus sampai kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (mediasi), konsiliasi, arbitrase maupun ke pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam empat tahap (Bipartit, Konsiliasi atau Arbitrase, Mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial). Keempat tahap tersebut berikut ini akan diuraikan satu per satu.

1. Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

di perusahaan.²⁶ Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

- a. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat (2)).
- b. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka upaya melalui bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3)).
- c. Apabila upaya melalui bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal. 4, ayat (1)).

²⁶(Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor SE.01/D.PHI/XI/2004)

- d. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
- e. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (Pasal 4 ayat (3)).
- f. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4)).
- g. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).
- h. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:
 - Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - Tanggal dan tempat perundingan;
 - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - Pendapat para pihak;
 - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 ayat (2)).

- i. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 7 ayat (1)).

Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 7 ayat (3) dan (4)).

2. Konsiliasi atau Arbitrase

a. Konsiliasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan Oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal17).
- 2) Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2)).
- 3) Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan

penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20).

- 4) Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat(1)).
- 5) Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
 - Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
 - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
 - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (baca: tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
 - Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui - yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2)).
- 6). Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (Pasal 25).

b. Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter (Pasal 29).
- 2) Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Pasal 32 ayat (1)),
- 3) Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (Pasal 32 ayat (2)).
- 4) Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (Pasal 33 ayat (1)).
- 5) Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut (Pasal 34 ayat (1)).
- 6) Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, maka arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat (1)).

- 7) Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (1)).
- 8) Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2)).
- 9) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 40 ayat (3)).
- 10) Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain (Pasal 41).
- 11) Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (Pasal 42).
- 12) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1)).
- 13) Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (Pasal 44 ayat (2) dan ayat (3)).
- 14) Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (5)).

- 15) Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (Pasal 48).
- 16) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat
- 17) Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 ayat (2)).
- 18) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1)).

19) Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 53).

3. Mediasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
- b. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).
- c. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1)).

- d. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka: a Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
 - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
 - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
 - Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (2)).
- e. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara (Pasal 15).

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.²⁷ Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai

²⁷Pengadilan hubungan industrial dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan seharusnya berlaku terhitung tanggal 14 Januari 2005. Mengingat belum siapnya rekrutmen hakim *ad-hoc*, alokasi biaya operasional, sarana dan prasarana, dan lain-lain, maka pelaksanaan undang-undang tersebut ditunda dan baru berlaku mulai tanggal 14 Januari 2006. Itu pun baru efektif operasional sejak tanggal 1 April 2006

alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Tidak jarang ditemui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini. Jadi mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban (periksa Pasal 5, Pasal -14, dan Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan diatur sebagai berikut:

- a. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini (Pasal 57).
- b. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan di bawah Rp150.000.000.00 (Pasal 58).
- c. Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81).²⁸
- d. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri' hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1)).
- e. Adanya dismissal process, cti mana hakim wajib memeriksa isi gugatan (Pasal 83 ayat (2)).

²⁸Jika gugatan perkara perdata hanya dapat diajukan melalui pengadilan negeri yang wilayah hukumnya meliputi domisili tergugat

- f. Serikat pekerja/serikat buruh²⁹ dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya (Pasal 87).
- g. Ketua pengadilan negeri - sekaligus sebagai ketua pengadilan hubungan industrial harus sudah menetapkan majelis hakim selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan (Pasal 88 ayat(1)).
- h. Pemeriksaan dengan acara biasa:
- Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1)).
 - Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat (3)).
 - Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung pengadilan hubungan industrial yang memeriksanya (Pasal 89 ayat (5));
 - Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) (Pasal 92).³⁰

²⁹Yang dimaksud serikat pekerja/serikat buruh dalam hal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi dan pusat. Dalam praktik beracara dapat dibuktikan dengan AD/ART, keputusan pengesahan pengurus, kartu keanggotaan, dan lain-lain.

³⁰Dengan komposisi: satu orang Hakim sebagai Ketua Majelis, dan dua orang Hakim *ad-hoc* masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh

- Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan (Pasal 93).
 - Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak-pihak tidak hadir, maka akibatnya:
 - Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur (Pasal 94 ayat(1)).
 - Bagi tergugat, majelis hakim dapat melakukan putusan verstek (Pasal 94 ayat (2)).
 - Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain (Pasal 95 ayat (1)).
- i. Pemeriksaan dengan acara cepat:
- Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak³¹ dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (1)).
 - Ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan (Pasal 98 ayat (2)).
 - Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan ketua pengadilan negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (3)).

³¹Yang dimaksud kepentingan mendesak antara lain: PHK massal, terjadi huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum (Keputusan Ketua Mahkamah Agung R.I. Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2. Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

- Apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1)).
 - Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi empat belas hari kerja (Pasal 99 ayat (1)).
- j. Pengambilan putusan:
- Majelis hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 100).
 - Putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 101 ayat (1)).
 - Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama (Pasal 103).
- k. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap³² apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 110).
- l. Penyelesaian perselisihan oleh Hakim Kasasi:

³²Untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

- Majelis hakim kasasi terdiri atas satu orang hakim agung dan dua orang hakim *ad-hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung (Pasal 113).
- Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 114).
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja (Pasal 115).

Guna mempermudah pemahaman di bawah, ini penulis sampaikan kelembagaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kewenangan dan jangka waktu penyelesaiannya.

Tabel I

Kelembagaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lingkup Kewenangan, dan Jangka Waktu Penyelesaiannya

No.	Lembaga	Lingkup kewenangan	Jangka Waktu	Dasar Hukum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Bipartit	a) Perselisihan hak; b) Perselisihan kepentingan; c) Perselisihan PHK; dan	30 hari kerja	Pasal 6 s.d. 7 Undang-Undang nomor 2 Tahun

		d) Perselisihan antar-SP/SB dalam satu perusahaan.		
2	Konsiliasi atau	a) Perselisihan kepentingan; b) Perselisihan PHK; dan c) Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan	30 hari kerja	Pasal 17s.d.28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
3	Arbitrase, atau	a) Perselisihan kepentingan; dan b) Perselisihan antar-SP/SB dalam satu perusahaan	30 hari kerja	Pasal 29 s.d, 54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
4	Mediasi	a) Perselisihan hak b) Perselisihan kepentingan; c) Perselisihan PHK; dan d) Perselisihan antar-SP/SB dalam satu perusahaan.	30 hari kerja	Pasal 81 s.d. 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
5	Pengadilan Hubungan Industrial			
	a) Tingkat Pertama	a) Perselisihan hak b) Perselisihan Kepentingan c) Perselisihan PHK d) Perselisihan antar SP/SB dalam satu	50 hari kerja	Pasal 81 s.d. 112 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

		perusahaan		
	b) Tingkat Kasasi	a) Perselisihan hak; dan b) Perselisihan PHK	30 hari kerja	Pasal 113 s.d. 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Sumber: Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (dimodifikasi).

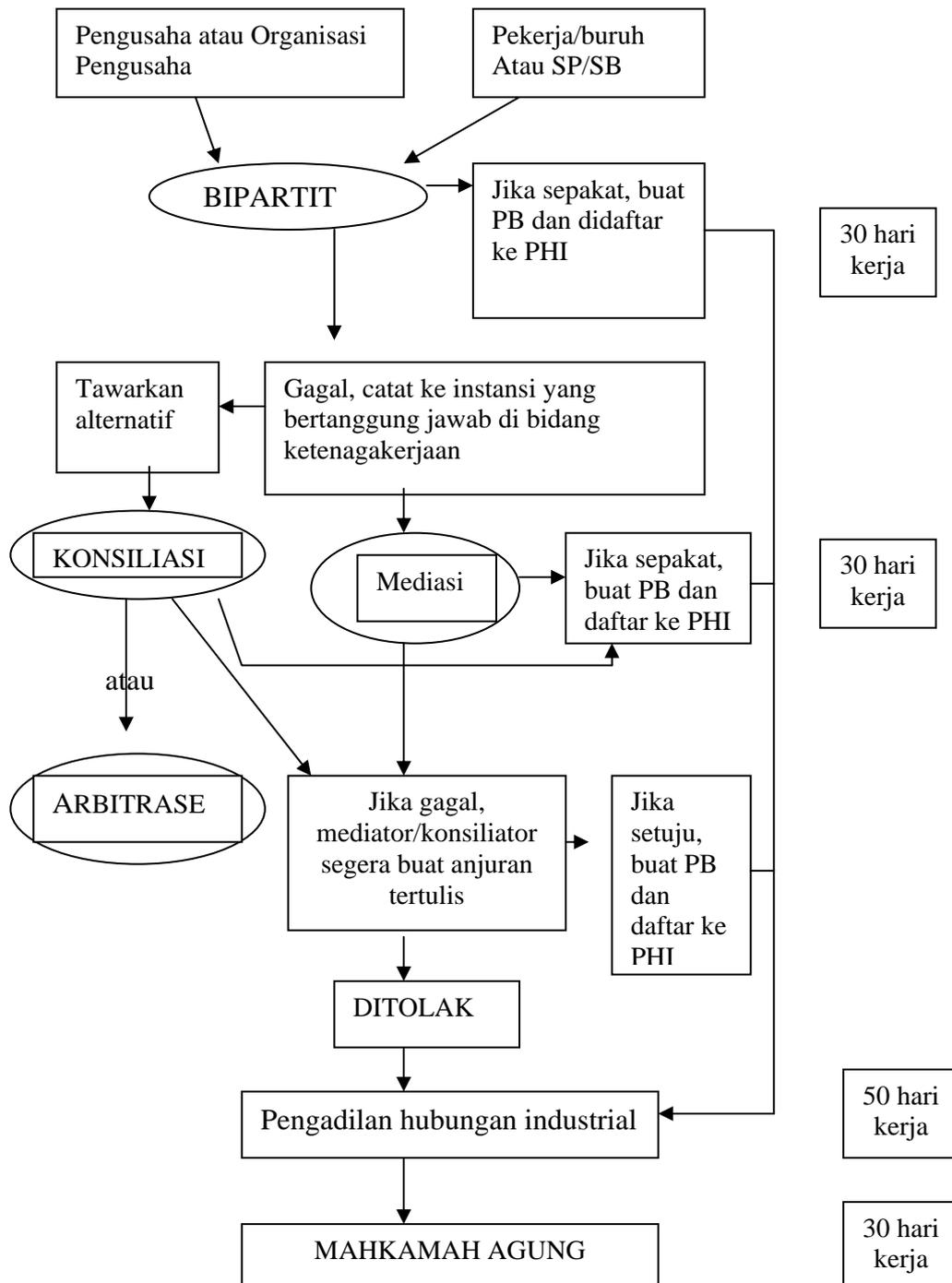
Yang perlu dicermati bahwa upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa:

"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat."

Artinya, sebelum para pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka terlebih dahulu harus menempuh upaya penyelesaian di luar pengadilan (diantaranya mediasi atau konsiliasi).

Melengkapi uraian di atas berikut juga penulis sajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, baik melalui penyelesaian di luar pengadilan (bipartit, konsiliasi atau arbitrase atau mediasi) maupun penyelesaian melalui pengadilan.

Skema
Bagian Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004



Keterangan:

1. Penyelesaian melalui bipartit, konsiliasi, arbitrase, atau mediasi termasuk penyelesaian di luar pengadilan.
2. Bentuk putusan arbitrase merupakan putusan mengikat dan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*).
3. Terhadap putusan arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial, namun dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung (periksa Pasal 52 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
4. Putusan pengadilan hubungan industrial tidak mengenal upaya hukum banding ke pengadilan tinggi, dan untuk:
 - a) Jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan pertama dan terakhir serta bersifat tetap, artinya tidak dapat diajukan upaya kasasi kepada Mahkamah Agung.
 - b) Jenis perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan pertama dan dapat langsung diajukan upaya kasasi kepada Mahkamah Agung.

BAB IV

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PASAL 1
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004**

A. Analisis Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditegaskan:

1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
2. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban ke serikat pekerjaan.
6. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan/atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima, upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.
11. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
12. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan

mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

13. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
14. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
15. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat netral.

16. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
17. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.
18. Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.
19. Hakim Ad-hoc adalah Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.
20. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.
21. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Jika ditinjau dari sudut hukum Islam bahwa adanya lembaga Bipartit, Konsiliasi atau Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial, maka lembaga tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam selama lembaga itu

bersifat adil dan menolak adanya suap. Namun apabila lembaga tersebut hanya membela pihak pengusaha atau majikan dari buruh hanya atas dasar kena suap, maka hal itulah yang bertentangan dengan hukum Islam. baik yang menyuap dan disuap sangat bertentangan dengan syari'at Islam. Karena syara' melarang pemberian yang dilakukan dengan cara dan tujuan yang batil, sebagaimana juga melarang pengambilan sesuatu yang bukan haknya melalui cara-cara yang menyalahi aturan syara'. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surah al-Baqarah (2) ayat 188:

(:)

188)

Artinya: Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebagian dari harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui (QS. al-Baqarah (2): 188).¹

Risywah merupakan salah satu bentuk pemberian yang tidak didorong oleh keikhlasan untuk mencari rida Allah SWT, melainkan untuk tujuan-tujuan yang bertentangan dengan syariat-Nya. Oleh karena itu Rasulullah SAW melarangnya, sebagaimana dijelaskan dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Imam Ahmad bin Hanbal dan al-Hakim dari Sauban, yang artinya: "Rasulullah SAW melarang orang yang menyogok, yang menerima sogok, dan yang menjadi perantaranya." Hadis yang redaksinya hampir sama

¹Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Depaq RI, 1989, hlm. 46.

dengan hadis ini juga diriwayatkan oleh Imam at-Tirmizi, Imam Abu Dawud, dan Imam Ibnu Majah. Pada hadis lain yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad bin Hanbal, Imam at-Tirmizi, dan Ibnu Hibban (W. 342 H/952 M), disebutkan, bahwa Allah SWT melaknat penyogok dan penerima sogok dalam soal hukum. Sogok-menyogok dilarang antara lain karena dua alasan.

- (1). Dari segi pelaksanaannya, pemberian dan penerimaan sogok tidak mengandung unsur ikhlas karena dilakukan dengan alasan-alasan tertentu yang tidak dapat dibenarkan. Penyogok menghendaki agar keinginannya dipenuhi, sedangkan penerima sogok, secara diam-diam atau terang-terangan, menunjukkan niatnya untuk meluluskan keinginan penyogok, atau paling tidak, tidak mampu lagi menerapkan prinsip amar makruf nahi mungkar karena terikat dengan pemberian dari penyogok. Pemberian yang ikhlas harus didasarkan pada Allah SWT semata dan oleh karenanya harus dilakukan dengan cara yang dibenarkan oleh agama.
- (2). Dari segi tujuannya, pemberian sogok dilakukan untuk tujuan yang melanggar aturan agama sebab membenarkan yang salah dan menyalahkan yang benar. Yang dikehendaki dalam sogok-menyogok atau suap-menyuap merupakan perbuatan yang bertentangan dengan ajaran agama. Islam mengajarkan bahwa yang benar itu adalah benar dan yang salah itu adalah salah. Rasulullah SAW sendiri suatu ketika ditegur oleh Allah SWT hanya karena ucapannya kepada istri-istrinya yang mengharamkan madu bagi dirinya. agar dapat menyenangkan hati mereka. Teguran itu disebutkan pada surah at-Tahrim (66) ayat 1,

(: 66)

Artinya: Hai Nabi, mengapa kamu mengharamkan apa yang Allah menghalalkannya bagimu; kamu mencari kesenangan hati istri-istrimu.(QS. at-Tahrim (66): 1)²

Pemberian dengan motif seperti di atas, di samping dapat merugikan orang lain yang menjadi lawannya, juga merusak nilai-nilai kebenaran yang seharusnya ditegakkan. Penerima sogok, yang memakan harta kekayaan hasil sogokan, sesungguhnya memakan makanan yang bukan haknya. Artinya, di samping secara hukum ia bersalah menerima sogokan yang dilarang agama, ia juga memakan harta kekayaan dari hasil perbuatan haram ("memakan api neraka").

Dari sudut motif atau tujuannya, *risywah*, menurut ulama, sebagaimana dikemukakan Muhammad bin Isma'il al-Kahlani as-San'ani (1099 H/1688 M-1182 H/1768 M), ahli fikih dan hadis, ada dua macam: pertama, agar hakim berlaku tidak adil; dan kedua, agar hakim berlaku adil.

Pertama, ulama ahli fikih (termasuk di dalamnya ulama mazhab) sependapat bahwa hukumnya haram baik bagi orang yang memberikan sogokan maupun bagi yang menerima sogokan tersebut.

Kedua, yang diharamkan adalah menerima sogok sebab berbuat adil merupakan kewajiban hakim dan keadilan adalah hak yang harus diperoleh oleh pihak yang berperkara tanpa harus diminta. Selain dilarang menerima *risywah*, menurut ulama, sebagaimana dikatakan lebih lanjut oleh as-San'ani,

²*Ibid.*, hlm. 950.

hakim juga dilarang menerima pemberian berupa hadiah dari pihak-pihak yang berperkara, meskipun pemberian itu tidak dikaitkan dengan perkara yang sedang diadilinya. Menurutny, pemberian hadiah hanya bisa diterima apabila: (1) hakim itu sebelumnya biasa menerima hadiah dari orang yang memberi hadiah atas kebajikannya semata-mata; dan (2) nilai hadiah bagi hakim tersebut tidak lebih besar dari hadiah-hadiah yang biasa diterimanya.

Dengan demikian hukumnya adalah haram bagi pemberian *risywah* maupun hadiah yang diberikan kepada hakim oleh pihak-pihak yang berperkara pada saat hakim menangani perkara mereka. Karena pengaruh risywah atau hadiah, pihak-pihak yang berkompeten atau yang menentukan dalam bidang peradilan bila berlaku tidak atau kurang adil dalam menyelesaikan urusan yang dibebankan kepadanya. Hal ini jelas bertentangan dengan perintah Allah SWT kepada para hakim agar berlaku adil, sebagaimana dijelaskan dalam banyak ayat, antara lain pada surah an-Nisa' (4) ayat 58 dan 135, dan surah al-Ma'idah (5) ayat 8 dan 42. Misalnya, dalam surat an-Nisa (4) ayat 58 disebutkan: Artinya; Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil..." Ketidakadilan bukan hanya berdampak bagi pihak yang diadili itu sendiri, tetapi juga bagi menurunnya wibawa badan peradilan. Selain itu, akibat yang lebih berat lagi akan menimpa pihak hakim itu sendiri, yaitu kesengsaraan di akhirat, sebab pada hakikatnya siapa saja yang berlaku tidak adil berarti telah berbuat lalim, yang sebenarnya telah melalimi dirinya

sendiri (QS. 2:57). Rasulullah SAW dalam hal ini menegaskan dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Abu Dawud dari Abu Hurairah (w. 57 H/676 M), bahwa balasan bagi orang yang lalim dalam mengadili perkara adalah api neraka.

Atas alasan apa pun, ajaran Islam melarang keras perbuatan lalim, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain. Oleh karena itu, menolak atau menghindari kelaliman, termasuk mengupayakan agar tidak terjadi kelaliman di antara sesama manusia, adalah perbuatan yang diperintahkan dalam Islam dan pelakunya mendapat pahala dari Allah SWT. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Imam Ahmad bin Hanbal disebutkan bahwa Allah SWT akan selalu menolong hamba-Nya selama hamba itu (selalu) menolong saudaranya. Untuk menghindari kelaliman ini, menurut jumhur ulama tabiin, sebagaimana disebutkan Ibnu Manzur (630 H/1232 M-711 H/1311 M), pakar bahasa Arab, dalam bukunya *Lisan al- 'Arab*, jika diperlukan, menyogok dibolehkan. Menurut Yusuf al-Qardawi (ahli fikih dari Mesir), seseorang yang dihadapkan kepada situasi demikian, seperti haknya terancam, sebaiknya bersabar menahan diri. tidak melakukan sogok atau suap-menyuap, sampai ditemukan jalan keluar yang sebaik-baiknya. Akan tetapi. menurutnya lebih lanjut, jika keadaan memaksa, seperti jiwa atau haknya terancam tanpa alasan yang dibenarkan, kecuali dengan jalan ini, maka sogok-menyogok boleh saja dilakukan. Dalam kasus seperti ini penyogok tidak dikenakan hukuman, dan yang berdosa hanyalah yang menerima suap. Ia mengemukakan alasan dengan mengutip beberapa hadis tentang sogok-menyogok yang diriwayatkan oleh

Imam Ahmad bin Hanbal, Imam Abu Dawud, Imam at-Tirmizi, dan Imam Ibnu Majah dari Abu Hurairah, sebagaimana dikemukakan oleh ulama; antara lain disebutkan bahwa Rasulullah SAW pernah memberikan sedekah kepada seseorang yang memintanya terus-menerus secara paksa, padahal orang itu tidak berhak menerimanya. Rasulullah SAW sendiri menyebutnya sebagai umpan api neraka (HR. Ahmad bin Hanbal).

Menurut Yusuf al Qardawi lebih lanjut, jika Rasulullah SAW memberikan sedekah itu karena terpaksa oleh desakan peminta-minta itu, maka dibenarkan memberikan sesuatu untuk mengatasi kelaliman atau untuk mengambil hak yang diabaikan. Pendapat ini juga dikemukakan oleh Muhammad bin Ali asy-Syaukani (ahli fikih dan hadis), bahkan menurut Ibnu Qayyim al-Jauziah (ahli fikih Mazhab Hanbali), hal ini telah disepakati oleh jumbuh ulama di kalangan tabiin.

Istilah, yang memiliki konotasi negatif dan masih berkaitan dengan istilah *risywah*, di Indonesia dikenal dengan istilah "uang pelicin" dan "uang pelumas".

Kedua istilah ini memiliki kesamaan arti, yaitu (uang) yang diberikan kepada pejabat yang berwenang untuk memperlancar urusan yang sedang dihadapinya. Konotasi negatif yang dimaksudkan antara lain adalah: (1) pihak pemberi "uang pelicin" merasa lebih berhak mendapatkan pelayanan khusus, sehingga melahirkan sikap egoisme dan melalaikan kepentingan orang lain; (2) petugas akan terbiasa mengharapkan pemberian "uang pelicin" dalam menyelesaikan tugas sehari-harinya, meskipun kegiatan itu merupakan tugas

atau kewajibannya sendiri. Istilah lain yang juga hampir sama, ialah "uang semir". Bedanya dengan kedua istilah di atas terletak pada kuantitasnya. Pemberian "uang semir" lebih sedikit jika dibanding dengan "uang pelumas" atau uang pelicin".

"Hadiah kepada penguasa atau pejabat" dari masyarakat bisa dimaksudkan untuk memperlancar urusan atau sebagai ungkapan rasa terima kasih atas pemberian, pelayanan, dan bantuannya. Pemberian semacam ini juga tidak dibenarkan, kecuali jika semata-mata hadiah, tanpa dikaitkan dengan fungsi dan kedudukan jabatannya. Apabila pihak pemberi memaksa melakukannya, pejabat yang bersangkutan tidak berhak menerimanya. Demikian ditegaskan ulama, ketika memberikan penafsiran terhadap sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Abu Dawud, yang artinya: "Barangsiapa yang kami tugaskan untuk memegang suatu jabatan, lalu mereka mendapat gaji, maka apa saja yang diambilnya (selain dari gaji itu), adalah khianat." Pada hadis lain yang disepakati oleh Imam al-Bukhari dan Imam Muslim disebutkan bahwa Rasulullah SAW menegur sahabat yang menerima hadiah karena jabatannya, dengan sabdanya: "Mengapa saya menugasi seorang laki-laki dari antara kalian, lalu dikatakan: 'ini untukmu dan ini hadiah untukmu? Mengapa ia tidak tinggal saja di rumah ibunya supaya diberi hadiah? Demi Allah, setiap orang yang mengambil sesuatu yang tidak menjadi haknya, akan datang menghadap Allah SWT pada hari kiamat dengan membawa serta barang tersebut pada lehernya, ibarat unta atau sapi yang membawa barang dalam keadaan sangat lelah.

Berdasarkan hadis tentang *risywah* yang diriwayatkan Imam Ahmad bin Hanbal, Imam al-Hakim, Imam at-Tirmizi, Imam Abd Dawud, dan Imam Ibnu Majah, dari Sauban, ulama ahli fikih, antara lain, Muhammad Yusuf al-Qardawi dan Muhammad Abdul Aziz al-Khuli, mengemukakan secara implisit beberapa tujuan dan hikmah larangan risywah dalam kehidupan bermasyarakat, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan dan pembinaan masyarakat, yakni untuk:

- (1). Tetap memelihara dan menegakkan nilai keadilan serta menghindari kelaliman dari pihak pejabat, penengah, atau hakim yang berwenang menyelesaikan urusan-urusan yang menjadi hak hidup manusia;
- (2). Mendidik masyarakat agar membiasakan diri mendayagunakan harta kekayaan sesuai dengan petunjuk agama, tanpa memubazirkannya untuk hal-hal yang dilarang agama;
- (3). Mendidik seluruh lapisan masyarakat agar mampu menghargai nilai kebenaran hakiki, tanpa dapat diperjualbelikan atau dipertukarkan dengan nilai-nilai kebendaan;
- (4). Mendidik para penguasa, pelayan, atau pihak yang berwenang menyelesaikan urusan-urusan umum agar tidak membeda-bedakan pelayanan terhadap masyarakat yang menjadi tanggungjawabnya, r hanya karena perbedaan status ekonomi; dan

Tetap menyadarkan masyarakat, bahwa yang hak itu adalah sesuatu yang datang dari Allah SWT bukan yang ditetapkan manusia sehingga yang

menjadi ukuran suatu kebenaran adalah hukum dan ketetapan-Nya, bukan ketetapan manusia yang bisa jadi benar dan bisa juga salah.

B. Analisis Hukum Islam terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Islam mewajibkan kerja atas setiap manusia yang berkemampuan, dan menganggap pekerjaan adalah fardlu yang mesti dilakukan demi mendapatkan keridlaan Allah dan rizqi-Nya yang baik-baik, karena itu Islam membolehkan orang untuk berusaha menjadi kaya dari upahnya. Upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, dalilnya adalah perintah Allah Swt untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang seharusnya diterima buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya.³ Firman Allah Ta'ala:

(: 90)

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh adil dan berbuat kebajikan".
(QS. an-Nahl: 90).⁴

Sabda Rasulullah Saw:

()⁵

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami dari Mu'awiyah bin Amr dari Jaidah dari 'Atha' dari Muharib bin Disar dari Abdillah

³Ahmad Muhammad al-Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, Terj. Abu Ahmadi dan Anshori Umar Sitanggal, Surabaya: PT Bina Ilmu Offset, 1980, hlm. 161 dan 162.

⁴Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag RI: Surabaya, 1980, hlm. 415.

⁵Al-Imam Abu Abdillah Ahmad Ibn Muhammad Ibn Hambal Asy-Syaibani al-Marwazi, hadis No. 2620 dalam CD program *Mausu'ah Hadis al-Syarif*, 1991-1997, VCR II, Global Islamic Software Company).

bin Umar dari Nabi Saw bersabda: Hhai manusia hati-hatilah jangan sampai menganiaya, sebab penganiayaan adalah kegelapan demi kegelapan di hari kiamat (HR. Ahmad)

Dalam kisah Nabi Syu'aib a.s. Allah 'Azza wa Jalla berfirman:

(: 183)

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan". (QS. As-Syu'ara: 183).⁶

Firman Allah; Swt. pula:

(: 188)

Artinya; Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil (QS. al-Baqarah: 188).⁷

()⁸

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami dari Birsi bin Markhum dari Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Umaiyah dari Said bin Abi Said dari Abu Hurairah ra. Dari Nabi Saw bersabda: Allah berfirman: tiga orang yang akan Aku musuhi kelak di hari kiamat: 1) orang yang menerima tugas atas nama-Ku

⁶ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir al-Qur'an, *op.cit.*, hlm. 586.

⁷ *Ibid.*, hlm. 46.

⁸ Abu Abdillâh al-Bukhârî, *Sahîh al-Bukharî*, Juz II, Beirut: Dâr al-Fikr, 1410 H/1990 M, hlm. 33.

lalu berkhianat, 2) orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya, dan 3) orang yang menyuruh buruh upahan, dia suruh ia menyelesaikan pekerjaannya tapi tidak dia beri upahnya (HR. Bukhari)

Hadis tersebut mengisyaratkan bahwa memberi upah kepada buruh yang sudah bekerja menjadi kewajiban bagi majikan yang mempekerjakan dan tentunya upah itu harus sesuai dan layak. Apabila seorang pengusaha selaku majikan tidak memberi upah pada buruh atau upah tersebut tidak layak dalam arti sekehendak majikan tanpa memperdulikan kesejahteraan maka seringkali membawa dampak yang besar yaitu buruh melakukan pemogokan, demonstrasi dan yang sejenisnya. Kondisi ini merupakan titik awal adanya perselisihan antara buruh dan majikan. Dalam situasi seperti ini, maka pihak yang berwenang harus menyelesaikan secara adil, bukan malah sebaliknya, buruh selalu menjadi pihak yang dikalahkan.

Bertolak dari adanya perselisihan antara buruh dengan majikan, maka di Indonesia sudah ada undang-undang yang mengatur perselisihan itu. Undang-undang yang dimaksud yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang ini merupakan upaya pemerintah untuk menuntaskan reformasi hukum perburuhan. Undang-undang ini dapat disebut sebagai hukum acara perburuhan karena di dalamnya diatur cara-cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Perbedaan undang-undang ini dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) adalah, Undang-undang

Nomor 13 merupakan undang-undang yang memuat aturan-aturan yang harus diterapkan ketika terjadi pelanggaran, sedangkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur cara-cara untuk menerapkan aturan-aturan tersebut.⁹

Dengan kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan yang heterogen di mana masyarakat inginnya serba cepat, maka dalam penanganan perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh lembaga-lembaga yang dulunya cukup lama, maka pemerintah mengambil kebijakan baru dengan mengeluarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang prosesnya diperkirakan kurang lebih 140 (seratus empat puluh) hari. Dengan semboyan: Cepat, Adil, dan Murah.

Cepat, artinya di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara Bipartite paling lama 30 (tiga puluh) hari, kemudian di tingkat mediasi atau konsiliasi paling lama tidak lebih 30 (tiga puluh) hari, dan di tingkat Arbitase 30 (tiga puluh) hari dengan masa perpanjangan 14 (empat belas) hari. Kemudian di tingkat pengadilan 50 (lima puluh) hari dan di tingkat Kasasi di Mahkamah Agung paling lambat 30 (tiga puluh) hari.

Adil, artinya dalam penyelesaian perselisihan diwajibkan untuk musyawarah di tingkat Bipartite lebih dulu, baru kemudian di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Komposisi hakim dari hakim karier dan hakim dari unsur pekerja/buruh, dan hakim dari unsur pengusaha. Kebijakan ini sampai di tingkat Mahkamah Agung sehingga diharapkan dalam mengambil keputusan ada azas keseimbangan.

⁹Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publising, 2006, hlm. vi

Murah, artinya dalam berperkara tidak dikenakan biaya perkara termasuk dalam pelaksanaan eksekusi yang nilainya di bawah Rp.150.000.000, (seratus lima puluh juta rupiah).¹⁰

Banyak hal baru dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yang tidak terdapat dalam undang-undang sebelumnya. Hal-hal baru tersebut meliputi proses penyelesaian perselisihan melalui lembaga-konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dikatakan bahwa apabila upaya penyelesaian perselisihan melalui lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase gagal, maka proses selanjutnya dapat ditempuh melalui gugatan dan jawab-menjawab di pengadilan. Sedangkan upaya hukum terhadap putusan Pengadilan Negeri adalah langsung kasasi.

Berdasarkan hal tersebut, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 merupakan tonggak penting dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Namun demikian Undang-undang ini bukan tanpa kelemahan. Kelemahan yang sangat mencolok dari Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yaitu karena lembaga mediasi tidak jauh berbeda sebagai perantara maka penyelesaiannya pun hampir identik dengan undang-undang yang lama. Praktek di lapangan menunjukkan bahwa buruh tidak siap beracara dengan proses waktu yang lama, prosedur yang berbelit-belit dan tidak ada kepastian, mendorong buruh memilih putusan yang cepat dengan cara memberi uang pelicin kepada lembaga-konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Akan tetapi karena pengusaha atau

¹⁰Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hlm.

majikan sudah lebih dahulu memberi uang suap yang lebih besar dari buruh maka buruh selalu dikalahkan.

Fenomena ini pada akhirnya buruh sebagai pihak yang dirugikan dan dalam posisi yang tak berdaya serta harus menerima realita yang jauh dari harapannya. Fenomena ini pula yang menyeret buruh dan majikan melakukan budaya suap.¹¹ Padahal dalam Islam bahwa suap itu perbuatan yang sangat tercela dan merusak moral atau etika bisnis. Karena suap pula penegakan hukum tidak akan pernah tercapai. Itulah sebabnya Rasulullah Saw bersabda:

()¹²

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami dari Qutaibah dari Abu 'Awanah dari Umar bin Abi Salamah dari bapaknya dari Abu Hurairah berkata: Rasulullah Saw. melaknat kepada orang yang menyuap dan yang disuap (HR. at-Tirmidzi).

¹¹Sehat Damanik, *op.cit.*, hlm. vi

¹²Abu Isa Muhammad ibn Isa bin Surah at-Tirmizi, hadis No. 1261 dalam CD program *Mausu'ah Hadis al-Syarif*, 1991-1997, VCR II, Global Islamic Software Company).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika ditinjau dari sudut hukum Islam bahwa adanya lembaga Bipartit, Konsiliasi atau Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial, maka lembaga tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam selama lembaga itu bersifat adil dan menolak adanya suap. Namun apabila lembaga tersebut hanya membela pihak pengusaha atau majikan dari buruh hanya atas dasar kena suap, maka hal itulah yang bertentangan dengan hukum Islam. baik yang menyuap dan disuap sangat bertentangan dengan syari'at Islam. Karena syara' melarang pemberian yang dilakukan dengan cara dan tujuan yang batil, sebagaimana juga melarang pengambilan sesuatu yang bukan haknya melalui cara-cara yang menyalahi aturan syara'.
2. Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 merupakan tonggak penting dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Namun demikian Undang-undang ini bukan tanpa kelemahan. Kelemahan yang sangat mencolok dari Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yaitu karena lembaga mediasi tidak jauh berbeda sebagai perantara maka penyelesaiannya pun hampir identik dengan undang-undang yang lama. Praktek di lapangan menunjukkan bahwa buruh tidak siap beracara dengan proses waktu yang lama, prosedur

yang berbelit-belit dan tidak ada kepastian, mendorong buruh memilih putusan yang cepat dengan cara memberi uang pelicin kepada lembaga-konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Akan tetapi karena pengusaha atau majikan sudah lebih dahulu memberi uang suap yang lebih besar dari buruh maka buruh selalu dikalahkan.

B. Saran-Saran

Hendaknya para pengusaha atau majikan melindungi nasib buruh atau pekerja sesuai dengan perjanjian kerja. Demikian pula hendaknya lembaga Bipartit, Konsiliasi atau Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial menolak segala uang suap dan bertindak secara adil sesuai dengan sumpah jabatan.

C. Penutup

Skripsi ini telah disusun dengan usaha keras dan maksimal, seiring dengan itu ucapan *al-hamdulillâh*, dengan rahman dan rahim-Nya tulisan sederhana ini dapat dirampungkan. Harapan penulis, kritik dan saran dari pembaca dapat menyempurnakan tulisan ini.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahsanul Khuluk
Tempat/Tanggal Lahir : Grobogan, 03-12-1982
Alamat Asal : Tawang Jambon Pulokulon RT 06 RW 08 Grobogan
Pendidikan : - MI Miftahul Huda Jambon Grobogan lulus th 1996
- MTs Miftahul Huda Jambon Grobogan lulus th 1999
- SMA 01 Pulokulon Grobogan lulus th 2002
- Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang Angkatan 2002

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ahsanul Khuluk

BIODATA DIRI DAN ORANG TUA

Nama : Ahsanul Khuluk
NIM : 2102182
Alamat : Tawang Jambon Pulokulon RT 06 RW 08 Grobogan
Nama orang tua : Bapak Nur Kamid dan Ibu Kamiyati
Alamat : Tawang Jambon Pulokulon RT 06 RW 08 Grobogan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdoerraoef, *Al-Qur'an dan Ilmu Hukum: A Comparative Study*, Djakarta: Bulan Bintang, 1970.
- Ash Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasbi, *Pengantar Fiqih Mu'amalah*, cet. 1, ed. 2, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997.
- Asikin, Zainal, (ed), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Assal, Ahmad Muhammad dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, Terj. Abu Ahmadi dan Anshori Umar Sitanggal, Surabaya: PT Bina Ilmu Offset, 1980.
- Assiba'i, Musthafa Husni, *Kehidupan Sosial Menurut Islam Tuntunan Hidup Bermasyarakat*, Terj. M. Abdai Rathomi, Bandung: Diponegoro, 1981.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, ed. Revisi, Yogyakarta: UII Press, 2000.
- , *Refleksi atas Persoalan Keislaman*, Bandung: Mizan, 1994.
- Bukhâry, Abu Abdillâh, *Sahîh al-Bukharî*, Juz II, Beirut: Dâr al-Fikr, 1410 H/1990 M.
- Bulton, Alan, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publising, 2006.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, ed. Revisi, Semarang: Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994.
- Djamil, Faturrahman, "*Hukum Perjanjian Syari'ah*", dalam *Kompilasi Hukum Perikatan* oleh Mariam Darus Badruzaman et al., cet. 1, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.
- Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Dunya, Syauqi Ahmad, *Sistem Ekonomi Islam Sebuah Alternatif*, Alih Bahasa, Ahmad Shodiq Noor, Jakarta: Fikahati Aneska, 1994.
- Effendy, Mochtar, *Ekonomi Islam Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Qur'an dan Hadis*, Palembang: Al-Mukhtar, 1996.

- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Jilid I, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, UGM, 1981.
- Ichsan, Achmad, *Hukum Perdata I B*, Jakarta: Pembimbing Masa, 1969.
- Kansil, C.S.T., *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2006.
- Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: CV Mandar Maju, 1999.
- Marwazi, Al-Imam Abu Abdillah Ahmad Ibn Muhammad Ibn Hambal Asy-Syaibani, hadis No. 2620 dalam CD program *Mausu'ah Hadis al-Syarif*, 1991-1997, VCR II, Global Islamic Software Company).
- Mas'adi, Ghufron A., *Fiqih Muamalah Kontekstual*, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Mashudi dan Chidir Ali, *Pengertian-Pengertian Elementer Hukum Perjanjian Perdata*, Bandung: CV Mandar Maju, 2001.
- Meliala, A.Qirom Syamsudin, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Yogyakarta: Liberty, 1985.
- Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: Cita Aditya Bakti, 2000.
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1991.
- Panggabean, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata, 2007.
- Pasaribu, Chairuman, dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Prawirohainidjojo, R. Soetojo, *Hukum Perikatan*, Surabaya: Bina Ilmu, 1984.
- Prodjodikoro, Wirjono, *Pokok-Pokok Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Bandung: Sumur Bandung, 1981.
- Rahman, Afzalur, *Economic Dictrines of Islam*, Terj. Soerojo, Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid 2, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002.
- Rustam, *Produksi dalam Islam*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003.

- Shamad, Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT Bina Sumberdaya Manusia, 1995.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1998.
- Subekti, R, *Hukum Perjanjian*, cet. 14, Jakarta: Intermasa, 1992.
- ., dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2003.
- Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor SE.01/D.PHI/XI/2004
- Syahrani, Riduan, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 1992.
- Tirmizi, Abu Isa Muhammad ibn Isa bin Surah, hadis No. 1261 dalam CD program *Mausu'ah Hadis al-Syarif*, 1991-1997, VCR II, Global Islamic Software Company).
- Tje'Aman, Edy Putra, *Kredit Perbankan Suatu Tinjauan Yuridis*, Yogyakarta: Liberty, 1989.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000.
- Yayasan Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: DEPAG RI, 1978.