

**‘STUDY KOMPERATIF ANTARA UNDANG - UNDANG NO. 2 TAHUN
2004 DENGAN HUKUM ISLAM TERHADAP TEKNIK SERIKAT
BURUH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA ANTARA
BURUH DENGAN PENGUSAHA’**

(Study Kasus di Federasi Serikat Buruh Independen Semarang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Dalam Ilmu Syari’ah



Oleh:

Deny Kurniawan
NIM : 21 03 055

JURUSAN HUKUM EKONOMI ISLAM

FAKULTAS SYARI’AH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) WALISONGO

SEMARANG

2009

Drs. H. A. Noer Ali
Jln. Woosari Rt. I Rw. IV Ngaliyan Semarang

Nur Hidayati Setyani, SH.

Perumahan Pandana. Jln. Merdeka utara I/B.9 Ngaliyan Semarang

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (eksemplar)
Hal : Naskah Skripsi
an. (Deny Kurniawan)

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
IAIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka bersama ini kami kirim naskah Skripsi saudara :

Nama : Deny Kurniawan

NIM : 032311055

Jurusan : Mu'amalah

Judul Skripsi : **“STUDY KOMPERATIF ANTARA UNDANG - UNDANG
NO. 2 TAHUN 2004 DENGAN HUKUM ISLAM
TERHADAP TEKNIK SERIKAT BURUH DALAM
MENYELESAIKAN SENGKETA ANTARA BURUH
DENGAN PENGUSAHA”**

(Study Kasus di Federasi Serikat Buruh Independen Semarang)

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Drs. H. A. Noer Ali
NIP. 150 177 474

Semarang, 11 Juni 2009

Pembimbing II

Nur Hidayati Setyani, SH.
NIP. 150 260 672



**DEPARTEMEN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH**

JL. Prof. Dr. Hamka Km 02 Semarang Tel/Fax. (024) 601291

PENGESAHAN

Nama : Deny Kurniawan
NIM : 2103055
Jurusan : Muamalah
Judul : "Study Komperatif Antara Undang - Undang No. 2 Tahun 2004
Dengan Hukum Islam Terhadap Teknik Serikat Buruh Dalam
Menyelesaikan Sengketa Antara Buruh Dengan Pengusaha"
(study kasus di federasi serikat buruh independen semarang)

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, cukup pada tanggal :

25 Juni 2009

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir program sarjana (S.1) tahun akademik 2008/2009 guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syari'ah

Semarang, 25 Juni 2009

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,

Maria Ana Muryani, SH, MH
NIP. 150 263 484

Nur Hidayati Setyani, SH
NIP. 150 260 672

Penguji I

Penguji II

Prof. DR. Mujiyono, MA
NIP. 150 222 111

Drs. H. Nur Khoirin Yd, MAg
NIP. 150 263 484

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs.H. A. Noer Ali
NIP. 150 177 474

Nur Hidayati Setyani, SH
NIP. 150 260 672

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 stupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan atau kutipan secara langsung dari sumbernya.

Semarang, Juni 2009

Deklarator,

Deny Kurniawan

NIM. 032311055

MOTTO

- ❖ *Jika hati sejernih air, jangan biarkan ia keruh, jika hati seputih awan, jangan biarkan ia mendung. Jika hati seindah bulan, hiaskan ia dengan iman.*
- ❖ *Jangan biarkan orang tuamu menangis karena kegagalanmu, tapi biarkan orang tuamu menangis karena keberhasilanmu.*
- ❖ *Berikanlah senyummu kepada orang yang paling kamu sayangi. Sayangilah orang yang kamu sayangi sebelum orang tersebut menjadi orang yang kamu benci. Dan bencilah orang yang kamu benci sebelum orang tersebut menjadi seorang yang kamu sayangi*
- ❖ *Janganlah mudah berputus asa apabila kita gagal melakukan sesuatu, kegaglan merupakan suatu semangat kita untuk lebih giat lagi*

ABSTRAKS

Ketenagakerjaan merupakan masalah pemerintah yang tak henti-hentinya diperdebatkan bahkan dari hari ke hari atau bulan ke bulan terus mengisi lembaran-lembaran perjalanan kehidupan kita di Negara Indonesia tercinta ini. Kita mengakui bahwa antara tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua factor yang tak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seahli apa pun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran. Terjadinya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan ini biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas, dari adanya ketidakpuasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah : pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian, adanya masalah pribadi, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban. Dengan adanya kehadiran Organisasi Buruh merupakan sebagai salah satu wadah untuk menyelesaikan perselisihan sengketa antara pengusaha dengan buruh agar terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pengusaha dan pekerja supaya terciptanya suasana damai dan harmonis dalam hubungan industrial.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis membatasi masalah pada 1) Bagaimanakah peranan serikat buruh dalam menyelesaikan sengketa antara buruh dengan pengusaha di Semarang? 2) Bagaimanakah peranan Federasi Serikat Buruh Independen dalam menyelesaikan sengketa antara buruh dengan pengusaha menurut hukum Islam ?

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode wawancara, sumber data primer ataupun sekunder dan juga studi kepustakaan. Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan metode analisis deskriptif analisis yaitu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan obyek penelitian yang berupa kata-kata, gambar, perilaku, tidak dituangkan dalam bentuk bilangan ataupun angka statistik melainkan tetap dalam bentuk kualitatif.

Bahwa Federasi Serikat Buruh Independen telah menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan buruh sesuai dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang mana dengan cara mediasi, konsiliator, bipartite, arbiterase, yang bertujuan agar terciptanya perdamaian dalam hubungan industrial, tetapi walaupun terselasaikan masalah tersebut, banyak buruh yang kurang puas dalam menuntut haknya dikarenakan pengusaha lebih berkuasa. Sedangkan dari sudut pandangan Hukum Islam bahwa penyelesaian perselisihan sangat di anjurkan, yang mana telah terdapat di dalam Al-Qur'an dan hadist.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa, civitas akademik Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang, masyarakat dan semua pihak atau instansi terkait.

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu terlaksananya penyelesaian penyusunan skripsi ini. Khususnya penyusun persembahkan untuk:

- *Ayahanda Bambang Triwidodo tercinta orang yang pertama kali mengukirkan abad dengan jari-jari tangannya buatku.*
- *Ibunda Siti Nasurottun Diniyati yang senantiasa memberikan do'a dan dorongan dengan segala benuk.*
- *Kekasihku Laele Rusdiyatul Khasanah dan keluarga besarnya*
- *Saudara-saudaraku mas Dany, De Ana, De Bagus.*
- *Saudara iparku Mbak Feri*
- *Ponakan-ponakanku Ardi, Reza, Kiki, Alan*
- *Saudara-saudara di UKM KEMPO IAIN Walisongo Semarang*
- *Teman-teman kost Tanjung sari Rara-rara, Lilik, Anis, Luluk, Dian, Nisa*
- *Sahabatku Zaenal, Somat, Hanif, Sugiarto*
- *Teman-teman di jurusan Mu'amalah Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.*
- *Semua oaring yang ada dalam kehidupanku yang tidak sampai aku sebutkan satu persatu*

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT. Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, tiada kata yang lebih indah selain penulis panjatkan puji syukur kehadirat-Nya Sang Pencipta alam, pengatur segala gerak kehidupan sang penentu semua rencana, dengan kesempurnaan segala sifat-sifat-Nya dan dengan ar-Rahman ar-Rahim, serta atas limpahan rahmat hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ‘ANALISIS TERHADAP PERANAN SERIKAT BURUH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA ANTARA BURUH DENGAN PENGUSAHA MENURUT HUKUM ISLAM’ (Study Kasus di Federasi Serikat Buruh Independen Semarang)

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah islam yang penuh dengan ilmu pengetahuan khususnya ilmu-ilmu keislaman, sehingga dapat menjadi bekal untuk hidup kita, baik di dunia dan di akhirat kelak.

Menjadi suatu kebahagiaan yang tidak terduga bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang dalam mengerjakannya banyak hambatan, rintangan, keterbatasan dari penulis sendiri. Keberhasilan penulis skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, khususnya, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Jamil, MA selaku Rektor IAIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Drs. Muhyiddin, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang
3. Bapak Drs. H. A. Noer Ali dan Ibu Nur Hidayati Setyani, SH. selaku pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan

pikirannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar dan staf karyawan di lingkungan Fakultas syariah IAIN Walisongo Semarang.
5. Bapak Romelan, AMd Tekstil, SH. selaku ketua umum FSBI DPP Semarang beserta stafnya yang telah memberikan ijin dalam penelitian ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini..
6. Ayahanda Bambang T.W, Ibunda Siti Nasirotn Diniyati, Bapak Nusurudin, Ibu Muslichah, Kakakku Rahmad Dany, Mbak Fery, Adikku Bagus Saputra dan Triana Oktavia, tercinta serta Istriku Laela Rusdiyatul Kasanah yang telah berkenan memberikan motivasi dan doa yang tulus tiada henti-hentinya hingga terselesaikannya study dan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah turut dalam membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Atas jasa-jasa mereka, penulis hanya dapat memohon doa semoga amalan mereka diterima di sisi Allah SWT. Dan mendapat balasan pahala yang lebih baik serta mendapatkan kesuksesan baik di dunia dan di akhirat kelak.

Penulis dalam hal ini juga mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Dan akhirnya penulis harap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca umumnya. *Amin.*

Semarang, Juni 2009

Penulis

Deny Kurniawan

NIM. 2103055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN DEKLARASI.....	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Telaah Pustaka	9
E. Metodologi Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II KONSEP HUKUM ISLAM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN	
A. Pengertian dan Dasar Teori Tentang Penyelesaian Perburuhan Menurut Hukum Positif	16
B. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ash-Shulhu</i>	18
C. Rukun dan Syarat <i>Ash-Shulhu</i>	23
D. Jenis-jenis <i>Ash-Shulhu</i>	30
E. Berakhirnya Akad <i>Ash-shulh</i>	35
BAB III PERANAN SERIKAT BURUH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA ANTARA BURUH DENGAN PENGUSAHA DI FEDERASI SERIKAT BURUH INDEPENDEN SEMARANG	
A. Gambaran Umum Federasi Serikat Buruh Independen	37

	B. Peranan Serikat Buruh Dalam Menyelesaikan Sengketa Antara Buruh Dengan Pengusaha Dan Proses penyelesaiannya	46
BAB IV	ANALISIS TERHADAP PERANAN FEDERASI SERIKAT BURUH INDEPENDEN DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA BURUH DENGAN PENGUSAHA DI SEMARANG	
	A. Analisis Terhadap Peranan Federasi Serikat Buruh Independen Dalam Menyelesaikan Sengketa Buruh Dengan Pengusaha.....	63
	B. Analisis Terhadap Peranan Federasi Serikat Buruh Independen Dalam Menyelesaikan Sengketa Buruh Dengan Pengusaha Menurut Hukum Islam.....	73
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	84
	B. Saran-saran.....	85
	C. Penutup.....	86
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Posisi buruh di dalam Negara kita Republik Indonesia, sejak orde lama, orde baru dan orde reformasi, belum mempunyai posisi yang setara dengan pihak pengusaha. Hal ini dikarenakan buruh dianggap sebelah mata, artinya belum mempunyai posisi tawar yang kuat. Buruh hanya di anggap sebagai faktor penentu financial yaitu mereka bekerja kemudian menuntut upah. Dalam sosiologi kita telah mengetahui bahwa perselisihan itu merupakan masalah yang umum dalam kehidupan manusia, dalam tiap interaksi, soalnya apakah reaksi – reaksi itu masing – masing dapat mengendalikannya sehingga pertemuannya dapat mencapai titik persamaan, yang selanjutnya dapat mewujudkan keterpaduan yang terjalin dengan keharmonisan, searah dan setuju.¹

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Mengingat besarnya tantangan di bidang ketenagakerjaan, maka di dalam setiap gerak, apalagi yang terorganisasi, diperlukan visi dan misi sehingga

¹ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 1985, hlm 245.

penanganan ketenagakerjaan mempunyai arah yang jelas, organisasi yang baik harus mampu mengantisipasi perkembangan ke masa depan. Hal ini penting mengingat bidang ketenagakerjaan melibatkan berbagai unsur dalam masyarakat, di samping pekerja, pengusaha juga pemerintah sebagai fasilitator.²

Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 1 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan bahwa perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.³

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Undang-undang ini meliputi atau memproses penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan serikat pekerja, jadi yang menjadi pihak berselisih adalah,

- a. Pengusaha atau kumpulan pengusaha yang berbadan hukum
- b. Serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.⁴

Terjadinya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan ini biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan – perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan – kebijaksanaan yang menurut

² *Ibid.* hlm 5.

³ LBH, *Tiga Kebijakan Perburuhan Di Indonesia*, Semarang, Maret 2004

⁴ Senjun Manulang, *Pokok – Pokok Hukum Ketenaga kerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1987, hlm. 95

pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh namun karena buruh–buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan–perselisihan.⁵

Yang menjadi pokok dari adanya ketidak puasan itu umumnya berkisar pada masalah–masalah:

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial
- c. Perilaku penugasan yang kadang – kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
- e. Adanya masalah pribadi

Dalam Hukum Islam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini termasuk dalam Ashshulhu, yaitu sejenis akad untuk mengahiri suatu perselisihan, suatu kesepakatan untuk menyelesaikan suatu pertikaian secara damai dan saling memaafkan. Kata shulhu merupakan istilah denotative yang sangat umum. Istilah ini biasa berkonotasi perdamaian dalam lapangan keharta bendaan dan sebagainya.⁶

Masing-masing pihak yang mengadakan perdamaian dalam syariat Islam diistilahkan dengan ‘mushalih’, sedangkan persoalan yang

⁵ Zainal Asikin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, Ed. 1, Cet. Ke 3, hlm. 163

⁶ Drs. Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Cet. Ke 1, hlm. 49

diperselisihkan oleh para pihak atau obyek perselisihan disebut dengan “mushalih anhu “ dan perbuatan yang dilakukan oleh salah satu pihak terhadap pihak yang lain untuk mengakhiri pertikaian / pertengkarannya dinamakan dengan “mushalih ‘alaihi atau disebut juga badalush shulh.⁷

Agama Islam secara jelas mengungkapkan bahwa perdamaian adalah suatu perbuatan yang terpuji. Dalam surat An–Nisa ayat 128:

وَالصُّلْحُ خَيْرٌ

Artinya:...Dan perdamaian itu lebih baik (bagi mereka). (QS. An – Nisaa’: 128)⁸

فَإِنْ فَآءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ .
(9 :)

Artinya:...maka damaikanlah antara keduanya dengan adil dan berlaku adillah. Sesungguhnya Allah menyukai orang–orang yang berlaku adil. (QS. Al–Hujuraat: 9)⁹

Dalam Sunnah, anjuran perdamaian ini dapat ditemui dalam hadits Nabi Muhammad SAW. Dari Abu Ali Al- Ruzbadi, berceritakan husain ibn hasan, ibn ayyub at- Tuhusi, bercerita Abu Yahya Ibnu Abi Masrah, na ibn Zabalah, bercerita katsir ibn Abdillah dari ayahnya dari kakeknya, sesungguhnya Nabi SAW. bersabda:

⁷H. Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta, hlm. 26

⁸ Departemen Agama RI, *Al Qur’an dan terjemahannya*, PT. Karya Toha Putera, Semarang, hlm 78

⁹ Departemen Agama, *op. cit*, hlm 412

,

"

10() "

Artinya : Perdamaian antar orang-orang muslim itu diperbolehkan, kecuali melakukan perjanjian yang halal atau mengharamkan yang halal.¹¹

Dari ayat dan Hadist di atas, dijelaskan bahwa agama Islam serta Rasulullah mengajarkan kita untuk saling memaafkan dari perbuatan permusuhan atau perselisihan dan menghindari dari sifat permusuhan. Pemberian maaf atau kesalahan seseorang merupakan bentuk yang amat mulia, Allah sangat mencintainya bagi seseorang yang mempunyai sifat pemaaf.

Kehadiran organisasi Serikat Pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya. Serikat Pekerja juga berperan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara Pekerja dan Pengusaha. Serikat Buruh berfungsi untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja atau buruh dan keluarganya.¹²

¹⁰ Abi Bakar Ahmad Ibn Husein, Ibn Ali Al Baihaqy. Al – Sunnah, Al – Kubra, Beriut : Darul Kutub Al Ilmiyah. Cet. 1 Jilid 6, Tahun 1994, hlm. 107

¹¹ Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Bandung PT Al Ma'arif, 1993 cet 3 hlm. 190

¹² Hendro Agung Wibobo, *Membaca Dan Memahami Aturan Perburuhan*, Semarang, CV. TIFA Fondation, 2005, hlm. 10

Kalau kita tinjau dari segi hukum, terutama yang menyangkut ketertiban, keamanan dan ketenangan kerja dalam perusahaan, baik bagi buruh maupun bagi pengusaha, adanya Organisasi Buruh dalam perusahaan adalah sangat bermanfaat. Bagi pihak buruh adanya organisasi itu sudah jelas manfaatnya, karena memang organisasi buruh merupakan kemanunggalan suara buruh dalam perusahaan, kemanunggalan usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur agar perlindungan dan perbaikan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan.¹³

Dalam pasal 104 (1) bahwa setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh. *Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja / buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja / buruh.*¹⁴

Masalah perselisihan akan selalu ada selama manusia masih hidup, baik karena perbedaan pendapat, perbedaan kehendak, perbedaan keinginan dan lain sebagainya. Demikianlah hanya dalam bidang perburuhan, perselisihan itu selalu timbul meskipun telah ada perjanjian perburuhan yang berlaku dan mengikat para pihak. Penyebab perselisihan perburuhan dapat datang dari pihak pengusaha maupun para buruh.¹⁵

Apabila Pekerja atau Buruh telah terikat dalam perjanjian kerja, maka yang terpenting baginya adalah tidak terjadinya pemutusan

¹³ .*Op, cit* Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, hlm 202.

¹⁴ Undang – undang No. 13 / 2003, *Ketenagakerjan dengan Penjelasannya*, Semarang: Dahara Prize, Cet. Ke 3, 2006. Hlm 104

¹⁵ Lalu Husni, *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo, 1993, hlm 172

hubungan kerja. Hal ini dapat dimengerti, karena dengan pemutusan hubungan kerja akan membawa pengaruh psikologis, ekonomi dan finansial bagi pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.¹⁶

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan industrialisasi, timbulnya sengketa antara buruh dengan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia bekerja pada perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijakan yang dibuat oleh pengusaha. Di satu pihak kebijaksanaan tersebut mungkin dirasakan sebagai aktifitas yang kurang memuaskan bagi buruh, dipihak lain kebijakan tersebut diyakini pengusaha akan menguntungkan dan mengembangkan perusahaannya.¹⁷

Sebaik apapun perjanjian kerja yang disepakati bersama oleh buruh dan pengusaha, masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan sulit untuk dihindarkan kenyataan selama ini menunjukkan sebagian besar sengketa perburuhan yang terjadi selalu menempatkan buruh pada posisi yang lemah dan tidak menguntungkan, oleh karena itu keberadaan Serikat Buruh mutlak diperlukan untuk membela dan memperkuat posisi buruh dalam setiap sengketa yang terjadi.

Dalam hal ini, penulis akan mengadakan penelitian di Federasi Serikat Buruh Independen di Semarang (FSBI) yang berorganisasi dalam

¹⁶ Judianto S.H. Hartanto Widodo, *Segi – segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, Cet. Ke-1, 1989, hlm 27

¹⁷ *Ibid.* hlm 23

penyelesaian sengketa perselisihan hubungan Perburuhan. Mengingat luasnya masalah ke tenagakerjaan yang menyangkut perselisihan perburuhan, dengan keberadaannya Serikat Buruh atau Serikat Pekerja diharapkan dapat memperjuangkan kepentingan sosial ekonomi dan hak-hak kaum pekerja.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti pelaksanaan penyelesaian perselisihan antara buruh dengan pengusaha atau hubungan Industrial di Federasi Serikat Buruh Independen Semarang. Adapun judul skripsi yang penulis angkat : **‘STUDY KOMPERATIF ANTARA UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 DENGAN HUKUM ISLAM TERHADAP TEKNIK SERIKAT BURUH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA ANTARA BURUH DENGAN PENGUSAHA’ (Study Kasus di Federasi Serikat Buruh Independen Semarang)**. Penelitian ini akan di laksanakan dalam periode satu tahun, mulai Tahun 2008 sampai Tahun 2009 .

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang judul skripsi diatas, maka penulis merumuskan dan membatasi permasalahan pada :

1. Bagaimanakah peranan Serikat Buruh dalam menyelesaikan sengketa buruh dengan pengusaha di Federasi Serikat Buruh Independen di Semarang ?

2. Bagaimanakah peranan Federasi Serikat Buruh Independen dalam menyelesaikan sengketa antara buruh dengan pengusaha menurut hukum Islam ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji lebih jauh peranan Federasi Serikat Buruh Independen di Semarang dalam menyelesaikan perselisihan Buruh dengan Pengusaha.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah peranan Federasi Serikat Buruh Independen dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dengan Pengusaha menurut hukum Islam.

D. Telaah Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini, penulis akan mencoba menelaah buku – buku atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa dalam perselisihan perburuhan :

Dalam skripsinya Muslihudin yang berjudul tentang ” *Studi Analisis Terhadap Syarat Arbitrase Dalam pasal 7–11 Undang – Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Relevansinya Dengan Konsep Ash–Shulhu Dalam Islam* ”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa salah satu syarat pokok terjadinya arbitrase adalah adanya kehendak dari para pihak yang bersengketa untuk

menyelesaikan setiap perbedaan pendapat, perselisihan maupun sengketa yang terjadi di antara mereka melalui perantara arbitrase. Semua persetujuan atas kesepakatan kedua belah peihak itu tidak dapat ditarik kembali tanpa adanya kesepakatan kedua belah pihak. Karena kesepakatan yang terjadi antara pihak yang berselisih harus dilakukan atas itikad baik dari niat kedua belah pihak agar sengketanya diputus secara adil dan pemilihan arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak.

Gunawi Widjaja dalam bukunya yang berjudul “*Alternatif Penyelesain Sengketa*”.¹⁸ Menerangkan bahwa pranata penyelesaian alternatif pada dasarnya merupakan suatu bentuk penyelesain sengketa di luar pengadilan, yang didasarkan pada kesepakatan para pihak yang bersengketa. Sebagai konsekuensi dari kesepakatan para pihak yang bersengketa tersebut, alternatif penyelesaian sengketa bersifat sukarela dan karena tidak dapat dipaksakan oleh salah satu pihak kepada pihak yang lainnya yang berselisih. Walaupun demikian, sebagai suatu bentuk perjanjian, kesepakatan yang telah dicapai oleh para pihak untuk menyelesaikan sengketa melalui forum di luar pengadilan harus ditaati oleh para pihak.

Endang Rohani, dalam artikel yang berjudul *konflik antar serikat buruh*, [http/forum_pelajar, word Pres.com/sedance-jurnal-kajian-perburuhan](http://forum_pelajar_word_Pres.com/sedance-jurnal-kajian-perburuhan) menjelaskan bahwa konflik antara serikat buruh dengan

¹⁸ Gunawi Widjaja, *Alternatif Penyelesain Sengketa*, Jakarta, PT Raja Grafindo Prasada, Cet. Ke 2, 2000

perusahaan terjadi melalui beberapa tahap, yaitu yang pertama adanya oposisi atau ketidakcocokan antara serikat buruh dan tahapan yang kedua adalah karena adanya konfrontasi, yaitu konflik antar serikat buruh tersebut semakin nyata dengan adanya konflik antar serikat yang didorong oleh rasa kecewa terhadap serikat yang ada.¹⁹

Dalam skripsinya Nasyiatul Fadlilah. "*Analisis Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* " mengatakan bahwa, Pelaksanaan penyelesaian perselisihan menurut Undang–undang No. 2 Tahun 2004 adalah dengan melalui lima cara yaitu dengan perundingan bipartie, dengan jalan mediasi, dengan jalan konsiliasi, melalui Pengadilan Hubungan Industrial, dan yang terakhir adalah melalui arbitrase.

E. Metodologi Penelitian

Untuk memperoleh data yang akurat mengenai permasalahan di atas, maka dalam skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian yang relevan dengan judul diatas yaitu :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research)
Yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan berada langsung pada obyeknya, terutama dalam usahanya mengumpulkan data dan berbagai

¹⁹ Endang Rohani, Jurnal yang berjudul Konflik Antar Serikat Buruh, lihat di [http://Forum Belajar, word Pres.com/sedane-jurnal-kajian-perburuhan](http://ForumBelajar.wordpress.com/sedane-jurnal-kajian-perburuhan)

informasi dengan kata lain penelitian turun atau berada di lapangan, baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat, perusahaan, maupun lembaga pemerintahan.²⁰

Dalam hal ini penulis mengadakan penelitian disuatu lembaga organisasi serikat pekerja yaitu di DPP FSBI (Federasi Serikat Buruh Independen') Semarang

2. Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang penting dalam penelitian. Yang dimaksud dengan sumber data penelitian adalah sumber dari mana data yang diperoleh.²¹

Sumber dalam penelitian skripsi ini adalah :

a. Sumber Data Primer

Yang dimaksud dengan sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan.²²

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat data lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitinya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Yaitu berupa dokumen tentang latar belakang Organisasi Federasi Serikat Buruh Independen dan Struktur

²⁰ Hadan Nawawi, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, Cet. Ke-6, hlm. 24

²¹ Surah Sini Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, cet Ke-11, 1993, hlm. 114

²² *Ibid*, hlm. 94

Organisasinya. Serta menggunakan referensi atau buku–buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para informasi.²³

Selain itu wawancara dalam skripsi ini menggunakan cara indept interview (wawancara mendalam) di FSBI, dan secara snow bolling (bola salju) yaitu dengan beberapa informan kunci yaitu pihak buruh.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu buku atau artikel yang digunakan untuk menunjang data - data yang diperoleh di lapangan, manfaatnya agar kita memperoleh bahan yang mempertajam orientasi dan dasar teoritis kita tentang masalah penelitian kita, dan untuk mengetahui hasil penelitian orang lain dalam bidang penyelidikan kita, sehingga kita dapat memanfaatkannya bagi penelitian kita.²⁴

²³ Joko Subagyo, *MetodoLogi Penelitian (Dalam Teori Dan Prektek)*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, cet Ke-3, 1999, hlm. 30

²⁴ Prof. Dr. S . Nasution, M.A., *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, Cet ke-1, 1995, hlm. 146

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan dalam suatu pola, katagori dan satuan uraian dasar, setelah data terkumpul, kemudian dengan dikelompokkan dalam satuan kategori dan dianalisis secara kualitatif.²⁵

Metode analisis yang penulis gunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan obyek penelitian, metode memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta (fast finding) yang tampak atau sebagaimana adanya. Dengan menggunakan metode ini, data yang telah dikumpulkan kemudian disusun, dijelaskan dan sekaligus dianalisa pemaparan data yang telah penulis peroleh dari lapangan maupun dari pustaka kemudisan dianalisis sampai pada kesimpulan.²⁶

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan gambaran dan pemahaman yang sistematis, maka penulis skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut.

BAB I Adalah pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan skripsi, manfaat penulisan skripsi, telaah pustaka, metode penulisan skripsi, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Dalam bab dua ini berisi tentang penyelesaian perselisihan hubungan buruh dengan pengusaha dalam Islam, yang meliputi pengertian,

²⁵ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, cet ke -14, 2001, hlm. 103

²⁶ Suharsini Arikunto, *op. cit*, hlm. 209

dasar hukum, syarat dan rukun, macam – macam akad Ash – shulhu, dan berakhirnya akad.

BAB III Dalam bab tiga ini berisi tentang gambaran umum organisasi federasi serikat buruh independen, latar belakang terbentuknya federasi serikat buruh independen, tujuan dan fungsi serta struktur organisasi federasi serikat buruh independen dan peranan serikat buruh dalam menyelesaikan sengketa antara buruh dengan pengusaha di Federasi Serikat Buruh Independen Semarang.

BAB IV Dalam bab empat ini dilakukan analisis terhadap peranan Federasi Serikat Buruh Independen dalam menyelesaikan sengketa buruh dengan pengusaha dan analisis terhadap federasi serikat buruh independen dalam menyelesaikan sengketa buruh dengan pengusaha menurut hukum Islam.

BAB V Dalam bab lima ini merupakan bab terakhir dari seluruh pembahasan skripsi yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

BAB II
KONSEP HUKUM ISLAM TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
(Ash-Shulhu)

A. Pengertian dan Dasar Teori Tentang Penyelesaian Perburuhan Menurut Hukum Positif

Ilmu hukum positif adalah ilmu hukum yang berlaku di suatu Negara atau masyarakat tertentu pada saat tertentu. dengan demikian dalam kehidupan masyarakat Indonesia hukum positif adalah hukum yang berlaku di Indonesia pada waktu ini.

Hukum positif Indonesia adalah keseluruhan asas dan kaidah-kaidah berdasarkan keadilan yang mengatur hubungan manusia dalam masyarakat, yaitu berupa hubungan antar manusia, hubungan antar manusia dengan masyarakat dan sebaliknya hubungan masyarakat dengan manusia anggota masyarakat itu. Dengan kata lain, maka hukum positif adalah sistem atau tatanan hukum dan asas-asas berdasarkan keadilan yang mengatur kehidupan manusia di dalam masyarakat.¹

Dasar hukum yang mendasari penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain yaitu Undang-Undang No 22 Tahun 1957 dalam penyelesaian perselisihan dalam Undang-Undang ini di bagi menjadi 2 cara yaitu :

¹ Prof. DR. H. Yudha Bhakti A., SH., MH., *Telaah Hukum Positif*, <http://www.geocities.com/yudhanet/a.18.pdf>

1. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (Foluntary arbitration)
2. Menyerahkan perselisihan itu kepada pegawai perantara Depnaker. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (Compulsory arbitration)²

Dasar hukum lain disebutkan Undang-Undang RI Nomor 30 Tahun 1999 yaitu tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Dalam rumusan pasal 52 disebutkan bahwa para pihak dalam suatu perjanjian berhak untuk memohon pendapat yang mengikat dari lembaga Arbitrase atas hubungan hukum tertentu dari suatu perjanjian.³

Dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial (PPHI), pada Pasal 6 disebutkan penyelesaian dapat dilakukan melalui Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kemudian pada Pasal 8 disebutkan cara penyelesaian perselisihan dengan melalui Mediasi, Mediasi adalah cara penyelesaian oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut mediator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, Edisi Revisi, Cet. Ke 3, hlm. 90

³ Gunawan Widjaja & Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000, Edisi 1, Cet Ke 1, hlm. 38

perselisihannya, tanpa mediator ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan. Dan dalam Pasal 17 disebutkan penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi. Konsiliasi adalah cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut konsiliator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Serta pada Pasal 29 juga di sebutkan penyelesaian secara Arbitrase, yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikatburuh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁴

B. Pengertian dan Dasar Hukum Ash-Shulhu

Dalam bahasa Arab, perdamaian diistilahkan dengan “*Ash-shulhu*”, secara harfiah mengandung pengertian memutus pertengkaran, perselisihan. Dalam pengertian syari’at dirumuskan sebagai, “suatu akad (perjanjian) untuk mengakhiri perlawanan (perselisihan) antara dua orang yang berlawanan⁵.”

⁴ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Besrta Penjelasanya, hlm. 17

⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah* , Bandung: PT. Alma’arif, 1993, cet- 3, hlm. 89

Kata *Shulhu* ini merupakan istilah denotatif yang sangat umum, istilah ini bisa berarti perdamaian dalam lapangan kehartaabendaan, permusuhan, urusan rumah tangga dan sebagainya.⁶

Menurut Imam Taqiy Ad-Din Abu Bakar Bin Muhammad Al-Khusaini dalam kitab *Kifayatul Akhyar*, *Ash-Shulhu* adalah:

7

Artinya: akad yang memutuskan perselisihan dua pihak yang berselisih

Sementara Hasbi Ash-shiddieqy mengartikan bahwa *Ash-Shulhu* adalah:

8

Artinya: akad yang disepakati dua orang yang bertengkar dalam hak untuk melaksanakan sesuatu, dengan akad tersebut dapat hilang perselisihan.

Dalam usaha perdamaian ini ada dua pihak, yang mana sebelumnya di antara dua pihak tersebut ada suatu persengketaan, dan kemudian para pihak sepakat untuk saling melepaskan sebagian dari tuntutan mereka, hal ini dimaksudkan agar persengketaan di antara mereka (para pihak yang bersengketa) dapat berakhir.

Masing-masing pihak yang mengadakan perdamaian dalam syari'at Islam diistilahkan dengan *mushalih*, sedangkan persoalan yang diperselisihkan oleh para pihak atau obyek perselisihan disebut dengan

⁶ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993, hlm. 49

⁷ Imam Taqiy Al-Din Abu Bakr bin Muhammad, *Kifayatul Akhyar*, Semarang: Toha Putra, tt., hlm. 271.

⁸ Hasby Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Jakarta: Bulan Bintang, 1974, hlm.104.

mushalih 'anhu, dan perbuatan yang dilakukan oleh salah satu pihak terhadap pihak yang lain untuk mengakhiri pertikaian atau pertengkaran dinamakan *mushalih 'alaihi* atau bisa disebut juga dengan *badal al-shulh*.⁹

Perdamaian dalam syari'at Islam sangat dianjurkan, sebab dengan adanya perdamaian di antara para pihak yang bersengketa maka akan terhindarlah kehancuran silaturahmi (hubungan kasih sayang) di antara para pihak, dan sekaligus permusuhan di antara para pihak akan dapat diakhiri.

Ash-shulhu disyariatkan dengan Al-Qur'an, Sunnah dan ijma', demi tercapainya kesepakatan sebagai pengganti dari perpecahan, dan agar permusuhan antara kedua belah pihak yang bersengketa dapat dilerai.

Allah berfirman:

(9 :)

Artinya: Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mukmin berperang maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari kedua golongan itu berbuat aniaya terhadap golongan yang lain maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya yang adil. Dan berlaku adillah,

⁹ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-2, 1996, hlm. 26

sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat adil.(QS. Al Hujurat: 9).¹⁰

Dalam surat An-Nisa' ayat 128 Allah berfirman:

(128 :)

*Artinya: Perdamaian itu adalah perbuatan yang amat baik (An-Nisa' ayat 128)*¹¹

Dalam surat An-Nisa' ayat 35 Allah juga berfirman:

(35 :)

*Artinya: Dan jika kamu khawatirkan ada persengketaan antara keduanya , maka kirimkanlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan , niscaya Allah memberi taufiq kepada suami istri itu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.*¹²

Dalam Sunnah, anjuran perdamaian ini dapat ditemui dalam hadits Nabi Muhammad SAW. Dari Abu Ali Al- Ruzbadī, berceritakan husain ibn hasan, ibn ayyub at- Tuhusi, bercerita Abu Yahya Ibnu Abi Masrah, na ibn Zabalah, bercerita Katsir ibn Abdillah dari ayahnya dari kakeknya, sesungguhnya Nabi SAW. bersabda:

,

¹⁰ Departeman Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, hlm. 846

¹¹ *Ibid*, hlm. 143

¹² *Ibid*, hlm. 846

"

13() "

Artinya: Perdamaian antara orang-orang muslim itu dibolehkan, kecuali melakukan perjanjian yang menghalalkan yang haram atau mengharamkan yang halal. (H.R Baihaqi)¹⁴

Umar r.a di dalam satu peristiwa pernah mengungkapkan, tolaklah permusuhan hingga mereka berdamai, karena pemutusan perkara melalui pengadilan akan mengembangkan kedengkian di antara mereka (pihak yang bersengketa). Ungkapan Umar r.a ini tentunya dapat diterima, sebab penyelesaian perkara melalui pengadilan pada hakikatnya hanyalah penyelesaian yang bersifat formalitas, dan para pihak dipaksakan untuk menerima putusan tersebut, walaupun kadang putusan badan peradilan itu tidak memenuhi rasa keadilan para pihak yang bersengketa. Konsekuensinya terkadang masih ada lagi lanjutan persengketaan di luar sidang. Bahkan sering salah satu pihak yang bersengketa bertindak main hakim sendiri untuk memenuhi rasa keadilannya.¹⁵

Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis dalam buku Hukum Perjanjian Dalam Islam, mengatakan bahwa pelaksanaan perdamaian dilihat atau diperhatikan dalam praktek pelaksanaannya, tempat dan waktu, pelaksanaan perdamaian tersebut juga dapat melalui pengadilan.¹⁶

¹³ Abi Bakar Ahmad Ibn Husein, Ibn Ali Al Baihaqy. Al – Sunnah, Al – Kubra, Beriut : Darul Kutub Al Ilmiyah. Cet. 1 Jilid 6, Tahun 1994, hlm. 107

¹⁴ Sayid Sabiq, *op.cit.*, hlm. 190

¹⁵ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-2, 1996, hlm. 27-28

¹⁶ *Ibid*, hlm. 31

Dasar hukum yang lain yang mengemukakan anjuran diadakannya perdamaian di antara para pihak yang bersengketa adalah didasarkan kepada *ijma'*, di mana para ahli hukum telah sepakat (*ijma'*) bahwa penyelesaian pertikaian di antara para pihak yang bersengketa adalah disyariatkan dalam ajaran agama Islam.¹⁷

Ijma' ulama' sebagai hukum Islam yang ketiga telah memperkuat tentang adanya penyelesaian sengketa. Setelah wafat Rasulullah SAW. penyelesaian sengketa ini banyak dilakukan pada masa sahabat Nabi dan Ulama' untuk menyelesaikan sengketa dengan cara mendamaikan para pihak melalui musyawarah dan konsensus di antara mereka. Keberadaan *ijma'* sahabat atau ulama' sangat dihargai dan tidak ada yang menentanginya, karena tidak semua masalah sosial keagamaan tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah secara terperinci.

C. Rukun dan Syarat *Ash-Shulhu*

1. Rukun *Ash-Shulhu*

Menurut ulama' Hanafiyah, yang menjadi rukun perjanjian perdamaian hanyalah ijab dan qabul antara pihak yang melakukan akad.¹⁸ Ulama' lain berpendapat, bahwa rukun *ash-shulhu* ada empat yakni adanya dua orang yang melakukan akad, ijab qabul, persoalan yang

¹⁷ Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 3

¹⁸ Helmi Karim, *Op. cit*, hlm. 49

diperselisihkan (*mushalih 'anhu*) dan bentuk perdamaian yang mereka sepakati (*badl al- shulh*).¹⁹

Menurut Hendi Suhendi dalam buku fiqh mu'amalah disebutkan bahwa rukun-rukun *ash-shulhu* adalah sebagai berikut:

- a. *Mushalih*, yaitu masing-masing pihak yang melakukan akad perdamaian untuk menghilangkan permusuhan atau sengketa.
- b. *Mushalih 'anhu*, yaitu persoalan-persoalan yang diperselisihkan atau disengketakan.
- c. *Mushalih 'alaih*, yaitu hal-hal yang dilakukan oleh salah satu pihak terhadap lawannya untuk memutuskan perselisihan, hal ini disebut juga dengan *badal al-shulh*
- d. Shighat ijab dan qabul antara dua pihak yang melakukan perdamaian.²⁰

Ijab dan qabul dapat dilakukan dengan lafad-lafad atau dengan apa saja yang menunjukkan adanya ijab dan qabul, seperti misalnya ucapan terdakwa: "aku berdamai denganmu, kubayar upahmu yang lima puluh dengan seratus". Dan pihak lain berkata: "telah aku terima".

Apabila rukun itu telah terpenuhi maka perjanjian perdamaian di antara para pihak yang bersengketa telah berlangsung dengan sendirinya, dan dengan perjanjian perdamaian itu maka lahirlah suatu ikatan hukum, yang masing-masing pihak berkewajiban untuk memenuhi atau menunaikan pasal-pasal perjanjian perdamaian. Jika salah satu pihak tidak menunaikannya, pihak yang lain dapat menuntut agar perjanjian itu

¹⁹ *Ibid*, hlm. 57

²⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 174

dilaksanakan (dapat dipaksakan pelaksanaannya). Perdamaian ini tidak dapat dibatalkan secara sepihak, walaupun hendak dibatalkan harus berdasarkan kepada kesepakatan kedua belah pihak.²¹

Dengan adanya akad ini penggugat berpegang kepada *mushalih 'alaih* dan tergugat tidak berhak lagi meminta dan menggugurkan gugatannya, karena suaranya tidak lagi didengar.²²

2. Syarat Ash-Shulhu

Adapun yang menjadi syarat sahnya suatu perjanjian perdamaian dapat diklasifikasikan menjadi:

a. Menyangkut Subyek (Pihak-pihak yang Mengadakan Perjanjian Perdamaian)

Tentang subyek atau orang yang melakukan perdamaian haruslah orang yang cakap bertindak menurut hukum. Orang yang cakap bertindak menurut hukum adalah orang yang telah dewasa menurut hukum, karena *ash-shulhu* adalah tindakan *tabarru'*.²³ Misalnya seorang menuntut kenaikan upah kepada majikannya karena upah dirasa terlalu rendah, maka keduanya berdamai agar upah itu dibayar.

Dapat ditambahkan bahwa orang yang melakukan perjanjian perdamaian, selain cakap dalam bertindak menurut hukum, juga harus orang yang mempunyai kekuasaan atau mempunyai wewenang melepaskan haknya atas hal-hal yang dimaksudkan dalam perdamaian,

²¹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-1, 2000, hlm. 180

²² Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 190

²³ Hendi Suhendi, *Op. cit*, hlm. 174

sebab belum tentu setiap orang yang cakap bertindak menurut hukum mempunyai kekuasaan atau wewenang.

Orang yang cakap bertindak menurut hukum akan tetapi tidak mempunyai kekuasaan atau wewenang itu seperti:

- 1.) Wali, atas harta benda orang yang di bawah perwaliannya.
- 2.) Pengampu, atas harta benda orang yang berada di bawah pengampuannya.
- 3.) Nadhir wakaf, atas hak milik wakaf yang ada di bawah pengawasannya.

Wali dan pengampu dapat mengadakan perjanjian perdamaian untuk kepentingan orang yang berada di bawah perwaliannya atau di bawah pengampuannya apabila terlebih dahulu bahwa dalam melakukan itu telah mendapat izin dari lembaga yang ditunjuk untuk itu, dengan ketentuan bahwa isi perjanjian perdamaian tersebut tidak merugikan orang (badan) yang mempunyai hak. Ketidakbolehan wali dan pengampu dapat diterima, sebab jika dibolehkan, dikhawatirkan akan menimbulkan kerugian dari pemegang hak atas perjanjian perdamaian yang telah dilakukan tersebut.²⁴

Adapun syarat para pihak yang melakukan perdamaian menurut Helmi Karim adalah:

- 1.) berakal sehat, sebab tidak sah suatu perdamaian yang dilakukan oleh orang gila atau anak-anak yang belum berakal yang belum

²⁴ Suhrawardi K. Lubis, *Op. cit*, hlm. 180-181

bisa membedakan antara yang baik dan yang tidak baik (*mumayyiz*). Tidaklah disyaratkan supaya pihak yang berakad itu sudah baligh, dan oleh sebab itu perdamaian yang dilakukan oleh anak-anak pada bidang yang boleh ia *bertasharruf* diperbolehkan jika hal itu mendatangkan manfaat baginya, atau tidak mengakibatkan mudharat baginya

- 2.) Pihak-pihak yang melakukan *shulh* tidak boleh masih berusia belum dewasa, baik keduanya maupun salah satu pihak, kalau sekiranya perdamaian yang akan mereka lakukan berkaitan dengan persoalan yang menimbulkan bahaya atau kerugian.
- 3.) Pelaksanaan *ash-shulh* dalam lapangan yang berkaitan dengan kehartabendaan pada anak-anak yang masih kecil mestilah dilakukan oleh walinya, seperti ayahnya atau orang yang memeliharanya.²⁵
- 4.) Salah satu pihak yang melakukan akad itu bukanlah orang murtad. Syarat terakhir ini dikemukakan oleh kelompok Hanafiyah, sedangkan jumbuh ulama' tidak memakainya.²⁶

b. Menyangkut Obyek Perdamaian.

Tentang obyek perdamaian haruslah memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1.) Bahwa ia berbentuk harta yang dapat dinilai, dapat diserahterimakan atau berguna.

²⁵ Helmi Karim, *Op. cit.*, hlm. 57-58

²⁶ Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamiy wa Adillatuh*, juz IV (Beirut: Dar aal-Fikr, 1984, hlm. 72

2.) Bahwa ia diketahui secara jelas sekali, sampai pada tingkat adanya kesamaran dan ketidakjelasan yang dapat membawa kepada perselisihan, jika memerlukan penyerahan dan penerimaan.²⁷

Para pengikut mazhab Hanafi berkata: jika tidak memerlukan penyerahan dan penerimaan, maka tidak diperlukan syarat mengetahui obyek perdamaian secara jelas. Seperti jika salah satu dari dua orang menggugat yang lainnya tentang sesuatu, kemudian mereka berdamai, dengan masing-masing harus menunaikan hak dan kewajibannya terhadap yang lain.

c. Menyangkut Persoalan yang Boleh Didamaikan

Tidaklah segala persoalan dapat didamaikan (diadakan perjanjian perdamaian). Adapun persoalan atau pertikaian yang boleh atau dapat didamaikan hanyalah sebatas menyangkut hal-hal:

- 1.) Bahwa ia berbentuk harta yang dapat dinilai atau barang yang bermanfaat. Dan tidak disyaratkan mengetahuinya karena tidak memerlukan penyerahan.
- 2.) Pertikaian itu menyangkut hak manusia yang boleh diganti, dengan perkataan lain perjanjian perdamaian hanya sebatas persoalan-persoalan mu'amalah saja (hukum prifat).²⁸

Persoalan-persoalan yang menyangkut hak Allah SWT. tidak dapat diadakan perdamaian. Kalau seorang yang berbuat zina atau mencuri atau peminum khamr berdamai kepada orang yang menangkapnya

²⁷ Hendi Suhendi, *Op. cit*, hlm. 174-175

²⁸ Drs. H. Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, hlm. 30

untuk dibawa kepada hakim dengan memberi uang (harta) agar ia dilepaskan, dalam keadaan seperti ini *ash-shulh* tidak dibolehkan. Karena untuk itu tidak dibolehkan mengambil *iwadh*. Dan pengambilan *iwadh* dalam hal ini dianggap sebagai *risywah* (pemogokan).

Demikian juga *ash-shulh* tidak boleh pada had menuduh zina (*qazh*), karena hal itu menyangkut hal yang disyaratkan karena buruk sekali dan menjaga manusia daripada jatuh ke jurang (kehancuran) nama baik. Sekalipun merupakan hak manusia, tetapi di situ hak Allah lebih banyak.²⁹

Dalam ketentuan hukum Indonesia, perjanjian perdamaian itu hanya sebatas persoalan-persoalan yang menyangkut hubungan keperdataan saja (hal-hal yang menyangkut hubungan antara individu dengan individu yang lain). Sedangkan terhadap persoalan-persoalan yang melanggar ketentuan hukum pidana (seperti pencurian, pembunuhan) tidak dapat diadakan perjanjian perdamaian, karena hal itu merupakan kewenangan publik/negara. Jadi walaupun diadakan perdamaian tidak berarti hapus atau berakhir penuntutan.³⁰

Kalau seorang saksi *bershulh* dengan harta agar ia menyembunyikan kesaksian dalam hal yang menyangkut hak Allah

²⁹ Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 195

³⁰ Hukum Ekonomi Islam *Op. cit*, hlm. 194-195

atau hak manusia, maka dalam keadaan seperti ini *ash-shulh* tidak sah, karena menyembunyikan kesaksian diharamkan.³¹

Firman Allah:

(283 :)

Artinya: Dan janganlah kamu menyembunyikan persaksian. Dan barang siapa yang menyembunyikannya, maka sesungguhnya ia adalah orang-orang yang berdosa hatinya.(Al-Baqarah: 283)³²

(2 :)... ..

Artinya: Dan tegakkanlah persaksian karena Allah.(At-Thalaq: 2).³³

Dan begitu juga, *ash-shulh* tidak sah untuk orang yang meninggalkan *syuf'ah*. Seperti seorang pembeli bersulh kepada *syafi* (yang berhak mendapatkan *syuf'ah*), maka *ash-shulh* seperti ini bathil. Karena disyariatkannya *syuf'ah* untuk menghilangkan adanya kemungkinan bahaya sesama *syar'*, bukan disyariatkan untuk kepentingan harta. Dan *ash-shulh* juga tidak sah untuk pengaduan perkawinan.³⁴

D. Jenis-jenis *Ash-Shulhu*

Ash-shulh dibagi menjadi empat jenis, yaitu perdamaian antara orang Islam dengan non Islam, perdamaian antara imam dengan kaum

³¹ Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 195

³² Departemen Agama R.I, *Op. cit*, hlm. 71.

³³ *Ibid*, hlm. 945.

³⁴ Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 195

bughah, perdamaian antara suami istri, dan perdamaian dalam urusan muamalat.³⁵

1. Perdamaian antara muslimin dengan orang kafir, yaitu membuat perjanjian untuk meletakkan senjata dalam masa tertentu (genjatan senjata), secara bebas atau dengan jalan mengganti kerugian yang diatur dalam undang-undang yang disepakati oleh kedua belah pihak.
2. Perdamaian antara kepala negara (imam/khalifah) dengan pemberontak, yakni membuat perjanjian-perjanjian atau peraturan-peraturan mengenai keamanan dalam negara yang harus ditaati.
3. Perdamaian antara suami istri, yaitu membuat perjanjian dan aturan-aturan pembagian nafkah, masalah durhaka serta dalam masalah menyerahkan haknya kepada suaminya manakala terjadi perselisihan.
4. Perdamaian dalam muamalat, yaitu membentuk perdamaian dalam masalah yang ada kaitannya dengan perselisihan-perselisihan yang terjadi dalam masalah muamalat.³⁶

Ash-shulh ada kalanya sebagai *ash-shulh* tentang ikrar (penetapan), *ash-shulh* tentang inkar (bantahan), atau *ash-shulh* sukut (diam).

1. *Ash-shulh* tentang ikrar

Ash-shulh tentang ikrar adalah seseorang mendakwa orang lain, kemudian tergugat mengakuinya, kemudian mereka berdua melakukan perdamaian. Ahmad r.a berpendapat bila ada penolong tidaklah berdosa karena Nabi Muhammad SAW. mengajak berbincang para penagih utang

³⁵ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, cet-1, hlm. 490

³⁶ Hendi Suhendi, *Op. cit*, hlm. 176

Jabir r.a . Kemudian mereka meletakkan sebagian piutangnya, lebih jauh Imam Ahmad mengisyaratkan oleh Imam Nasai dari Ka'ab Ibn Malik, bahwa ia menagih Ibnu Abi Hadrad utangnya yang wajib ia bayar di masjid. Suara mereka demikian kerasnya, sehingga Rasulullah SAW. mendengarnya, padahal ketika itu Rasulullah SAW. berada di rumahnya, Rasulullah SAW. lalu keluar dan menghampiri mereka.³⁷

Jika tergugat mengakui memiliki utang berupa uang dan berjanji akan membayar dengan uang, maka ini dianggap sebagai pertukaran dan syarat-syaratnya harus dituruti. Jika ia mengaku bahwa ia berutang uang dan berdamai akan membayarnya dengan benda-benda dan sebaliknya, maka ini dianggap sebagai jual beli yang hukumnya harus ditaati.

Jika seseorang mengakui berutang, kemudian dia berdamai untuk membayarnya dengan manfaat, seperti penempatan rumah dan pelayanannya, maka hal seperti ini disebut dengan ijarah yang telah ada ketentuannya. Apabila *mushalih 'anhu* meminta hak sesuatu yang diperselisihkan, maka hak tergugat adalah meminta dikembalikan *badl al-shluh*, karena dia tidak dapat menyerahkan sesuatu, kecuali yang ada di tangannya. Apabila akan menjadi hak tergugat kembali, penggugat kembali meminta lagi kepada tergugat, karena penggugat tidak akan membiarkan tergugat kecuali setelah dapat menyerahkan gantinya.³⁸

³⁷ *Ibid*, hlm. 176-177

³⁸ Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 196-197

2. *Ash-shulh* Tentang inkar

Ash-shulh inkar adalah bahwa seseorang menggugat orang lain tentang suatu materi atau hutang atau manfaat, kemudian tergugat inkar, mengingkari apa yang digugat kepadanya. Kasus seperti ini cukup banyak terjadi dalam masyarakat kita. Menurut kelompok Malikiyah, Hanafiyah, dan Hanabilah, perdamaian dalam kasus adanya penyangkalan tuduhan itu diperbolehkan. Mereka berargumentasi dengan ketentuan Allah yang menyebutkan bahwa perdamaian adalah suatu kebajikan, serta hadits Nabi yang menyebutkan kebolehan perdamaian antara kaum muslimin kecuali berdamai menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal.

Tidak diperselisihkan lagi bahwa pada perdamaian atas pengingkaran, maka harus diperhatikan tentang syarat-syarat kesahannya. Contohnya jika seseorang mengaku kepada orang lain beberapa dirham, tetapi orang lain itu mengingkarinya, kemudian ia berdamai dengan orang lain itu atas dirham-dirham tersebut dengan dinar-dinar yang akan dibayar kemudian. Menurut Imam Malik dan pengikutnya, perdamaian seperti ini tidak dibolehkan.³⁹

Golongan Syaffiyah berpendapat bahwa perdamaian dalam persengketaan yang diingkari oleh tergugat tidak boleh dilakukan, kecuali disyaratkan pihak penggugat menyatakan tuduhannya benar dan pihak tergugat mengakui bahwa ia tidak berhak atas sesuatu yang dituduhkan

³⁹ Ibnu Rusyd, *Terjemah Bidayatul Mujtahid*, Semarang: CV. Asy-Syifa, cet-1, 1990, hlm. 353

serta memberikan harta milik penggugat itu guna mengakhiri perselisihan. Bila shulh dibolehkan pada kasus pengingkaran ini, sama saja artinya dengan menghalalkaan yang haram dan mengharamkan yang halal.

Terlepas dari perbedaan pendapat di atas, suatu hal yang perlu menjadi bahan renungan adalah bahwa pihak penggugat merelakan adanya perdamaian yang semata-mata gunanya adalah untuk menghindari perselisihan paham yang lebih besar lagi. Mungkin saja pihak merasa tak perlu gugatannya diperpanjang, sebab akan mengakibatkan perselisihan yang berlarut-larut. Kendatipun secara materi ia dirugikan oleh pihak tergugat, tetapi bila secara ikhlas ia merelakan dan memaafkan pihak tergugat, maka tindakan kerelaan yang ditunjukkannya pantas mendapat pujian.⁴⁰

3. *Ash-shulh* tentang sukut

Ash-shulh sukut adalah bahwa seseorang menggugat orang lain tentang sesuatu, kemudian yang digugat berdiam diri, tidak mengakui dan tidak juga mengingkari.

Jumhur ulama' berpendapat bahwa perdamaian dalam persoalan seperti ini diperbolehkan. Dalil yang mereka jadikan sebagai argumen adalah dengan keumuman ketentuan Allah yang menyebutkan "perdamaian itu suatu kebajikan".

Para pengikut Syaffi berpendapat bahwa perdamaian dalam perkara bentuk ini tidak boleh, sebab sikap diam itu menunjukkan sikap

⁴⁰ Helmi Karim, *Op. cit.*, hlm. 55-56

pengingkaran tergugat. Dengan demikian, *ash-shulh* jenis ini termasuk dalam muamalat munkar.⁴¹

Para ulama membolehkan dilakukannya perdamaian tentang gugatan yang diingkari dan didiamkan. Ibn Hazm dan Imam Syaffi, berpendapat bahwa sesuatu yang diingkari dan didiamkan tidak boleh dilakukan, karena damai dilakukan untuk sesuatu yang diakui, karena *ash-shulh* adalah mengenai hak yang ada, sedangkan dalam inkar dan sukut tidakada.

Pemberian yang dilakukan oleh orang yang inkar dan sukut akan harta untuk menolak menyelesaikan perselisihan dengan lawan tidaklah benar, dengan demikian pemberian berarti penyogokan yang sangat dilarang dalam agama Islam. Firman Allah:

(188 :)

*Artinya: Dan janganlah kamu membawa (urusan) harta kepada hakim. (Al-Baqaraah: 188)*⁴²

Ayat tersebut tidak berarti urusan tidak boleh diselesaikan melalui pengadilan (hakim), tetapi janganlah melakukan penyogokan kepada hakim untuk memperoleh kemenangan dalam suatu persengketaan.

E. Berakhirnya Akad *Ash-shulh*

Suatu perdamaian dinilai batal apabila terdapat salah satu persoalan di bawah ini:

⁴¹ Wahbah Zuhaili, *Op. cit*, hlm. 295-297

⁴² Departemen Agama R.I, *Op. cit*, hlm. 35

1. Pencabutan perjanjian damai, kecuali pada persoalan *qishas*. Ini berarti bahwa perdamaian yang sudah dibuat bisa menjadi batal bila mereka ingin membatalkannya.
2. Larinya orang murtad yang ikut sebagai pihak dalam perdamaian itu ke negeri Harb atau mati dalam pemberontakan. Ini persyaratan menurut kelompok Abu Hanifah.
3. Didasarkan pada khiyar kecacatan atau berdasarkan penglihatan akan suatu kecacatan akan bentuk perdamaian, sebab hal itu bertentangan dengan akad.
4. Kecelakaan pada salah seorang pihak yang melakukan perdamaian sebelum isi perdamaian itu diterangkan.⁴³

⁴³ Helmi Karim, *Op. cit*, hlm. 60

BAB III

PERANAN SERIKAT BURUH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA ANTARA BURUH DENGAN PENGUSAHA DI FEDERASI SERIKAT BURUH INDEPENDEN SEMARANG

A. Gambaran Umum Federasi Serikat Buruh Independen

1. Latar Belakang Terbentuknya Federasi Serikat Buruh Independen

Berbicara tentang sejarah pergerakan buruh di Jawa tengah khususnya di Semarang dan sekitarnya tidak luput dari proses suksesi di Negara Republik Indonesia, yang mana pada saat itu di wilayah Semarang, Kendal dan sekitarnya terjadi demonstrasi kaum buruh secara terus-menerus akibat mandeknya saluran aspirasi kaum buruh yang pada waktu itu hanya SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) saja.

Akibat peristiwa-peristiwa demonstrasi tersebut, banyak buruh yang di PHK karena dianggap provokator, terlalu vocal, dan dianggap dalang demonstrasi. Dengan kondisi buruh yang masih belum sejahtera, maka perlu adanya wadah perjuangan alternatif di luar SPSI. Pada akhirnya dibentuklah Forum Solidaritas Buruh Independen Semarang (FORBSIS) pada tanggal 2 Agustus 1998.

Pada masa pemerintahan Gus Dur, muncul Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Akhirnya FORBSIS bubar dan dibentuklah FSBI (Federasi Serikat Buruh

Independen). Gagasan Federasi diwujudkan pada Konggres ke I yaitu Federasi Serikat Buruh Independen (FSBI) pada 25 Oktober 2000 yang diadakan di Semarang tepatnya di Jl. Wonodri Joho 1 no. 987, dengan adanya konggres tersebut maka Federasi Serikat Buruh Indonesia (FSBI) sudah legal di Jakarta, yang pada awalnya aktif 7 serikat buruh sekarang hampir 50 serikat buruh. FSBI juga mempunyai cabang di Kendal dan Demak dan pusatnya di Semarang.

Latar belakang dibentuknya FSBI adalah karena adanya kebutuhan dan kesadaran pada nasib buruh. Kebutuhan yang artinya bahwa setiap pekerja atau buruh membutuhkan suatu payung yang dapat mencakup kegiatan buruh yang sedang mengalami perselisihan dengan majikan atau pengusaha. FSBI diharapkan kesadarannya mendampingi pekerja atau buruh dalam menyelesaikan permasalahannya.¹

2. Tujuan dan Fungsi Federasi Serikat Buruh Independen

1) Tujuan Federasi Serikat Buruh Independen

- a. Meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya, dan menjaga iklim yang kondusif ditempat buruh bekerja maupun pemerintah.
- b. Mengutamakan penyadaran antara hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban pengusaha agar tercapai hubungan yang harmonis dan sinergis antara buruh dan pengusaha.
- c. Menyelesaikan perselisihan perburuhan bagi serikat buruh dengan pengusaha.

¹ Wawancara Bpk Romelan ketua FSBI, pada tanggal 12 September 2008

2) Fungsi FSBI antara lain :

- a. Pengorganisasian.
- b. Pendidikan dan latihan.
- c. Menampung keluhan / aspirasi anggota dalam rapat.
- d. Membuat laporan.
- e. Administrasi.
- f. Advokasi, Negosiasi, dan loby.
- g. Perwakilan dalam lembaga di ketenakerjaan.
- h. Aktivitas sosial untuk kampanye organisasi.
- i. Tanggungan biaya pemogokan.
- j. Usaha-usaha ekonomi.

3. Struktur Federasi Serikat Buruh Independen

FSBI merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk melindungi dan mensejahterakan hak-hak buruh. Untuk itu diperlukan struktur yang baik agar organisasi berjalan sesuai dengan tujuan Federasi Serikat Buruh Independen guna melindungi kesejahteraan para buruh.

Secara umum ada lima tingkatan yang terdapat dalam FSBI, yaitu :

1. Konggres

Konggres adalah badan pembuat keputusan tertinggi. Yang mana terdiri dari empat tingkatan antara lain konggres FSBI DPP, konggres FSBI DPW, konggres FSBI DP Kota / Kabupaten,

kongres SBI DP Basis. Kongres dilaksanakan setiap lima tahun sekali sesuai AD/ART organisasi FSBI.

Fungsinya adalah membuat keputusan-keputusan tentang kebijakan organisasi, memilih pengurus harian dan pengawas, penyelamat organisasi ditambah divisi-divisi atau koordinator-koordinator atau biasa disebut seksi-seksi.

Disamping itu melakukan evaluasi ulang terhadap aktivitas-aktivitas yang pernah dilakukan oleh organisasi, serta membuat suatu garis besar atau petunjuk umum bagi aktivitas organisasi di masa datang.

2. Pemilihan dewan pimpinan pelaksanaan harian / dewan eksekutif

Dari tingkatan tersebut hanya dipilih ketua umum dan ketua saja dalam kongres FSBI DPP, Kongres FSBI DPW, Kongres FSBI DP Kota / Kabupaten dan Kongres SBI DP Basis, sedangkan jajaran pengurus dibawahnya dipilih oleh ketua umum / ketua, bersama Dewan Pengawas dan Dewan Penyelamat Organisasi karena jajaran tersebut adalah unit dasar FSBI.

3. Pemilihan dewan pengawas.

Dewan ini merupakan suatu badan kolektif terdiri dari tiga orang, satu orang ketua dan dua orang anggota dipilih pada kongres yang mempunyai tugas mengambil keputusan dan menjalankan tanggung jawab pengawas organisasi.

4. Pemilihan dewan penyelamat organisasi.

Dewan ini terdiri dari tiga tingkatan saja, Dewan Penyelamat Organisasi Pusat, Dewan Penyelamat Organisasi Wilayah, Dewan Penyelamat Organisasi Kota / Kabupaten yang merupakan suatu badan kolektif terdiri dari lima orang antara lain, satu orang ketua, satu orang sekretaris, dan tiga orang anggota yang dipilih pada Kongres yang mempunyai tugas mengambil keputusan dan menjalankan tanggung jawab penyelamatan organisasi jika terjadi kekosongan pengurus akibat terjadi penyelewengan atau sesuatu hal yang tidak dapat dihindari.

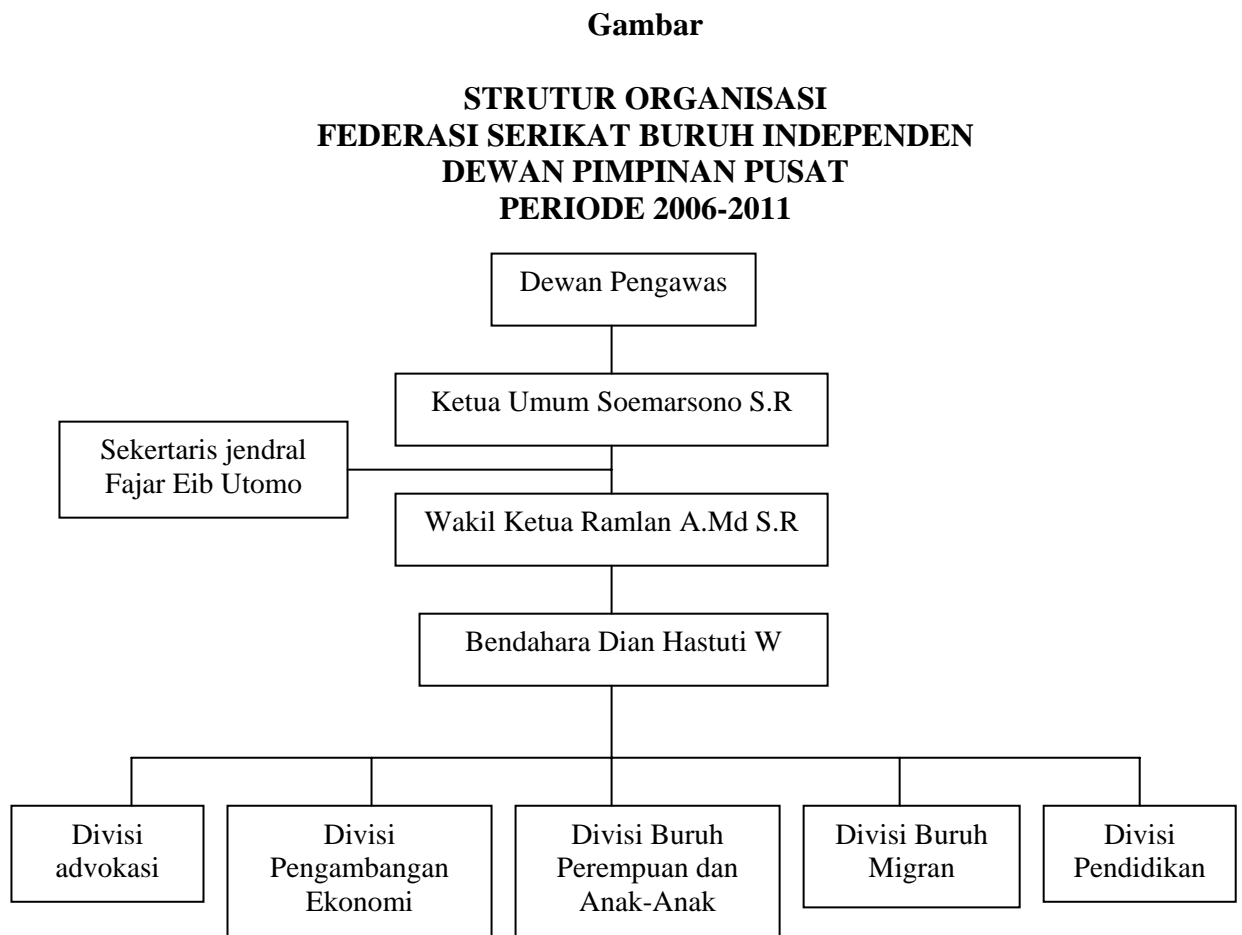
5. Divisi-divisi.

Dari empat tingkatan FSBI tersebut seluruhnya membutuhkan bantuan untuk operasional kerjanya. Dalam hal ini beberapa divisi dibentuk yang merupakan hak prerogatif dari Ketua Umum / ketua dan Dewan Pengawas maupun Dewan Penyelamat Organisasi.

Divisi tersebut adalah : Divisi Advokasi, Divisi POJ, Divisi Diklat, Divisi PEB, Divisi Buruh Perempuan dan Migran, Divisi Buruh Anak dan Efektifitas. Divisi tersebut tergantung ada dan tidak permasalahan yang masuk untuk ditangani, yang mana dapat dimungkinkan munculnya divisi-divisi lain sesuai kebutuhan yang diatur oleh AD/ART.²

² Hasil melihat data dan arsip FSBI, pada tanggal 14 September 2008

Adapun gambar struktur organisasi FSBI DPP Semarang adalah sebagai berikut :



Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi Federasi Serikat Buruh Independen Semarang sebagai berikut :

1. Dewan pengawas

Mngawasi dan melindungi serta menasehati bagi anggotanya

2. Ketua umum

Mengkoordinir semua kegiatan, membagi job, memimpin rapat-rapat, mensinergikan keharmonisan pengurus, membuat laporan pertanggung jawaban tahunan dan pada kongres.

3. Wakil Ketua

Membantu tugas dan job ketua umum / ketua dan pemimpin organisasi sebagai langkah preventif bila ketua umum berhalangan.

4. Sekretaris jenderal

Mengatur, menyimpan data, surat menyurat, mencari jaringan luar guna kemajuan organisasi asalkan tidak bertentangan dengan AD/ART.

5. Wakil Sekertaris Jenderal

Bertugas membantu melancarkan Sekretaris Jenderal / sekretaris mengatur, menyimpan data, surat menyurat, mencari jaringan luar guna kemajuan organisasi asalkan tidak bertentangan dengan AD/ART.

6. Bendahara

Menerima, mengatur keluar masuknya uang, baik dari iuran maupun dana-dana lain, mengestimasi pengeluaran agar tidak cenderung naik dalam administrasi yang baik.

7. Wakil bendahara

Membantu menerima, mengatur keluar masuknya uang, baik dari iuran maupun dana-dana lain, mengestimasi pengeluaran agar tidak

cenderung naik dalam administrasi yang baik. Wakil bendahara ini jika dibutuhkan saja bila tidak cukup hanya dengan bendahara saja.

8. Divisi-divisi

- Divisi Advokasi

Pendampingan kasus, mulai dari membuat surat kuasa, menanyakan kronologis kasusnya, mengadakan, mengatur strategi advokasi segala permasalahan dari anggota maupun non anggota.

- Divisi POJ

Memperluas wilayah anggota dengan kampanye FSBI, pertemuan pembentukan serikat buruh maupun pertemuan rutin anggota FSBI sehingga tumbuh solidaritas anggota dan menggugah kepedulian anggota untuk tetap membangun dengan membayar iuran dengan lancar dan sesuai.

- Divisi Diklat

Mengadakan pendidikan sekolah buruh dengan tema yang berbeda sesuai isu sehingga buruh semakin faham dan mengerti perundang-undangan dan peduli terhadap nasibnya sendiri, member tahu undangan seminar, lokakarya, dialog publik dan kegiatan lainnya yang termasuk diklat.

- Divisi PEB

Bertujuan member pinjaman dalam usaha ekonomi melalui KOSBI, YASBI agar buruh yang upahnya pas-pasan dapat mengajukan pinjaman guna membayar sekolah anak KOSBI, perbaikan rumah YASBI yang sudah berjalan hingga saat ini, juga membantu buruh PHK yang bertahan prosesnya.

- Divisi Buruh Perempuan dan Migran

Untuk memperjuangkan nasib kaum perempuan baik di dalam negeri maupun luar negeri, untuk buruh luar negeri biasanya lebih cocok mengadu ke lembaga/LSM lain yang lebih spesifik.

- Divisi Buruh Anak

Mencegah anak supaya tidak bekerja dan jika bekerja sebagai anggota harus berani melapor FSBI supaya diadvokasi sehingga tidak tereksplorasi oleh kapitalis.

B. Peranan Serikat Buruh Dalam Menyelesaikan Sengketa Antara Buruh Dengan Pengusaha Dan Proses penyelesaiannya

Federasi Serikat Buruh Independen berfungsi sebagai wadah pemberdayaan dan penyadaran buruh, fasilitatif, koordinatif, sosialisasi dan advokasi berdirinya serikat-serikat buruh independen di tingkat perusahaan dan di luar perusahaan serta membela dan melindungi hak-

hak kepentingan serta penyaluran aspirasi Buruh. Peranan tersebut sudah sesuai dengan tujuan FSBI, namun masih belum sesuai dengan harapan Buruh, hal ini dapat dilihat dengan adanya kasus yang telah diselesaikan tapi ada beberapa kasus yang belum terselesaikan. Adapun masalah tersebut dapat ditimbulkan karena faktor-faktor sebagai berikut :

Faktor-faktor yang menjadi sebab terjadinya perburuhan yang masuk ke dalam FSBI adalah :

- a. Hak normatif buruh yang tidak dapat dipenuhi majikan atau Pengusaha yang semuanya berasal dari Pengusaaha, misalnya cuti, uang lembur yang tidak dibayar sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak sehingga Buruh mendirikan serikat bebas.
- b. Perselisihan yang terjadi antara Buruh dengan Pengusaha yang berujung dengan tindakan pemecatan yang merugikan Buruh, misalnya pesangon yang ditunda-tunda, dan pemecatan tanpa sebab.
- c. Kecelakaan kerja yang tidak mendapat ganti dari perusahaan atau independen.

Adapun akibat yang ditimbulkan dari perselisihan tersebut yaitu apabila pekerja telah terikat dalam perjanjian kerja, maka yang terpenting baginya adalah terjadinya hubungan kerja bukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dengan putusnya hubungan kerja

akan membawa pengaruh psikologi, ekonomi, dan finansial bagi pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dengan diputuskannya hubungan kerja oleh pengusaha, berarti Pekerja akan kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber kesejahteraan bagi dirinya beserta keluarga dan akan menjadi beban pemerintah dalam menanggulangi pengangguran. Walaupun berdasarkan teori yang ada, memang pekerja berhak mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha, akan tetapi dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja itu selalu datang dari pihak pengusaha.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, pemerintah telah mengeluarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No: KEP-150/MEN/2000 tanggal 20 JUNI 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan. Sekarang telah diperkuat dengan UU No 2 tahun 2004 tentang PPHI. Dengan adanya UU yang mengaturnya maka jangan sampai terjadi adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak, bahkan hal ini harus dihindari.

Berikut hasil wawancara beberapa kasus buruh yang sudah ditangani FSBI, yaitu :

Kasus pertama :

Kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit antara Bapak Soewitno melawan CV Cahaya Permata. Saya bekerja dengan melamar secara tertulis melalui tes wawancara dan saya diterima

langsung kerja tanpa masa training sebagai sales yaitu sejak April 2007 di CV Cahaya Permata Sembilan Jl. Majpahit 417. Perusahaan tersebut bergerak di bidang bulding material (Cat, BB), perusahaan terswbut berdiri kurang lebih 4–5 tahun. Hak saya selama bekerja antar lain menerima gaji Rp. 225.000 sewa montor Rp. 100.000/bulan, uang makan Rp. 5000/hari, uang kesehatan maksimal Rp. 250.000 jika ada klaim. Di perusahaan tersebut jumlah karyawannya kurang lebih 11 orang, PP/PKB tidak ada, SP/SB tidak ada, jamsosotek tidak ada, hari kerja 5 hari/minggu, jam kerja 08.00-17.00, istirahat satu jam untuk karyawan kantor, sales tidak ada istirahat berarti saya bekerja selama 9 jam (kelebihan satu jam). Pada tanggal 30 Mei 2008 kurang lebih 4 teman saya dipanggil oleh Bapak Ferdi, beliau mengatakan bahwa perusahaan mengurangi karyawan dengan alasan perusahaan tidak kuat membayar karyawan lagi. Bapak Ferdi juga mengatakan perusahaan disini akan dijadikan depo dan pusatnya akan dialihkan ke Yogyakarta. Setelah ke 4 teman saya di panggil terlebih dahulu, siangnya giliran saya dipanggil dan Bapak Ferdi mengatakan dengan alasan yang sama seperti apa yang dikatakan kepada teman saya tadi dan teman saya menyerah duluan, sedang saya di kelurkan dari perusahaan oleh Bapak Ferdi hanya menawarkan upah satu bulan sebesar Rp.225.000 tetapi saya menolak karena tidak sesuai dengan aturan dan Bapak Ferdi mengatakan pesangon itu sudah termasuk dalam Undang-Undang, kemudian saya menjawab terserah kamu dan mulai besok tidak usah bekerja lagi. Pada tanggal 1 Juni 2008 saya tidak masuk kerja lagi.

Akhirnya saya melaporkan tuntutan hak saya ke FSBI. Bahwa selama saya bekerja upah saya dibawah UMK, Selama saya bekerja dengan lima hari kerja 9 jam/hari padahal menurut pasal 77 ayat 2.b Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk lima hari kerja yaitu 8 jam/hari dan saya menuntut kelebihan satu jam harus dihitung lembur sesuai dengan pasal 78 (2) dan sesuai dengan Kepmenakertrans No. 102 Tahun 2004 tentang perhitungan lembur, Saya menuntut 3,7 % iuran JHT yang selama ini tidak di bayarkan oleh perusahaan sebagai tabungan hari tua saya, Selama saya bekerja tidak ada cuti, maka saya menuntut hak cuti tahunan saya sebanyak 12 hari untuk diganti uang yang sesuai dengan Undang-Undang Pasal 79 sampai Pasal 84 Jo Pasal 93 ayat 2 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Bahwa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap saya dengan alasan tidak kuat membayar lagi (rugi) maka saya menuntut kepada perusahaan karena melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap saya sesuai dengan pasal 164 ayat 1 dan 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu 1x ketentuan Pasal 156 ayat 2,1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Bahwa selama saya tidak boleh bekerja maka saya menuntut upah 100% yang diatur pada Pasal 93 ayat 2 huruf e UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dicapai kesepakatan pengakhiran pemutusan hubungan kerja antara kedua belah

pihak antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha yang dituangkan dalam kesepakatan bersama bersama bermaterai Rp. 6000, Bapak Soewito mendapatkan uang kebijaksanaan atas PHK sebesar Rp.1.500.000, dan mendapatkan uang pesangon 2x Pasal 156 ayat 2 (2 x Rp. 586.000 = Rp. 2.344.000) Uang penggantian hak 1x Pasal 156 ayat 4 (15% x (Rp. 2.344.000 + Rp. 632.880 = Rp. 2.976.880 + Cuti tahunan Rp. 281.280, total keseluruhan Rp. 3.258.160. Jadi total keseluruhan Bapak soewito mendapatkan ganti rugi dari perusahaan sebesar Rp. 4.758.160.³

Kasus kedua :

Peranan Serikat Buruh Independen Semarang dalam menangani kasus yang dialami Bapak Wahyu Mad Gunadi sebagai buruh dari PT. Sinar Mas, yang mana Bapak Wahyu Mad Gunadi sebagai buruh kontrak yang pada itu belum masa habis kontraknya, Pak wahyu terima gaji per bulan Rp. 485.000, maka dalam kasusnya Pak Wahyu harus mengalami pemutusan hubungan kerja dan setidaknya tidak diberi uang pesangon, dalam tuntutananya Bapak Wahyu meminta diangkat sebagai buruh tetap atau jika diberhentikan ia meminta pesangon karena ia sudah bekerja selama tahun.⁴ Bapak Wahyu bekerja sejak pertengahan Maret 2004 dan mengalami PHK pada tanggal 31 Mei 2008 di PT. Sinar Mas. Pak Wahyu tidak ada PP/PKB, Jamsostek tidak ada, segala cuti tidak ada, SP/SB tidak ada, jumlah buruh kurang lebih 20 orang. Saya menuntut uang pesangon

³ Hasil wawancara dengan Bapak Soewitno, CV. Cahaya Permata Sembilan, Pada tanggal 28 juni 2008

⁴ Hasil wawancara dengan bapak Wahyu, PT. Sinar Mas, Pada tanggal 25 Mei 2008

selama 4 Tahun kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 2 tentang ketenagakerjaan.

Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dicapai kesepakatan pengakhiran pemutusan hubungan kerja antara kedua belah pihak antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha yang dituangkan dalam kesepakatan bersama bersama bermaterai Rp. 6000, Bapak Wahyu menerima uang PHK 2 x Pasal 156 ayat 2 (5 x Rp. 485.000 = Rp. 2.425.000) dan uang pesangon 2x (3 x Rp. 485.000 = Rp. 1.455.000) Jadi total keseluruhan Bapak Wahyu menerima ganti rugi sebesar Rp. 3.880.000

Kasus Ketiga :

Bapak Joko Riyadi di PT. Talenta Perkasa Java Supermall dalam kasusnya yaitu PHK sepihak, Dalam hal ini bapak Joko selaku pengurus organisasi serikat buruh yang beliau kerja. menentang pihak perusahaan di karenakan menghalangi berserikat bagi anggotanya yang sudah di atur dalam Undang-Undang dan tidak adanya disharmonisasi. Akhirnya pihak pengusaha menganjam Bapak Joko untuk diberhentikan/di PHK, tidak terima dengan kebijakan yang diambil oleh pihak perusahaan, bapak Joko kemudian menuntut pihak perusahaan dengan ditemani oleh FSBI mengadakan demo dan musyawah dengan perusahaan agar bapak joko bisa bekerja lagi. Dalam hal itu perusahaan tidak mau mengalah tetap pada kebijakannya dan mengambil jalur hukum, akhirnya pihak perusahaan menang tetapi FSBI tidak tinggal diam meminta agar pihak perusahaan

memberikan pesangon selama bapak Joko bekerja. Akhirnya perusahaan memberikan pesangon kepada bapak Joko sebesar Rp. 13. 400.000 dan mendapatkan bonus selama 1 bulan sebesar Rp. 500.000⁵

Dengan berakhirnya keputusan tersebut bapak Joko menerima dengan besar hati walaupun tuntutan haknya tidak dipenuhi oleh pengadilan, dan FSBI sudah bekerja keras serta berjuang agar bapak Joko mendapatkan haknya di pengadilan. Menurut bapak Joko FSBI selaku dewan serikat buruh telah berupaya keras dalam menangani kasusnya.

Terjadinya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan ini biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan – perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan – kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh namun karena buruh–buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang meurun hingga terjadi perselisihan–perselisihan.⁶

Yang menjadi pokok dari adanya ketidak puasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah:

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial
- c. Perilaku penugasan yang kadang–kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian

⁵ Hasil wawancara Bapak Joko pada tanggal, 12 Oktober 2008

⁶ Zainal Asikin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, Ed. 1, Cet. Ke 3, hlm. 163

- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
- e. Adanya masalah pribadi

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha secara sepihak, akan merugikan pihak pekerja, diantaranya :

- a. Pekerja akan kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarga.
- b. Dalam hal mencari pekerjaan lagi akan menyita banyak waktu, biaya, dan energi.
- c. Biaya hidup selama menganggur (sebelum mendapatkan pekerjaan lagi).
- d. Menambah beban pemerintah, dengan bertambah banyaknya pengangguran yang akan berdampak negatif terhadap pembangunan bangsa dan Negara.⁷

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja secara sepihak juga akan merugikan pihak pengusaha, terlebih jika pekerja yang bersangkutan merupakan tenaga ahli di perusahaan, antara lain :

- a. Pengusaha harus mencari tenaga pengganti yang dapat meneruskan pekerjaan yang tengah diselesaikan atau dilaksanakan.
- b. Pengusaha harus melakukan latihan-latihan tau pendidikan lagi terhadap Pekerja yang baru dan akan memakan biaya serta waktu.

⁷ Hasil wawancara Dengan Sekjen FSBI Semarang, 2 September 2008

- c. Selain tenaga pengganti belum ada produksi kemungkinan akan terganggu kualitas maupun kuantitas.
- d. Menambah biaya dalam pemasangan iklan untuk mencari pengganti pekerja yang dibutuhkan.

Mengingat kerugian-kerugian yang akan diderita oleh kedua belah pihak yang menyangkut masyarakat pemakai (konsumen) terhadap barang produksi perusahaan yang bersangkutan, maka pemerintah telah menganjurkan bahwa di dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP), sistem musyawarah untuk mencapai mufakat harus dimanfaatkan dan diperhatikan oleh pihak-pihak yang sedang mengalami perselisihan supaya diadakan perundingan-perundingan secara kekeluargaan demi terselesainya permasalahan dengan tenang dan baik.⁸

Setiap perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh, federasi dankonfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.⁹

Apabila dalam pelaksanaannya jalan musyawarah belum dapat titik penyelesaian, hendaknya menyerahkan perselisihan mereka secara sukarela kepada juru pemisah untuk diselesaikan secara arbitrase atau kepada pegawai perantara (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) untuk mendamaikannya. Sehingga masing-masing pihak akan merasa puas yang

⁸ *Ibid*, Wawancara Sekjen FSBI, 12 September 2008

⁹ Undang-Undang No.2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 35, hlm. 105

selanjutnya gangguan-gangguan terhadap pekerja di perusahaan baik pekerja maupun pengusaha tidak akan terhambat. Usaha selanjutnya setelah diadakan segala upaya untuk mengatasi perselisihan perburuhan atau industrial yang berakibat putusanya hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi, untuk itu pengusaha harus merundingkan tentang maksud pemutusan hubungan kerja tersebut dengan organisasi pekerja (Serikat Pekerja), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dan akan berpedoman pada perundang-undangan yang berlaku. Tetapi apabila pengusaha tetap tidak mau membayar uang pesangon atau ganti rugi maka Serikat Pekerja melanjutkan atau mengajukan gugatan perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial (PIH).

Upaya FSBI Semarang dalam mencegah dan menyelesaikan sengketa perburuhan adalah sebagai berikut :

- a. Upaya preventif atau upaya pencegahan
 1. Lebih pada pencerdasan kaum buruh dengan mendirikan sekolah buruh, yaitu dengan cara kumpul seminggu 3 kali di FSBI
 2. Mengadakan penyuluhan-penyuluhan dengan menumbuhkan rasa solidaritas pada sesama buruh.
 3. Melakukan penyadaran terhadap pengusaha, artinya pihak buruh atau FSBI melakukan negosiasi dengan pengusaha sehingga menghasilkan kesepakatan antara keduanya.

b. Upaya represif

Upaya yang dilakukan untuk menanggulangi terjadinya perselisihan yaitu dengan cara benar-benar memperjuangkan buruh dalam membantu menyelesaikan sengketa sesuai dengan tujuan dari FSBI.

Pedoman Federasi Serikat Buruh Independen Semarang dalam menyelesaikan sengketa adalah sebagai berikut :

1. Menyelidiki duduk perkaranya :
 - a. Mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan perkara itu.
 - b. Melakukan wawancara dengan anggota-anggota Serikat pekerja dalam perusahaan tersebut dan saksi-saksi mengenai :
 - Apa yang sebenarnya terjadi ?
 - Kapan hal itu terjadi ?
 - Siapa saja yang terlibat ?
 - Dimana peristiwa itu terjadi ?
 - Mengapa hal itu bisa terjadi ?
 - c. Memutuskan apakah perkara itu sebaiknya dapat diselesaikan oleh pihak buruh sendiri atau apakah harus didampingi oleh FSBI.
2. Melakukan penyelidikan.
 - a. Mengecek perjanjian kerja yang ada hak-hak yang dimiliki pekerja di tempat kerja
 - b. Mengecek apakah ada hak-hal hukum yang berlaku atau dapat diberlakukan

- c. Apakah sebelumnya pernah terjadi perselisihan bila pernah ? Serta apa masalahnya dan bagaimana penyelesaiannya ?
 - d. Pandapat anggota-anggota FSBI mengenai terjadinya perselisihan
3. Menyusun perencanaan
- a. Sasaran yang ingindicapai oleh FSBI
 - b. Membicarakan permasalahan yang terjadi dengan pihak pengusaha
 - c. Menunjuk personil dari FSBI untuk mendampingi masalah tersebut
 - d. Argumen yang perlu dipakai untuk menuntaskan permasalahan apabila diselesaikan lewat jalan musyawarah maka sebaiknya jalan itu yang ditempuh.

Peranan yang lebih penting yang diatur dalam Undang-Undang, bahwa bagi Pengusaha yang mempunyai maksud akan memutuskan hubungan kerjanya dengan Pekerja terlebih dahulu harus meminta atau merundingkan maksudnya ini kepada pengurus Serikat Pekerja, karena ketentuan tersebut merupakan syarat-syarat dapat atau tidaknya permohonan ijin Pengusaha diterima oleh panitia penyelesaian perburuhan untuk disidangkan. Untuk menghindari terjadinya yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja ini pengusaha atau majikan dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh harus menempuh jalan pendekatan ke masing-masing pihak secara kekeluargaan sehingga sagala persoalan dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mufakat.

C. Proses Penyelesaian Perselisihan di Federasi Serikat Buruh Independen

Upaya-upaya yang dilakukan FSBI dalam menyelesaikan sengketa perburuhan yang merupakan peranannya sebagai organisasi Independen Buruh, ditempuh melalui beberapa proses atau tahapan, adapun proses penyelesaian sengketa di Federasi Serikat Buruh Independen :

Upaya yang pertama yaitu sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI melalui jalan Bipartit ini wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.¹⁰ Dimana setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, risalah ini harus memuat identitas para pihak lain, tanggal dan tempat pembuatan dan pokok-pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan. Penyelesaian ini harus diselesaikan paling lambat 30 hari sejak dimulainya perundingan. Dalam hal perundingan Bipartit gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bhwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.¹¹ Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka berkas itu akan dikembalikan oleh instansi yang

¹⁰ *Ibid*, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, pasal 3 ayat (1), hlm. 15

¹¹ *Ibid*, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat (1). Hlm, 16

bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Setelah itu Disnakertrans wajib menawarkan kepada kedua belah pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsialisasi atau arbitrase. Apabila dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan memilih konsialisasi atau arbitrase maka Disnakertrans melimpahkan penyelesaian melalui mediator.

Arbitrase dalam hal ini adalah arbitrase hubungan industrial, merupakan media yang hanya berhak menangani penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan. Media arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial. Pihak-pihak yang berselisih bisa memilih dan menyepakati arbiter yang akan ditunjuk serta dipercaya menyelesaikan perselisihan tersebut. Pada tahap awal arbitrase akan menawarkan perdamaian kepada pihak yang berselisih dan apabila tercapai kesepakatan atau perdamaian maka arbitrase membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh kedua pihak dan arbitrase serta didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial. Namun apabila upaya perdamaian tidak berhasil maka arbiter melanjutkan dengan sidang arbitrase. Apapun hasilnya maka putusan arbiter akan mengikat kedua belah pihak dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan, putusan arbiter maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan fiat eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial. Permohonan pembatalan putusan arbiter hanya dapat diajukan pada Mahkamah Agung dalam waktu 30 hari.

Pilihan lainnya adalah melalui media konsiliasi yang berwenang menangani perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Konsiliasi adalah merupakan media penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.¹² Konsiliator dipilih, disepakati dan ditunjuk oleh para pihak yang berselisih. Konsiliator wajib menyelesaikan perselisihan tersebut dan apabila tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial untuk dapat dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Namun apabila ditolak salah satu pihak maka perselisihan tersebut bisa diteruskan pada pengadilan hubungan industrial.

Langkah berikutnya, apabila penawaran menggunakan media arbitrase maupun konsiliasi tidak diterima pihak-pihak yang berselisih maka akan diselesaikan melalui mediasi oleh seorang mediator, sebelumnya dikenal sebagai pegawai perantara yaitu pegawai pemerintah pada disnakertrans yang bewenang menyelesaikan perselisihan yang menyangkut perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Cara penyelesaian perselisihan dengan menggunakan metode mediasi sama dengan cara penyelesaian dengan menggunakan metode

¹² *Ibid*, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat (13) Hlm, 14

konsiliasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial, yang membedakan adalah bahwa mediator adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan konsiliator dan arbitrase bukan PNS melainkan pihak swasta. Mereka diangkat oleh Menteri tenaga kerja dan transmigrasi dan memperoleh ijin menjalankan praktek penyelesaian perselisihan maka Disnakertrans mengajukan proses itu atau menaikan proses kelembaga yang lebih tinggi atau ke pengadilan hubungan industrial. Dimana pihak buruh didampingi oleh Serikat Pekerja dan pengusaha bisa menunjuk kuasa hukumnya atau asosiasi pengusaha.

Dalam hal mendampingi buruh untuk menyelesaikan sengketa yang dilakukan oleh FSBI dimulai dari upaya biparti sampai upaya hukum yang terakhir yang mana pihak buruh memberikan kuasanya dan buruh tersebut juga sudah mempunyai kartu tanda anggota (KTA). Tetapi tidak semua masalah yang masuk dalam FSBI selalu dapat terselesaikan.

FSBI selain berperan penting dalam menyelesaikan sengketa perburuhan juga memiliki peranan lain sebagai organisasi buruh Independen. Adapun peranan lain FSBI selaian menyelesaikan sengketa perburuhan yaitu FSBI tidak hanya menyelesaikan sengketa perburuhan, tetapi juga melakukan pemberdayaan ekonomi misalnya pemberdayaan ekonomi untuk kesejahteraan anggotanya dari pengurus-pengurus, untuk bidang kesejahteraan ada hak-hak yang mendasar antara lain hak pangan, hak tempat tinggal, hgak kesehatan. Dari hak-hak tersebut kemudian pengurus mendirikan yayasan untuk membantu buruh dengan memberikan

pinjaman bagi yang membutuhkan perbaikan rumah misalnya, tapi FSBI mengartikan perumahan itu ada beberapa pemahaman yaitu

- Untuk membantu pembelian lahan.
- Sertifikasi tanah.
- Pembangunan rumah.
- Renovasi.
- Sarana dan prasarana, misalnya membantu pasang listrik, telepon, air atau PAM.
- Alternatif yang terakhir yaitu kontrak rumah.

Untuk kesejahteraan buruh juga dilakukan pemberdayaan ekonomi dengan mendirikan koperasi, koperasi sejahtera buruh independent sudah berbadan hokum dan sudah berjalan sekitar 7-8 tahun yang lalu.

Dalam melaksanakan penyelesaian perselisihan peran dan fungsinya tersebut FSBI Semarang mempunyai hambatan-hambatan, baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

a. Hambatan dari dalam FSBI

- Tidak dimilikinya surat ijin beracara, sehingga untuk kasus tertentu yang dialami buruh, misalnya kasus pidana, FSBI tidak dapat mendampingi akan tetapi meminta bantuan lembaga badan hokum (LBH). Kondisi ini mengakibatkan peranannya tidak maksimal dalam mendampingi dan membela buruh.
- Kurangnya personil atau pengurus yang menamgani kasus buruh padahal masalah yang masuk relatif banyak. Hal ini

mengakibatkan penyelesaian beberapa kasus masih pending (Belum dapat terselesaikan)

- Latar belakang pendidikan yang berbeda-beda mengakibatkan perbedaan persepsi dan pandangan antar masing-masing anggota dalam setiap penyelesaian sengketa perburuhan. Pengurus serikat buruh yang mempunyai back ground pendidikan Strata 1 (S1) lebih dihargai pihak pengusaha dalam setiap pendampingan terhadap buruh, dari pada pengurus yang hanya tamatan SMA atau SMP.

b. Hambatan dari luar FSBI

- Buruh susah memahami bahwa mereka punya hak, bahkan mereka tidak sadar kalau perusahaan berlaku sewenang-wenang. Mereka juga sulit diajak berdiskusi. Banyak diantara para buruh yang kasusnya sedang ditangani FSBI secara tiba-tiba mencabut dan tidak melanjutkan kasus yang dihadapi buruh tersebut.

BAB IV

ANALISIS TERHADAP PERANAN FEDERASI SERIKAT BURUH INDEPENDEN DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA BURUH DENGAN PENGUSAHA DI SEMARANG

A. Analisis Terhadap Peranan Federasi Serikat Buruh Independen Dalam Menyelesaikan Sengketa Buruh Dengan Pengusaha

Pada dasarnya untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan yang begitu kompleks tidaklah dapat dilakukan secara parsial atau satu pihak saja. Namun harus dilakukan secara komprehensif dengan melibatkan banyak pihak yang kompeten.

Undang-undang no. 2 tahun 2004 tentang PPHI sebagai produk hukum pemerintah telah berupaya membuat koridor serta tatanan baku bagaimana menyelesaikan setiap permasalahan perburuhan yang muncul. Mekanisme tersebut mengatur bagaimana tatacara yang bisa ditempuh para pihak yang bermasalah untuk menyelesaikannya.

Hubungan kerja yang terjalin antara Pengusaha dengan Buruh dalam banyak hal bisa menimbulkan gesekan, benturan atau disharmonis yang lazim disebut perselisihan. Perselisihan bisa berbentuk perselisihan perorangan maupun kelompok yang diwakili serikat pekerja. Pada umumnya munculnya perselisihan selalu diawali dari adanya perbedaan pendapat atau perbedaan penafsiran tentang kondisi hubungan kerja, syarat-syarat kerja, penerapan peraturan perundangan, aplikasi kebijakan perusahaan atau kepentingan-kepentingan lainnya.

Istilah perselisihan hubungan dipergunakan sebagai pengganti dari perselisihan perburuhan. Pengertiannya adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja atau Serikat Pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.

Peranan Federasi Serikat Buruh Independen Semarang yaitu sebagai induk dari Serikat Buruh di tingkat perusahaan dan luar ditingkat cabang. Selain itu FSBI Semarang juga sebagai Organisasi perburuhan yang mensosialisasikan dan memantau implementasi konvensi ILO No. 87 dan 98 Tahun 1956, Undang-Undang perburuhan, peraturan perburuhan serta perjanjian Internasional dan Nasional lainnya yang berkaitan dengan hak-hak Buruh di Indonesia.

Federasi Serikat Buruh Independen Semarang juga berfungsi sebagai wadah pemberdayaan penyadaran buruh serta fasilitatif, koordinatif, sosialisasi dan advokasi berdirinya serikat Buruh Independen di tingkat perusahaan dan di luar perusahaan. Serta membela dan melindungi hak-hak kepentingan penyaluran aspirasi Buruh.

Peranan Federasi Serikat Buruh Independen terhadap penyaluran aspirasi Buruh terbukti dengan adanya konsultasi publik dengan legislatif merupakan program kapasitas dan partisipasi Buruh dalam pengawasan legislatif dan juga public hearing dengan Disnakertrans Jawa Tengah dengan penanganan Buruh yang serius.

Peranan Serikat Buruh Independen tertuang dalam Pasal 4 ayat 1 Undang-undang no. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yaitu Serikat Pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja atau Seriakat Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.

Dalam hubungan ketenagakerjaan, baik pekerja/buruh ataupun pengusaha tidak menginginkan adanya suatu perselisihan-perselisihan. Yang mana karena adanya perselisihan akan mengakibatkan kerugian-kerugian pada berbagai pihak, pekerja/buruh, pengusaha, sampai masyarakat umum juga akan merasa dirugikan. Adanya perselisihan juga akan mengakibatkan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha menjadi renggang.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang merupakan dasar hukum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha mengupayakan adanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan melalui 5 (lima) cara, yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, Pengadilan Hubungan Industrial, dan melalui lembaga arbitrase.

Adanya beberapa jalan untuk menyelesaikan perselisihan dalam suatu perusahaan ini menandakan bahwa suatu perselisihan biasanya tidak

langsung dapat terselesaikan melalui jalan musyawarah untuk mufakat saja, tetapi juga melalui beberapa jalan.

Adanya beberapa jalan untuk menyelesaikan perselisihan dalam suatu perusahaan ini menandakan bahwa suatu perselisihan biasanya tidak langsung dapat terselesaikan melalui jalan musyawarah untuk mufakat saja, tetapi juga melalui beberapa jalan.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹ Penyelesaian melalui perundingan bipartit dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat.

Penyelesaian dengan jalan mediasi adalah penyelesaian yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral atau tidak memihak pada salah satu pihak, dimana seorang mediator menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga Negara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu.

¹ *Op. Cit*, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, pasal 1 ayat 10

Penyelesaian melalui konsiliasi, adalah penyelesaian yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral atau tidak memihak pada salah pihak. yang mana konsiliator ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Beriman dan bertakwa Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Warga Negara Indonesia.
3. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun.
4. Pendidikan minimal lulusan strata satu (S.1).
5. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
6. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela.
7. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.
8. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Syarat-syarat yang diajukan kepada seseorang untuk menjadi seorang perantara dalam menyelesaikan suatu perselisihan ini menandakan bahwa bukan semua orang bisa menjadi perantara, karena ini menyangkut hubungan antara pengusaha dan karyawan dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan jalannya perusahaan. Jika dalam perusahaan terjadi perselisihan maka secara otomatis jalannya perusahaan juga akan tersendat/tidak maksimal.

Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan atas dasar pengajuan gugatan yang dilakukan oleh salah satu atau kedua belah pihak kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat bekerja atau buruh bekerja. Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 100 disebutkan, dalam memberikan putusannya, majelis hakim harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan juga keadilan.

Penyelesaian perselisihan melalui jalan arbitrase adalah penyelesaian perselisihan melalui seorang arbiter yang disetujui/yang ditunjuk oleh kedua pihak yang berselisih yang mana penyelesaian perselisihan melalui arbitrase ini merupakan alternatif penyelesaian perselisihan yang bersifat final/akhir.

Saat ini hampir di semua negara, problematika ketenagakerjaan selalu tumbuh dan berkembang. Hanya saja realitas tiap negara memberikan beragam problem riil sehingga terkadang memunculkan berbagai alternatif solusi dalam penyelesaiannya. Umumnya, negara maju berfokus pada problem ketenagakerjaan yang berkaitan dengan “mahalnya” gaji tenaga kerja dan bertambahnya pengangguran karena robotisasi, sementara di negara berkembang umumnya problematika ketenagakerjaan berkaitan dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kemampuan SDM tenaga kerja, tingkat gaji yang rendah, dan jaminan sosial yang nyaris tidak ada.

Meski terlihat adanya ‘niat baik’ dari setiap pemerintahan untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya seluruh kebijakan tersebut tidak menyentuh problematika mendasar dari permasalahan-permasalahan. Solusi yang diberikan nyaris hanya sebagai upaya ‘tambal sulam’, yang tidak menyelesaikan persoalan secara mendasar, menyeluruh dan tuntas.

Persoalan buruh merupakan masalah yang multidimensional, faktor yang mempengaruhi bisa saja dari ekonomi, politik, dan juga keamanan sosial bahkan intervensi negara-negara besar. Karena itu penyelesaiannya membutuhkan kebijakan yang komprehensif dan mendasar.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan Undang-undang yang diharapkan mampu menjadi alternative penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah.

Sesungguhnya, problematika hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan telah mendapatkan perhatian yang mendasar dalam agama Islam. Islam sebagai ajaran yang sempurna, telah menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam pola hubungan di antara keduanya. Islam tidak ingin salah satu pihak diperlakukan secara dzalim dan tidak adil. Interaksi keduanya harus berjalan seimbang berdasarkan prinsip keadilan dan kebersamaan, karena hal tersebut diyakini akan

membawa keberkahan dan mendorong pada peningkatan produktifitas umat.

Di lihat dari hasil wawancara ketiga kasus yang telah dijelaskan pada BAB III, Bapak Wahyu, Bapak Soewito, Bapak Joko. Menjelaskan bahwa FSBI dalam menyelesaikan persoalan perselisihan antara buruh dengan pengusaha sudah diselesaikan berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, Pengadilan Hubungan Industrial, dan melalui lembaga arbitrase.

Kalau kita tinjau dari segi hukum, terutama yang menyangkut ketertiban, keamanan dan ketenangan kerja dalam perusahaan, baik bagi buruh maupun bagi pengusaha, adanya Organisasi Buruh dalam perusahaan adalah sangat bermanfaat. Bagi pihak buruh adanya organisasi itu sudah jelas manfaatnya, karena memang organisasi buruh merupakan kemanunggalan suara buruh dalam perusahaan, kemanunggalan usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur agar perlindungan dan perbaikan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan.²

Bagi pengusaha, adanya organisasi buruh dalam perusahaannya, sesungguhnya sangat menguntungkan, karena adanya organisasi buruh akan sangat menguntungkannya, karena adanya organisasi buruh akan sangat membantunya dalam penyusunan lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan dan kesejahteraan

². *Op, cit* Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, hlm 203.

yang adil dan wajar bagi para buruhnya. Pengusaha yang berjiwa Pancasila dengan adanya Organisasi Buruh yang dilandasi Pancasila, maka Organisasi buruh tersebut akan dianggapnya sebagai patner pengimbang (pengintegrasi), yang sama-sama akan berusaha mewujudkan perkembangan perusahaan, layaknya tidak berbeda antara Pemerintah dengan DPR dalam mewujudkan perkembangan dan kemajuan Negara.

Dengan demikian, kalau para buruh dan pengusaha, masing-masing memiliki satu pandangan pikiran yang lebih luas akan melahirkan pandangan-pandangan pikiran yang khusus yang akan melahirkan kesadaran-kesadaran yang akan dapat menyelamatkan perusahaan, dimana perusahaan itu menjadi sumbermata pencaharian pengusaha dan para buruhnya.

B. Analisis Terhadap Peranan Federasi Serikat Buruh Independen Dalam Menyelesaikan Sengketa Buruh Dengan Pengusaha Menurut Hukum Islam

Dalam Islam, penyelesaian perselisihan merupakan hal yang sangat diperhatikan. Dalam istilah fikihnya termasuk dalam bahasan perdamaian (*ash-shulhu*) yang dirumuskan sebagai suatu jenis akad (perjanjian) untuk mengakhiri perlawanan (perselisihan) antara dua orang yang berlawanan.

Masing-masing yang melakukan akad ini disebut sebagai *mushalih*. Dan persoalan yang diperselisihkan disebut dengan *mushalih 'anh*. kemudian hal yang dilakukan oleh salah satu pihak terhadap lawannya

untuk memutuskan perselisihan disebut dengan *mushalih 'alaihi* atau *badalush shulh*.³

Untuk mengantisipasi terjadinya perselisihan di antara kedua belah pihak di kemudian hari, dibuat suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja ini nantinya akan dijadikan sebagai pedoman atau tolak ukur dan sekaligus harus ditaati oleh masing-masing pihak dari apa yang telah disepakati bersama sesuai dengan isi perjanjian.

Allah berfirman:

(1 :)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.

(QS. Al-Maidah: 1)⁴

Dalam ayat tersebut menyatakan bahwa suatu perjanjian mutlak harus diadakan/dibuat dan diwujudkan. Suatu perjanjian dibuat untuk menetapkan apa-apa yang menjadi hak-hak yang harus diterima oleh para pihak (karyawan/perusahaan). Dengan adanya suatu perjanjian, suatu pekerjaan dapat dijalankan dan diselesaikan dengan baik, karena para pihak sudah mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Oleh karena itu setiap perusahaan dan pekerja harus memperhatikan dan memenuhi isi perjanjian yang telah dibuat.

³Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Bandung: PT. Al-Ma'arif, cet-3, 1993, hlm. 189

⁴Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, hlm. 846

Dalam ekonomi Islam, diberikan sebagai kemerdekaan penuh kepada setiap individu dalam bidang perdagangan, pertanian, industri, dan lainnya, dan bertanggung jawab melindungi kemerdekaan tersebut. Dengan demikian tidak ada seorangpun yang boleh memaksanya melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya atau berada di bawah paksaan dan bekerja secara terus menerus dan tanpa batas waktu. Jadi, hak-hak kaum pekerja/buruh dilindungi. Seorang majikan tidak boleh sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh. Dalam hal ini Islam punya peran untuk membuat perincian hak-hak kaum pekerja/buruh secara lebih detail. Misalnya bentuk dan jenis pekerjaan, masalah jam kerja, gaji minimal, jaminan pensiun, dan sebagainya.

Perlu disadari bahwa status buruh dalam Islam bukanlah sebagai pihak yang memiliki posisi yang lebih rendah sehingga bisa diperlakukan seenaknya. Buruh haruslah dianggap dan diperlakukan sebagai partner yang memiliki posisi yang sama yang harus dihargai secara layak dan manusiawi.

Dalam Islam, ada beberapa hal yang perlu dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya konflik. Pertama harus ada pengakuan diri seorang pemimpin bahwa semua karyawan adalah saudara yang harus diperlakukan oleh pemimpin sebagai saudara. Seorang pemimpin jangan menganggap karyawan sebagai bawahan saja yang dapat diperlakukan seenaknya. Artinya, hubungan yang sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan dibangun. Insya Allah jika terjadi jaringan komunikasi yang baik antara

seorang pemimpin dan bawahan, maka konflik yang dapat terjadi bisa dieliminasi. Hal yang dapat dilakukan seorang pemimpin adalah memperbaiki hubungan kerja, baik secara vertikal ke bawah maupun horizontal dengan penataan yang rapi, sehingga orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat menemukan kenikmatan. Yang kedua, untuk mengantisipasi terjadinya konflik, jika ada informasi mengenai sesuatu maka harus diklarifikasi.⁵

Agama Islam tidak menginginkan dan melarang seseorang dalam suatu perselisihan dan hukumnya makruh. Dalam Sabda Nabi dari Jundab bin Abdullah, dia berkata :

:

()

Dari Jundab bin Abdullah, dia berkata: “ Rasulullah SAW. Bersabda: ‘Bacalah Al-Qur’an selama hati-hatimu bersatu. Jika kamu saling berselisih maka tinggalkanlah ia’⁶

Terjadinya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan ini biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan – perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan – kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh namun karena

⁵ Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Peraktek*. Jakarta ; PT. Gema insani press cet 1-2003, hlm. 183

⁶ Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Terjamah Shaih Bukhari Jilid IX*, Semarang : CV. Asy Syifa’ Cet 1-1993, hlm.445

buruh–buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang meurun hingga terjadi perselisihan–perselisihan.⁷

Kehadiran organisasi Serikat Pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya. Serikat Pekerja juga berperan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara Pekerja dan Pengusaha. Serikat Buruh berfungsi untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja atau buruh dan keluarganya.⁸

Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan tanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingna pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Firman Allah:

وَإِنْ طَآئِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ

⁷ Zainal Asikin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, Ed. 1, Cet. Ke 3, hlm. 163

⁸ Hendro Agung Wibobo, *Membaca Dan Memahami Aturan Perburuhan*, Semarang, CV. TIFA Fondation, 2005, hlm. 1

فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
 الْمُقْسِطِينَ (9 :)

Artinya: Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mukmin berperang maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari kedua golongan itu berbuat aniaya terhadap golongan yang lain maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya yang adil. Dan berlaku adillah, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat adil.(QS. Al Hujurat: 9).⁹

Diadakannya suatu perdamaian ini juga didasarkan pada ijma', di mana ahli hukum telah sepakat (*ijma'*) bahwa penyelesaian perselisihan antara para pihak yang bersengketa/berselisih adalah sangat disyarifatkan dalam agama Islam.¹⁰

Ijma' Ulama' yang digunakan sebagai dasar hukum yang ketiga telah memperkuat tentang adanya penyelesaian perselisihan. Setelah wafatnya Rasulullah SAW. penyelesaian sengketa ini banyak dilakukan pada masa sahabat Nabi dan Ulama' untuk menyelesaikan berbagai perselisihan yang terjadi di antara mereka dengan cara mendamaikan para pihak yang berselisih melalui jalan musyawarah.

Dalam Al-Qur'an, Sunnah maupun ijma' para ulama' dianjurkan adanya suatu perdamaian dalam menyelesaikan suatu konflik yang terjadi dalam suatu kelompok. Perdamaian ini sangat dianjurkan kecuali

⁹*Op. cit*, Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, hlm. 846

¹⁰*Op. cit*, Sayyid Sabiq, hlm 3

perdamaian yang menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal. Ini dimaksudkan bahwa suatu perdamaian hanya boleh dilakukan untuk menyelesaikan suatu perselisihan yang dapat merugikan orang lain/orang yang berbuat aniaya terhadap orang lain.

Mengenai pembatalan atau berakhirnya akad perdamaian ini, menurut Helmi Karim adalah:

1. Pencabutan perjanjian damai, kecuali pada persoalan *qishas*. Ini berarti bahwa perdamaian yang sudah dibuat bisa menjadi batal bila mereka ingin membatalkannya.
2. Larinya orang murtad yang ikut sebagai pihak dalam perdamaian itu ke negeri Harb atau mati dalam pemberontakan. Ini persyaratan menurut kelompok Abu Hanifah.
3. Didasarkan pada khiyar kecacatan atau berdasarkan penglihatan akan suatu kecacatan akan bentuk perdamaian, sebab hal itu bertentangan dengan akad.
4. Kecelakaan pada salah seorang pihak yang melakukan perdamaian sebelum isi perdamaian itu diterangkan.¹¹

Hasil analisis setelah penulis melakukan wawancara dengan Sekjen FSBI mengatakan bahwa peranan FSBI dalam menyelesaikan perselisihan antara buruh dengan pengusaha dilihat dari hukum positif ataupun hukum Islam, sudah sesuai dengan kaidah-kaidah hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan hadist yang mana penyelesaian perselisihan diselesaikan dengan jalan

¹¹*Op. cit*, Helmi Karim, hlm. 60

damai yaitu musyawarah walaupun berakhir di pengadilan dan banyak buruh yang kurang puas dalam menuntut haknya mereka

Mengenai penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, Islam menganjurkan untuk segera mendamaikan antara keduanya. Dalam usaha perdamaian ini, dilakukan adanya musyawarah untuk mufakat antara pihak-pihak yang berselisih. Selain melalui jalan musyawarah untuk mufakat, pelaksanaan perdamaian juga melalui sidang pengadilan, meskipun menurut Umar r.a. bahwa penyelesaian perselisihan melalui pengadilan pada hakekatnya hanyalah penyelesaian yang bersifat formalitas.

Jika hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha disesuaikan dengan syariat Islam, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis tanpa ada perpecahan yang menimbulkan kerugian-kerugian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peranan Federasi Serikat Buruh Independen Semarang dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sudah sesuai dengan syariat Islam/Hukum Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa teknik serikat pekerja/buruh, Federasi, Konfederasi serikat pekerja/buruh seperti Federasi Serikat Buruh Independen Dewan Pimpinan Pusat, di mana dalam penanganannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial selalu mengutamakan prinsip damai dengan posisi tawar yang tinggi yaitu menginventarisir kekurangan atau kelemahan dari pengusaha atau lawan agar target utama dari tujuan meminta bantuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat berhasil.
2. Dalam hukum Islam, untuk menyelesaikan suatu perselisihan yang terjadi antara dua orang yang berlawanan menggunakan jalan perdamaian (*ash-shulhu*) dengan melalui musyawarah di antara pihak yang berselisih dan juga melalui pengadilan.
3. Berdasarkan analisis di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam proses menyelesaikan perselisihan hubungan industrial peranan FSBI dalam menyelesaikan perselisihan sudah sesuai dengan yang diharapkan, yaitu sesuai dengan Hukum Positif Undang-Undang dan kaidah Hukum Islam Al-Qur'an dan Hadist meskipun dalam. Jika hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha

disesuaikan dengan syarat Islam, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis tanpa ada perpecahan yang menimbulkan kerugian-kerugian.

B. Saran-saran

Dari kesimpulan yang telah disebutkan di atas, ada beberapa hal yang menjadi masukan guna terciptanya hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang kondusif.

1. Kepada para pengusaha dan buruh, sekiranya hubungan kerja dilandasi dengan agama maka pasti akan lebih menciptakan iklim kerja yang kondusif.
2. Kepada para pengusaha dan buruh, jika terjadi suatu perselisihan yang kemungkinan akan berlanjut pada perselisihan atau kesenjangan hubungan kerja, maka sesegera mungkin para pihak yang tidak puas tersebut mengutarakannya pada pihak yang bersangkutan. Dan suatu perselisihan diupayakan hanya diselesaikan satu kali yaitu melalui musyawarah untuk mufakat.
3. Para pemimpin perusahaan agar lebih memperhatikan hak-hak pekerjanya, berlaku adil terhadap pekerjanya, memberi semangat kepada pekerjanya, serta menjaga hubungan kekeluargaan dengan pekerjanya.
4. Kepada para pelaku hubungan kerja, haruslah dalam semua perbuatannya disesuaikan dengan agamanya, terlebih lagi jika seorang

muslim, maka perbuatannya disesuaikan dengan syariat Islam sehingga proses hubungan kerja akan lebih baik.

5. Oleh karena itulah, pemerintah dituntut untuk menjamin terciptanya keselarasan dalam hubungan ketenagakerjaan tersebut. Pemerintah dituntut bertindak secara arif dan bijaksana di dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang menjadi potensi terjadinya konflik kedua belah pihak tersebut.
6. Kepada pemerintah, dalam menciptakan suatu peraturan/undang-undang haruslah lebih disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, dan peraturan tersebut juga tidak memberatkan masyarakat.

C. Penutup

Segala puji bagi Allah SWT dengan karunia-Nya telah dapat disusun tulisan yang jauh dari kesempurnaan. Shalawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Dengan berjuang sekuat tenaga, disusun tulisan sederhana ini dengan menyadari kemungkinan adanya kekeliruan sebagai hasil keterbatasan wawasan penulis, terlebih lagi apabila ditinjau dari aspek metodologi maupun kaidah bahasanya. Karenanya segala kritik dan saran yang bersifat membangun menjadi harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-2, 1996
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahannya, PT. Karya Toha Putra, Semarang
- Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Peraktek*. Jakarta ; PT. Gema insani press cet 1-2003
- Drs. Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Cet. Ke 1
- Drs. Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, PT. Bineka Cipta, Jakarta, 1992, Cet. Ke 1
- Endang Rohani, Jurnal yang berjudul *Konflik Antar Serikat Buruh*, lihat di [http://ForumBelajar, word Pres.com/sedane-jurnal-kajian perburuhan](http://ForumBelajar.wordpress.com/sedane-jurnal-kajian-perburuhan)
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 1985
- Gunawi Widjaja, *Alternatif Penyelesain Sengketa*, Jakarta, PT Raja Grafindo Prasada, Cet. Ke 2, 2000
- Hadan Nawawi, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada Univaersity Press, Cet. Ke-6,
- Hasby Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Jakarta: Bulan Bintang, 1974
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993
- Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 174
- Hendro Agung Wibobo, *Membaca Dan Memahami Aturan Perburuhan*, Semarang, CV. TIFA Fondation, 2005,
- Ibnu Rusyd, *Terjemah Bidayatul Mujtahid*, Semarang: CV. Asy-Syifa, cet-1, 1990
- Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Terjamah Shahih Bukhari Jilid IX*, Semarang : CV. Asy Syifa' Cet 1-1993
- Imam Taqiy Al-Din Abu Bakr bin Muhammad, *Kifayatul Akhyar*, Semarang: Toha Putra, tt.
- Joko Subagyo, *Metode Logi Penelitian (Dalam Teori Dan Prektek)*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, cet Ke-3, 1999

- Judianto S.H. Hartanto Widodo, *Segi – segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, Cet. Ke-1, 1989
- Lalu Husni, *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo, 1993
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, Edisi Revisi, Cet. Ke 3
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, cet Ke-14, 2001
- S. Margoyono, *Metedologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2000
- Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Bandung PT Al Ma'arif, 1993 Cet Ke 3
- Senjun Manulang, *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1987
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, cet-1
- Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-1, 2000
- Surah Sini Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, cet Ke-11, 1993
- Undang – undang No. 13 / 2003, *Ketenagakerjaan dengan Penjelasannya*, Semarang: Dahara Prize, Cet. Ke 3, 2006
- Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamiy wa Adillatuh*, juz IV (Beirut: Dar aal-Fikr)
- Widya Dharma I.R, *Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Semarang : Universitas Dipenogoro, 2003.
- Zainal Asikin, *Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, Ed. 1, Cet. Ke 3
- Prof. Dr. S. Nasution, M.A. *Matode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 1995, Ed. 2, Cet. Ke 1
- Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2000, Cet-1
- Abi Bakar Ahmad Ibn Husein, Ibn Ali Al Baihaqy. *Al–Sunnah, Al–Kubra*, Beriut : Darul Kutub Al Ilmiah. Cet. 1 Jilid 6, Tahun 1994

DAFTAR PUSTAKA

- Chairuman Pasaribu, Suhwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-2, 1996
- Departemen Agama RI, Al – Qur'an dan terjemahannya, PT. Karya Toha Putra, Semarang
- Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Peraktek*. Jakarta ; PT. Gema insani press cet 1-2003
- Drs. Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Cet. Ke 1
- Drs. Sudarsono, *Pokok – Pokok Hukum Islam*, PT. Bineka Cipta, Jakarta, 1992, Cet. Ke 1
- Endang Rohani, Jurnal yang berjudul Konflik Antar Serikat Buruh, lihat di [http://Forum Belajar, word Pres.com/sedane-jurnal-kajian perburuhan](http://ForumBelajar.wordpress.com/sedane-jurnal-kajian-perburuhan)
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 1985
- Gunawi Widjaja, *Alternatif Penyelesain Sengketa*, Jakarta, PT Raja Grafindo Prasada, Cet. Ke 2, 2000
- Hadan Nawawi, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada Univaersity Press, Cet. Ke-6,
- Hasby Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Jakarta: Bulan Bintang, 1974
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993
- Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 174
- Hendro Agung Wibobo, *Membaca Dan Memahami Aturan Perburuhan*, Semarang, CV. TIFA Fondation, 2005,
- Ibnu Rusyd, *Terjemah Bidayatul Mujtahid*, Semarang: CV. Asy-Syifa, cet-1, 1990
- Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Terjamah Shahih Bukhari Jilid IX*, Semarang : CV. Asy Syifa' Cet 1-1993
- Imam Taqiy Al-Din Abu Bakr bin Muhammad, *Kifayatul Akhyar*, Semarang: Toha Putra, tt.

- Joko Subagyo, *Metode Logi Penelitian (Dalam Teori Dan Prektek)*, Jakarta, . . .
Rineka Cipta, cet Ke-3, 1999
- Judianto S.H. Hartanto Widodo, *Segi – segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, Cet. Ke-1, 1989
- Lalu Husni, *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo, 1993
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, Edisi Revisi, Cet. Ke 3
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, cet Ke-14, 2001
- S. Margoyono, *Metedologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2000
- Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Bandung PT Al Ma’arif, 1993 Cet Ke 3
- Senjun Manulang, *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1987
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, cet-1
- Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-1, 2000
- Surah Sini Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, cet Ke-11, 1993
- Undang – undang No. 13 / 2003, *Ketenagakerjaan dengan Penjelasannya*, Semarang: Dahara Prize, Cet. Ke 3, 2006
- Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamiy wa Adillatuh*, juz IV (Beirut: Dar aal-Fikr)
- Widya Dharma I.R, *Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Semarang : Universitas Dipenogoro, 2003.
- Zainal Asikin, *Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, Ed. 1, Cet. Ke 3
- Prof. Dr. S. Nasution, M.A. *Matode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 1995, Ed. 2, Cet. Ke 1
- Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta, PT. Sinar Grafika,2000, Cet-1

Abi Bakar Ahmad Ibn Husein, Ibn Ali Al Baihaqy. Al – Sunnah, Al – Kubra, Beriut :
Darul Kutub Al Ilmiyah. Cet. 1 Jilid 6, Tahun 1994.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Habibah Sahara
Tempat / Tanggal Lahir : Kab.Semarang, 02 November 1985
Alamat asal : Dsn. Kepundung RT 02/04 Reksosari Suruh
Alamat sekarang : Jln. Tanjungsari III Rt. 7 / Rw. V Ngaliyan
Semarang

Jenjang Pendidikan :

1. SDN I Suruh Lulus Tahun 1999
2. SMP Negeri 4 Suko Sidoarjo Lulus Tahun 2001
3. MAN 1 Buduran Sidoarjo Lulus Tahun 2004
4. Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang Jurusan Hukum Perdata Islam (Ahwal Al-Syahsiyah)

Semarang, 15 Juni 2009
Penulis

Habibah Sahara
NIM. 042111006