

**ANALISIS TERHADAP PASAL 3-5 UNDANG-UNDANG
NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**
(Studi Kasus di PT. Karya Toha Putra Semarang)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (SI)
Dalam Ilmu Syari'ah**



Oleh:

NASYIATUL FADLILAH
NIM. 2103087

**JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2008**



DEPARTEMEN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Prof. Dr. Hamka Km. 02 Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. Nasyiatul fadlilah

Kepada : Yth. Dekan Fakultas Syariah
IAIN Walisongo Semarang
Di tempat.

Assalamu 'alaikum Warahmatullah.

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

Nama : **NASYIATUL FADLILAH**
NIM : **2103087**
Judul : **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM UNDANG-UNDANG NO. 2
TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi
Kasus di PT. Karya Toha Putra Semarang)**

Dengan ini saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera dimunaqasahkan.
Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullah

Semarang, ... Juni 2008

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Muhyiddin, M.Ag.
NIP. 150 216 809

Nur Hidayati Setyani, S.H.
NIP. 150 260 672



DEPARTEMEN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYSRI'AH
Prof. Dr. Hamka Km. 02 Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : **NASYIATUL FADLILAH**
NIM : **2103087**
Judul : **ANALISIS TERHADAP PASAL 3-5 UNDANG-
UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL**
(*Studi Kasus di PT. Karya Toha Putra Semarang*)

Telah dimunaqasahkan pada dewan Penguji fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude / baik / cukup, pada tanggal:

22 Juli 2008

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu (SI) tahun akademik 2007/2008.

Semarang, 22 Juli 2008

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,

Moh. Arifin, S.Ag.,M.Hum.
NIP. 150 279 720

Nur Hidayati Setyani, S.H.
NIP. 150 260 672

Penguji I,

Penguji II,

Drs. H. Eman Sulaeman, M.H.
NIP. 150 254 348
Pembimbing I,

Hj. Rr. Sugiharti, S.H, M.H
NIP. 150 104 180
Pembimbing II,

Drs. H. Muhyiddin, M.Ag.
NIP. 150 216 809

Nur Hidayati Setyani, S.H.
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 satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang,Juni 2008
Deklarator,

Nasyiatul Fadlilah

Motto

(29: النساء) مِنْكُمْ تَرَاضٍ عَنِ تِجَارَةٍ تَكُونُ أَنْ لَا
kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka
sama-suka di antara kamu.

(Al-Nisa': 29).¹

تَمُوتُ كَأَنَّكَ لِأَخْرَتِكَ وَاعْمَلْ أَبَدًا تَعِيشُ كَأَنَّكَ لِالدُّنْيَا
غَدًا

“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau hidup
selamanya dan beramalah untuk akhiratmu seakan-akan
engkau mati esok”²

1 Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra, 1978, hlm.
122.

2 H.R. Ibnu Asakir.

ABSTRAK

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah salah satu pedoman yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di dalam suatu perusahaan. Yang mana Undang-undang ini diharapkan mampu menyelesaikan perselisihan dengan cepat, tepat, adil, dan murah.

Yang menjadi perumusan masalah ini yaitu bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 di PT. Karya Toha Putra Semarang? Dan Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang?

Skripsi ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu jenis kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintahan. Data skunder yaitu literatur lainnya yang relevan dengan judul di atas. Dalam mengalisis data menggunakan deskriptif analisis.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang adalah sesuai dengan hukum Islam.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul “**Analisis Terhadap Pasal 3-5 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus di PT. Karya Toha Putra Semarang)**” ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) pada IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Walisongo Semarang.

Penulisan skripsi ini dilakukan dengan sebaik-baiknya, tetapi penulis menyadari bahwa tak ada gading yang retak, begitu juga penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikannya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Jamil, MA., selaku Rektor IAIN Walisongo Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk membahas skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Muhyiddin, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang.
3. Bapak H. Abdul Ghofur, M. Ag., selaku Kajur Muamalah yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. H. Muhyiddin M.Ag., dan Ibu Nur Hidayati Setyani S.H.. yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Joko, selaku Kepala Bagian Personalia PT. Karya Toha Putra Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Karya Toha Putra Semarang.

6. Para dosen dan staf pengajar di lingkungan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang yang membekali berbagai pengetahuan sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Segenap karyawan di lingkungan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang yang telah membantu secara administrasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan, baik material maupun spiritual.
9. Semua pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materiil dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah Swt senantiasa melipat gandakan balasan atas amal baik mereka dengan rahmat dan nikmat-Nya.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis mohon maaf jika ada kata-kata yang kurang berkenan dan semoga tulisan ini bisa memberi manfaat bagi semua. *Amien*.

Semarang ,....Juni 2008

Penulis,

Nasyiatul Fadlilah

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Bapak M. Zamah Sari dan Ibu Mir'atul Khasanah di rumah; sang anak yang telah melepaskan diri melesat menjalani takdirnya sendiri. Dengan ridla dan doamu semoga dapat tercapai cita-citaku bahagia di dunia dan di akhirat kelak. Amin amin ya Robbal-'Alamin.
- ❖ Adik-adikku; fida, Lina dan Ani, bagian keluarga yang senantiasa menemaniku di saat susah maupun senang dalam menjalani hidup ini. Kalianlah penyemangat hidupku.
- ❖ Keluarga Bapak Basith yang telah memberikan tumpangan selama penulis menimba ilmu.
- ❖ Indah dan Rodiyah, Mazia; Mas Ahsan, Mas Po, Mas Tol'an, Saidah, yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam penulisan skripsi ini dan menjadi penyemangat.
- ❖ Teman-teman di kos, Rara, Ninik, Anis, Anita, Olif, Tegar, Ella, Deni, Mbak Ida, dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, yang senantiasa menemani dan tempat kami bercurhat. Kalianlah purnama hatiku.
- ❖ Teman-teman; yang memberi bagian hidupku yang hilang dan mengisinya dengan kenangan yang lain.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
DEKLARASI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Telaah Pustaka	9
E. Metode Penelitian	12
F. Sistematika Penulisan Skripsi	15
BAB II : KONSEP HUKUM ISLAM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN	
A. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ash-shulhu</i>	17
B. Rukun dan Syarat <i>Ash-Shulhu</i>	21
C. Jenis-jenis <i>Ash-Shulhu</i>	28
D. Berakhirnya Akad <i>Ash-Shulhu</i>	33
BAB III : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 DI PT. KARYA TOHA PUTRA SEMARANG	
A. Sekilas Mengenai Undang-undang No. 2 Tahun 2004	34

1. Latar Belakang Terbentuknya undang-undang No. 2 Tahun 2004.....	34
2. Sistematika Undang-undang No. 2 Tahun 2004	37
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004.....	38
B. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	45
C. Profil PT Karya Toha Putra Semarang.....	49
1. Sejarah dan Perkembangan PT. Karya Toha Putra Semarang.....	49
2. struktur Organisasi PT. Karya Toha Putra Semarang	51
3. Tujuan Pendirian PT. Karya Toha Putra Semarang.....	53
D. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang.....	54
BAB IV : ANALISIS TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 DI PT. KARYA TOHA PUTRA SEMARANG	
A. Analisis terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004.....	59
B. Analisis hukum Islam terhadap pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang.....	66
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran-saran	77
C. Penutup	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.¹

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja/pekerja/buruh, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia perindustrian.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Sedangkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian di bidang industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, adil dan murah.

Undang-undang No. 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa

¹Undang-Undang no.13 tahun 2003, *Ketenagakerjaan dengan Penjelasannya*, Semarang: Dahara Prize, cet-3, 2006, hlm. 187

tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.²

Didasarkan pada pertimbangan tersebut, maka sebagai rangkaian diterbitkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menerbitkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³

Yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Pengertian lain dari pekerja adalah tiap orang yang melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk

²Himpunan Perundang-undangan R.I Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Undang-Undang R.I. No.2 Tahun 2004 Beserta Penjelasannya*, Bandung: Nuansa Aulia, cet-1, 2005, hlm. 65-6

³lihat Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 ayat 1

⁴*Ibid*, pasal 1 ayat 9

memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵ Menurut pengertian lain, bahwa yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, di mana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah atau jaminan hidup lainnya yang wajar.⁶

Sementara yang dimaksud dengan majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja. Dapat dikatakan juga bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.⁷

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 diartikan bahwa pengusaha/majikan adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁸

⁵Zaenal Asikin dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet- 5,2004, hlm. 42

⁶G. Kartasapoetra dkk. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, cet- 4, 1994,hlm. 17

⁷Zaenal Asikin dkk, *op. cit*, hlm. 43

⁸lihat Undang-Undang No2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 ayat 6

Dalam suatu perusahaan, sebelum melakukan kegiatan yang melibatkan antara pekerja dan majikan, diperlukan adanya suatu perjanjian kerja antara majikan sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua. Dalam perjanjian kerja ini pihak kedua harus bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak pertama serta di bawah penguasaannya dan kekuasaannya, selanjutnya pihak pertama harus memberikan kepada pihak kedua berupa upah yang sesuai.⁹

Karena perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, perjanjian kerja tersebut mutlak harus diwujudkan guna mengantisipasi dan menghindari kemungkinan terjadinya perselisihan atau konflik di antara kedua belah pihak di kemudian hari.

Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ (المائدة : 1)

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.*

(QS: Al- Maidah: 1)¹⁰

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 para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan

⁹Abdul Aziz Al- Kayath, *Etika Bekerja dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani Pers, 1994, hlm. 6

¹⁰Departemen Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta, Yayasan Penyelenggara Penterjemah dan Pentafsir Al- Qur'an, 1993 hlm. 156

menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.¹¹

Yang menjadi pokok dari adanya ketidakpuasan 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 *ash-shulhu*, yaitu sejenis akad untuk mengahiri suatu perselisihan, suatu kesepakatan untuk menyelesaikan suatu pertikaian secara damai dan saling memaafkan.

Kata *shulhu* merupakan istilah denotatif yang sangat umum. Istilah ini berkonotasi perdamaian dalam lapangan kehartaabendaan, permusuhan dan sebagainya.¹² Masing-masing yang sudah melakukan akad *shulhu* ini disebut sebagai *mushalih*. Dan persoalan yang diperselisihkan disebut *mushalih 'anhu*. Kemudian hal yang dilakukan oleh salah satu

¹¹Zaenal Asikin dkk., *op. cit*, hlm. 163.

¹²Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, cet- 1, hlm. 49

pihak terhadap lawannya untuk memutuskan perselisihan disebut *mushaih 'alaihi*, atau *badalush shulh*.¹³

Terjadinya perselisihan ini sudah ada sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda, yakni bermula dari buruh kereta api yang melakukan pemogokan. Karena itu yang pertama kali diatur oleh pemerintah Hindia Belanda adalah cara penyelesaian perselisihan perburuhan di lapangan perusahaan kereta api dengan diadakannya dewan pendamai,¹⁴ yang bertugas memberi perantara, ini adalah jika diperusahaan yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau dengan jalan lain yang merugikan kepentingan umum.¹⁵

Jika perselisihan tidak segera ditangani, akan mengakibatkan kerugian di berbagai pihak (majikan/pengusaha, buruh/tenaga kerja) juga merugikan kepentingan umum. Untuk itu adanya peraturan khusus mengenai penanganan perselisihan hubungan industrial supaya kerugian-kerugian yang diakibatkan dari perselisihan dapat teratasi. Kemudian dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pasal 3 ayat 1 dijelaskan bagaimana cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial; “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan

¹³Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, Bandung: PT. Al-Ma'arif, cet-3, 1993, hlm. 189

¹⁴Gunawi Katasapoetra dkk., *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico, Cet-1, 1982, hlm. 246-247

¹⁵Zaenal Asikin dkk., *op. cit* hlm. 167

penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat”.¹⁶

Dalam hal ini, penulis akan mengadakan penelitian di PT. Karya Toha Putra Semarang. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi penerbitan, percetakan dan penjualan buku, yang tentunya dalam menjalankan perusahaannya juga tidak bisa terlepas dari suatu perselisihan yang bisa menyebabkan kerugian dalam perusahaan dan juga para pekerjanya, sehingga dibutuhkan suatu penyelesaian agar perusahaan dapat menjalankan perusahaannya dengan maksimal.

Mengingat adanya suatu perselisihan dalam suatu perusahaan ditimbulkan oleh adanya ketidakpuasan terhadap kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan dalam hal ini harus memperhatikan hak-hak buru/pekerja seperti perbaikan upah, jaminan social dan lain-lain.

Dari uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan tersebut. Adapun judul skripsi yang penulis angkat adalah: **ANALISIS TERHADAP PASAL 3-5 UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Kasus di PT. Karya Toha Putra Semarang)**

¹⁶Lihat Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 3 ayat 1

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang?
2. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang?

C. Tujuan Penulisan

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

1. Untuk mengetahui dan mengkaji secara analitis mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang.

Disamping tujuan tersebut, hasil dari penelitian skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka memperkaya khasanah pemikiran Islam pada umumnya dan dalam pemikiran hukum Islam pada khususnya.

D. Telaah Pustaka

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis, pembahasan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebenarnya sudah banyak. Akan tetapi, penulisan skripsi, buku-buku atau karya tulis lainnya yang membahas secara khusus tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial analisis Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 studi kasus di PT. Karya Toha Putra Semarang belum penulis jumpai.

Dalam telaah pustaka ini penulis akan menguraikan beberapa karya yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain:

Skripsi yang disusun oleh Nur Sholihin, dalam skripsinya yang berjudul: **Manajemen Konflik Dan Kepemimpinan Nabi Muhammad (Studi Analisis Terhadap Pola Pengelolaan Konflik Di Madinah).**¹⁷

Dalam karya ini diterangkan bahwa dengan mengamati dan melihat secara langsung praktek kepemimpinan Nabi Muhammad, maka kepemimpinannya mempunyai relevansi yang begitu dekat dengan teori manajemen konflik. Teori yang sederhana yang memandang konflik sebagai suatu hal yang memang harus ada, dan tidak harus dihilangkan. Tugas dari seorang pemimpin adalah mengelola konflik tetap pada derajat dinamis yang pada dataran tertentu akan bersifat fungsional konstruktif membantu pencapaian tujuan organisasi.

¹⁷Nur Sholihin, Judul Skripsi: *Studi Analisis Terhadap Pola Kepemimpinan Nabi Muhammad (Studi Analisis Terhadap Pola Pengelolaan Konflik Di Madinah)*, skripsi tidak diterbitkan

Skripsi yang disusun oleh Muslikhudin, dalam skripsinya yang berjudul: **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.**¹⁸ Dalam skripsinya ini dijelaskan bahwa salah satu syarat pokok terjadinya arbitrase adalah adanya kehendak dari para pihak yang bersenjata untuk menyelesaikan setiap perbedaan pendapat, perselisihan maupun sengketa yang terjadi di antara mereka melalui pranata arbitrase, di luar pranata peradilan yang dituangkan atau dibuat secara tertulis dalam suatu klausula arbitrase dalam perjanjian pokok sebelum perselisihan atau sengketa muncul, maupun dalam bentuk suatu perjanjian arbitrase tersendiri setelah perbedaan pendapat, perselisihan atau sengketa timbul.

Semua persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali tanpa ada kesepakatan kedua belah pihak. Karena kesepakatan harus dilakukan atas itikad baik dari niat kedua belah pihak agar sengketanya diputus secara adil dan pemilihan arbiter atas kesepakatan kedua belah pihak. Meskipun perjanjian arbitrase merupakan perjanjian tambahan dari perjanjian pokok namun dalam prakteknya perjanjian ini berisi pokok-pokok yang menjadi keabsahan suatu perjanjian.

Endang Rohani menjelaskan bahwa antara konflik antara serikat buruh dengan perusahaan terjadi melalui beberapa tahapan, yaitu yang

¹⁸Muslikhudin, judul skripsi: *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*. Skripsi tidak diterbitkan.

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

Gunawi Widjaja dalam bukunya yang berjudul *Alternatif Penyelesaian Sengketa*²⁰ menerangkan bahwa Pranata penyelesaian alternatif pada dasarnya merupakan suatu bentuk penyelesaian 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 bersengketa. 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. Sampai seberapa jauh kesepakatan untuk menyelesaikan sengketa di luar pengadilan ini mengikat dalam sistem hukum positif yang berlaku, ternyata tidak dapat kita temukan suatu persamaan yang berlaku secara universal untuk semua aturan hukum yang berlaku.

Sejauh penelusuran penulis, dan informasi yang penulis ketahui, sampai penelitian ini dilakukan, belum ada skripsi atau penelitian yang khusus mengkaji tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

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

²⁰Gunawi Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, cet. 2, 2000

dilihat dari perspektif hukum Islam, analisis Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, studi kasus di PT. Karya Toha Putra Semarang.

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 di atas, yaitu:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintahan.²¹

2. Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang penting dalam penelitian. Yang dimaksud dengan sumber data penelitian adalah subyek dari mana data yang diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut dinamakan responden, yaitu yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis atau lisan.²²

a. Data Primer

²¹Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, cet-11, 1993, hlm. 114

²²Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet. Ke- 11, 1993, hlm. 114.

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber primer atau utama, yaitu sumber yang diperoleh langsung di lapangan²³

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat data lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.²⁴

c. Dara Tertier

Data tertier adalah data pelengkap yang dapat berupa kamus, internet, atau yang berkenaan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Metode Pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada informan.²⁵

Adapun informan yang penulis ajukan sejumlah pertanyaan adalah kepala bagian personalia PT. Karya Toha Putra Semarang.

²³Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet-6, 2005, hlm. 91

²⁴Ibid, hlm. 94

²⁵Joko Subagyo, *Metode Penelitian (dalam Teori dan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, cet-3, 1999, hlm. 39

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Observasi yang digunakan adalah observasi non partisipan, yaitu tidak ikut dalam kehidupan orang yang diobservasi dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat.

4. Metode Analisis Data

Setelah penulis memperoleh data yang diperlukan dan telah cukup memadai, kemudian data tersebut dianalisa oleh penulis. Karena menganalisis data merupakan langkah yang sangat kritis dalam penelitian, maka peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan.²⁶

Adapun metode analisis yang penulis gunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan atau melukiskan keadaan obyek penelitian. Metode deskriptif ini memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta (*fact finding*) yang tampak atau sebagaimana adanya.²⁷ 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 kemudian dianalisis sampai pada kesimpulan.

²⁶Ida Bagoes Mantra, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet-1, 2004, hlm. 132

²⁷Suharsini Arikunto, *op. cit*, hlm. 209

Sedangkan pola pemikiran dalam analisis penelitian ini menggunakan pola berfikir induktif, yakni pemikiran yang bertolak dari fakta empiris yang didapat dari lapangan (berupa data lapangan) yang kemudian dianalisis, ditafsirkan dan berakhir dengan penyimpulan terhadap permasalahan berdasarkan pada data lapangan tersebut.

Langkah yang dilakukan adalah membuat kategori-kategori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian (terkait dengan prosedur pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang). Kemudian dikaitkan dengan ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber hukum, yang mana untuk mengetahui dari segi hukum Islam ini, penulis menggunakan pendekatan yang memandang agama dari segi ajarannya yang pokok dan asli dari Tuhan.²⁸

F. Sistematika Penulisan

Dalam uraian ini disusun dalam lima bab, antara bab yang satu sampai dengan bab yang lain merupakan uraian yang berkesinambungan. Wujud dari uraian di atas digambarkan dalam sistematika sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini memuat segala sesuatu yang bias mengantarkan ke arah tujuan pembahasan, pada bab pendahuluan ini terdiri dari: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan

²⁸Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet-6, 2006, hlm. 28

penelitian, telaah pustaka, metode penelitian ,dan sistematika penulisan.

II. KONSEP HUKUM ISLAM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Dalam bab II ini berisi tentang penyelesaian perselisihan hubungan industri dalam Islam, yang meliputi pengertian, dasar hukum, syarat dan rukun, macam-macam akad shulhu, dan berakhirnya akad

III. PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 DI PT. KARYA TOHA PUTRA SEMARANG

Dalam bab III ini berisi tentang Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan profil PT. Karya Toha Putra Semarang dan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Toha Putra Semarang

IV. ANALISIS

Dalam bab IV ini berisi tentang analisis terhadap pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan analisis hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Kaya Toha Putra Semarang.

V. PENUTUP

Dalam bab 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 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 berlawanan¹.

Kata *Shulhu* ini merupakan istilah denotatif yang sangat umum, istilah ini bisa berarti perdamaian dalam lapangan kehartabendaan, permusuhan, urusan rumah tangga dan sebagainya.²

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

العقد الذى ينقطع به حصومة المتخاصمين³

Artinya: akad yang memutuskan perselisihan dua pihak yang berselisih

Sementara Hasbi Ash-shiddieqy mengartikan bahwa *Ash-Shulhu* adalah akad yang disepakati dua orang yang bertengkar dalam hak untuk melaksanakan sesuatu, dengan akad tersebut dapat hilang perselisihan.⁴

¹Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Bandung: PT. Alma’arif, 1993, cet- 3, hlm. 89

²Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993, hlm. 49

³Imam Taqiy Al-Din Abu Bakr bin Muhammad, *Kifayatul Akhyar*, Semarang: Toha Putra, tt., hlm. 271.

⁴Hasby Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Jakarta: Bulan Bintang, 1974, hlm. 104.

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 tuntutananya, 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 *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*.⁵

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:

⁵Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-2, 1996, hlm. 26

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَت إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى
فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ
وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (الحجرات: 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).⁶

Dalam surat An-Nisa' ayat 128 Allah berfirman:

...وَالصُّلْحُ خَيْرٌ... (النساء: 128)

Artinya: Perdamaian itu adalah perbuatan yang amat baik (An-Nisa' ayat 128)⁷

Dalam Sunnah, anjuran perdamaian ini dapat ditemui dalam hadits Nabi Muhammad SAW. dari Abu Daud, At Tarmizi, Ibnu Majah, Al- Hakim dan Ibnu Hibban meriwayatkan dari Amar bin Auf, bahwa Rasulullah SAW. bersabda:

الصلح جائز بين المسلمين الا صلحا حرم حلالا او حل حراما

Artinya: Perdamaian antara orang-orang muslim itu dibolehkan, kecuali melakukan perjanjian yang menghalalkan yang haram atau mengharamkan yang halal.⁸

⁶Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, hlm. 846

⁷*Ibid*, hlm. 143

⁸ Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 190

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.⁹

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.¹⁰

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.¹¹

⁹Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-2, 1996, hlm. 27-28

¹⁰*Ibid*, hlm. 31

¹¹Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 3

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.

B. 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.¹² Ulama' lain berpendapat, bahwa rukun *ash-shulhu* ada empat yakni adanya dua orang yang melakukan akad, ijab qabul, persoalan yang diperselisihkan (*mushalih 'anhu*) dan bentuk perdamaian yang mereka sepakati (*badl al- shulh*).¹³

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.

¹²Helmi Karim, *Op. cit*, hlm. 49

¹³*Ibid*, hlm. 57

- 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.¹⁴

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 dilaksanakan (dapat dipaksakan pelaksanaannya). Perdamaian ini tidak dapat dibatalkan secara sepihak, walaupun hendak dibatalkan harus berdasarkan kepada kesepakatan kedua belah pihak.¹⁵

Dengan adanya akad ini penggugat berpegang kepada *mushalih 'alaih* dan tergugat tidak berhak lagi meminta dan menggugurkan gugatannya, karena suaranya tidak lagi didengar.¹⁶

2. Syarat Ash-Shulhu

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

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

¹⁴Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 174

¹⁵Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-1, 2000, hlm.

¹⁶Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 190

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'*.¹⁷ 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, 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

¹⁷Hendi Suhendi, *Op. cit.*, hlm. 174

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.¹⁸

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 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.

¹⁸Suhrawardi K. Lubis, *Op. cit*, hlm. 180-181

- 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.¹⁹
- 4.) Salah satu pihak yang melakukan akad itu bukanlah orang murtad. Syarat terakhir ini dikemukakan oleh kelompok Hanafiyah, sedangkan jumbuhur ulama' tidak memakainya.²⁰

b. Menyangkut Obyek Perdamaian.

Tentang obyek perdamaian haruslah memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1.) Bahwa ia berbentuk harta yang dapat dinilai, dapat diserahterimakan atau berguna.
- 2.) Bahwa ia diketahui secara jelas sekali, sampai pada tingkat adanya kesamaran dan ketidakjelasan yang dapat membawa kepada perselisihan, jika memerlukan penyerahan dan penerimaan.²¹

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.

¹⁹Helmi Karim, *Op. cit*, hlm. 57-58

²⁰Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamiy wa Adillatuh*, juz IV (Beirut: Dar aal-Fikr, 1984, hlm. 72

²¹Hendi Suhendi, *Op. cit*, hlm. 174-175

Dan pada suatu riwayat oleh Abu Daud:

وَأَمَّا أَقْضَى بَيْنَكُمْ بِرَأْيِي فِيمَا لَمْ يَنْزَلْ عَلَيَّ فِيهِ

*Artinya: Aku hanya dapat memutuskan di antara kamu dengan pendapatku sendiri, yang tidak turun wahyu kepadaku tentang hal ini.*²²

Hadits ini menunjukkan, bahwa sahnya pemutusan suatu masalah yang tidak diketahui, tetapi harus dengan penyelesaian.²³

c. Menyangkut Persoalan yang Boleh Didamaikan

Adapun persoalan atau pertikaian yang boleh atau dapat didamaikan hanyalah sebatas menyangkut hal-hal:

1.) 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).²⁴

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 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*

²²Mu'amal Hamidy, *Op. cit.*, hlm. 250.

²³Sayyid Sabiq, *Op. cit.*, hlm. 192-193

²⁴Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Op. cit.*, hlm. 30

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

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.²⁵

Kalau seorang saksi bersulh dengan harta agar ia menyembunyikan kesaksian dalam hal yang menyangkut hak Allah atau hak manusia, maka dalam keadaan seperti ini *ash-shulh* tidak shahih, karena menyembunyikan kesaksian diharamkan.²⁶ Firman Allah:

... وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آتَمٌ قَلْبُهُ... (البقرة: 283)

*Artinya: Dan janganlah kamu menyembunyikan persaksian. Dan barang siapa yang menyembunyikannya, maka sesungguhnya ia adalah orang-orang yang berdosa hatinya. (Al-Baqarah: 283)*²⁷

²⁵*Ibid*, hlm. 194-195

²⁶Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Op. cit*, hlm. 30

²⁷Departemen AgamaR.I, *Op. cit*, hlm. 71.

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 *syari'*, bukan disyariatkan untuk kepentingan harta. Dan *ash-shulh* juga tidak sah untuk pengaduan perkawinan.²⁸

C. Jenis-jenis *Ash-Shulhu*

Ash-shulh dibagi menjadi empat jenis, yaitu perdamaian antara orang Islam dengan non Islam, perdamaian antara imam dengan kaum *bughah*, perdamaian antara suami istri, dan perdamaian dalam urusan muamalat.²⁹

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.

²⁸Sayyid Sabiq, *Op. cit.*, hlm. 195

²⁹Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, cet-1, hlm. 490

4. Perdamaian dalam muamalat, yaitu membentuk perdamaian dalam masalah yang ada kaitannya dengan perselisihan–perselisihan yang terjadi dalam masalah muamalat.³⁰

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 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 Hadrud 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.³¹

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.

³⁰Hendi Suhendi, *Op. cit*, hlm. 176

³¹*Ibid*, hlm. 176-177

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.³²

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 digugatkan 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 kesahannnya.

³²Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm. 196-197

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.³³

Golongan Syafi'iyah 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 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.³⁴

3. *Ash-shulh* tentang sukut

³³Ibnu Rusyd, *Terjemah Bidayatul Mujtahid*, Semarang: CV. Asy-Syifa, cet-1, 1990, hlm.

³⁴Helmi Karim, *Op. cit*, hlm. 55-56

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 Syafi'i berpendapat bahwa perdamaian dalam perkara bentuk ini tidak boleh, sebab sikap diam itu menunjukkan sikap pengingkaran tergugat. Dengan demikian, *ash-shulh* jenis ini termasuk dalam muamalat munkar.³⁵

Para ulama membolehkan dilakukannya perdamaian tentang gugatan yang diingkari dan didiamkan. Ibn Hazm dan Imam Syafi'I, 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 tidak ada.

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:

...وَتَدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ... (البقرة: 188)

³⁵Wahbah Zuhaili, *Op. cit*, hlm. 295-297

Artinya: Dan janganlah kamu membawa (urusan) harta kepada hakim.

(Al-Baqaraah: 188)³⁶

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

D. Berakhirnya Akad *Ash-shulh*

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

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.³⁷

³⁶Departemen Agama R.I, *Op. cit*, hlm. 35

³⁷Helmi Karim, *Op. cit*, hlm. 60

BAB III
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM UNDANG-UNDANG
NO. 2 TAHUN 2004
DI PT. KARYA TOHA PUTRA SEMARANG

A. Sekilas Mengenai Undang-undang No. 2 Tahun 2004

1. Latar Belakang Terbentuknya Undang-undang No. 2 Tahun 2004

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.¹

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja atau buruh, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia perindustrian.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial dapat terjadi karena hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum

¹Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan dengan Penjelasannya*, Semarang: Dahara Prize, cet-3, 206, hlm. 187

ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dengan suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Begitu juga dengan Undang-undang No. 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Karena undang-undang ini hanya mengatur penyelesaian perselisihan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga

Peradilan Hubungan Industrial yang diatur dalam undang-undang akan dapat menyelesaikan kasus-kasus hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era-keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dibatasi. Persaingan di antara pekerja/buruh di dalam satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Didasarkan pada pertimbangan tersebut, maka sebagai rangkaian diterbitkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Pemerintah menerbitkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial. Dalam pertimbangan diterbitkannya undang-undang ini disebutkan, dalam era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.²

²Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), *Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Beserta Penjelasannya*, Bandung: CV. Nuansa Aulia, cet-1, 2005, hlm. 65-67

2. Sistematika Undang-undang No. 2 Tahun 2004

Dengan diundangkannya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Undang-undang No. 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak berlaku lagi. Adapun isi atau sistematika dari Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- a. Terdiri dari 8 (delapan) bab, dan
- b. Terdiri dari 126 pasal

Bab I. Ketentuan Umum

Bab II. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bab III. Pengadilan Hubungan Industrial

Bab IV. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan
Hubungan Industrial

Bab V. Sanksi Administrasi Dan Ketentuan Pidana

Bab VI. Ketentuan Lain-lain

Bab VII. Ketentuan Peralihan

Bab VIII. Ketentuan Penutup

Undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perundang-undangan.
- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perundang-undangan.
- c. Pengakhiran hubungan kerja
- d. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatkerjaan.³

3. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004

Perselisihan atau disebut pula dengan sengketa atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *conflic* atau *dispute* merupakan suatu akibat yang terjadi dari hubungan antar manusia. Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia yang lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lainnya. Karena perselisihan merupakan suatu yang wajar, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian konflik tersebut sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses negatif. Demikian halnya dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak

³*Ibid*, hlm. 68

yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadinya konflik tetap tidak bisa dihindari.⁴

Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁵

Dari pengertian tersebut dapat ditarik 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
2. Perselisihan kepentingan: yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet-3, 2003, hlm. 89-90

⁵Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 ayat 1

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja: yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh: yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatkerjaan.⁶

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 terdapat 5 (lima) cara penyelesaian perselisihan, yaitu: dengan cara perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi, lembaga arbitrase, dan Pengadilan Hubungan industrial. Bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial, maka serikat buruh dan pengusaha mencari penyelesaian perselisihan secara damai dengan jalan perundingan bipartit dengan musyawarah untuk mufakat. Persetujuan yang dicapai melalui perundingan ini dapat disusun menjadi perjanjian kerja. Jika dalam perundingan ini oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Setelah itu instansi yang bertanggung jawab tersebut menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak memberi

⁶*Ibid*, pasal 2, 3, 4, 5

jawaban, maka penyelesaian dilimpahkan kepada mediator. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Dalam hal ini mediator tidak ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Jika tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Penyelesaian secara konsiliasi, yaitu cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan. Konsiliator ini ikut serta secara aktif dalam memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.⁷

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator

⁷Lalu Husni, *Op cit*, hlm. 94

yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke-8 (delapan) harus sudah dilakukan sidang konsiliasi.

Dalam hal tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Para pihak yang mengadakan perjanjian untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial ini harus dilampiri risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan apabila disetujui oleh tergugat.

Penyelesaian melalui Pengadilan dalam pemeriksaannya menggunakan dua cara yaitu pemeriksaan dengan cara biasa dan pemeriksaan dengan cara cepat.

1. Pemeriksaan dengan cara biasa
 - a. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama
 - b. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disamakan di tempat kediaman terakhir.
 - c. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui kepala kelurahan yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman terakhir.
 - d. Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan.
 - e. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak diketahui, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung pengadilan yang memeriksanya.⁸

Dalam hal salah satu pihak/para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan, ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penundaan. Jika sidang ditunda sampai 2 (dua) kali tetapi penggugat tidak datang, maka gugatan dianggap gugur dan jika yang tergugat

⁸Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perelisihan Hubungan Industrial Pasal 89

tidak datang sampai 3 (tiga) kali maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

2. Pemeriksaan dengan cara cepat

Para pihak atau salah satu pihak mempunyai kepentingan yang mendesak, para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterima permohonan, ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan/tidaknya permohonan. Jika dikabulkan, dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan dikabulkannya permohonan, Majelis Hakim menentukan hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan dan waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua pihak tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Pemberian keputusan wajib diberikan Majelis Hakim selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Penyelesaian melalui arbitrase adalah putusan dari juru damai (arbiter), yaitu apabila para pihak yang berselisih atas kehendak mereka sendiri dan atau atas anjuran dari pegawai atau Panitia daerah yang memberikan perantaraan untuk menyerahkan perselisihan

mereka agar dapat diselesaikan oleh juru/dewan pemisah, dimana kehendaknya itu harus dinyatakan dalam surat perjanjian yang dibuat oleh kedua pihak di muka pegawai atau panitia daerah tersebut.⁹ Penyelesaian perselisihan oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila upaya perdamaian tercapai. Maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Dan apabila upaya perdamaian gagal, arbiter meneruskan sidang arbitrase. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter.

B. Pihak-Pihak yang Terlibat dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan ini melibatkan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha /majikan, pemerintah dan hakim

1. Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

Yang dimaksud dengan pekerja/buruh dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁹ G. Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-4, hlm. 20

Untuk keperluan tertentu kadang-kadang dilakukan perluasan bagi pengertian buruh sebagai berikut:¹⁰

- a. Magang, murid dan sebagainya yang melakukan pekerjaan di perusahaan yang diwajibkan mmberi tunjangan, juga dalam hal mereka tidak menerima upah
- b. Pemborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, kecuali bila pemborong itu sendiri menjalankan perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan.
- c. Mereka yang bekerja pada seorang pemborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang memberikan tunjangan.
- d. Orang hukuman yang bekerja di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, akan tetapi ia tidak berhak mendapat ganti rugi karena kecelakaan, selama menjalani hukuman.

Seseorang disebut buruh apabila telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Jika tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanyalah tenaga kerja. Serikat pekerja/serikat buruh adalah suatu organisasi yang terbentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹¹ Sedang organisasi yang terdiri dari gabungan beberapa serikat pekerja/serikat buruh disebut dengan federasi

¹⁰Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet-IV, Djambatan, 1983, hlm 28

¹¹Undang-undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pasal 1 ayat 1

serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh ini sifatnya permanent, demokratis, dibentuk secara sukarela, oleh, dari, dan untuk buruh dengan tujuan untuk:

- a. Melindungi hak dan kepentingan kaum buruh
- b. Meningkatkan derajat dan martabat kaum buruh
- c. Meningkatkan kedudukan, partisipasi dan tanggung jawab kaum buruh dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara dalam usaha-usaha pembangunan.¹²

2. Pengusaha

Yang dimaksud dengan pengusaha menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Pemerintah

Campur tangan Negara dalam soal-soal ketenagakerjaan adalah merupakan faktor yang sangat penting karena adanya campur tangan negara inilah maka hukum ketenagakerjaan akan menjadi adil. Bentuk

¹²Zaenal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hlm.

campur tangan negara dalam soal-soal ketenagakerjaan ini nampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal ketenagakerjaan.

4. hakim

Hakim disini mempunyai wewenang dalam menerima, memeriksa dan memberikan putusan suatu permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain hakim, sebagai perantara dalam menyelesaikan perselisihan adalah mediator dan konsiliator. Mediator dan adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Sedangkan konsiliator adalah seseorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

C. Profil PT. Karya Toha Putra Semarang

1. Sejarah dan Perkembangan PT. Karya Toha Putra Semarang

PT. Karya Toha Putra Semarang adalah perusahaan percetakan dan penerbitan yang didirikan pada tahun 1956. Dan perintisnya adalah H. Toha Putra yang upaya pendiriannya telah dilakukan sejak tahun 1940. Saat itu terjadi peperangan melawan penjajah Belanda. Karena tidak ada biaya, H. Toha terpaksa meninggalkan bangku sekolah di *Yong Islamic Band* (YIB) Bulu Semarang. Dari pada menganggur, H. Toha membantu pamannya yang memiliki toko kitab Al-Munawar di Kauman Semarang. Namun tidak lama kemudian akibat perang pula terpaksa toko H. Toha tutup.

Dengan berbekal kepercayaan dan keberanian, H. Toha memberanikan diri untuk menghubungi pengusaha percetakan di Cirebon. Pengusaha percetakan tersebut adalah atasan paman H. Toha. Dengan kepercayaan dan tekad, H. Toha melanjutkan usaha yang ditekuni pamannya.

Dengan bantuan pengusaha tersebut, H. Toha dikirim buku sebanyak 500 eksemplar dari berbagai jenis. Dari penjualan buku tersebut diperoleh modal untuk membeli mesin cetak manual (*hand press*) untuk digunakan mencetak buku-buku kecil seperti Yaasin.

Tahun 1956, H. Toha mendirikan buku dengan nama Al-Munir. Tidak lama setelah itu terjadi krisis kertas. Namun Al-Munir mendapatkan dukungan dari IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia) sehingga masih bisa meneruskan usahanya. Tahun 1962 IKAPI menyarankan Al-Munir supaya

menggunakan badan usaha CV. Dengan kepemilikan atas nama Haji Toha yang diberi nama CV. Toha Putra, dengan akte pendirian No. 27 oleh notaris B. Gondowiryo yang berkedudukan di Jl. Kauman Semarang. Tahun 1981 CV. Toha Putra berkembang menjadi badan usaha yang meliputi percetakan, penerbitan, dan penjualan yang diresmikan oleh Wali Kota Semarang pada waktu itu, Bapak Haji Imam Suparto, SH.

Pada awalnya daerah pemasaran CV. Toha Putra hanya di daerah Semarang saja. Namun demikian dengan perkembangan perusahaan yang sangat pesat maka CV. Toha Putra memperluas daerah pemasaran di pasar nasional, hal ini disebabkan karena permintaan konsumen meningkat.

Semakin ketatnya persaingan di bidang percetakan buku, Haji Toha sebagai pemilik percetakan CV. Toha Putra menerapkan strategi pasar melalui system *direct selling*, yaitu menjual langsung ke toko-toko yang ditunjuk. Selain itu, CV. Toha Putra melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan dan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia.

CV. Toha Putra lambat laun berkembang semakin besar, kuat dan kokoh dalam menghadapi berbagai macam persaingan. Saat ini tidak kurang dari 20 cabang telah dikembangkan di seluruh Indonesia untuk menjual hasil produksi PT. Karya Toha Putra.

percetakan yang berlokasi di Jl. Gotong Royong Mangkang perkembangannya sangat pesat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan luas daerah pemasaran dan bertambahnya cabang di daerah lain, bahkan sejak

tahun 1990, produk buku-buku banyak yang diekspor ke luar negeri, yaitu Malaysia.

Tanggal 27 Februari 1996 CV. Toha Putra berubah nama menjadi PT. Karya Toha Putra dengan akta No. 9 oleh Notaris Mustawi Sawilin Semarang dan telah memasuki pasar nasional. Perubahan badan hukum dari CV. Manjadi PT. disebabkan karena PT. bersifat lebih terbuka dan pemilik modal bersifat aktif. Sedangkan dalam CV. Pemilik modal bersifat pasif.

Saat ini kepemimpinan pada perusahaan PT. Karya Toha Putra Semarang dipimpin oleh generasi ke-2 (dua) yaitu Hasan Toha Putra, dengan jumlah total karyawannya adalah 194, terdiri dari 156 karyawan perempuan yang khusus mengerjakan bagian finishing dan 38 pekerja laki-laki yang terbagi dalam berbagai kasi yang ada di PT. Karya Toha Semarang.

Pada perkembangan selanjutnya, bisnis yang digeluti tidak hanya mencetak buku-buku Islam, tetapi juga buku-buku umum dan juga merambah ke dunia pendidikan. Toha Putra Group mempunyai lembaga pendidikan Hidayatullah yang menangani pendidikan mulai dari TK, SD, dan SMP.

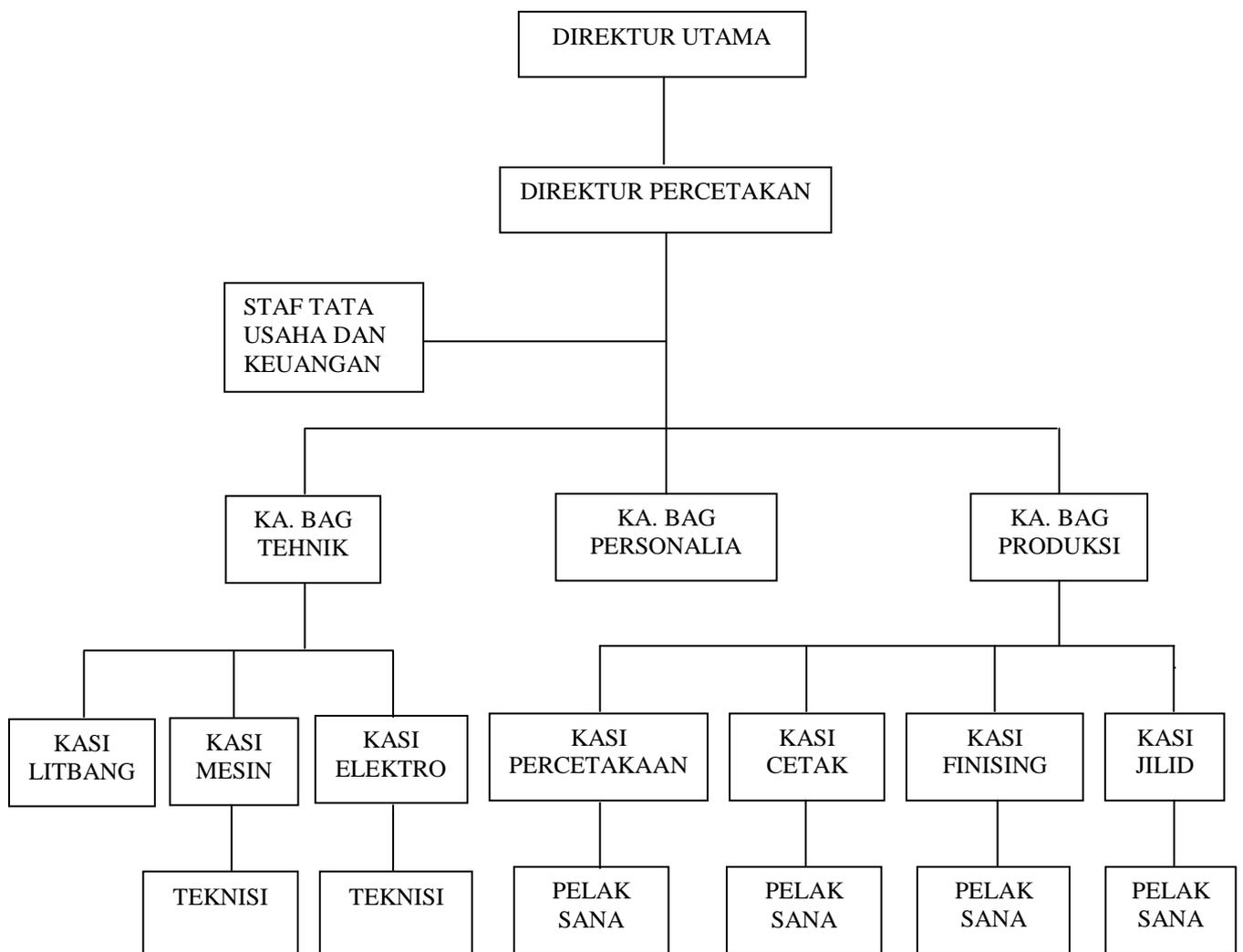
2. Struktur Organisasi

Organisasi diperlukan oleh manajemen guna menjamin efektifitas kerja kelompok. Pada masyarakat modern, pekerjaan yang harus dilaksanakan seseorang tidak mungkin dikerjakan sendiri, melainkan merupakan usaha bersama dengan orang lain. Oleh sebab itu, masyarakat modern lebih dikenal sebagai masyarakat organisasi. Artinya tanpa

berorganisasi tidak mungkin orang dapat mencapai tujuannya.¹³ PT. Karya Toha Putra melakukan reformasi kepengurusan 5 tahun sekali atau disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Adapun struktur organisasi di perusahaan PT. Karya Toha Putra Semarang adalah sebagai berikut:

Gambar

Struktur Organisasi PT. Karya Toha Putra Semarang



¹³ Heidjrahman Ranupandojo, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN, cet-2, 1996, hlm. 36

3. Tujuan Pendirian PT. Karya Toha Putra Semarang

PT. Karya Toha Putra Semarang sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan dan percetakan dengan manajemen syari'ah sebagai suatu sistem kehidupan di dalamnya yang mengatur semua aktivitas personil perusahaan.

Suatu perusahaan didirikan pasti mempunyai suatu tujuan tertentu yang hendak dicapai. Dengan adanya suatu tujuan perusahaan akan lebih memfokuskan proses berfikir untuk mencapainya dengan kekuatan atau usaha yang maksimal dan berorientasi kepada pencapaian suatu tujuan.

Adapun tujuan dari didirikannya PT. Karya Toha Putra adalah sebagai berikut:

a. Tujuan umum

1. Untuk memperoleh laba. Sebagaimana perusahaan swasta, keuntungan merupakan tujuan utama didirikannya suatu perusahaan. Modal yang ditanam di dalam perusahaan diharapkan akan menghasilkan keuntungan atau laba maksimal.
2. Menciptakan hasil produksi yang berkualitas, baik menyangkut fisik maupun isi dari buku itu sendiri agar tetap diminati oleh konsumen.

b. Tujuan Khusus

1. Mencerdaskan kehidupan bangsa. PT. Karya Toha Putra juga mempunyai tujuan untuk ikut andil dalam peningkatan kecerdasan bangsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil produksi perusahaan yang

berupa buku-buku pelajaran, buku-buku agama maupun buku-buku ilmiah.

2. Menambah minat baca para pelajar, mahasiswa, dan masyarakat melalui buku-buku yang diterbitkan.
3. Untuk menerbitkan buku-buku yang sudah dikoreksi dari pihak lain.
4. Mencetak dan menerbitkan buku-buku keislaman dan disebarakan pada masyarakat.
5. Untuk Pendidikan.

D. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT. Karya Toha Putra Semarang

Suatu kebijaksanaan yang telah diberikan kepada sekelompok manusia, karena adanya reaksi yang berbeda-beda, akan diterima oleh sebagian dari mereka dengan rasa kepuasan, tetapi sebagian lagi akan menerimanya dengan kurang puas.

Dalam perusahaan yang merupakan lingkungan masyarakat pekerja yang tertentu, hubungan perburuhannyapun tidak terlepas dari pengertian-pengertian di atas. Suatu kebijaksanaan pengusaha yang telah dipertimbangkan dengan matang, akan diterima oleh para buruhnya dengan rasa puas dan ada pula yang kurang puas. Mereka yang merasa kurang puas ini telah mengandung benih-benih perselisihan antara pemberi kebijaksanaan dengan mereka, dan apabila rasa kurang puas ini diekspos dan dikembangkan, akan terjadi kegoncangan dalam perusahaan, di mana kegoncangan ini harus

segera diatasi, salah satunya adalah dengan jalan musyawarah, dengan demikian maka perusahaan akan dapat melangsungkan proses produksi sebagaimana yang telah direncanakan. PT. Karya Toha Putra sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan, penerbitan dan penjualan buku, juga tidak bisa terlepas dari terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial antara buruh dengan pengusaha, seperti pada perusahaan lain pada umumnya.

Faktor pertama yang mengakibatkan perselisihan di PT. Karya Toha Putra adalah adanya ketidakpuasan terhadap besarnya upah yang diberikan/ditentukan oleh perusahaan. Yang mana karena rasa ketidakpuasan tersebut, buruh kemudian menuntut adanya kenaikan upah.

Salah satu kasus yang terjadi yang menyebabkan perselisihan adalah adanya seorang karyawan yang menuntut adanya kenaikan upah. Ini terjadi pada awal masuknya karyawan, yaitu pada bulan Januari 2008. Adanya penuntutan kenaikan upah tersebut dikarenakan adanya perasaan ketidakadilan pada karyawan tersebut. Ketidakadilan yang menyebabkan perselisihan tersebut adalah bahwa besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Karyawan tersebut juga beralasan bahwa perusahaan tidak adil dalam pemberian gaji, dia sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun tetapi gaji yang diberikan kepadanya sama dengan gaji yang diperoleh dengan karyawan baru. Karyawan tersebut kemudian mengajukan tuntutan kepada perusahaan dengan melalui serikat pekerja yang ada di perusahaan, kemudian melalui

pimpinan serikat buruh yaitu bapak Abdul Wahab, tuntutan kenaikan upah tersebut diajukan kepada kepala bagian personalia yaitu bapak Joko. Untuk mengatasi permasalahan tersebut yang bisa mengakibatkan adanya perselisihan lebih lanjut, maka perusahaan yang dalam hal ini diwakili oleh kepala bagian personalia dan dari karyawan diwakili oleh pimpinan serikat buruh mengadakan musyawarah. Alasan perusahaan tidak memenuhi tuntutan tersebut adalah bahwa pengusaha sudah memberikan hak karyawan tersebut sesuai dengan perjanjian yang telah dilakukan pada awal masuknya karyawan. Yaitu bahwa gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah sesuai dengan UMR.

Faktor kedua adalah adanya ketidakpuasan buruh terhadap besarnya pesangon yang diberikan oleh perusahaan. Sama halnya dengan upah, para buruh juga menuntut perusahaan untuk menaikkan pesangon.

Kasus adanya perselisihan karena ketidakpuasan terhadap besarnya pesangon yang diberikan oleh perusahaan ini karena besarnya pesangon yang diberikan perusahaan dirasa kurang mencukupi biaya hidup setelah keluar dari perusahaan. Kemudian kasus ini dimusyawarahkan dengan kepala bagian personalia yang selanjutnya disepakati bahwa besarnya pesangon yang diberikan oleh perusahaan sama dengan besarnya UMR. Yang mana ketentuan tentang terhadap besarnya pesangon tercantum dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, satu bulan upah
- b. Masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun, dua bulan upah
- c. Masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun, tiga bulan upah
- d. Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun, empat bulan upah
- e. Masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun, lima bulan upah
- f. Masa kerja lima tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun, enam bulan upah
- g. Masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari tujuh tahun, tujuh bulan upah
- h. Masa kerja tujuh tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan tahun, delapan bulan upah
- i. Masa kerja delapan tahun atau lebih, sembilan bulan upah

Faktor ketiga adalah mengenai kebijakan perusahaan dalam memberikan jamsostek. Ini terjadi pada awal masuknya karyawan ke perusahaan. Dimana perusahaan belum melakukan koordinasi kepada karyawan baru mengenai kebijakan jamsostek, sehingga para karyawan baru belum mengetahui jaminan-jaminan sosial apa saja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Faktor jamsostek ini juga terjadi karena adanya profokasi dari pihak luar/karyawan diluar perusahaan PT. Karya Toha Putra yang membandingkan besarnya jamsostek di perusahaannya dengan PT. Karya Toha Putra.

Perselisihan ini terjadi karena adanya beberapa karyawan yang menuntut kebijakan, kemudian persoalannya diadukan kepada pimpinan serikat buruh yang ada di PT. Karya Toha Putra SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang saat ini dijabat oleh Abdul Wahab. Kemudian permasalahan disampaikan kepada atasan, dan sebelum terjadi perselisihan lebih lanjut yang bisa mengakibatkan terjadinya pemogokan kerja, perusahaan dalam hal ini

segera mengajak para buruh yang merasa tidak puas dengan ketentuan perusahaan untuk berunding secara musyawarah untuk mufakat. Agar perundingan berjalan dengan lancar, dalam perundingan ini pihak buruh mengajukan wakil-wakilnya untuk ikut dalam perundingan, yaitu dengan melalui serikat pekerja/serikat buruh.

Jika dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalan untuk mufakat tidak tercapai kesepakatan, maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilanjutkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi sejauh ini, penyelesaian perselisihan di PT. Karya Toha Putra bisa diselesaikan dengan jalan musyawarah sehingga penyelesaiannya tidak sampai ke pengadilan.

Untuk menghindari terjadinya perselisihan, perusahaan membuat Peraturan Kerja Bersama (PKB), yang mana tujuan dari PKB ini adalah sebagai pengontrol jika sewaktu-waktu dari pihak pengusaha ataupun dari pihak pekerja menuntut kebijakan atas sesuatu, misalnya kenaikan upah.

Untuk menghindari dan meminimalisir terjadinya suatu perselisihan dalam perusahaannya, PT. Karya Toha Putra Semarang menganjurkan kepada para karyawannya untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya, selain itu, perusahaan juga memberikan andilnya dalam memenuhi hak-hak pekerjaannya dan menjaga pola hubungan antara pengusaha dengan karawan menjadi baik.¹⁴

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Joko, ka.bag personalia dan Bapak Abdul Wahab (Pimpinan Serikat Buruh) PT. Karya Toha Putra Semarang

BAB IV

ANALISIS TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN

2004 DI PT. KARYA TOHA PUTRA SEMARANG

A. Analisis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Undang-undang No. 2 Tahun 2004

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dibuat untuk mewujudkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif. Tujuan utama yang termuat dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah terciptanya suatu penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Karakteristik yang terdapat dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang terdiri atas VIII (delapan) bab, yang mana segala aspek yang berada/terangkum dalam keseluruhan bab diharapkan mampu mengakomodasi segala perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Pembagian materi undang-undang yang terbagi dalam VIII bab tersebut juga memiliki nilai yang cukup positif yang bisa diandalkan. Setidaknya inventarisasi masalah yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial antara majikan/pengusaha dengan buruh/pekerja, dapat terselesaikan melalui bab-bab tersebut.

Jika dibandingkan dengan karakteristik Undang-undang No. 22 Tahun 1957 yang sebelumnya digunakan sebagai dasar hukum dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, maka Undang-undang No. 2 Tahun 2004 lebih luas cakupannya.

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 pasal 1 ayat 1 yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹ Berdasarkan pada pengertian tersebut maka suatu perselisihan dibagi menjadi 4 (empat) macam yaitu:

1. Perselisihan hak
2. perselisihan kepentingan
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

Dari pengertian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004, dari pihak buruh yang boleh menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan di samping organisasi buruh juga sejumlah pekerja/buruh yang tidak terikat pada suatu organisasi. Dari pengertian di atas juga dapat diketahui bahwa adanya perselisihan dalam suatu perusahaan dikarenakan adanya suatu ketidakpuasan terhadap keputusan-

¹Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Beserta Penjelasannya, Bandung: Nuansa Aulia, cet-1, 2005, hlm. 11

keputusan/kebijakan-kebijakan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dan ini tidak terjadi karena adanya satu persoalan saja, tetapi banyak persoalan-persoalan yang bisa menyebabkan terjadinya perselisihan.

Terjadinya perselisihan-perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan ini biasanya berpokok pangkal pada adanya ketidakpuasan para buruh terhadap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

Yang menjadi pokok pangkal adanya ketidakpuasan itu umumnya meliputi:

1. Pengupahan
2. Jaminan sosial
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
5. Adanya masalah pribadi.²

Untuk menghindari adanya ketidakpuasan tersebut, maka sebelum dilakukan hubungan kerja dalam suatu perusahaan, dibuat suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja ini dapat digunakan sebagai tolak ukur jika dalam suatu perusahaan terjadi suatu konflik.

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

²Gunawi Kartasapoetra dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-4, 1994, hlm. 247

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.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.³ 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;

³Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 1 ayat 10

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.

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 problem ketenagakerjaan berkait 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 problem ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya seluruh kebijakan tersebut tidak menyentuh problema 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 problem 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.

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.

Berdasarkan analisa di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam proses menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sudah sesuai dengan yang diharapkan. Meskipun dalam prakteknya masih ada penyelewengan untuk keuntungan pribadi dan golongan. Jika hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha disesuaikan dengan syari'at Islam, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis tanpa ada perpecahan yang menimbulkan kerugian-kerugian.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya ketentuan atau pengaturan mengenai tugas dan tanggung jawab yang bertujuan untuk mempertegas atau membatasi pekerjaan yang harus diemban oleh pekerja, meliputi apa dan di mana ia melakukan pekerjaan. Untuk itu dibuat suatu perjanjian kerja bersama untuk menetapkan apa-apa yang menjadi hak-hak yang harus diterima oleh para pihak.

Mekanisme hubungan industrial yang diterapkan cenderung mengikat kesetiaan pada ideologi. Pada pelaksanaannya justru lebih memenangkan

kepentingan pengusaha. Hasilnya, berbagai problem yang menyangkut hak-hak kaum buruh tidak terselesaikan dengan baik.

Tidak jarang suatu demonstrasi terjadi dan berakhir dengan kekerasan sehingga mengakibatkan kerugian material, maupun jatuhnya korban. Selain itu pabrik-pabrik banyak yang tidak beroperasi, sehingga kerugian finansial yang dideritapun tidak sedikit.

Bagi buruh sendiri, melakukan unjuk rasa atau pemogokan massal menjadi pilihan yang sering dilakukan untuk menarik perhatian terhadap realitas kehidupan kaum buruh yang sarat dengan kesulitan.

Bila pola hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang seharusnya saling menguntungkan tidak diindahkan, maka yang terjadi, hubungan antara kedua belah pihak menjadi hubungan budak-majikan. Hal ini tampak dari tindakan penguasa yang semena-mena terhadap buruh.

Undang-undang No. 2 tahun 2004 ini merupakan salah satu pegangan dalam melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di PT. Karya Toha Putra Semarang. PT. Karya Toha Putra Semarang ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha percetakan, penerbitan dan penjualan buku, yang dalam menjalankan perusahaannya juga tidak bisa terlepas dari adanya perselisihan-perselisihan. Dengan adanya penyelesaian perselisihan antara karyawan dengan pengusaha dapat menghindari/meminimalisir terjadinya perselisihan lebih lanjut.

Dari pemaparan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas, telah mengidentifikasi bahwa suatu perusahaan perlu

menerapkannya dalam menyelesaikan perselisihan dalam perusahaannya dengan tujuan untuk menghindari perselisihan lebih lanjut yang bisa menimbulkan kerugian-kerugian.

Untuk itu perusahaan perlu memberikan andilnya dalam upaya memenuhi hak-hak pekerja dan menjaga pola hubungan antara pekerja dengan pengusaha menjadi baik. Dengan adanya penyelesaian perselisihan ini bertujuan agar kerugian-kerugian yang disebabkan dapat diminimalisir/diatasi.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan salah satu pegangan yang digunakan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang dalam menjalankan perusahaannya dan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam perusahaannya.

Untuk itu perusahaan perlu memberikan andilnya dalam upaya memenuhi hak-hak pekerja dan menjaga pola hubungan antara pekerja dengan pengusaha menjadi baik. Dengan adanya penyelesaian perselisihan ini bertujuan agar kerugian-kerugian yang disebabkan dapat diminimalisir/diatasi.

Untuk menghindari persoalan-persoalan di atas, PT. Karya Toha Putra sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha, percetakan penerbitan dan penjualan buku, memberikan andilnya dalam upaya memenuhi hak-hak pekerja/buruh dan menjaga pola hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha menjadi baik.

Sebelum pekerja melakukan pekerjaannya, perusahaan membuat perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama ini dimaksudkan untuk menjadi tolak ukur jika di kemudian hari dalam perusahaan terjadi suatu perselisihan antara pihak pekerja dengan pengusaha.

PT. Karya Toha Putra dalam perkembangannya tidak terlepas dari terjadinya suatu perselisihan-perselisihan antara pihak pekerja/buruh dan majikan/pengusaha. Ada beberapa faktor penyebab adanya perselisihan adalah tuntutan kenaikan upah oleh pekerja, dan jamsostek yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja.

Jika suatu perselisihan dalam perusahaannya tidak bisa dihindari, maka pihak perusahaan segera melakukan penyelesaian perselisihan dengan melalui musyawarah untuk mufakat kepada para pihak agar perselisihan tidak berlanjut. Jika perundingan melalui jalan musyawarah tidak berhasil menemukan titik temu (mufakat), perusahaan dengan pekerja/buruh mengajukan perkaranya ke Pengadilan Perselisihan Industrial.

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perusahaan semaksimal mungkin mengupayakan agar penyelesaian perselisihan tersebut tidak sampai ke Pengadilan, atau dengan kata lain hanya melalui musyawarah untuk mufakat.

. 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*.⁴

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:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ (المائدة : 1)

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

(QS. Al-Maidah: 1)⁵



Artinya: Dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka⁶

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

⁴Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Bandung: PT. Al-Ma'arif, cet-3, 1993, hlm. 189

⁵Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, hlm. 846

⁶*Ibid*, hlm. 549

(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.

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.

Memenuhi hak mereka adalah suatu yang sangat dianjurkan dalam ajaran Islam. Bahkan dalam suatu riwayat, Rasulullah menekankan agar hak tersebut hendaknya diberikan sebelum kering keringatnya.

Sabda Rasulullah SAW:

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابي هريرة)

Artinya: Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah upahnya sewaktu dia bekerja.(HR. Abu Hurairah)⁷

Ayat tersebut menyatakan bahwa sebaiknya seorang majikan sebaiknya memberikan upah yang telah menjadi hak pekerja secepatnya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar upah yang rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapatkan penghasilan. Dalam hal ini Islam melarangnya. Jika tingkat upah terlalu rendah, maka para pekerja mungkin tidak termotifasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya jika upah terlalu tinggi, majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Untuk itu, diperlukan adanya perencanaan upah yang adil, baik bagi pekerja maupun majikan, agar suatu perselisihan /konflik yang terjadi antara pekerja dan majikan dapat dihindari sedini mungkin.

Firman Allah:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (الحجرات: 9)

⁷Al-Hafidz Abi Abdillah Muhammad bin Yazid Al-Qozwini, *Sunan Ibnu Majah*, Beirut: Darul-Fikr, juz II, 1994, hlm. 6

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).⁸

Dalam suatu hadits, adanya upaya perdamaian ini sangat dianjurkan:

الصلح جائز بين المسلمين الا صلحا حرم حلالا او حل حراما

Artinya: Perdamaian antara orang-orang muslim itu dibolehkan, kecuali melakukan perjanjian yang menghalalkan yang haram atau mengharamkan yang halal.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 disyari'atkan 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.

⁸Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, hlm. 846

⁹Sayyid Sabiq, *Op. cit.* hlm 190

¹⁰Sayyid Sabiq, *Op. cit.* hlm 3

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 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

¹¹Helmi Karim, *Op. cit*, hlm. 60

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 syari'at Islam, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis tanpa ada perpecahan yang menimbulkan kerugian-kerugian.

Dengan demikian, PT. Karya Toha Putra dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam perusahaannya, sudah sesuai dengan yang disyariatkan dalam Islam

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpijak dari permasalahan-permasalahan yang penulis uraikan pada bab sebelumnya maka disimpulkan sebagai berikut:

1. 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. Sedangkan dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004, apabila terjadi perselisihan dalam suatu perusahaan, cara yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah dengan melalui 5 (lima) cara yaitu dengan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, Pengadilan Hubungan Industrial, dan melalui lembaga arbitrase.
2. Perselisihan yang terjadi pada PT. Karya Toha Putra Semarang disebabkan adanya ketidakpuasan buruh/pekerja terhadap upah dan pesangon, dan juga dikarenakan adanya tuntutan mengenai kebijakan jamsostek yang diberikan oleh perusahaan. Dalam menyelesaikan perselisihan di lingkungan perusahaannya, PT. Karya Toha Putra menggunakan jalan musyawarah untuk mufakat dan juga melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dari hasil penelitian terhadap konsep hukum Islam mengenai penyelesaian perselisihan (*ash-shulhu*), maka cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan segala peraturannya dalam Undang-undang No. 2 Tahun

2004 serta praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Karya Toha Putra Semarang sudah mencerminkan adanya keselarasan dan kesesuaian dengan hukum Islam.

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 syari'at Islam sehingga proses hubungan kerja akan lebih baik.

5. 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

- al-Kayyath, Abdul Aziz, *Etika Bekerja dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani Pers, 1994
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, cet-9, 1993
- Asikin, Zaenal, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Cet-5, 2004
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, cet- 6, 2005
- Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara, Penterjemah dan Penafsir Al-Qur'an, 1993
- Hadi, Sutrisno, *Metedologi Riset*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, UGM, 1998
- Himpunan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), *Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Beserta Penjelasannya*, Bandung: Nuansa Aulia, cet- 1, 2005
- Karim, Helmi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,cet-1, 1993
- Kartasapoetra G., dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet-4, 1994
- Kartasapoetra Gunawi, dkk, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico, cet-1, 1982
- Mantra, Ida Bagus, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet- 1, 2004
- Muslihudin (2101083), *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*, Skripsi tidak diterbitkan
- Nata, Abuddin, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet-6, 2006
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, cet-6
- Nur Sholihin (2101284), *Manajemen Konflik Dan Kepemimpinan Nabi Muhammad (Studi Analisis Terhadap Pola Pengelolaan Konflik Di Madinah)*, skripsi tidak diterbitkan
- Rohani, Endang, *Konflik Antar Serikat Buruh*, <http://forumbelajar> , word Press.com / sedane-jurnal-kajian perburuhan

Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah 13*, Bandung: PT. Al- Ma'arif, cet-3, 1993

Subagyo, Joko, *Metode Penelitian (Dalam Teori Dan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, cet- 2, 1999

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Penjelasannya, Semarang, Dahara Prize, cet- 3, 2006

Widjaja, Gunawi, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, cet. 2, 2000