

**EFEKTIVITAS PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA
PALEMBANG ATAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARI'AH**

Skripsi

Di Susun Dalam Rangka Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

OLEH :

SUNRA AMELIA

NIM 14170177



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH

PALEMBANG

2019

ABSTRAK

Al-Qur'an dan As-Sunnah adalah sumber Hukum Islam yang mengatur perilaku manusia dalam segala aspek kehidupan agar manusia mendapat ridho Allah Swt. dalam kehidupannya sehingga akan mencapai keselamatan didunia maupun diakhirat kelak. Karena itulah risalah Islam adalah lengkap, tidak ada yang luput dari jangkauan Islam termasuk tentang pemerintahan baik yang berkenaan dengan administrasi maupun Undang-Undang. Skripsi ini membahas tentang Bagaimana praktik mediasi melalui mediator dalam menangani kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, serta Analisis Hukum Islam terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris yaitu menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memaduan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder dan data primer yang di peroleh di lapangan (*field research*), Yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang untuk mengetahui efektivitas mediasi melalui mediator sebagai proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Praktek mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis perselisihan yang terjadi adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu sebanyak 34 kasus dalam kurun waktu 2 tahun 2016-2017. Dalam beberapa kasus yang tercatat sidang mediasi hampir mencapai 80% berhasil dengan perjanjian bersama, maka dapat disimpulkan mediasi Dinas Tenaga Kerja kota Palembang berjalan dengan efektif. Analisa Tinjauan hukum Islam terhadap proses mediasi melalui mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dalam praktek lapangan menunjukkan bahwa buruh tidak siap beracara dengan proses waktu yang lama, prosedur yang berbelit-belit dan tidak ada kepastian, hal ini pula yang menyeret buruh dan majikan melakukan budaya suap, Padahal dalam Islam bahwa suap itu perbuatan yang sangat tercela dan merusak moral atau etika bisnis. Karena pula penegakan hukum tidak akan pernah tercapai. Itulah sebabnya Rasulullah bersabda yang artinya : telah mengubarkan kepada kami dari Qutaibah dari Abu Awanah dari Umar bin Abi Salamah dari bapaknya dari Abu Hurairah berkata : Rasulullah Saw, melaknat kepada orang yang menyuap dan yang disuap.

Kata kunci : Mediasi, Peradilan Hubungan Industrial, hukum Islam, Mediator, Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

PEDOMAN TRANSLITERASI

Terdapat beberapa versi pola transliterasi pada dasarnya mempunyai pola yang cukup banyak, berikut ini disajikan pola transliterasi Arab-Latin berdasarkan keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987.

A. Konsonan

Huruf	Nama	Penulisan
ا	Alif	‘
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	Tsa	<u>S</u>
ج	Jim	J
ح	Ha	<u>H</u>
خ	Kha	Kh
د	Dal	D
ذ	Zal	<u>Z</u>
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	Sad	Sh

ض	Dlod	DI
ط	Tho	Th
ظ	Zho	Zh
ع	'Ain	'
غ	Gain	Gh
ف	Fa	F
ق	Qaf	Q
ك	Kaf	K
ل	Lam	L
م	Mim	M
ن	Nun	N
و	Waw	W
هـ	Ha	H
ء	Hamzah	'
ي	Ya	Y
ة	Ta (marbutoh)	<u>T</u>

B. Vokal

Vokal Bahasa Arab seperti halnya dalam Bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal dan vokal rangkap (*diftong*).

C. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal dalam Bahasa Arab :

Harakat	Keterangan
_____	<i>Fathah</i>
_____	<i>Kasroh</i>
_____	<i>Dlommah</i>

Contoh :

كتب = *Kataba*

ذكر = *Zukira* (Pola I) atau *ẓukira* (Pola II) dan seterusnya

D. Vokal Rangkap

Lambang yang digunakan untuk vokal rangkap adalah gabungan antara harakat dan huruf, dengan transliterasi berupa gabungan huruf.

Tanda Huruf	Tanda Baca	Huruf	
ي	<i>Fathah dan ya</i>	<i>Ai</i>	<i>a dan i</i>
و	<i>Fathah dan waw</i>	<i>Au</i>	<i>a dan u</i>

Contoh :

كيف = *kaifa*

علي = *'ala*

حول = *ḥaula*

امن = *amana*

اي = *ai* atau *ay*

E. Mad

Mad atau panjang dilambangkan dengan harakat atau huruf, dengan transliterasi berupa huruf atau benda.

Harakat dan Huruf		Tanda Baca	Keterangan
اي	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	<i>A</i>	<i>a</i> dan garis panjang diatas
اي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	<i>I</i>	<i>i</i> dan garis di atas
او	<i>Dammah</i> dan <i>waw</i>	<i>U</i>	<i>u</i> dan garis di atas

Contoh :

قال سبحانك = *qala subhanaka*

صام رمضان = *shama ramadlana*

يكتبون ما يمكرون = *yaktubuna ma yamkuruna*

اذ قال يوسف لابيهِ = *iz qala yusufa liabihi*

F. Ta' Marbutoh

Transliterasi untuk ta marbutoh ada beberapa macam :

1. Ta marbutoh hidup atau yang mendapat harakat *fathah*, *kasroh* dan *dlommah*, maka transliterasinya adalah /t/.

2. Ta marbutoh yang mati atau mendapat harakat *sukun*, maka transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta marbutoh diikuti dengan kata yang memakai *al* serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutoh ditransliterasikan dengan /h/.
4. Pola penulisan tetap dua macam.

Contoh :

Contoh	Pola Penulisan
روضة الاطفال	<i>Raudlatul athfal</i>
المدينة المنورة	<i>Al-Madinah al-munawwarah</i>

G. Syaddad (Tasydid)

Syaddad atau tasydid dalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

Contoh:

ربنا = *Robbana*

نزل = *Nazzala*

H. Kata Sandang

Diikuti oleh huruf Syamsiyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan bunyinya dengan huruf /l/ diganti dengan huruf yang langsung mengikutinya. Pola yang dipakai ada dua seperti berikut ini.

Contoh :

Contoh	Pola Penulisan	
التواب	<i>Al-tawwabu</i>	<i>At-tawwabu</i>
الشمس	<i>Al-syamsu</i>	<i>Asy-syamsu</i>

Diikuti oleh huruf Qomariyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan-aturan di atas dengan bunyinya.

Contoh :

Contoh	Pola Penulisan	
التواب	<i>Al-badi'u</i>	<i>Al-badi'u</i>
الشمس	<i>Al-qomaru</i>	<i>Al-qomaru</i>

Catatan :

Baik diikuti huruf syamsiyah maupun qomariyah, kata sandang ditulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-).

I. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan *opostrof*. Namun hal ini hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Apabila terletak di awal kata, *hamzah* tidak dilambangkan karena dalam tulisannya ia berupa *alif*.

Contoh :

تاخذون = *Ta'khuzuna*

الشهادة = *Asy-syuhada'u*

J. Penulisan Huruf

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata-kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Penulisan dapat menggunakan salah satu dari dua pola berikut :

Contoh	Pola Penulisan
وان لها لهو خير الراز قين	<i>Wa innalaha lahuwa khair al-raziqin</i>
فاوفوا الكيل و المنزان	<i>Fa aufu al-kaila wa al-mizana</i>

MOTTO

Mereka yang terus melangka yang akan menjadi pemenang, hidup ini bagaikan sebuah rangkaian apabila berhenti maka akan terputus, seringkali jika mendapat pertolongan kita hanya bisa mengucapkan ucapan terima kasih, hal itu hanyalah kata yang sederhana tetapi jika kita mendapat pertolongan maka orang yang di tolong mengucapkan ucapan terima kasih maka, jawablah jika engkau bertemu dengan orang yang membutuhkan pertolongan maka tolonglah 3 orang yang membutuhkan pertolongan dan mintaklah orang yang kamu tolong untuk membantu 3 orang yang membutuhkan pertolongan maka dengan begitu kebaikan akan selalu terangkai dan saling berkaitan.

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.(Q.S Al-Maidah:2).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk :

Almemater UIN Raden Fatah Palembang &

Ilmuan Yang Peduli Terhadap Kajian Hukum Ekonomi Syari'ah

Kata Pengantar

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Efektivitas Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syari’ah**”. Tugas akhir ini disusun guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Hukum Ekonomi Syari’ah Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Penulis menyadari tanpa dukungan dan bantuan dari semua pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala dukungannya teruntuk :

1. Kedua orang Tua **Zuherman & Siti Aminah** Dan Adik-Adikku **Regen Ronaldo & Sintia Nensia**, beserta keluarga lainnya atas segala harapan do’anya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak **Prof. Drs. H. Sirozi, M.A., Ph.D**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Bapak **Prof. Dr. H. Romli SA, M., Ag**, selaku Dekan Fakultas Syari’ah yang telah memberikan izin penelitian serta membantu di dalam banyak hal hingga tahap akhir.

4. Ibu **Dra. Atika, M.,Hum** selaku ketua prodi Hukum Ekonomi Syari'ah telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan pendidikan di prodi Hukum Ekonomi Syari'ah.
5. Ibu **Dr.Arne Huzaimah, S.Ag.,M.Hum** selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengajari banyak hal selama proses penulis sehingga penulisan ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu **Ramiah Lubis, S.H.,M.H** selaku dosen pembimbing II akademik yang telah membimbing dalam bidang akademik.
7. Banyak ucapan terima kasih kepada segenap Dosen, Pegawai, dan karyawan beserta staf tata usaha uin, Dinas Tenaga Kerja dan Peradilan Hubungan Industrial Kota Palembang yang telah membantu dan memberikan arahan selama proses berlangsung.
8. Teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syari'ah dan teruntuk **Seftiana, Siti Maisaroh, Sri Anugerah Ilahi & Romadhon** yang selalu dukung dan support selama proses ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan, skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, namun penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian terutama bagi penulis.

Palembang, 2019

SUNRA AMELIA

NIM 14170177

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
PERNYATAAN KEASLIAN	II
PENGESAHAN DEKAN	III
PENGESAHAN PEMBIMBING	IV
LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI	V
LEMBARAN IZIN PENJILIDAN SKRIPSI	VI
ABSTRAK	VII
PEDOMAN TRANSLITERASI	VIII
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	XV
KATA PENGANTAR	XVI
DAFTAR ISI	XVIII

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Telaah Pustaka	9
F. Metode Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	20

BAB II TINJAUAN UMUM MEDIASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG

A. Perselisihan Hubungan Industrial	22
• Perselisihan Hak	23
• Perselisihan Kepentingan	23
• Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	23
• Perselisihan Serikat Kerja/Serikat Buruh	23
B. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	24
1. Bipartit	24

2. Mediasi	25
3. Konsiliasi	28
4. Arbitrase	30
5. Pengadilan	33
C. Ruang Lingkup Kompetensi Absolut	
Peradilan Hubungan Industrial	34
D. Penyelesaian Perselisihan dalam Islam	36
1. Ishlah	39
2. Musyawarah	43
3. Akad Sulh dalam Sengketa Muamalah	45
BAB III GAMBARAN UMUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG	
A. Profil Dinas Tenaga Kerja	50
1. Sejarah Berdirinya Dinas Tenaga Kerja	50
2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja	56
B. Pasal dan Seksi.....	57
1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja.....	57
2. Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja	59
BAB IV ANALISIS EFEKTIVITAS MEDIASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDSTRITRIAL MELALUI MEDIATOR	
A. Praktek Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja	66
B. Analisis Tinjauan Hukum Islam Terhadap Proses Mediasi Melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	85
B. Saran	87
 DAFTAR PUSTAKA	 89
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	 93
 LAMPIRAN	 94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agama Islam agama yang terakhir dan penyempurna agama lainnya yang berpedoman pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Al-Qur'an dan As-Sunnah adalah sumber Hukum Islam yang mengatur perilaku manusia dalam segala aspek kehidupan agar manusia mendapat ridho Allah Swt. Sebagai makhluk hidup tentunya kita saling berinteraksi satu dengan yang lainnya, skripsi ini mengarahkan pada hubungan suatu badan hukum dan pelakunya atau biasa disebut perusahaan dan karyawan.¹

Di Negara Indonesia hubungan kerja sendiri masih sering terjadinya kelalaian antara pemilik usaha atau perusahaan dalam memperkerjakan para tenaga kerjanya, contoh kasus : Misalnya PT. Golden Castle, bergerak dalam bidang konvesi atau tekstil mengalami konflik antara perusahaan dengan karyawan. Konflik ini terjadi disebabkan oleh adanya miss communication antar atasan dengan karyawan. Adanya perubahan kebijakan yang dalam perusahaan mengenai perhitungan gaji atau upah kerja karyawan, namun pihak perusahaan belum memberitahukan para karyawan, sehingga karyawan merasa diperlakukan

¹Arini Indika Arifin, *Tindak Pidana Korupsi Menurut Perspektif Hukum Pidana Islam. Lex Et Societatis, Vol. Lii Nomor 1* (Mac 2015), hlm.74

semena-mena oleh pihak perusahaan. Para karyawan mengambil tindakan yaitu dengan mendemo perusahaan, namun tindakan ini berujung pada PHK besar-besaran yang dilakukan oleh perusahaan.²

Melihat apa yang terjadi di atas maka dari itu perlu adanya suatu badan hukum yang dapat menegakkan sebuah peraturan perusahaan yang memberikan kebijakan, mengawasi dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran-pelanggaran dalam dunia perbisnisan sebagai roda produksi bisnis. Badan tersebut adalah pemerintah dengan adanya pemerintahan sebagai pembuat kebijakan dan juga jalannya sebuah perusahaan maka adanya hubungan industrial, yaitu sebuah hubungan yang tidak lepas dari masalah perselisihan atau persengketaan yang mengatur beberapa peraturan Penyelesaian Perselisihan dalam Hubungan Industrial yang terjadi dilapangan.³

Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak terlepas dari sebuah hubungan dan interaksi antara satu dengan yang lainnya dalam rangka memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani, melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti ada persamaan dan perbedaan yang dapat melahirkan perselisihan dan pertentangan atau konflik. Dalam menyelesaikan perselisihan atau konflik tersebut dibutuhkan sebuah sistem

² Atikel Jody Kurniawan: *Konflik dalam perusahaan*, di akses tgl 21 mei 2019

³ *Ibid.*, hlm.78

yang dapat menjadi penengah agar perselisihan atau konflik yang terjadi bisa terselesaikan dengan adil⁴.

Seiring dengan perkembangan zaman yang terus berkembang dan mempengaruhi sesama bidang kehidupan, hal ini mendorong manusia memasuki era dimana perekonomian terus berkembang dan produksi bisnis terus terjadi diseluruh penjuru dunia yang akan menimbulkan sebuah persengketaan yang menuntut penyelesaian secara cepat. Salah satu hubungan yang sangat menonjol dalam dunia bisnis adalah hubungan industrial, Hubungan ini melibatkan antara seorang pemilik usaha dengan pekerja/buruh dan juga pemerintah yang bertugas mengatur, mengawasi dan memberikan pelayanan dalam melaksanakan hubungan industrial.⁵

Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hak dan kewajiban yang sudah ditentukan tersebut kadang kala dilanggar oleh salah satu pihak yang mana timbulah Perselisihan Hubungan Industrial atau sengketa perburuan, Salah satu cara yang menjadi alternatif penyelesaian para pelaku Hubungan Industrial adalah melalui mediasi.⁶

⁴ Lalu Husinah, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2004), hlm.1

⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 Ttg Ketenagakerjaan Pasal 103(3)

⁶ *Ibid.*, hlm.3

Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁷

Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri setempat.⁸

Berkaitan dengan hukum sebagai penyelesaian sengketa ajaran Islam juga memberikan tuntutan agar setiap orang dapat memiliki sandaran untuk menjalani kehidupan didunia dengan berbagai macam profesi terutama sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan

⁷Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Bab I ttg Penyelesaian Perselisihan HubunganIndustrial Ketentuan Umum Pasal 11

⁸Pasal 13(2) UU No 12 Thn 2004

dengan mencegah nilai-nilai keadilan, karena hal tersebut merupakan salah satu dari nilai Islam yang luhur seperti firman Allah Swt. Q.S Al-Hadid:25

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ
الْأَنَاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ
اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ⁹

Dalam potongan ayat diatas menjelaskan bahwa perilaku adil telah dijadikan ciri bagi umat Islam untuk menjalani berbagai macam kehidupan, dan tidak berpihak kepada yang lebih menguntungkan seperti halnya seorang mediator atau hakim yang bersifat netral dan tetap merujuk kepada aturan-aturan yang sudah ditentukan. Penelitian ini mencoba menelaah kembali Eektivitas Mediasi sebagai sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator dari sudut pandang Hukum Islam.¹⁰

⁹ Qur'an.Surat.Al-Hadid(57),ayat:25

¹⁰ Q.S Al-Hadid:25

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktik mediasi melalui mediator dalam menangani kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang?
2. Analisis Hukum Islam terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana praktik mediasi melalui mediator dalam menangani kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap proses mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalau mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu :

1. Sebagai pemahaman dan penambahan ilmu untuk penulis yang mungkin tidak didapatkan di akademik baik secara teori maupun praktek.
2. Untuk pengetahuan masyarakat umum bahwa proses mediasi yang baik yang harus dilakukan sesuai dengan hukum, serta sumbangsih pemikiran penulis kepada almemater untuk pengetahuan, dan penambah wawasan bagi literatur bacaan pustakaan universitas.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka ini bertujuan untuk meninjau hal-hal yang pernah dibahas oleh beberapa penulis berkenaan dengan objek yang menjadi bahasan pada skripsi ini yaitu tentang Peradilan Hubungan Industrial, karya ilmiah terdahulu diantaranya :

1. Skripsi Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Purbalingga*, menyimpulkan bahwa Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja telah mencapai kesepakatan bahwa pekerja di PHK karena melanggar Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ttg Ketenagakerjaan. Sedangkan tahapan mediasi sudah sesuai dgn ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ttg Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jadi Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat tidak diperlukan putusan Pengadilan Negeri berkekuatan hukum tetap karena prinsip perselisihan melalui mediasi didasarkan pada musyawarah dan kesepakatan para pihak.¹¹
2. Skripsi Mohammad Akbar Syahidin, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa*

¹¹ Skripsi Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Purbalingga*, Universitas Jendral Soedirman Fk.Hukum Purwoekerto 2012

Yogyakarta, menyimpulkan Lembaga Ombudsman merupakan lembaga independen yang menyelenggarakan penyelesaian sengketa melalui mediasi dalam fungsinya sebagai pengawas penyelenggara pemerintah daerah dan usaha swasta, menurutnya lembaga ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena lembaga ini bukan lembaga yang berwenang menyelenggarakan mediasi hubungan industrial sehingga sulit untuk mencapai asas keadilan hukum, dan kurangnya kepastian hukum, akan tetapi dengan adanya Lembaga Ombudsman Di Daerah Istimewa Yogyakarta cukup membantu para pekerja dan memberi manfaat seperti birokrasi cepat tanpa biaya sehingga memenuhi asas kemanfaatan hukum.¹²

3. Skripsi Surya Sri wulandari, Peran Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi Di Kabupaten Sukoharjo, menyimpulkan bahwa peranan mediator memfasilitasi perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja di kabupaten Sukoharjo adalah adanya perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja menyebabkan kasus tersebut diajukan ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo sehingga diangkat mediator sebagai penengah dan

¹² Skripsi Mohammad Akbar Syahidin, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Fk.Syari'ah dan Hukum; Yogyakarta 2016

dilakukan prose mediasi/musyawarah untuk mencapai mufakat yang kemudian di tuangkan dalam suatu persetujuan bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih, sehingga tugas dan peranan mediator dalam mediasi penyelesaian PHI Kabupaten Sukoharjo telah sesuai dengan pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. Kep-92/Men/VI/2004 : menerima surat pengaduan, membuat surat undangan, membuat daftar hadir, memberikan mediasi.¹³

Sejauh yang penulis ketahui, penelitian Tinjauan Hukum Islam Terhadap Efektivitas Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah belum pernah dilakukan oleh peneliti lain.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris yaitu menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder dan data primer yang diperoleh di lapangan (*field research*), yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota

¹³ Skripsi Surya Sri Wulandari, *Peran Mediator dalam Menyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sukoharjo*, Fk. Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta 2008

Palembang untuk mengetahui efektivitas mediasi melalui mediator sebagai proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁴

2. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan sumber data primer, data sekunder, dan data tersier.

a) Data Primer Adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara narasumber yaitu petugas/anggota Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

b) Data Sekunder Adalah data yang secara tidak langsung memberikan keterangan yang bersifat mendukung sumber primer.¹⁵ Data tersebut tergolong menjadi :

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti dan sifatnya mengikat, yang terdiri dari: Undang-Undang, Peraturan mengenai mediasi, data-data yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, dan lainnya.

2) Bahan hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang berkaitan dengan penjelasan bahan hukum primer, yang terdiri dari buku-buku yang berhubungan dengan hukum penyelesaian

¹⁴ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Rakesarasin, 1996), hlm.2

¹⁵ Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan*,(Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.15

perselisihan hubungan industrial, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya.

- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahan dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang digunakan penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.¹⁶

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang yang beralamat di Jln..Kapten Anwar Sastro Palembang (30129) Sumatera Selatan.

4. Subjek Penelitian

Data-data dan informasi-informasi yang berhubungan dengan kajian penelitian diperoleh dari sejumlah responden dan informan. Responden adalah orang yang diminta memberikan keterangan tentang sesuatu fakta/pendapat. Keterangan tersebut dapat disampaikan dalam bentuk tulisan, yaitu ketika mengisi angket/lisan ketika menjawab wawancara. Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2009),hlm.93

data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.¹⁷ Wawancara dilakukan dengan para responden dan informan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Responden dan informan dalam penelitian ini yaitu kelompok staf dan pegawai yang diambil melalui *purposive sampling* dengan melihat kriteria. Dalam penelitian ini kriteria mereka terdiri dari:)tercatat sebagai pegawai dan kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang 2) staf dan karyawan (admin/TU). Berdasarkan Hasil observasi awal maka responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Responden dan Informan Penelitian Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

No.	Nama	Jabatan
1.	Edison	Kepala Disnaker
2.	Nofiar Marlana	Mediator
3.	Viar Meidiansyah	Mediator
4.	Muhammad Desastra	Mediator
5.	Vira	Admin
6.	Ningda	Mediator
7.	Novrian Fadillah	Sekretaris
8.	Afic Afrizal	Mediator
9.	Heriawan Alaska	Pembina Utama
10.	Novia	Staf

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

¹⁷Andi Prastowo, *Menguasai teknik-teknik koleksi data penelitian kualitatif*, (yogyakarta:DIVA Press,2010),hlm.47

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Wawancara, Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh melalui informasi Tanya jawab dengan narasumber secara langsung, secara sistematis dan berdasarkan pada tujuan penelitian.¹⁸ Metode ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data dari informan yang telah ditentukan sebelumnya. Dan dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan para petugas/anggota staf dan karyawan Dinas Tenaga Kerja kota Palembang.
- b. Studi Kepustakaan Adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, dan mencatat data yang diperoleh dari berbagai buku hukum, surat kabar, jurnal dan Peraturan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan penelitian.

6. Teknis Analisis Data

Proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan.¹⁹ Penyusun dengan metode analisis deskriptif, yakni usaha untuk mengumpulkan data dan menyusun suatu data, kemudian

¹⁸Cholid Narbuko dan Abu Achmid, *Metedologi Penelitian*, Bumi Asara,(Jakarta:2001),hlm.8

¹⁹Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm.263

dilakukan analisis terhadap data tersebut.²⁰ Seluruh data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan metode deskriptif untuk menganalisis bagaimana efektivitas mediasi melalui mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

G. Sistematika Penulisan

Mempermudah penulisan menyusun penelitiannya, tiap-tiap bab dibagi dalam subbab yang disesuaikan dengan pembahasan. Adapun sistematika penulisan ini yaitu :

Bab Pertama, membahas mengenai latar belakang penelitian, melakukan penelitian mengenai tinjauan hukum islam terhadap Efektivitas Peran Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dan mengenai metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

Bab Kedua, menjelaskan tentang Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Hubungan Industrial dan prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial.

Bab Ketiga, memaparkan mengenai wilayah penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang , tentang sejarah terbentuknya Dinas Tenaga Kerja, Visi maupun Misi, Struktur organisasi, serta Fungsi dan Tugasnya.

²⁰Winarno Surachman, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, dan Teknik*, (Bandung: Tarsito,1990), hlm.139

Bab Keempat, menganalisis mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Mediator dalam praktik beracaranya, serta pandangannya menurut hukum Islam.

Bab Kelima, menyimpulkan dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan memberikan saran atau pendapat sebagai bahan refleksi bagi semua pihak terkait penelitian yang dilakukan dilapangan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

BAB II

TINJAUAN UMUM MEDIASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG

A. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.”²¹

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

²¹ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.²²

B. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, Penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

²²Pasal 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.²³

2. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ttg Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²⁴

Upaya mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi

²³ UEU-paper-6785-K-12_Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial(Hukum Perburuhan Pertemuan XII)

²⁴ Pasal 1 Angka 2 UU No 2 THN 2004 ttg PPHI

atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri (Pasal 10 dan 11).²⁵

Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.²⁶ Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis,
- 2) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak,
- 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis,
- 4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis,
- 5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan

²⁵Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.17 Thn 2014 ttg Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi

²⁶ Pasal 8 UU No No. 2 Thn 2004 ttg PPHI

Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.(Pasal 13).²⁷

Lembaga mediasi ini pada dasarnya hampir sama dengan lembaga perantaraan yang dilaksanakan oleh pegawai perantara disnaker sebagaimana yang telah kita kenal. Petugas yang melakukan mediasi adalah mediator yang merupakan pegawai dinas tenaga kerja yang akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Perbedaannya adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PHI ini (selain perselisihan hak), pihak disnaker terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi).²⁸

3. Konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

²⁷ www.bphn.go.id

²⁸ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Surabaya: Sinar Grafika, 2009), hlm.186

hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.²⁹

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaa Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.³⁰

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut :

- 1) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akata bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- 2) Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksnakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- 3) Pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi

²⁹Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial* (Surabaya: Sinar Grafika, 2009), hlm.86

³⁰*Ibid.*,hlm.88

untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

4. Arbitrase

Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.³¹ Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 dan masing-masing pihak mendapat 1 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.³²

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja setelah

³¹ Pasal 1 UU No.2 Thn 2004 ttg PPHI

³² M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika 2007) hlm.96

penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 haru kerja.³³

Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.³⁴

Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut :

- 1) Akta Perdamaian yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian.
- 2) Apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikn dapat mangajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat pencatatan eksekusi.
- 3) Eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.³⁵

5. Pengadilan

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang

³³ *ibid.*,hlm.105

³⁴ Bagian keempat Pasal 28 UU No.2 Thn 2004 ttg PPHI

³⁵ Pasal 30 UU No.2 THN 2004 ttg PPHI

Memeriksa, Mengadili Dan Memberi Putusan Terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.³⁶ Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan pemutusan hubungan kerja.³⁷

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu 14 hari kerja (bagi pihak yang hadir terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim. Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.³⁸

³⁶ Pasal I UU NO 2 THN 2004ttg PPHI

³⁷ Pasal 59 UU No. 2 Thn 2004 Ttg PPHI

³⁸ *Ibid.*,UEU-paper-6785-K-12,hlm.43

C. Ruang Lingkup Kompetensi Absolut Peradilan Hubungan Industrial

Proses beracara PHI sama dengan proses acara perdata pada lingkup Pengadilan Umum, hanya saja ada beberapa hal dalam UU No. 2 Tahun 2004 yakni dalam pasal 57, Menyatakan “hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”.

Kompetensi absolut pengadilan hubungan industrial diatur dalam pasal 56 Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial adalah bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- 1) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- 2) Ditingkat kedua dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- 3) Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 4) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim Negeri yang berasal dari pengadilan negeri yang bersangkutan dan Hakim Ad-Hoc yang diangkat oleh Keputusan Presiden atas usul Mahkamah Agung yang berasal dari latar belakang serikat pekerja yang berasal dari latar belakang pengusaha.³⁹

³⁹ UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

D. Penyelesaian Perselisihan dalam Islam

Penyelesaian sengketa dalam ajaran Islam biasa disebut dengan istilah *Al-Ishlah* atau *As-Sulh*. Secara etimologi Islah dapat diartikan memutus perselisihan. Adapun secara terminologi diartikan sebagai kontrak kesepakatan yang dibuat untuk menyelesaikan sebuah persengketaan. Menurut mazhab Hambali Islah diartikan sebagai sebuah kontrak kesepakatan yang berfungsi sebagai media untuk mencapai perdamaian antara dua kelompok yang berselisih.

Beberapa ahli fiqh memberikan definisi yang hampir sama meskipun dalam redaksi yang berbeda, arti yang mudah dipahami adalah memutus suatu persengketaan. Dalam penerapan yang dipahami adalah suatu akad dengan maksud untuk mengakhiri suatu persengketaan antara dua orang yang saling bersengketaan yang berakhir dengan perdamaian dan tidak merugikan salah satu pihak.⁴⁰

Hukum Islam dipandang sebagai suatu yang disunnahkan dan tidak mengapa seorang hakim menasehatkan kepada kedua pihak yang berseteru untuk berdamai, namun tidak boleh memaksakannya. Tidak selayaknya melakukan desakan hingga seperti mengharuskan. Karena yang disunnahkan dalam islah adalah apabila belum dikemukakan jalan terang/kebenaran dari salah satu pihak.

⁴⁰ <https://Kompasiana> Beyond Blogging akses 2 Nopember 2018

Ulama telah bersepakat terkait legalitas Islah dalam Islam dengan alasan dalam Islah terdapat *uqud* (kontra-kontrak perjanjian) yang membawa mashlahat dapat memutus konflik dan perpecahan. Namun tentunya Islah disini bergantung pada kesadaran posisi masing-masing kedua belah pihak dan sikap *kooperatif* selama masa perdamaian hingga tercapai tujuan.⁴¹

Ditinjau dari asas tujuan dan manfaatnya, maka keberhasilan-keberhasilan Islah pada masa Rasulullah dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Dr.Wahbah Az-Zuhaili (2003),(1)komitmen dari kedua belah pihak yang berkonflik terhadap peraturan yang ditetapkan selama masa perundingan berlangsung, (2) niat baik kedua belah pihak untuk menyelesaikan konflik yang tengah terjadi, (3) negosiasi dimulai dengan menyampaikan pendapat, alasan yang kuat dan bukti sebagai pendukung argumentasi, (4) bagi pihak Islam, perhatian terhadap kepentingan Islam harus lebih diutamakan, (5) memperhatikan aspek fleksibilitas dalam penyampaian pendapat, mempersempit ruang perbedaan, menerima hasil kesepakatan dan keputusan terhadap konflik yang berlangsung.⁴² Di samping itu pemilihan *tool and human resource* (mediator/hakim) yang tepat, sangatlah berpengaruh terhadap cepat dan adilnya hasil yang tercapai dalam proses penyelesaian.

⁴¹ Artikel Yayasan Sosial dan Pendidikan “Al-Ihsan”hlm.5

⁴² Wahbah Az-Zuhaili (2003)hlm.12

1. Ishlah

Ishlah merupakan mekanisme penyelesaian konflik yang ditawarkan oleh Al-Qur'an. Pada dasarnya setiap konflik yang terjadi antara orang-orang yang beriman harus diselesaikan dengan damai (ishlah). Ishlah adalah suatu cara penyelesaian konflik yang dapat menghilangkan dan menghentikan segala bentuk permusuhan dan pertikaian antara manusia. Namun kata ishlah lebih menekankan arti suatu proses perdamaian antara dua pihak. Sedangkan kata suhlh lebih menekankan arti hasil dari proses ishlah tersebut yaitu berupa shulh (perdamaian/kedamaian).⁴³ Allah berfirman dalam surat al-Hujurat ayat 9-10

وَإِن طَآئِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا ۖ فَإِن بَغَت إِحْدَاهُمَا عَلَى الْآخَرَىٰ
فَقْتُلُوا الَّتِي تَبَغَىٰ حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ ۚ فَإِن فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ
سُحْبُ الْمَقْسِطِينَ ۚ ﴿٤٤﴾ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ

تُرْحَمُونَ ﴿٤٥﴾

⁴³ <https://academia.edu.com>

⁴⁴ Qur'an Surat Al-Hujurat(49) ayat :9

⁴⁵ Qur'an Surat AL-Hujuran(49) ayat : 10

Surat Al-Hujurat ini merupakan landasan dan sumber penyelesaian konflik yang terjadi diantara orang-orang yang beriman, apabila mereka terlibat konflik selesaikanlah dengan damai (*faashlihu*). Cara ishlah ini kemudian berkembang menjadi mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dewasa ini dipraktikkan di pengadilan Indonesia melalui mediasi. Ishlah sumber dalam Al-Qur'an: An-Nisa

114

﴿ لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ

النَّاسِ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا ۝٤٦﴾

Ayat tersebut merupakan landasan di dalam penyelesaian konflik dan perselisihan. Menyelesaikan konflik dengan perdamaian adalah boleh dan sangat dianjurkan untuk kebaikan dan keutuhan persaudaraan sesama muslim asalkan tidak untuk menghalalkan yang haram dan sebaliknya tidak mengharamkan apa yang dihalalkan oleh Allah dan rasul-Nya.

Secara etimologi istilah mediasi berasal dari bahasa latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjukkan pada peran sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan

⁴⁶ Qur'an Surat An-Nisa(4) ayat : 114

menyelesaikan sengketa antara para pihak. “berada di tengah” juga bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa. Ia harus mampu menjaga kepentingan para pihak yang bersengketa secara adil dan sama, sehingga menumbuhkan kepercayaan (*trust*) dari para pihak yang bersengketa.

Pengertian mediasi secara lebih konkret dapat ditemukan dalam Peraturan Mahkamah Agung RI No. 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan.⁴⁷ Mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator (pasal 1 butir 6). Mediator adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa (pasal 1 butir 5).⁴⁸

Pengertian mediasi menurut Priatna Abdurrasyid yaitu suatu proses damai di mana para pihak yang bersengketa menyerahkan penyelesaiannya kepada seorang mediator untuk mencapai hasil akhir yang adil, tanpa biaya besar tetap efektif dan diterima sepenuhnya oleh kedua belah pihak yang bersengketa.⁴⁹

⁴⁷ Peraturan Mahkamah Agung RI No. 2 Tahun 2003 tentang prosedur mediasi di Pengadilan

⁴⁸ PerMA RI 2/2003 pasal 1 butir 5,6

⁴⁹ Priatna Abdurrasyid *Penyelesaian Sengketa Melalui Peradilan dan Arbitase Syari'ah di Indonesia* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo,2015).hlm.23

2. Musyawarah

Secara etimologis, musyawarah berasal dari kata *syawara*, yaitu berunding, berembuk, atau mengatakan dan mengajukan sesuatu. Makna dasar dari kata musyawarah adalah mengeluarkan dan menempatkan (*al-istikhraju wa izhar*). Secara terminologis, musyawarah diartikan sebagai upaya memunculkan sebuah pendapat dari seorang ahli untuk mencapai titik terdekat pada kebenaran demi kemaslahatan umum.⁵⁰

Islam telah mengajurkan musyawarah dan memerintakannya dalam banyak ayat Al-Qur'an, ia menjadikannya sesuatu hal terpuji dalam kehidupan individu, keluarga, masyarakat dan negara serta menjadi elemen penting dalam kehidupan umat, ia disebutkan dalam sifat-sifat dasar orang-orang beriman di mana keIslaman dan keimanan mereka tidak sempurna kecuali dengannya. Oleh karena kedudukan musyawarah sangat agung maka Allah SWT menyuruh Rasul-Nya melakukannya. Allah berfirman :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ^ط فَاعْفُ عَنْهُمْ^ط
وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ^ج إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿٥٦﴾

⁵⁰ www.mozaikislam.com 13-10-2018

⁵¹ Qur'an Surat Al-Imran(3) ayat : 59

3. Akad Sulh dalam Sengketa Mualamah

Penggunaan akad shulh pada litigasi diketahui dengan proses adanya mediasi di pengadilan, yang awalnya hanya berupa anjuran dari ketentuan Pasal 154 R.bg/130 HIR. Namun setelah lahirnya PERMA No.01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Mahkamah Agung RI maka proses mediasi atas penyelesaian sengketa secara damai menjadi bersifat memaksa. Shulh yang merupakan perdamaian dimasukkan ke dalam Buku II tentang Akad dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah.⁵²

Interaksi antara sesama adalah sebagai salah satu ciri manusia sebagai makhluk sosial, interaksi itu terjadi baik sesama individu maupun kelompok lain disekitarnya, interaksi yang dilakukan memang dimaksudkan selain untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing, juga untuk memenuhi hajat sosial orang banyak. Banyak kegiatan yang dilakukan manusia dalam memenuhi hajat hidupnya, termasuk didalamnya kegiatan ekonomi.⁵³ Secara garis besar ada beberapa cara penyelesaian sengketa yaitu :

- 1) litigasi yakni melalui pengadilan berdasarkan pada 24 UUD 1945 jo Pasal 2 UU No. 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa penyelenggaraan kehakiman di

⁵² Artikel www.yufidia.com

⁵³ <https://annisawally0208.blogspot.com>

Indonesia diselenggarakan oleh sebuah Mahkamah Agung dan sebuah Mahkamah Konstitusi. Di bawah Mahkamah Agung ada beberapa lingkungan peradilan yang ada di Indonesia, yaitu Peradilan Agama, Peradilan Tata Usaha Negara, dan Peradilan Militer.

- 2) Non Litigasi (di luar pengadilan), khusus penyelesaian sengketa melalui lembaga sosial di luar pengadilan umum disebut Alternative Dispute Resolution (ADR). Khusus penyelesaian sengketa melalui lembaga sosial di luar pengadilan umum disebut Alternative Dispute Resolution.⁵⁴

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan ADR dikenal dalam bentuk berbagai penyelesaian yaitu : Negosiasi, Konsultasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitase.⁵⁵ Pranata alternatif penyelesaian sengketa yang dikenalkan oleh UU No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Sengketa muamalah adalah sengketa yang terjadi antara dua pihak atau lebih yang mana objek sengketa adalah transaksi kehartaabendaan (muamalah al-maliyah), mediasi dalam muamalah tertumpu pembahasannya pada akad perdamaian dapat diupayakan oleh pihak yang bersengketa atau dari pihak ketiga yang berusaha membantu para pihak menyelesaikan sengketa mereka. Bahkan di dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah (KHES) , Shulh dimasukkan ke dalam bagian Buku II yang berisikan pembahasan mengenai akad.

⁵⁴Yusna Zaidah, *Penyelesaian Sengketa Melalui Peradilan dan Arbitase Syari'ah di Indonesia* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo,2015)hlm.1

⁵⁵ *Ibid*, hlm.5

Secara bahasa as-sulh adalah akad untuk menyelesaikan suatu pertengkaran atau perselisihan menjadi perdamaian.⁵⁶ Yakni perjanjian untuk saling menghilangkan permusuhan, perbantalan, pendendam dan sikap-sikap yang dapat menimbulkan permusuhan maupun peperangan.⁵⁷

Sayyid Sabiq memberikan pengertian shulh dengan akad yang mengakhiri persengketaan antara dua pihak. Dengan demikian, akad yang digunakan dalam shulh bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan pertengkara antara dua pihak yang terikat dengan akad sebelumnya. Akad yang digunakan dalam shulh bertujuan untuk mewujudkan perdamaian antara para pihak yang terlibat dalam persengketaan.⁵⁸

Pengertian sulh juga merupakan suatu jenis akad untuk mengakhiri jenis perselisihan atau kesepakatan untuk menyelesaikan pertikaian secara damai dan saling memaafkan.⁵⁹

⁵⁶ Abdul Azis Dahlan, ed, *Ensiklopedi Hukum Islam*,(Jakarta: Ichtiar Baruwan Hoeve, 1996),hlm.1653

⁵⁷ M. Abdul Mujieb, dkk, *kamus istilah Fiqih*, (Jakarta:Pustaka Firdaus, 1995), hlm.328

⁵⁸ Wahbah Az-Zuhaily, *Fiqh Islami Wa Ardillatuhu 6*, diterjemahkan oleh Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, (Jakarta:Germa Insani, 2011), hlm.235

⁵⁹ Ahmad Mujahidin, *Kewenangan dan Prosedur Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), hlm.280

BAB III

GAMBARAN UMUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG

A. Profil Dinas Tenaga Kerja

3. Sejarah Berdirinya Dinas Tenaga Kerja

Pembangunan sub sektor Ketenagakerjaan di kota Palembang merupakan bagian integral dari pembangunan Kota Palembang yang tidak terpisahkan dari Pembangunan regional Sumatera Selatan dan Pembangunan Nasional.⁶⁰ Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang merupakan unsur staf Pemerintah Daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.⁶¹

Awal pemerintahan RI Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945, kementerian yang bertugas mengurus masalah ketenagakerjaan belum ada tugas dan fungsi yang menangani masalah-masalah perburuhan diletakan pada Kementerian Sosial baru mulai tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya

⁶⁰ <http://satriwahan.wordpress.com>.,diakses;tgl 29 oktober 2018

⁶¹ [www.Justanother:WordPress](http://www.JustanotherWordPress).

kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian perburuhan Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial pada saat pemerintahan darurat di Sumatera, Menteri Perburuhan dan Sosial diberi jabatan rangkap meliputi urusan-urusan pembangunan, Pemuda dan Keamanan.⁶²

Pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementrian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementrian Perburuhan Nomor 1 Tahun 1951. Struktur organisasi ini tidak mengalami perubahan sampai dengan kuartal pertama tahun 1954, melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 70 mulai terjadi perubahan yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 77 junto Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 79 Tahun 1954. Berdasarkan Peraturan tersebut Kementrian Perburuhan tidak mengalami perubahan sampai dengan tahun 1964, kecuali untuk tingkat daerah. Sedangkan struktur organisasinya terdiri dari Direktorat Hubungan dan

⁶² <https://lamongankab.go.id/disnaker>

Pengawasan Perburuhan dan Direktorat Tenaga Kerja. Sejak awal periode Demokrasi Terpimpin, terdapat organisasi buruh dan gabungan serikat buruh baik yang berfiliasi dengan partai politik maupun yang bebas, petentangan-pertentangan mulai muncul dimana-mana, pada saat itu kegiatan Kementerian Perburuhan dipusatkan pada usaha Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, sementara itu masalah pengangguran terabaikan, sehingga melalui PMP Nomor 12 Tahun 1959 dibentuk Kantor Panitia Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P) dan Tingkat Daerah (P4D). Struktur organisasi Kementerian Perburuhan sejak Kabinet Kerja I sampai dengan Kabinet Kerja IV tidak mengalami perubahan. Struktur organisasi mulai berubah melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1964 yaitu dengan ditetapkannya empat jabatan. Pembantu menteri untuk urusan-urusan administrasi, penelitian, perencanaan dan perburuhan, dan tenaga kerja.⁶³

Periode Orde Baru (masa transisi 1966-1969), Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Dapertemen Tenaga Kerja (Depnaker) berdasarkan keputusan tersebut jabatan Pembantu Menteri dilingkungan Depnaker dihapuskan dan sebagai penggantinya dibentuk satu jabatan Sekretaris Jenderal. Masa transisi berakhir tahun 1969 yang ditandai

⁶³ disnaker@lamongankab.go.id

dengan dimulainya tahap pembangunan Repelita I, serta merupakan awal pelaksanaan Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT).⁶⁴

Pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Dapertemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata Kerja Dapertemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES Nomor 44 Tahun 1974.

Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Dapertemen Tenaga kerja, Transmigrasi dan koperasi, sehingga menjadi Dapertemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Depertemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dan Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepnennaker No.Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Masa repormasi Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Febuari 2001.

⁶⁴ <https://blogs.disnakerplg.com>

Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja.⁶⁵

4. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja

➤ **VISI** : “Terwujudnya iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera mendukung Palembang EMAS ”.

➤ **MISI** : “Menciptakan tenaga kerja yang memiliki kualitas, produktivitas, kemandirian, dan daya saing”.⁶⁶

“Meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)/ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

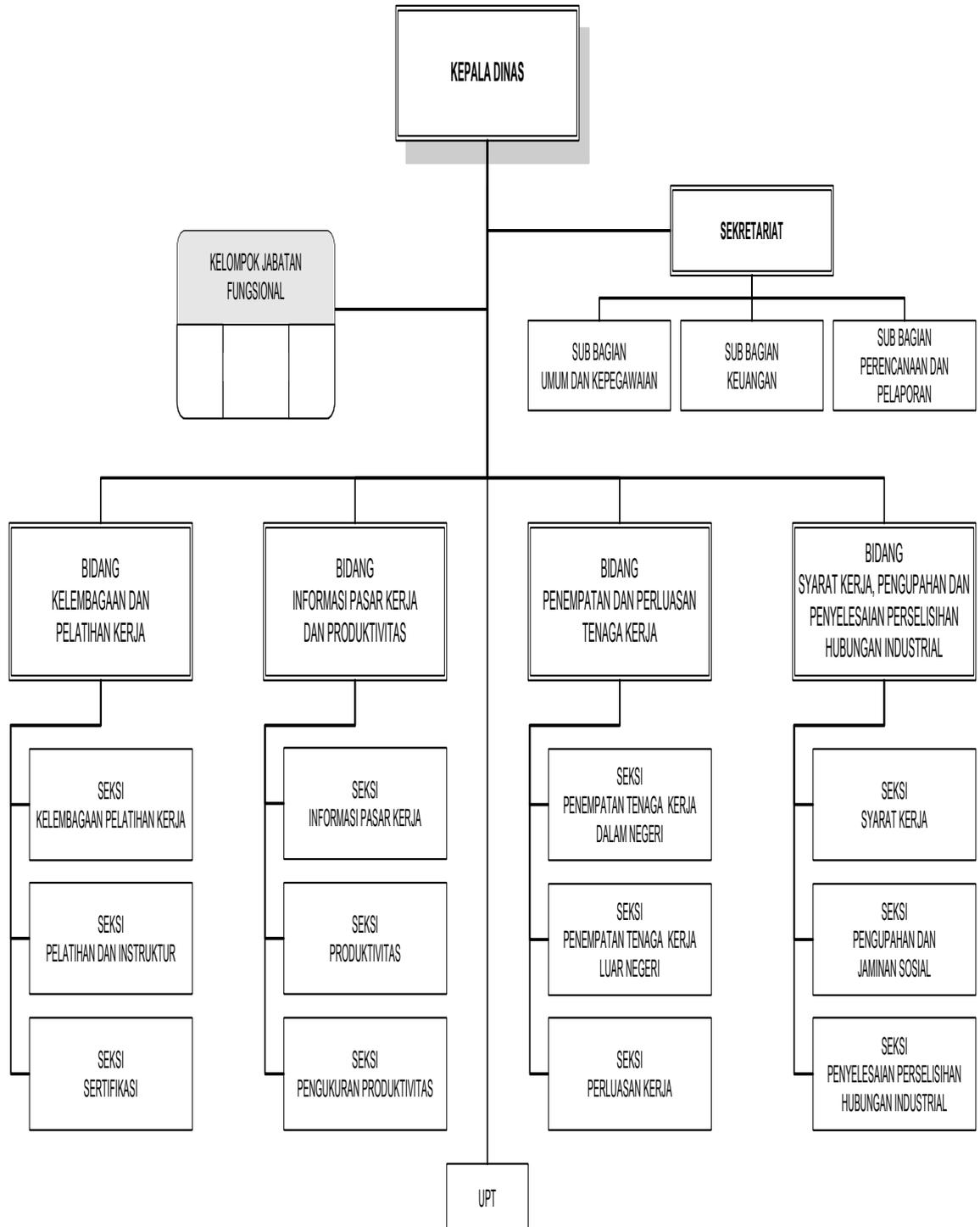
“Meningkatkan profesionalisme dan integritas aparatur serta kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana perkantoran”.

⁶⁵ Data Potensi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

⁶⁶ Sumber: by dinas tenaga kerja kota Palembang

B. Pasal dan Seksi

1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang



2. Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk pelaksanaannya.⁶⁷

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan perencanaan, keuangan dan pelaporan serta menyelenggarakan urusan administrasi umum, perkantoran, kehumasan dan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris mempunyai fungsi:

- 1) koordinasi penyusunan dokumen perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- 2) pelaksanaan urusan administrasi umum;
- 3) pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan perkantoran;dll

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian;
- 2) mengelola administrasi umum dan surat menyurat;
- 3) mengelola kearsipan dan kepustakaan;dll

Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan sub bagian keuangan;
- 2) menyusun rencana anggaran kerja dinas;
- 3) melaksanakan bimbingan teknis penyusunan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja makro dan mikro serta pengukuran indeks pembangunan ketenagakerjaan;dll

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan dinas serta sub bagian perencanaan dan pelaporan;

⁶⁷ Dokumen Sekretariat TU Dinas Tenaga Kerja Kota Plg

- 2) melaksanakan koordinasi penyusunan program dan kegiatan antar bidang;
- 3) menyusun dokumen perencanaan dinas;dll

Bidang Kelembagaan dan Pelatihan Kerja

- 1) Bidang Kelembagaan dan Pelatihan Kerja, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang kelembagaan dan pelatihan kerja.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Kelembagaan dan Pelatihan Kerja mempunyai fungsi: pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi; pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebar luaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta; pelaksanaan koordinasi peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia lembaga pelatihan kerja swasta;dll.⁶⁸

Seksi Kelembagaan dan Pelatihan Kerja, melaksanakan tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi kelembagaan dan pelatihan kerja;
- 2) mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
- 3) merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;dll

Seksi Pelatihan dan Instruktur, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi pelatihan dan instruktur;
- 2) menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- 3) menyiapkan program pelatihan;dll

Seksi Sertifikasi, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi sertifikasi;
- 2) menyiapkan bahan analisis kebutuhan sertifikasi bagi peserta pelatihan dan tenaga kerja;
- 3) merencanakan kegiatan fasilitasi sertifikasi untuk peserta pelatihan dan tenaga kerja sesuai kebutuhan;dll

⁶⁸ Sumber : Arsip Dokumen Peraturan Disnaker Plg

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang informasi pasar kerja dan produktivitas.⁶⁹

- (1) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas mempunyai fungsi:
- a. pelaksanaan koordinasi pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja dalam satu Kota;
 - b. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 - c. pelaksanaan koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;dll

Seksi Informasi Pasar Kerja, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi informasi pasar kerja;
- 2) merencanakan penyiapan Sumber Daya Manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- 3) mengelola penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;dll

Seksi Produktivitas, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi produktivitas;
- 2) menyiapkan promosi peningkatan produktivitas;
- 3) menyiapkan Sumber Daya Manusia bidang konsultasi produktivitas;dll

Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja

- 1) Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang penempatan dan perluasan tenaga kerja.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

⁶⁹ Sumber Data :Disnaker Plg

- a. pelaksanaan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. pelaksanaan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. pelaksanaan koordinasi perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat; dll

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi penempatan tenaga kerja dalam negeri;
- 2) merencanakan penyediaan Sumber Daya Manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja;
- 3) merencanakan kegiatan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja; dll.⁷⁰

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi penempatan tenaga kerja luar negeri;
- 2) menyiapkan Sumber Daya Manusia terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- 3) menyusun kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat; dll

Bidang Syarat Kerja, Pengupahan, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- 1) Bidang Syarat Kerja, Pengupahan, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang syarat kerja, pengupahan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁷⁰ Sumber data sub bag.umum Dinas Tenaga Kerja Plg

- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Syarat Kerja, Pengupahan, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai fungsi:
- 3) penyusunan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi Kota;
 - a. pelaksanaan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama Kota;
 - b. pelaksanaan koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasional Kota;
 - c. pelaksanaan koordinasi deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;dll

Seksi Syarat Kerja, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi syarat kerja;
- 2) menyusun penyiapan Sumber Daya Manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerjasama;
- 3) menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui PK, PP, PKB dan lembaga kerja sama Bipartit;dll.⁷¹

Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi syarat kerja;
- 2) menyiapkan Sumber Daya Manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 3) menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;dll

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mempunyai tugas:

- 1) menyusun rencana program dan kegiatan seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 2) menyiapkan Sumber Daya Manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 3) menyediakan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;⁷²

⁷¹ Data Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

⁷² Data Monografi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

BAB IV

ANALISIS EFEKTIVITAS MEDIASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIATOR

A. Praktek Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan antar pekerja dengan pengusaha dapat mengakibatkan hubungan tidak berjalan dengan baik dan harmonis.⁷³ Di wilayah hukum provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang tidak jarang terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan tersebut biasanya ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sebagai upaya langka awal mencari solusi penyelesaian masalah pekerja dan pengusaha, data yang penulis peroleh hasil penelitian Perselisihan Hubungan Industrial Pada periode 2016-2017, yaitu :

⁷³ Syaiful Ilmi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Dalam Islam*,(Pontianak:Iain Pontianak Press, 2015) Hlm.34

Tabel 1

Jenis dan faktor perselisihan yang terjadi

Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Tahun 2016

Bulan	No.	Pihak Yg berselisih		Jenis perselisihan	Faktor penyebab perselisihan
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	1.	PT. Hilton Duta Lestari	Apriyani	Perselisihan PHK	Kesalahan berat karena penggelapan uang
	4.	PT.Sumber Djantin	Hartitik	Perselisihan PHK	Tidak masuk tanpa keterangan
Februari		Tidak ada kasus			
Maret	1.	PT.Indofood Sukses Makmur	Joko Sugianto	Perselisihan PHK	Menuntut uang gaji dibayarkan
	2.	Exporter Of Wets	Saifur	Perselisihan PHK	Ceroboh dalam bekerja
April	1.	Exporter Of Wets	Ronijani	Perselisihan PHK	Ceroboh dalam bekerja
Mei	1.	PT.Daya Cipta Abadi	Suranto	Perselisihan kepentingan	Kejelasan status kerja
	2.	CV.Solute	Artodiharjo	Perselisihan PHK	Mintak hak pensiun (umur 55th)
	3.	PT.Surya Indah	Kinem	Perselisihan PHK	Sering telat masuk kerja
Juni	1.	PT.Mandiri Utama	M.Syarif	Perselisihan PHK	Perhitungan pesaongan
Juli		Tidak ada kasus			
Agustus	1.	PT.Sumber Djantin	Suryati	Perselisihan PHK	Tidak masuk tanpa keterangan
September	1.	CV.Dorismas	Jamai	Perselisihan PHK	Efisien pekerja
	2.	PT.Duta Lestari	Parjinah	Perselisihan PHK	Sering bolos kerja
	3.	PT.Sumber Guna	Sumiyanti	Perselisihan PHK	Bolos jam kerja
Oktober	1.	Roti Biscuit Cap Matahari	Mustopa	Perselisihan PHK	Mengambil sisa usaha tanpa izin
Nopember	1.	PT.Sumber Djantin	Supami	Perselisihan PHK	Tidak masuk tanpa keterangan
Desember		Tidak ada kasus			
Jumlah 17 kasus					

Sumber : data dari dokumen Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Oktober 2018

Tabel 2

Jenis dan faktor perselisihan pada
Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Tahun 2017

Bulan	No.	Pihak yg berselisih		Jenis perselisihan	Faktor penyebab perselisihan
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	1.	PT.Panca Motor Honda	Seikat Buruh Perintis	Perselisihan Hak	Kejelasan status kerja
	2.	PT.Hillon	Nimin	Perselisihan PHK	Mintak hak pensiun (umur 55th)
	3.	PT.Panca Artha Graha	Heru	Perselisihan Hak	Tdk memenuhi target penjualan
	4.	PT.Panca Artha Graha	Bakti	Perselisihan Hak	Tdk memenuhi target penjualan
Maret	1.	Khatulistiwa Laudry	Eko Yulianto	Perselisihan PHK	Sering tdk masuk kerja
April	Tidak ada kasus				
Mei	1.	PT.Dinamika	Margono	Perselisihan PHK	
Juni	Tidak ada kasus				
Juli	1.	PT.Sukadana	Mulyono	Perselisihan PHK	Efisien kerja
Agustus	1.	Prima Promo	Putut Wijaya	Perselisihan PHK	Mengingkari perjanjian
	2.	PT.Sumber Djantin	Sri	Perselisihan PHK	Tdk masuk tanpa keterangan
	3.	PT.Sumber Djantin	Mustofa	Perselisihan PHK	Tdk masuk tanpa keterangan
	4.	PT.Sumber Djantin	Listyorini	Perselisihan PHK	Berjualan saat jam kerja
	5.	PT.Sumber Djantin	Murwanti	Perselisihan PHK	Tdk masuk tanpa keterangan
	6.	CV.Yudhistira	Budi Yanto	Perselisihan PHK	Mintak pensiun
September	1.	Roti Biscuit Cap Matahari	Susilo	Perselisihan kepentingan	Menikah dgn sesama karyawan
	2.	Roti Biscuit Cap Matahari	Jatmiko	Perselisihan hak	Tdk mau di mutasi
Oktober		Adi Warkasa Furniture	Suliyem	Perselisihan PHK	Tdk masuk tanpa keterangan
	3.	CU.Pancur Kasih	Adi	Perselisihan hak	Tdk mau di mutasi
	4.	CU.Pancur Kasih	Yudiono	Perselisihan hak	Tdk mau di mutasi
November	1.	PT.Sumber Djantin	Eko	Perselisihan PHK	Tidur pada waktu jam kerja
	2.	PT.Sumber Djantin	Hartini	Perselisihan PHK	Tdk masuk tanpa keterangan
	3.	PT.Sumber Djantin	Sukanti	Perselisihan PHK	Tdk masuk tanpa keterangan
Desember	Tidak ada kasus				
Jumlah 22 kasus					

Sumber : data dari dokumen Dins Tenaga Kerja Kota Palembang, Oktober 2018

Hasil dari perselisihan di atas tercatat dalam kurun waktu dua tahun yaitu dari awal tahun 2016 sampai akhir tahun 2017 perselisihan antara pekerja dengan pengusaha meliputi :

- a. Perselisihan hak 5 kasus
- b. Perselisihan kepentingan 2 kasus
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja 34 kasus
- d. Perselisihan antar serikatburuh/pekerja tidak ada⁷⁴

Menurut seorang mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sebagian besar jenis perselisihan yang terjadi di wilayah Kota Palembang adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu 34 kasus. Penyebab Perselisihan Hubungan Industrial adalah masalah indisipliner, yaitu tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Biasanya yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sudah diberikan Surat peringatan. Surat peringatan diberikan 3 kali, apabila sudah diberi surat peringatan sampai 3 kali tetapi pihak pekerja tetap tidak mengidahkan, maka konsekuensinya adalah pemutusan hubungan kerja.⁷⁵

Selama kurun waktu dua tahun tersebut, tercatat 28 kasus yang hasilnya adalah Perjanjian Bersama, maksudnya dalam sidang mediasi langsung ditemui kata sepakat dari para pihak sehingga mediator langsung

⁷⁴ Wawancara mediator Disnaker Afick Afrizal, S.H,Plg Oktober 2018

⁷⁵ Pendapat mediator Afick Afrizal, S.H

membuatkan Perjanjian Bersama. Jadi belum sampai Anjuran Tertulis dikeluarkan oleh Mediator. Dalam tabel berikut ini :

Tabel 3

Hasil mediasi perselisihan para pihak pada
Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Tahun 2016

Bulan	No.	Pihak yg berselisih		Mediator	Hasil
		perusahaan	Pekerja		
Januari	1.	PT.Panca Artha Graha	Suryadi	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
	2.	PT.Sumber Djantin	Hartitik	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
Maret	1.	PT.Indofood CBP Sukses Makmur	Joko Sugianto	M.Desastra,S.H	Perjanjian bersama
Mei	1.	PT.Surya Indah	Kinem	M.Desastra,S.H	Perjanjian bersama
Juni	1.	PT.Mandiri Utama	M.Syarif	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
Agustus	1.	PT.Sumber Djantin	Suryati	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
september	1.	PT.Duta Lestari	Parjinah	M.Desastra,S.H	Perjanjian bersama
	2.	PT.Sumber Guna	Sumiyanti	Nofiar M,SP,M,Si	Perjanjian bersma
November	1.	PT.Sumber Djantin	Supami	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama

Sumber : data dari dokumen Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Oktober 2018

Tabel 4

Hasil mediasi perselisihan para pihak pada

Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Tahun 2017

Bulan	No.	Pihak yg berselisih		Mediator	Hasil
		perusahaan	pekerja		
Februari	1.	PT.Rajawali Perkas	SBP (Serikat buruh Perintis)	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
	2.	PT.Hillon	Nimin	Nofiar M.,SP,M,Si	Perjanjian bersama
	3.	PT.Panca Graha	Heru	Viar M.,S.H	Perjanjian bersam
	4.	PT.Panca Graha	Bekti		Perjanjian bersama
Maret	1.	Khatulistiwa Laundry	Eko Yulianto	M.Desasrta,S.H	Perjanjian bersama
Mei	1.	PT.Dinamika	Marguno	M.Desasrta,S.H	Perjanjian bersama
Juli	1.	PT.Sukadana	Mulyono	Nofiar M.,SP,M,Si	Perjanjian bersama
Agustus	1.	Prima promo	Putut wijaya	M.Desastra,S.H	Perjanjian bersama
	2.	PT.Sumber Djantin	Sri	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
	3.	PT.Sumber Djantin	Mustofa	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
	4.	PT.Sumber Djantin	Listyorini	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
September	1.	Roti Biscuit Cap Matahari	Susilo	M.Desasrta,S.H	Perjanjian bersama
	2.	Roti Biscuit Cap Matahari	Jatmiko	M.Desasrta,S.H	Perjanjian bersama
Oktober	1.	Adi Wrakarsa Furniture	Suliyem	M.Desasrta,S.H	Perjanjian bersama
	2.	CU.Pancur Kasih	Adi	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
	3.	CU.Pancur Kasih	Yudiono	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
	4.	PT.Panca Motor	Budieono	Nofiar M.,SP,M,Si	Perjanjian bersama
Nopember	1.	PT.Sumber Djantin	Eko	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
	2.	PT.Sumber Djantin	Hartini	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama
	3.	PT.Sumber Djantin	Sukanti	Viar M.,S.H	Perjanjian bersama

Sumber : data dari dokumen Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Oktober 2018

Menurut beberapa mediator dinas tenaga kerja beberapa kasus yang tercatat dalam sidang mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang hampir mencapai 80% berhasil dengan perjanjian bersama.⁷⁶ Maka dapat disimpulkan mediasi dinas tenaga kerja kota Palembang berjalan dengan efektif.⁷⁷

Peranan mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Menurut kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Sultan Mohammad Zain dan J.S. Badudu, peranan mempunyai arti fungsi atau tugas. Arti peranan lebih jelas lagi dapat dilihat dalam kamus besar Bahasa Indonesia terbitan Balai Pustaka, yaitu bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Jadi suatu lembaga akan efektif dan berguna dalam masyarakat dapat dilihat dari sejauh mana peranan lembaga itu dapat menyelesaikan atau mengatasi permasalahan yang ada di masyarakat meskipun tidak semuanya teratasi.

Baik atau buruknya peranan mediator dapat dilihat dari baik atau buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang bisa dikatakan baik, karena sesuai dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

⁷⁶ Wawancara, mediator Disnaker Plg (Afick Afrizal tgl 5 Oktober 2018)pk1. 09:10 WIB

⁷⁷ Wawancara, mediator Disnaker Plg (Ningda Plg Nopember,2018)pk1. 08:30 WIB

juga mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terdapat tiga mediator, yaitu :

- 1) Nofiar Marlana,SP,M,Si.
- 2) Viar Meidiansyah, S.H.
- 3) Muhammad Desastra,S.H.
- 4) Afick Afrizal, S.H

Sebagaimana diatur dalam pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Mev/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta tata kerja mediasi, syarat-syarat mediator yaitu :

- 1) Pegawai Negeri sipil pada instansi/ dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan
- 2) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 3) Warga Negara Republik Indonesia
- 4) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- 5) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- 6) Berpendidikan sekurang-kurangnya S1
- 7) Memiliki Legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja⁷⁸

Semua mediator yang ada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah memenuhi syarat yang ditentukan dalam Keputusan

⁷⁸Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Mev/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta tata kerja mediasi

Menteri Tenaga Kerja Kep 92/Men/VI/2004. Khususnya menyangkut sifat adil, dapat dilihat pada saat mediator memberikan opsi-opsi atau pilihan-pilihan pada saat tidak ditemui kesepakatan pada saat sidang mediasi.⁷⁹

Hambatan yang dihadapi mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang⁸⁰ dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu :

- 1) Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh mediator. Pengusaha biasanya mempunyai kesibukan sendiri sehingga tidak mempunyai waktu untuk menghadiri pertemuan dan hanya diwakili oleh staf personalianya saja. Hal itu bisa membuat proses berlangsung lebih lama.
- 2) Risalah perundingan yang di lampirkan oleh pekerja pada saat mencatatkan perselisihan ke mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Bisa saja dipalsukan dengan alasan pihak pengusaha tidak mau menandatangani risalah perundingan. Padahal kenyataannya pada saat sidang mediasi dan masing-masing pihak di dengar keterangannya, pengusaha menyatakan bahwa telah menyetujui hasil perundingan bipartit. Hal ini sering sekali terjadi dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
- 3) Para pihak terlalu ego pada pendapatnya masing-masing hal ini juga sering menjadi hambatan mediator dalam memberikan pengarahan kepada para pihak. Perselisihan yang diajukan oleh pekerja melalui serikat Pekerja Nasional, tidak dilengkapi surat kuasa dari pekerja, sehingga proses tidak bisa diajukan karena tertib administrasi tidak dipenuhi.⁸¹

⁷⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep 92/Men/VI/2004

⁸⁰ Data Mediator Viar Meidiansyah, S.H.Plg Nopember 2019

⁸¹ Wawancara Mediator Viar Meidiansyah, S.H.Plg Nopember 2019

B. Analisis Tinjauan Hukum Islam terhadap Proses Mediasi Melalui Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

Islam mewajibkan kerja sama atas setiap manusia yang berkemampuan, dan menganggap pekerjaan adalah fardhu yang mesti dilakukan demi mendapatkan keridhaan Allah dan rizki-Nya yang baik-baik, karena itu Islam membolehkan orang untuk berusaha menjadi kaya dari upahnya. Upah ini harus selesai dengan pekerjaan, dalilnya adalah perintah Allah Swt untuk berlaku adil, sebab mengurangi upah dari yang seharusnya diterima buru atas pekerjaannya adalah menganiaya⁸². Firman Allah QS. An-Nahl:90

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ

وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۗ ﴾⁸³

Sabda Rasulullah Saw yang artinya : telah mengabarkan kepada kami dari Mu'awiyah bin Amr dari Jaidah ari 'Arth' dari Muharib bin Disar dari Abdillah bin Umar dari Nabi Saw bersabda: hai manusia hati-

⁸² Ahmad Muhammad al-Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip-Prinsip dan Tujuan-Tujuannya*, Ter. Abu Ahmadi dan Anshori Umar Sitanggal, Surabaya: PT Bina Ilmu Offset, 1980, hlm.161

⁸³ Qur'an Surat An-Nahl ayat :90

hatilah jangan sampai menganiaya, sebab penganiaya adalah kegelapan demi kegelapan di hari kiamat (HR. Ahmad).⁸⁴

Dari kisah Nabi Syu'aib a.s Allah 'Azza wa Jallah berfirman: QS As-Syu'ara:183

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعَثُوا فِي الْأَرْضِ مُمْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾⁸⁵

Firman Allah Swt yang lainnya Al-Baqarah : 188

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخُلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ

أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾⁸⁶

Hadis tersebut mengisyaratkan bahwa memberi upah kepada buruh yang sudah bekerja menjadi kewajiban bagi majikan yang memperkerjakannya dan tentunya upah itu harus sesuai dan layak. Apabila seorang pengusaha selaku majikan tidak memberi upah pada buruh atau upah tersebut tidak layak dalam arti sekehendak majikan tanpa

⁸⁴ Al Imam Abu Abdillah Ahmad Ibn Muhammad Ibn Hambal As-Syibani al-Mawarzi, hadis NO. 2620 dalam CD *program Mausū'ah Hadis al-Syarif*, 1991-1997, VCR II, Global Islamic Software Company.

⁸⁵ Qur'an Surat Asy-Syu'ara(26) ayat:183

⁸⁶ Qur'an Surat Al-Baqarah(2) ayat:188

memperdulikan kesejahteraan maka seringkali membawa dampak yang besar yaitu buruh melakukan pemogokan, demonstrasi dan yang sejenisnya.

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

Undang-Undang ini merupakan upaya pemerintah untuk menuntaskan reformasi hukum perburuhan. Undang-undang ini dapat disebut sebagai hukum acara perburuhan karena di dalamnya diatur cara-cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Perbedaan undang-undang ini dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah, Undang-Undang Nomor 13 merupakan undang-undang yang memuat aturan-aturan yang harus ditetapkan ketika terjadi pelanggaran, sedangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur cara untuk menerapkan aturan-aturan tersebut.⁸⁷

Kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan yang heterogen di mana masyarakat inginnya serba cepat, Maka pemerintah mengambil

⁸⁷ Sehat Danamik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publising, 2006, hlm.5

kebijakan baru dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang prosesnya diperkirakan kurang lebih 140 hari kerja dengan semboyan Cepat, Adil, dan Murah.

Cepat, artinya di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit paling lama 30 hari, kemudian ditingkat mediasi atau konsiliasi paling lama 30 hari, dan ditingkat arbitrase 30 hari dengan masa perpanjangan 14 hari. Kemudian di tingkat pengadilan 50 hari dan ditingkat kasasi di Mahkamah Agung paling lambat 30 hari.

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

Murah, artinya dalam berperkara tidak dikenakan biaya perkara termasuk dalam pelaksanaan eksekusi yang nilainya di bawah seratus lima puluh juta rupiah.⁸⁸

⁸⁸Soedarjadi, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*,(Jakarta :Pustaka Yustisia, 2008) hlm.51

Banyak hal baru dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan tonggak penting dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Namun demikian Undang-Undang ini bukan tanpa kelemahan. Praktek lapangan menunjukkan bahwa buruh tidak siap beracara dengan proses waktu yang lama, prosedur yang berbelit-belit dan tidak ada kepastian, mendorong buruh memilih putusan yang cepat dengan cara memberi uang pelicin kepada lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Akan tetapi karena pengusaha atau majikan sudah lebih dahulu memberi uang suap yang lebih besar dari buruh maka buruh selalu dikalahkan.

Fenomena ini pada akhirnya buruh sebagai pihak yang dirugikan dan dalam posisi yang tak berdaya serta harus menerima realita yang jauh dari harapannya, Menyeret buruh dan majikan melakukan budaya suap.⁸⁹ Padahal dalam Islam bahwa suap itu perbuatan yang sangat tercela dan merusak moral atau etika bisnis. Karena pula penegakan hukum tidak akan pernah tercapai. Itulah sebabnya Rasulullah bersabda yang artinya : telah mengubarkan kepada kami dari Qutaibah dari Abu Awanah dari Umar bin Abi Salamah dari bapaknya dari Abu Hurairah berkata : Rasulullah Saw, melaknat kepada orang yang menyuap dan yang disuap.(HR at-Tirmidzi).⁹⁰

⁸⁹ *Ibid*, Sehat Dinamika hlm.5

⁹⁰ Abu Isa Muhammad ibn Isa bin Surah at-Tirmidzi, hadis No. 1261 dalam CD Program *Mausu'ah Hadis al-Syarif*, 1991-1997, VCR II. Global Islamic Software Company.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Praktek mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis perselisihan yang terjadi adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu sebanyak 34 kasus dalam kurun waktu 2 tahun 2016-2017. Sebagian besar penyebab perselisihan hubungan industrial adalah masalah indisipliner, yaitu tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Biasanya yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sudah diberikan Surat peringatan. Surat peringatan diberikan 3 kali, apabila sudah diberi surat peringatan sampai 3 kali tetapi pihak pekerja tetap tidak mengidahkan, maka konsekuensinya adalah pemutusan hubungan kerja. Dalam beberapa kasus yang tercatat sidang mediasi hampir mencapai 80% berhasil dengan perjanjian bersama, maka dapat disimpulkan mediasi Dinas Tenaga Kerja kota Palembang berjalan dengan epektif. Baik atau buruknya peranan mediator dapat dilihat dari baik atau buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang bisa dikatakan baik, karena sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang juga mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

2. Analisa Tinjauan hukum Islam terhadap proses mediasi melalui mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dalam praktek lapangan menunjukkan bahwa buruh tidak siap beracara dengan proses waktu yang lama, prosedur yang berbelit-belit dan tidak ada kepastian, mendorong buruh memilih putusan yang cepat dengan cara memberi uang pelicin kepada lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Akan tetapi karena pengusaha atau majikan sudah lebih dahulu memberi uang suap yang lebih besar dari buruh maka buruh selalu dikalahkan. pada akhirnya buruh sebagai pihak yang dirugikan dan dalam posisi yang tak berdaya serta harus menerima realita yang jauh dari harapannya. Fenomena ini pula yang menyeret buruh dan majikan melakukan budaya suap, Padahal dalam Islam bahwa suap itu perbuatan yang sangat tercela dan merusak moral atau etika bisnis. Karena pula penegakan hukum tidak akan pernah tercapai. Itulah sebabnya Rasulullah bersabda yang artinya : telah mengubarkan kepada kami dari Qutaibah dari Abu Awanah dari Umar bin Abi Salamah dari bapaknya dari Abu Hurairah berkata : Rasulullah Saw, melaknat kepada orang yang menyuap dan yang disuap.

B. SARAN

Beberapa hal yang dapat dijadikan saran dari hasil penelitian ini adalah :

1. Para pekerja dapat menaati peraturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memberikan keterangan yang baik saat tidak dapat masuk kerja, pihak perusahaan harus memaklumi keluhan karyawan yang sewajarnya.
2. Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terus meningkatkan pelayanan terbaiknya dalam mediasi dan memberikan sarana dan prasarana kepada para pihak yang bersengketa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serta menjadi mediator yang amanah dengan tidak menyimpang dan keluar dari aturan Undang-Undang dan syari'at Islam.
3. Masyarakat muslim harus memanfaatkan fasilitas yang baik dalam hal musyawarah, bijak dan tenang dalam mengambil keputusan tidak tergiur oleh hal-hal yang dapat memperburuk keadaan atau masalah yang tengah dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

❖ Al-Qur'an Al-Qarim :

Dapertemen Agama *Al-Qur'an dan Terjemaha 30 Juz*, Dapertemen Agama Jakarta 2007

❖ Buku-Buku :

Husinah, Lalu 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Jakarta : Grafindo Persada.

Muhadjir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Rakesarasin.

Sugiyono, 2010. *Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Marzuki, Peter Mahmud. 2009. *Penelitian Hukum*, Jakarta:Kencana.

____Wijaya, Asri Wijaya. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika.

____Macmud, Syahrul. 2009. *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Surabaya: Sinar Grafika.

Narbuko, Cholid. dan Acmid Abu, 2001. *Metedologi Penelitian*, jakarta : Bumi Asara.

Singarimbun, Masri. dan Efendi, Sofyan. 1989. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.

Surachman, Winarno. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, dan Teknik*, Bandung: Tarsito.

Abdurrasyid, Priatna. 2015. *Penyelesaian Sengketa Melalui Peradilan dan Arbitase Syari'ah di Indonesia*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

_____Ilmi, Syaiful Ilmi. 2015. *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Dalam Islam*, Pontianak:Iain Pontianak Press.

Dahlan, Abdul Azis. 1996. *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: Ichtiar Baruwan Hoeve.

Mujieb, M. Abdul Mujieb, dkk. 1995, *kamus istilah Fiqih*, Jakarta:Pustaka Firdaus, 1995.

Az-Zuhaily, Wahbah. 2011. *Fiqih Islami Wa Ardillatuhu 6*, diterjemahkan oleh Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jakarta:Germa Insani.

Al-Assal, Ahmad Muhammad. dan Karim Fathi Ahmad Abdul. 1980. *Sistem Ekonomi Islam Prinsip-Prinsip dan Tujuan-Tujuannya*, Ter. Abu Ahmadi dan Anshori Umar Sitanggal, Surabaya: PT Bina Ilmu Offset.

❖ **Peraturan perUndang-Undangan :**

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan.
- Peraturan Mahamah Agung RI No. 2 Tahun 2003 ttg Prosedur Mediasi di Pengadilan.
- Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 17 Thn 2014 ttg Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

❖ **Sumber-Sumber Lainnya :**

- <https://academia.edu.com>
- Artikel www.yufidia.com
- <https://annisawally0208.blogspot.com>
- <http://satriwahan.wordpress.com>.
- www.bphn.go.id
- www.mozaikislam.com
- Wawancara mediator Disnaker Plg (Afick Afrizal,S.H./Ningda S.H.,M.H /Viar Meidiansyah, S.H.
- Artikel Yayasan Sosial dan Pendidikan “Al-Ihsan”
- Atikel Jody Kurniawan: *Konflik dalam perusahaan.*
- Skripsi Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Purbalingga*, Universitas Jendral Soedirman Fk.Hukum Purwoekerto 2012
- Skripsi Mohammad Akbar Syahidin, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Fk.Syari’ah dan Hukum;Yogyakarta 2016
- Surya Sri Wulandari, *Peran Mediator dalam Menyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sukoharjo*, Fk. Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta 2008

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : SUNRA AMELIA / 14170177

FAKULTAS : SYARI'AH DAN HUKUM

PRODI : HUKUM EONOMI SYARI'AH

ALAMAT : jln prof.k.h.zainal abidin fikri m 3.5 rawa jaya II,
: email:sunraamelia02@gmail.com
:ig:sunraameliazuherman/081316619865

TANGGAL LAHIR : Jum'at 03 MEI 1996

TEMPAT ASAL : jln.simp.3 jokoh ds.pengaringa/No.002/Kota Pagaram

NAMA KELUARGA

AYAH : ZUHERMAN(suher)

IBU : SITI AMINAH(mina)

SAUDARA :1.SUNRA AMELIA/1996
2.REGEN RONALDO/2000
3.SINTIA NENSIA/2007

RIWAYAT PENDIDIKAN

SEKOLAH DASAR : SDN.14 Kota Pagaram

SEKOLAH MENENGAH PERTAMA : SMPN.07 Kota Pagaram

SEKOLAH MENENGAH KE ATAS : MA-AL-Fatah Palembang