

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Negara berkembang seperti Indonesia proses industrialisasi akan semakin meluas sebagai akibat dari ketertarikan pengusaha dalam menanamkan investasi di negara yang sedang berkembang demi mendapatkan keuntungan yang signifikan. Konsekuensi dari proses industrialisasi yang semakin meluas ini menyebabkan para pengusaha menggunakan sistem kerja yang fleksibel dalam mendukung serta memaksimalkan kegiatan operasional perusahaan. Hubungan tenaga kerja merupakan hubungan yang penting pada pasar modern ekonomi saat ini sedangkan harmonisasi hubungan industrial akan membentuk kondisi yang kondusif dalam mencerminkan terjadinya kerukunan sosial. Namun terjadinya daya saing di dalam inti perusahaan merefleksikan terjadinya pencapaian pada nilai pekerja.

Di Indonesia, terjadinya perselisihan hubungan industrial sudah menjadi kejadian umum yang sering terjadi dan bisa dialami oleh siapapun. Keharmonisan hubungan antara buruh dengan pengusaha tidak akan menutup kemungkinan terjadinya sebuah perselisihan karena hal tersebut tidak akan mudah untuk dihindari. Tentunya buruh atau tenaga kerja yang terlibat dalam menghadapi pengusaha menjadi salah satu pihak yang sering dirugikan atau mengalami kerugian. Dikarenakan hal tersebutlah maka terdapat seperangkat hukum yang mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan, mekanisme penyelesaian perselisihan akan ditempatkan pada posisi strategis dalam sistem perburuhan dalam suatu negara. Terdapat lembaga khusus dan strategis yang di dalamnya melibatkan pihak pengusaha dan juga pihak pekerja, hal ini dilakukan dikarenakan terdapat aturan hukum yang mengedepankan pencegahan terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial. Terdapat beberapa upaya yang kerap dilakukan agar hubungan yang harmonis dapat tercipta lagi setelah terjadinya perselisihan hubungan industrial diantara pengusaha dengan buruh atau antara pengusaha dengan gabungan para buruh atau serikat pekerja, dan hal inilah yang

disebut dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau dapat disingkat dengan PPHI.

Hubungan industrial adalah hubungan yang memiliki keterkaitan kepentingan diantara pengusaha dengan buruh, hubungan ini memiliki kesempatan untuk menghasilkan perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan perselisihan dari kedua belah pihak sebagai akibat dari jenjang perbedaan pendapat yang cukup signifikan. Hubungan industrial selalu berhubungan dengan aspek hukum yang memayungi kepentingan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak antara pengusaha dan buruh/pekerja, namun hubungan industrial ini apabila kita pandang dalam perspektif komunikasi maka dalam menyelesaikan perselisihan dibutuhkan suatu proses komunikasi, konsultasi serta musyawarah terkait dengan produksi barang atau jasa, interaksi manusia ditempat kerja juga dibutuhkan dikarenakan apabila terjadi perselisihan dan tuntutan normatif yang dilakukan oleh buruh akan menyebabkan terjadinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mengelola industrial di tempat kerja. Hubungan industrial yang harmonis akan menimbulkan transparansi sehingga dapat meningkatkan saling pengertian satu sama lain antara pengusaha dengan buruh, melalui hubungan yang harmonis inilah maka potensi perselisihan hubungan industrial akan mampu dideteksi dan diantisipasi. Perselisihan dalam hubungan antara pengusaha dengan buruh sendiri sangat rentan terjadi dikarenakan fokus utama hubungan kerja yang dibangun oleh perusahaan adalah hubungan kerja yang lebih berorientasi pada target dan keuntungan sehingga hal ini mengakibatkan pada tingginya tekanan kerja yang sering dialami oleh pihak buruh.

Dasar terbinanya hubungan industrial berasal dari proses komunikasi yang terjadi pada saat proses musyawarah atau negosiasi yang tengah dilakukan dimana akan ditopang oleh keterampilan serta komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh seluruh elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjadi landasan dalam mengatur prinsip-prinsip dasar dalam mengembangkan hubungan industrial. Banyak hal yang menyebabkan terjadinya permasalahan dalam hubungan industrial atau biasa disebut dengan perselisihan

hubungan industrial, hal tersebut antara lain tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja hingga pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1965 mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Pada kenyataannya Undang-Undang Nomor 12 ini sudah tidak efektif lagi untuk digunakan dalam hal mencegah serta mengurangi kasus yang terjadi dalam pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini terjadi dikarenakan hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan buruh/pekerja adalah hubungan yang dilandasi kesepakatan bersama diantara kedua belah pihak agar terikat dalam suatu hubungan industrial. Jika salah satu pihak tidak ingin terikat lagi dalam suatu hubungan kerja/hubungan industrial maka akan sulit untuk pihak lainnya mempertahankan hubungan kerja yang harmonis.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sebenarnya merupakan hal yang tidak diharapkan oleh siapapun dikarenakan pekerjaan yang tengah dilakukan merupakan mata pencarian dalam menghidupi diri dan keluarga sehingga berbagai upaya coba dilakukan agar pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dihindari semaksimal mungkin. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan di Pasal 1 ayat 25 disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja dikarenakan suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban diantara buruh/pekerja dengan pengusaha. Sedangkan perselisihan hak terjadi disebabkan adanya perbedaan sudut pandang antara pengusaha dengan buruh/pekerja dalam memaknai kontrak kerja dan peraturan yang digunakan oleh pengusaha dalam menjalankan perusahaannya, hal ini dapat dicontohkan sebagai berikut: permasalahan pada Upah Minimum Kab/Kota (UMK) yang tidak sesuai dengan surat kontrak atau surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), permasalahan kepentingan dimana pengusaha tidak menjalankan kesepakatan dalam perjanjian kerja seperti misalnya di dalam perjanjian kerja tercantum kenaikan upah setelah

buruh/pekerja bekerja selama 6 bulan dan ternyata pengusaha tersebut membatalkan keputusan tersebut.

Pemerintah memiliki peran yang penting dalam jalinan hubungan industrial diantara pengusaha dengan buruh, hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan, peraturan dan Perundang-Undangan yang wajib ditaati oleh semua elemen mulai dari pengusaha sampai pada buruh/pekerja serta pengawasan dalam menegakkan peraturan dan Perundang-Undangan sehingga hubungan industrial yang sedang berjalan dapat berlangsung secara efektif. Dan jika ternyata perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari lagi maka dibutuhkan pencarian jalan keluar untuk kedua belah pihak dalam penentuan dari bentuk penyelesaian dari perselisihan yang terjadi, dimana tata cara penyelesaiannya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Perkembangan dunia industrialisasi telah mengalami kemajuan yang disebabkan pengaruh demokratisasi dan era keterbukaan yang menyebabkan tumbuh dan kembangnya serikat pekerja/buruh sebagai perwujudan kebebasan dalam berserikat. Suatu perusahaan tidak dapat membatasi jumlah serikat buruh/pekerja, sehingga dalam satu perusahaan terdapat beberapa serikat buruh/pekerja yang terbentuk dan hal ini tentunya akan menyebabkan terjadinya persaingan diantara serikat buruh/pekerja tersebut. Persaingan yang terjadi pada umumnya terjadi yang berhubungan dengan permasalahan keanggotaan serta keterwakilan pada saat pembuatan perjanjian bersama.

Konflik hubungan tenaga kerja akan membawa tekanan besar baik bagi perusahaan maupun bagi buruh. Cara bagaimana membangun hubungan industrial yang harmonis serta cara yang baik dalam menangani konflik kepentingan dengan tepat antara pengusaha dan buruh menjadi pertanyaan realitas yang tidak dapat dihindarkan. Terjadinya pergerakan buruh memiliki tujuan bersama yakni keadilan sosial, keadilan ekonomi, dan keadilan perawatan di tempat kerja. Terjadinya perselisihan antara perusahaan dengan buruh sering terjadi dikarenakan terdapat perbedaan persepsi antara kedua belah pihak, sehingga sebelum masalah tersebut mulai menyebar maka dibutuhkan komunikasi pada tingkat internal untuk menegosiasikan permasalahan yang melibatkan kedua belah

pihak, di dunia kerja sendiri istilah negosiasi ini disebut sebagai bipartit. Secara umum komunikasi bipartit sudah dilakukan oleh para pengusaha yang ada di Kabupaten Madina (Mandailing Natal). Terjalannya komunikasi yang baik akan menghasilkan suatu hubungan yang kokoh antara kedua belah pihak, begitu juga sebaliknya apabila terjadi komunikasi yang terjalin tidak baik maka akan menghasilkan ketidakharmonisan sehingga demo buruh akan terjadi dan akan menimbulkan kerugian untuk kedua belah pihak. Demo yang terjadi di Madina diantaranya aksi unjuk rasa karyawan PT. RMM, unjuk rasa dikarenakan PT. SN memberhentikan karyawan tanpa pesangon. Terdapat beberapa kasus terjadinya pemutusan hubungan industrial atau PHK pada tahun 2018-2019 di Madina, antara lain:

Tabel 1.1 ¹
Daftar Pemutusan Hubungan Industrial (PHK) Di Madina Tahun 2018-2019

No	Nama	Perusahaan	Jenis PHK	Tuntutan	Mediasi I	Mediasi II	Mediasi III	Keterangan
1	Jamaluddin	PT. Gruti Lestari Pratama	PHK sepihak	Jumlah pesangon	✓	-	-	Selesai
2	Saidan Ikhwan	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
3	Edi Saputera	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
4	Muhammad Safii	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
5	Ahmad Safri	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
6	Ahmad Jamaluddin	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
7	Khairul Abdi Rangkuti	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
8	Parwis	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
9	Harisudin Nasution	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
10	Ilham Syukri	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
11	Muhammad Yamin	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
12	Zulkifli	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai

¹ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal

13	Martua	PT. Supraco Indonesia	Habis kontrak	Jumlah pesangon	✓	✓	-	Selesai
14	Rizki Akbar Lubis	PT. Indomobil Finance	Pengunduran diri	Jumlah Pesangon	✓	-	-	Selesai dengan kesepakatan karyawan harus mengganti atas semua kerugian perusahaan
15	Tamrin Hasibuan	PT. Soriq Marapi Geothermal Power	Habis kontrak	Pesangon dan jabatan	✓			Anjuran penyelesaian ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi
16	Wardi Bate'cs	PT. Sago Nauli	Habis kontrak	Pesangon	✓			Belum ada kesepakatan

Penyelesaian atas perselisihan yang terjadi dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun sebelum hal itu terjadi maka terdapat beberapa tahapan yang bisa dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dan hal ini di dukung oleh UU Nomor 2 tahun 2004, yakni penyelesaian permasalahan melalui bipartit, apabila cara bipartit tidak berhasil maka Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menawarkan penyelesaian perselisihan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan tawaran penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui dua hal yakni:²

1. Arbitrase merupakan penyelesaian terhadap suatu permasalahan tentang perselisihan terhadap suatu kepentingan dan juga penyelesaian perselisihan diantara serikat pekerja yang masih dalam satu lingkup perusahaan. Kesepakatan dilakukan secara tertulis kemudian penyelesaian perselisihannya akan diserahkan kepada arbiter, yang nantinya hasil dari keputusan tersebut memiliki sifat mengikat.

² Abd. Latip, dkk., Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan, dalam *Kompetensi*, Vol. 12, h. 67.

2. Konsiliasi merupakan penyelesaian permasalahan pada perselisihan pada satu kepentingan dan juga permasalahan terhadap pemutusan pada hubungan kerja ataupun juga perselisihan antar serikat pekerja yang berada di dalam satu naungan perusahaan yang dilakukan berdasarkan musyawarah yang akan ditengahi oleh konsiliator yang bersifat netral.

Perusahaan yang tidak bisa menyelesaikan permasalahannya melalui langkah bipartit maka bisa melanjutkan ke langkah berikutnya yakni tripartit. Disnaker sebagai mediator pada penyelesaian masalah hubungan industrial melalui langkah tripartit pada dasarnya memiliki kewajiban paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan yang telah diterimanya. Jika mediator tidak mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam kurun waktu yang telah disebutkan di atas tanpa memiliki alasan yang sah maka mediator dapat terkena sanksi administratif berupa hukuman disiplin.

Kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diantara para pihak tidak tercapai maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis serta dapat meneruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri, dan jika tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Sedangkan dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (1) dan (2) huruf a UU PPHI. Yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka. Apabila sampai batas waktu yang telah ditetapkan mediator tidak memberikan anjuran tertulis maka hal tersebut perlu untuk dilaporkan kepada pihak pengawas pada Dinas Tenaga Kerja setempat untuk segera ditindak lanjuti, karena anjuran tertulis merupakan "tiket" dari pihak yang berselisih untuk bisa meneruskan perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Tanpa adanya surat anjuran maka pekerja tidak dapat mencari keadilan sampai ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) tetapi anjuran

tertulis atau surat anjuran tidaklah bersifat mengikat hanya sebatas pada tiket agar permasalahannya bisa ditindak lanjuti ke PHI saja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal merupakan lembaga pemerintahan sehingga tidak dapat lepas dari penggunaan komunikasi pemerintahan, dimana di dalamnya terdapat penyampaian ide, program, dan gagasan pemerintah kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Ide, program, dan gagasan pemerintah tertuang dalam Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan. Komunikasi pemerintahan dapat disebut juga sebagai komunikasi organisasi dikarenakan proses komunikasi yang berlangsung terjadi secara struktural atau berjenjang. Pelaksanaan tripartit yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dilakukan dengan menggunakan komunikasi organisasi vertikal dan dimensi komunikasi yang digunakan adalah internal dan eksternal. Pengajuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus dilaksanakan sesuai dengan prosedural.

Prinsip mediasi dalam Islam adalah adanya niat untuk melakukan *islah*, adanya *hakam*/mediator/penengah diantara para pihak yang berselisih, dan perdamaian/*islah* yang dilakukan tidak berlawanan dengan hukum Islam. Mediasi adalah bagian dari media dakwah dimana media merupakan seperangkat proses yang dilalui oleh pesan yang menghubungkan saluran pesan diantara da'i dengan *mad'u*.³ Sebagaimana halnya dengan komunikasi maka dakwah juga memiliki jalinan proses dimana media digunakan sebagai penghantar pesan. Mediasi dalam perselisihan hubungan industrial dengan perselisihan secara pribadi memiliki perbedaan, pada perselisihan secara pribadi maka pihak yang berselisih dihadapkan satu dengan yang lainnya dimana mediator dijadikan pihak ketiga, sedangkan pada perselisihan hubungan industrial kedua belah pihak yang berselisih tidak dipertemukan dalam satu ruangan sehingga mediator merupakan pihak ketiga yang bersifat netral dan objek yang akan dijadikan penghubung diantara kedua pihak tersebut.

Islam menyebut perdamaian dengan sebutan kata *islah*, makna dari kata tersebut adalah mendamaikan, memperbaiki, menghilangkan perselisihan serta

³ HM. Yakub, Dakwah Mediasi: Perspektif Sejarah Islam, dalam *Wardah*, Vol. 18, h. 132.

kerusakan. *Islah* berdasarkan pada pandangan dalam Alqur'an merupakan suatu kewajiban bagi umat muslim baik secara pribadi dan sosial untuk dilakukan dikarenakan *islah* merupakan pemenuhan kewajiban kepada Allah Swt yang dilakukan melalui hubungan antara sesama umat manusia.⁴ Pelaksanaan perdamaian baik secara umum dan menurut Islam lebih diutamakan dikarenakan perselisihan yang diselesaikan dengan jalan damai merupakan jalan yang baik dimana hal tersebut tersurat dalam surat An-Nisa' ayat 35. Walaupun pada ayat ini menggambarkan perselisihan antara suami isteri namun dapat dikorelasikan dalam perselisihan hubungan industrial dimana diperintahkan untuk mengutus pihak ketiga atau hakim yang dapat mendamaikan kedua belah pihak.

Perdamaian yang dilakukan dengan menggunakan mediasi tidak akan lepas dari peran seorang mediator. Mediator difungsikan sebagai seseorang yang bersifat netral sehingga tidak terjadi keberpihakan dan dapat mencari berbagai pilihan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Terdapat peraturan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan mediasi hubungan industrial melalui tripartit, dimana peraturan tersebut diterapkan bukan hanya sekedar untuk formalitas belaka namun merupakan wujud atas kepedulian pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan secara damai, dengan biaya yang ringan serta waktu yang relatif cepat. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dapat dirasakan manfaatnya dikarenakan kedua belah pihak dapat mencapai kata sepakat, namun apabila ternyata kesepakatan diantara kedua belah pihak tidak tercapai atau dianggap bahwa mediasi yang tengah dilakukan mengalami kegagalan tetapi proses ini sudah dapat mengklarifikasi permasalahan serta mempersempit perselisihan. Melalui mediasi ini maka kedua belah pihak dapat memberikan keputusan atas penyelesaian yang dapat dijalankan dimana kedua belah pihak dapat menerimanya sehingga mereka tidak perlu mengejar sesuatu yang hasilnya tidak jelas.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan berdasarkan mediasi tripartit yang telah diatur dalam Perundang-Undangan

⁴ *Ibid.*, h. 137.

Ketenagakerjaan memiliki banyak manfaat diantaranya adalah (1) memperbaiki komunikasi antar pihak dan membantu menurunkan dan melepaskan kemarahan terhadap pihak lawan; (2) Menggali kekuatan dan kelemahan posisi masing-masing pihak; (3) Mediasi akan menfokuskan para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologi mereka, jadi bukan hanya pada hak-hak hukumnya; (4) Memperoleh ide yang kreatif untuk menyelesaikan sengketa; (5) Menghemat waktu, tenaga dan biaya jika dibandingkan dengan proses litigasi; (6) Dapat memberikan akses kepada para pihak yang bersengketa untuk untuk memperoleh keadilan; (7) Mediasi memberikan hasil yang tahan uji dan akan mampu menciptakan saling pengertian yang lebih baik diantara para pihak yang bersengketa karena mereka sendiri yang memutuskannya; (8) Dapat mengurangi penumpukan perkara di Pengadilan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal tidak berlawanan dengan hukum Islam karena pelaksanaan mediasi tripartit yang dilaksanakan memiliki dasar hukum yang kuat yakni berdasarkan Peraturan Pemerintah serta Perundang-Undangan Ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi secara tripartit merupakan suatu proses komunikasi yang didalamnya menggunakan beberapa prinsip komunikasi dengan pendekatan Islam dimana dengan menggunakan pendekatan tersebut dapat meredam emosi dari pihak yang berselisih, sehingga dapat ditemukan kesepakatan yang dapat disetujui oleh kedua belah pihak.

Penggunaan komunikasi Islami merupakan tata cara berkomunikasi yang sangat dianjurkan karena patokan dasar dari isi pesan yang tersampaikan berlandaskan Alquran dan Hadis. Disnaker Kabupaten Madina yang difungsikan sebagai mediator dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial sudah pasti tidak akan terlepas dari unsur komunikasi Islami-nya, karena tujuan dari menyelesaikan permasalahan hubungan industrial adalah untuk mencapai kebaikan bersama. Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Model Komunikasi Islami Dinas Tenaga**

Kerja Dalam Memediasi Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Mandailing Natal”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana model komunikasi Islami Dinas Tenaga Kerja dalam memediasi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh di Kabupaten Mandailing Natal?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh di Kabupaten Mandailing Natal oleh Dinas Tenaga Kerja ?

C. Batasan Istilah

Untuk mempermudah dan memperjelas pembaca dalam mengikuti pembahasan dalam disertasi ini serta menghindari ruang lingkup pembahasan yang terlalu luas, maka terdapat beberapa istilah yang perlu dibatasi. Istilah-istilah yang perlu dibatasi antara lain sebagai berikut:

1. Model Komunikasi Islam

Dari kamus besar bahasa Indonesia model dapat diartikan sebagai pola, contoh; acuan, ataupun ragam yang berasal dari sesuatu yang akan dihasilkan ataupun dibuat.⁵ Sedangkan istilah dari komunikasi Islam dapat dimaknai sebagai penginformasian sesuatu dalam menukarkan makna ke si penerima pesan yang menyangkut pada nilai-nilai dari ajaran Nabi yang didasarkan pada Alquran dan Sunnah. Komunikasi Islam yang dilakukan oleh setiap orang akan memiliki pengalaman yang berbeda, komunikasi Islam juga akan dianggap efektif tetapi juga bisa dianggap menjadi satu hambatan bagi orang yang lain. Hal ini terjadi dikarenakan setiap orang memiliki perbedaan dalam mengartikan satu objek disebabkan berpandangan secara subjektif. Ada beberapa model/pola dalam

⁵ <https://kbbi.web.id/model>

merumuskan komunikasi Islam yakni; model dialogis, model monologis, model narasi, model muhasabah. model peragaan dan percontohan.⁶

Model komunikasi Islami yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam memediasikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten tersebut apakah sudah sesuai dengan teori dalam model komunikasi Islam. Model komunikasi Islami dapat disebut juga sebagai metode dalam berdakwah, dakwah merupakan komunikasi dengan menggunakan konsep Islam dimana isi pesannya mengandung unsur kebaikan Pada saat Disnaker menjadi mediator dalam menyelesaikan permasalahan tersebut tentunya terdapat *Risallah* kebaikan yang diberikan pada saat proses komunikasi berlangsung, pesan yang menuju kebaikan inilah yang penulis anggap sebagai komunikasi Islami.

2. Mediasi

Mediasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang berada di tengah, secara etimologi sendiri istilah ini diambil dari bahasa latin yakni *mediare*. Jika kita maknai dari sesuatu yang berada di tengah ini maka akan menunjukkan pada seseorang yang memiliki peran untuk bisa ditampilkan sebagai pihak ketiga yang bisa disebut sebagai mediator yang berfungsi menengahi serta menyelesaikan sengketa yang terjadi diantara kedua belah pihak. Terdapat juga pengertian mediasi menurut Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Thn. 2008 mengenai Prosedur Mediasi di Pengadilan yang mengatakan mediasi merupakan proses dalam menyelesaikan sengketa melalui perundingan untuk mencapai kesepakatan bagi kedua belah pihak yang akan dibantu oleh seorang mediator, sedangkan mediator adalah orang yang tidak memiliki keberpihakan pada saat proses perundingan terjadi sehingga penyelesaian dapat dilakukan tanpa adanya pemaksaan atau memutuskan suatu penyelesaian.⁷ Mediasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja berada pada posisi netral sebagai

⁶ Irta Sulastri, *Model-Model Komunikasi Dakwah (Studi Terhadap Dakwah di Kota Padang)*, Jurnal Al-Munir, Vol. IV, No. 7, April 2013, h. 10-21.

⁷ Abd Latip, dkk., *Mediasi Sebagai Penyelesaian*, h. 69-70.

wadah dalam memediasikan untuk mencari jalan tengah agar perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui cara *win-win solution*.

3. Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa disuatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dalam sebuah perusahaan terdiri dari: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen, para pekerja dan serikat pekerja, para perusahaan pemasok, masyarakat konsumen, pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Disamping para *stakeholder* tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen; serta hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.⁸

4. Buruh

Pada saat Belanda melakukan penjajahan di Indonesia, kata buruh diartikan sebagai seseorang yang melakukan pekerjaan kasar, contohnya; tukang, kuli panggul dan lain sebagainya. Namun kini seluruh individu yang berkerja baik di perusahaan yang memiliki badan hukum dan ataupun perusahaan disebut sebagai buruh. Buruh merupakan setiap individu yang melakukan pekerjaan yang kemudian menerima upah dan atau imbalan pada bentuk hal yang lainnya, hal ini dijelaskan pada Undang-Undang nomor tiga belas pada tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.⁹ Terdapat juga definisi mengenai tenaga kerja yang menyebutkan bahwa setiap individu yang memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang bisa menghasilkan satu barang dan ataupun jasa dalam memenuhi kebutuhan untuk dirinya sendiri dan ataupun orang lain.¹⁰

5. Memediasi Perselisihan

⁸ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), h. 1.

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3.

¹⁰ *Ibid.*, angka 2.

Dipandang dari sudut etimologis (bahasa) mediasi berasal dari bahasa latin, yaitu:

“*mediare*” yang mengandung arti di tengah, dengan alasan bahwa individu yang campur tangan (arbiter) harus menengahi individu yang bentrok.¹¹ Dari kamus besar bahasa Indonesia arti kata perselisihan adalah suatu persengketaan atau permasalahan yang harus diberi putusan terlebih dahulu sebelum permasalahan utamanya diputus atau diadili. Perselisihan yang dimaksud merupakan adanya ketidaksesuaian antara apa yang telah dijanjikan atau diberikan oleh satu pihak kepada pihak lainnya. Dalam penelitian ini permasalahan antara pengusaha dengan buruh yang telah melalui tahapan bipartit dan telah mendaftarkan permasalahan mereka ke Disnaker Kab. Madina maka akan disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Dalam referensi Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata 'mediasi' diberi arti sebagai cara untuk melibatkan orang luar dalam menyelesaikan perdebatan sebagai konsultan.¹² Pada penelitian ini kata memediasikan berarti menengahkan dan atau menetralkan dimana kondisi yang dihadapi tidak memihak satu pihak atau tidak memiliki hubungan atau kepentingan dengan salah satu pertemuan berselisih.

6. Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja sebagai organisasi administrasi yang menawarkan jenis bantuan kepada angkatan kerja untuk bersiap-siap untuk menggunakan tenaga kerja karena upaya terkoordinasi dengan organisasi persiapan yang ada.¹³ Hal ini menjelaskan bahwa Divisi Tenaga Kerja adalah kantor administrasi yang membantu mempersiapkan organisasi untuk menawarkan jenis bantuan dan menyiapkan pekerja untuk masuk ke dunia kerja. Menurut Simanjuntak, Departemen Tenaga Kerja merupakan organisasi administrasi yang mengatur setiap penduduk negara agar bisa

¹¹ Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 79.

¹² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h. 640.

¹³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta. 1990), h. 31.

mendapatkan posisi dan panggilan yang baik untuk umat manusia, yang digambarkan dalam tiga tugas utama, yaitu: administrasi kepada buruh untuk memasuki perencanaan kerja, administrasi selama bekerja, dan administrasi setelah tidak bekerja.¹⁴

7. Pengusaha

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Angka 4 UU Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan orang perseorangan, badan usaha, unsur hukum, atau unsur lain yang menggunakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan yang berbeda. Pada tingkat dasar, pengusaha adalah individu yang menjalankan organisasinya sendiri atau tidak. Sebagai pelaku bisnis, pengusaha merupakan pelaku bisnis yang memiliki hubungan kerja dengan pekerja. Pekerja bekerja dalam hubungan bisnis dengan pengusaha yang mendapatkan kompensasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang visioner bisnis adalah orang yang memanfaatkan orang lain untuk dirinya sendiri dengan memberikan upah dalam memahami kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua pertemuan tersebut.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis model komunikasi Islami Dinas Tenaga Kerja dalam memediasi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh di Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk menganalisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh di Kabupaten Mandailing Natal oleh Dinas Tenaga Kerja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

- a) Manfaat teoritis

¹⁴ Payaman J. Simanjuntak, *Produktivitas Tenaga Kerja*, (Jakarta: Grafindo. 2000), h. 24.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang komunikasi khususnya tentang model komunikasi Islami yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam memediasi hubungan industrial yang terjadi. Bagi mahasiswa Doktor Komunikasi Penyiaran Islam (KPI) dapat memperluas topik penelitian dibidang Ilmu Komunikasi sebagai bagian yang berada pada jajaran telaah ilmu sosial

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi: (1) Dinas Tenaga Kerja untuk menerapkan model komunikasi Islami dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial di Kabupaten Mandailing Natal, memberikan sosialisasi kepada buruh/pekerja mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan, Anjuran tertulis yang telah dikeluarkan hendaknya dapat dikawal sampai pada proses Pengadilan Hubungan Industrial (PHI); (2) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar dapat membuka kembali pelatihan mediator bagi Dinas Tenaga Kerja.

F. Sistematika Pembahasan

Pembagian disertasi akan dibagi dalam lima bab, sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut: Bab I, pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

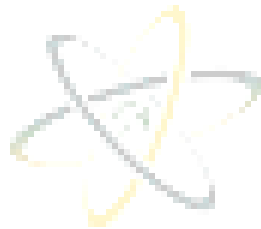
Bab II, tinjauan pustaka yang meliputi model komunikasi, komunikasi organisasi, komunikasi mediasi, Komunikasi interpersonal, Hubungan Industrial.

Bab III, metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, kajian terdahulu.

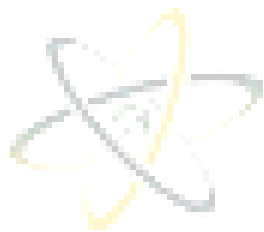
Bab IV, hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum Kabupaten Mandailing Natal, profil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Profil Kabupaten Mandailing Natal, analisis dan pembahasan mengenai model komunikasi Islami yang digunakan Disnaker Kab. Madina serta penyelesaian

perseleisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

Bab V, penutup yang meliputi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang dibutuhkan berkenaan dengan hasil penelitian.



UNIVERSITAS WIDYADARMAS
SUMATERA UTARA MEDAN



UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
SUMATERA UTARA MEDAN