

**PENERAPAN *INDUSTRIAL RELATIONS* DI PT. BIOTA LAUT
GANGGANG KABUPATEN PINRANG
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**



Oleh:

**MUTMAINNAH
NIM 14.2200.156**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**PENERAPAN *INDUSTRIAL RELATIONS* DI PT. BIOTA LAUT
GANGGANG KABUPATEN PINRANG
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**



**Oleh:
MUTMAINNAH
NIM 14.2200.156**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**PENERAPAN *INDUSTRIAL RELATIONS* DI PT. BIOTA LAUT
GANGGANG KABUPATEN PINRANG
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelara Sarjana Hukum (S.H)**

**Program Studi
HES (Hukum Ekonomi Syariah)**

Disusun dan diajukan oleh

**MUTMAINNAH
NIM 14.2200.156**

Kepada

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Penerapan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut
Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis
Manajemen Syariah)

Nama Mahasiswa : Mutmainnah

NIM : 14.2200.156

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Dasar Penetapan Pembimbing : B. 3059/Sti. 08/PP.00.01/10/2017

Disetujui oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.

NIP : 19711111 199803 2 003

Pembimbing Pendamping : Dr. Arqam, M. Pd

NIP : 19740329 200212 1 001

Mengetahui;

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan,Dr. Hj. Rusdya Basri, Lc., M.Ag.
NIP. 19711214 200212 2 002

SKRIPSI

**PENERAPAN *INDUSTRIAL RELATIONS* DI PT. BIOTA LAUT
GANGGANG KABUPATEN PINRANG
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**

Disusun dan diajukan oleh

**MUTMAINNAH
NIM 14.2200.156**

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah
pada tanggal 12 Maret 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

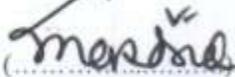
Dosen Pembimbing:

Pembimbing Utama : Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.

NIP : 19711111 199803 2 003

Pembimbing Pendamping : Dr. Arqam, M. Pd

NIP : 19740329 200212 1 001

()
()


Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor,
Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640327 198703 1 002


Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan,
Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag.
NIP. 19711214 200212 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Penerapan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah)

Nama Mahasiswa : Mutmainnah

NIM : 14.2200.156

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)

Dasar Penetapan Pembimbing : No. B. 3059/Sti. 08/PP.00.01/10/2017

Tanggal Kelulusan : 12 Maret 2020

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Syahriyah Semaun, S.E., MM Ketua (.....)

Dr. Arqam, M. Pd Sekretaris (.....)

Dr. Hj. Muliati, M. Ag Anggota (.....)

Dr. Hj. Saidah, S. HL., M.H Anggota (.....)

Mengetahui;

Institut Agama Islam Negeri Parepare


Rektor,
Dr. Alimad Sultra Rustan, M.Si
NIP. 19640327 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Salam sejahtera untuk kita semua. Segala puji bagi Allah swt. Tuhan semesta alam yang telah menciptakan alam semesta ini beserta isinya. Puji syukur atas kehadiran Allah swt. berkat taufik dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan gelar “Sarjana Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam” di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Tak lupa pula kita kirimkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabiullah Muhammad SAW. sebagai uswatun hasanah yang patut kita teladani dimuka bumi ini.

Dalam penyusunan ini, penulis hanturkan rasa terima kasih setulus-tulusnya kepada keluargaku tercinta. Terkhusus untuk ayahku Muhammad Tahir dan ibundaku Ani yang senantiasa memberikan semangat, nasihat dan doa demi kesuksesanku. Berkat merekalah sehingga penulis tetap bertahan dan berusaha untuk menyelesaikan tugas akademik ini dengan sebaik-baiknya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, baik yang berbentuk moral maupun material. Maka menjadi kewajiban penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu serta mendukung sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis dengan penuh rendah hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si selaku rektor IAIN Parepare, yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini demi kemajuan IAIN Parepare.

2. Ibu Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Ibu Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M dan Bapak Dr. Arqam, M.Pd selaku pembimbing I dan II, yang telah memberikan bantuan, arahan serta bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang selama ini telah mendidik penulis sehingga dapat menyelesaikan studi yang masing-masing mempunyai kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
5. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penyusunan skripsi ini.
6. Jajaran staf administrasi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang telah banyak membantu mulai dari proses menjadi mahasiswa sampai keberbagai pengurusan untuk berkas ujian penyelesaian studi.
7. Kepala Daerah Kabupaten Pinrang beserta jajarannya atas izin dan datanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
8. Keluarga besar Ketua, Anggota, dan Staf Kesekretariatan KPU Kabupaten Pinrang yang telah memberikan banyak kontribusi baik moril maupun materil serta banyak memaklumi kesibukan penulis selama penyelesaian studi di IAIN Parepare sehingga tidak terlalu terikat pada instansi.
9. *Human Resources Departement* (HRD) dan seluruh karyawan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang yang telah memberikan arahan,

motivasi dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

10. Teman Posko KPM Latimojong, Kab. Enrekang tercinta yang selalu mensupport dan bekerjasama dengan penulis selama masa KPM Tahun 2017.
11. Para senior dan teman seperjuangan organisasi kemahasiswaan baik intra maupun ekstra kampus yang telah bekerjasama demi kemajuan kampus IAIN Parepare.
12. Sahabat tercinta yang setia menemani dan menyemangati dalam suka maupun duka dalam pembuatan skripsi ini Juneda Nurdin, Hasnawiah, dan Khaerunnisa.

Akhirnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun berbagai hambatan dan ketegangan telah dilewati dengan baik karena selalu ada dukungan dan motivasi yang tak terhingga dari berbagai pihak. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan program studi Hukum Ekonomi Syariah fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan meridhoi langkah kita sekarang dan selamanya. Aamiin.

Parepare, 20 Februari 2020

Penulis



MUTMAINNAH
NIM. 14.2200.156

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MUTMAINNAH
Nomor Indu Mahasiswa : 14.2200.156
Tempat/ Tgl. Lahir : Pinrang, 07 September 1994
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi dengan judul **“Penerapan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah)”** benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 20 Februari 2020

Penulis

MUTMAINNAH
NIM. 14.2200.156

ABSTRAK

Mutmainnah, *Penerapan Industrial Relations di PT. Biota Laut Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah)*. dibimbing oleh Ibu Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. dan Bapak Dr. Arqam, M.Pd.

Penerapan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah). Beberapa sub masalah meliputi: 1) bagaimana program *industrial relations* yang diterapkan di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG). 2) bagaimana dampak *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG). 3) bagaimana bentuk pelaksanaan *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ditinjau dari manajemen syariah.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif/ lapangan, metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer meliputi beberapa informan yaitu Camat Suppa dan kepala desa Polewali, karyawan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG), dan masyarakat sekitar dusun Belabelawa, desa Polewali. Sumber data sekunder dari beberapa literatur atau buku-buku yang dijadikan sebagai referensi. Setelah data terkumpul maka dapat diolah dan dianalisis berkaitan dengan permasalahan yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Program *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ada yang sesuai dan tidak sesuai dengan teori penerapan Solichin Abdul Wahab. 2) Dampak *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) memiliki dampak positif dan negatif. 3) Bentuk pelaksanaan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ditinjau dari manajemen syariah sesuai diantaranya menegakkan kebenaran dan menjauhi kemungkaran (*amar ma'ruf nahi munkar*), kejujuran (*sidiq*), bertanggung jawab (*amanah*), kecerdasan (*fatamah*), musyawarah, serta profesionalisme dan yang tidak sesuai diantaranya komunikatif (*tabligh*), dan keadilan (*al-'adl*) karena sering terjadi demo yang dilakukan oleh karyawan dan masyarakat setempat.

Kata Kunci: *Industrial Relations*, PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG), Manajemen Syariah.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN JUDUL.....	iii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Tinjauan Teoritis.....	10
2.2.1 Teori Penerapan.....	10
2.2.2 Teori Hubungan Industrial (<i>Industrial Relations</i>).....	12
2.2.3 Teori Manajemen Syariah.....	26
2.2.4 Tinjauan Konseptual.....	31
2.3 Bagan Kerangka Pikir.....	36

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.3 Fokus Penelitian.....	44
3.4 Jenis dan Sumber Data	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Program <i>Industrial Relations</i> di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)	49
4.2 Dampak <i>Industrial Relations</i> di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG).....	53
4.3 Pelaksanaan <i>Industrial Relations</i> di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ditinjau dari Analisis manajemen syariah	76
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian
Lampiran 3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 4	Struktur Organisasi di PT. BLG
Lampiran 5	Daftar Nama Narasumber
Lampiran 6	Pedoman Wawancara Karyawan, Pemerintah Setempat dan Masyarakat Sekitar di PT. BLG
Lampiran 7	Produk dari Hasil Olahan Bahan Dasar Rumput Laut
Lampiran 8	Foto/ Dokumentasi Kegiatan Penelitian di PT. BLG
Lampiran 9	Biografi Penulis

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua organisasi, termasuk perusahaan hakikatnya adalah kumpulan orang. Organisasi dapat mencapai tujuannya apabila hubungan antara orang yang ada didalamnya berjalan secara harmonis dan dinamis. Sistem hubungan industrial adalah suatu sistem dalam sebuah perusahaan yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pekerja lain, atau hubungan antara pekerja dengan perusahaan dalam kaitannya dalam proses memproduksi barang atau jasa. Penerapan hubungan industrial merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban pekerja sebagai mitra pengusaha dalam menjamin keberlangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan.

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia.¹ Adapun ciri-ciri dari hubungan industrial Pancasila adalah:

- 1.1.1 Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara;

¹Sumanto, *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*. (Cet. I; Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2014), h. 133.

- 1.1.2 Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya;
- 1.1.3 Melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, karena dengan perusahaan yang maju semua pihak akan mendapatkan kesejahteraan;
- 1.1.4 Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan;
- 1.1.5 Terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Sistem hubungan industrial merupakan pedoman untuk mengelola hubungan industrial. Manajemen hubungan industrial menjadi sangat penting karena selama ini baik pekerja maupun perusahaan, bekerja sama dengan persepsi yang saling bertentangan. Pekerja memandang bahwa segala kebijakan perusahaan cenderung mengeksploitasi mereka. Demikian pula, perusahaan berasumsi bahwa pekerja tidak produktif tapi menginginkan imbalan diluar kewajaran. Persepsi semacam inilah yang dalam sistem hubungan industrial diubah menjadi persepsi yang positif yaitu pekerja dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan dan dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Peranan hubungan manusia dalam penerapan hubungan industrial di perusahaan perlu tercermin dalam peraturan yang berlaku, baik dalam peraturan perusahaan maupun dalam bentuk perjanjian kerja bersama

(PKB). Penyusunan peraturan tersebut menurut Zamani yang dikutip oleh Triana Pujilestari dan Kusnar Budi, dalam jurnal FISIP UI bahwa sebaiknya memperhatikan aspek FirST (*Fairness, Sincerity, Transparency*) adil, jujur dan terbuka.² Yang mesti diperhatikan bahwa seluruh aturan perusahaan ini telah diinformasikan dan dipahami dengan baik oleh setiap pekerja. Sistem informasi internal yang tertata dengan baik akan sangat menunjang hubungan antar manusia dalam perusahaan sehingga tujuan pengembangan hubungan industrial yang dinamis dan kondusif dapat berjalan baik.

Rumput laut (*seaweed*) merupakan tumbuhan laut yang tergolong dalam ganggang (*alga*) multiseluler divisi *thallophyta*. Tidak seperti tanaman sempurna pada umumnya, rumput laut tidak memiliki akar, batang dan daun. Rumput laut hidup di dasar samudera yang dapat tertembus cahaya matahari sehingga memiliki beragam warna yang kemudian digunakan untuk menggolongkan rumput laut. Secara umum, rumput laut yang dapat dimakan adalah jenis ganggang biru (*cyanophyceae*), ganggang hijau (*chlorophyceae*), ganggang merah (*rodophyceae*) dan ganggang coklat (*phaeophyceae*). Namun demikian, istilah rumput laut lebih sering digunakan untuk alga merah dan alga coklat. Alga coklat yang merupakan sumber alginat banyak hidup di wilayah perairan dingin (*temperate regions*). Alga merah memiliki nilai ekonomi lebih tinggi dibanding alga coklat. Alga merah umumnya lebih cocok hidup pada iklim subtropis sehingga jenis alga merah ini tidak terdapat dalam jumlah banyak di daerah-daerah yang memiliki iklim tropis termasuk Indonesia. Beberapa jenis alga merah yang memiliki nilai komersial adalah *Phorphyra* yang merupakan bahan baku makanan khas Jepang nori/ laver, *Gelidium* dan *Gracilaria*

²Triana Pujilestari dan Kusnar Budi, “*Analisis hubungan industrial tanpa adanya serikat pekerja (Suatu Studi pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk)*”, dalam Jurnal FISIP UI, 2013, h.2. (dalam <http://S52972-TrianaPujilestari.pdf>).

(menghasilkan agar-agar), dan *Eucheuma* (menghasilkan karaginan). Namun, alga merah sebagai sumber karaginan, agar-agar, dan *fulcelaran* banyak hidup di wilayah perairan tropis.

Rumput laut banyak digunakan sebagai produk makanan dan kesehatan. Tidak hanya itu, tumbuhan ini juga digunakan sebagai pupuk taman dan pertanian. Untuk pengembangan selanjutnya, dapat digunakan sebagai bahan bio diesel. Jika melihat segi pemasaran, produk *added value* rumput laut dapat berupa makanan, pupuk, bahan makanan tambahan, pengendalian pencemaran dan bahan kecantikan.³

PT. Biota Laut Ganggang (BLG) merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak dibidang penelitian, produksi dan penjualan hidrokoloid (*hydrocolloids*) yaitu bahan yang dapat membentuk gel apabila dicampurkan dengan air. Dimana PT. Biota Laut Ganggang (BLG) menggunakan bahan dasar rumput laut yang beroperasi di Dusun Belabelawa, Desa Polewali, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kehadiran PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ini sangat diharapkan, karena disamping sebagai tempat pengolahan serta impor dan ekspor rumput laut, kehadirannya membuka lowongan pekerjaan serta meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Pinrang sehingga mampu meningkatkan perekonomian di Indonesia.⁴

Sebagian besar pekerja merupakan penduduk setempat yang direkrut dan sebagian besar adalah muslim. Sehingga penerapan manajemen hubungan industrial pada perusahaan tersebut semestinya harus sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen

³ Hendro Jonathan Sahat, *Warta Rumput Laut Indonesia*, (Jakarta: DGNE-Directorate General of National Export Development, Ditjen PEN/MJL/004/9 September 2013), h. 3-13.

⁴ Muhammad Syukri, PT Biota Laut Ganggang Menerima Kawasan, <https://lintasterkini.com.cdn.ampproject.org/v/lintasterkini.com/08/05/2018/pt-biota-laut-ganggang-menerima-kawasan-berikat.html>. (Diakses pada 08 Mei 2018).

syariah, sehingga dapat memenuhi hak dan kewajiban pekerja dalam menjalankan hubungan baik antar pekerja maupun pekerja dengan perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Akan tetapi yang terjadi di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) pernah terjadi keterlambatan pemberian upah dan pemberian upah yang tidak sesuai dengan kinerja para buruh. Selain itu, terdapat pula dalam pasal 86 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Akan tetapi yang terjadi di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) dimana para pekerja/ buruh lepas ada beberapa pekerja/ buruh (harian lepas) tidak dibekali dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

Hal ini menjadi daya tarik penulis untuk meneliti lebih lanjut apakah di perusahaan tersebut benar telah menerapkan hubungan industrial yang sesuai dengan manajemen syariah atau tidak, untuk mengetahui hal tersebut maka diperlukan penelitian yang lebih mendalam.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Bagaimana program *industrial relations* yang diterapkan di PT. Biota Laut Ganggang (BLG)?
- 1.2.2 Bagaimana dampak *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)?
- 1.2.3 Bagaimana bentuk pelaksanaan *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ditinjau dari manajemen syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Mengetahui program *industrial relations* yang diterapkan di PT. Biota Laut Ganggang (BLG).
- 1.3.2 Mengetahui dampak *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (BLG).
- 1.3.3 Mengetahui bentuk pelaksanaan *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) ditinjau dari manajemen syariah.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1.4.1 Secara teoritis diharapkan penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan mampu menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.
- 1.4.2 Secara materil diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan industri khususnya pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG), pemerintah dan masyarakat mengenai *industrial relations* yang baik berdasarkan manajemen syariah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terkait dengan *industrial relations* (hubungan industrial) bukanlah hal yang baru. Sebelumnya telah ada peneliti yang membahasnya, namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan peneliti sebelumnya.

Penelitian sebelumnya mengenai *industrial relations* (hubungan industrial) oleh Triana Pujilestari dan saudara Kusnar Budi dalam jurnal yang judul “*Analisis Hubungan Industrial Tanpa Adanya Serikat Pekerja (Suatu Studi Pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk)*” Program Studi Ilmu Administrasi Niaga FISIP, Universitas Indonesia tahun 2013. Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan industrial tanpa adanya serikat pekerja di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana hubungan industrial dan hubungan bipartit di PT. Apexindo Pratama Duta Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan memiliki tujuan penelitian eksplanatif. Narasumber dalam penelitian ini dipilih berdasarkan masa kerja dari karyawan di perusahaan yang berbeda-beda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan industrial dan hubungan bipartit di perusahaan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya serikat pekerja.⁵

Penelitian kedua oleh Azharuddin Hasbi dalam Skripsi dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi

⁵Triana Pujilestari dan Kusnar Budi, “*Analisis hubungan industrial tanpa adanya serikat pekerja (Suatu Studi pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk)*”, dalam Jurnal FISIP UI, 2013, h.2. (dalam <http://S52972-TrianaPujilestari.pdf>).

sebagai alternatif penyelesaian perselisihan itu sendiri terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Akan tetapi mediasi tersebut masih jauh dari unsur keaslian dan kemaslahatan, karena masih terlalu menguntungkan bagi pihak pengusaha terlihat dari beberapa contoh diantaranya: (1) Kurangnya sosialisasi terhadap tenaga kerja/ buruh dari pemerintah bahwasanya terdapat hak-hak dan tunjangan-tunjangan yang harus diperoleh bagi pekerja selama bekerja diperusahaan, serta sosialisasi bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bisa dilakukan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2) Tidak adanya kewajiban untuk menghadiri proses mediasi sebagai penyelesaian perselisihan yang bertujuan untuk mendamaikan kedua pihak dan mengabdikan apa yang seharusnya menjadi hak dari penuntut (tenaga kerja/ buruh). (3) Mediator yang tidak bisa menentukan benar dan salah dikarenakan mediator dalam hubungan industrial hanya sebagai penengah dan mengajak para pihak yang bersengketa untuk berdamai.⁶

Penelitian ketiga oleh Ariani Arifin dalam Tesis dengan judul *“Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penanganan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi belum pernah dilaksanakan sedangkan pengadilan hubungan industrial telah melaksanakan fungsinya, namun belum optimal. (2) Pelaksanaan asas peradilan cepat, tepat, adil, dan murah pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan industrial belum optimal

⁶Azharruddin Hasbi, *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)”* Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015), h. 8.

karena masih banyak perselisihan pemutusan hubungan kerja yang penyelesaiannya lebih dari 50 hari. (3) Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu: pihak pengusaha cenderung kurang berkomunikasi dengan pekerja/ buruhnya, domisili pihak pengusaha diluar kota Makassar, pekerja/ buruh sering tidak sabar dengan proses perundingan yang panjang dan sulit. Sumber daya manusia dalam hal ini hakim *ad hoc* tidak harus seorang sarjana hukum padahal dibutuhkan pemahaman mengenai hukum secara mendalam dalam menangani suatu perkara, pekerja/ buruh dan pengusaha tidak yakin dengan pengadilan hubungan industrial.⁷

Berdasarkan ketiga hasil penelitian terdahulu terkait judul yang akan dibahas oleh peneliti dengan judul Penerapan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah), ada beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu membahas tentang *industrial relations* (hubungan industrial). Perbedaan masing-masing penelitian dapat dilihat dari mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada peneliti pertama menggunakan mekanisme bipartit (hubungan kerjasama antara pengusaha/ pimpinan/ manajer, dan serikat pekerja/ serikat buruh/ karyawan) di perusahaan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya serikat pekerja. Peneliti kedua menggunakan mekanisme mediasi (penyelesaian perselisihan tingkat kedua apabila penyelesaian secara bipartit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama). Dan peneliti ketiga menggunakan konsiliasi (penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyangkut perselisihan kepentingan, Perselisihan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan

⁷Ariani Arifin, "Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja," Tesis (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2007), h. 8.

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/ SB), dengan menggunakan pihak ketiga yaitu konsiliator (juru damai), yang ditunjuk dengan kesepakatan oleh masing-masing pihak). Perbedaan peneliti sekarang menggunakan pendekatan kualitatif.

Perbedaan yang sangat jelas juga dapat dilihat dari tempat penelitiannya. Peneliti sekarang di PT. BLG yang beralamat di Dusun Belabelawa, Desa Polewali, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan dan akan melakukan wawancara di lokasi penelitian dengan menggunakan hubungan tripartit (hubungan kerjasama antara pemerintah, pengusaha/ pimpinan/ manajer, dan serikat pekerja/ serikat buruh/ karyawan). Jadi perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang sangatlah jelas mulai dari metode, lokasi/ tempat dan objek penelitian.

2.2 Tinjauan Teoritis

Penelitian ini akan menggunakan suatu bangunan kerangka teoritis atau konsep-konsep yang menjadi *grand* teori dalam menganalisis permasalahan yang akan diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dibangun sebelumnya. Adapun tinjauan teori yang digunakan adalah:

2.2.1. Teori Penerapan

2.2.1.1 Pengertian Penerapan

Penerapan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah tindakan pelaksanaan atau pemanfaatan keterampilan pengetahuan baru terhadap suatu bidang untuk suatu kegunaan ataupun tujuan khusus. Penerapan adalah proses, cara, perbuatan atau bisa juga disebut pemasangan. Implementasi adalah pelaksanaan penerapan.⁸

⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi IV (Cet.1; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 1448.

Penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan, baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Cahyonim dalam J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain “penerapan adalah hal, cara atau hasil”.

Adapun menurut Lukman Ali “penerapan adalah mempraktekkan atau memasang”. Penerapan dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan. Sedangkan Riant Nugroho “penerapan pada prinsipnya cara yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berbeda dengan Nugroho, menurut Solichin Abdul Wahab dalam Van Metter dan Van Horn “penerapan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau kelompok-kelompok yang diarahkan pada terciptanya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan”. Dalam hal ini penerapan adalah pelaksanaan sebuah hasil kerja yang diperoleh melalui sebuah cara agar dapat dipraktekkan kedalam masyarakat.⁹

Browne dan Widavsky dalam bukunya Syafruddin Nurdin juga mengemukakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Pengertian-pengertian ini memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.¹⁰

⁹ Belajar Pendidikan Pkn, “*Pengertian Penerapan dan Unsur-unsur*”, *Blog Belajar Pendidikan Pkn*. <http://belajarpendidikanpkn.blogspot.co.id/2017/03/pengertian-penerapan-dan-unsur-unsur.html?m=1> (Diakses pada 9 Maret 2018).

¹⁰Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru profesional dan implementasi kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002), h. 70-71.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa penerapan adalah mempraktekkan, cara melaksanakan sesuatu berdasarkan sebuah teori atau sebuah bentuk kegiatan untuk mencapai sesuatu dengan langkah menjalankan sebuah teori yang akan membawa seseorang pada tujuan yang lebih baik.

2.2.1.2 Unsur-unsur Penerapan

Menurut Solichin Abdul Wahab, penerapan merupakan sebuah kegiatan yang memiliki tiga unsur penting dan mutlak dalam menjalankannya. Adapun unsur-unsur penerapan meliputi:

- a. Adanya program yang dilaksanakan;
- b. Adanya kelompok target, yaitu masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut;
- c. Adanya pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses penerapan tersebut.

Berdasarkan penjelasan unsur-unsur penerapan di atas maka penerapan dapat terlaksana apabila adanya program-program yang memiliki sasaran serta dapat memberi manfaat pada target yang ingin dicapai dan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik oleh target.¹¹

2.2.2 Teori Hubungan Industrial (*Industrial Relations*)

2.2.2.1 Pengertian *Industrial Relations*

¹¹ Belajar Pendidikan Pkn, "Pengertian Penerapan dan Unsur-unsur", *Blog Belajar Pendidikan Pkn*. <http://belajarpendidikanp.kn.blogspot.co.id/2017/03/pengertian-penerapan-dan-unsur-unsur.html?m=1> (Diakses pada 9 Maret 2018).

Industrial Relations atau dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “Hubungan Industrial” adalah hubungan formal maupun informal yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja.

Hubungan industrial (*industrial relations*) juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan dan pemerintah, sehingga tercapai hubungan bekerja dan kelangsungan berusaha yang harmonis, tenang dan damai (*industrial peace*).

Menurut Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, menjelaskan bahwa hubungan industrial atau *Industrial Relations* adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Definisi lain menyebutkan bahwa hubungan industrial adalah pihak-pihak yang berkepentingan dan ikut terlibat dalam hubungan tersebut.¹² Pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam setiap perusahaan dapat terdiri dari: (1) Pengusaha atau pemegang saham serta Dewan Komisaris yang sehari-hari diwakili manajemen; (2) Para pekerja/ buruh dan serikat pekerja/ serikat buruh; (3) Supplier atau perusahaan pemasok; (4) Masyarakat konsumen/ para pengguna barang/ jasa; (5) Perusahaan pengguna; (6) Masyarakat sekitar; (7) Pemerintah; (8). Disamping para *stakeholders* tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan (8) Para konsultan hubungan industrial dan atau pengacara; (9) Para arbitrator, konsiliator, mediator, dan hakim-hakim pengadilan hubungan industrial, serta (10) Para dosen dan pemerhati lainnya.

Hubungan Industrial menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 16 dijelaskan bahwa yang dimaksud hubungan

¹²Triana Pujilestari dan Kusnar Budi, “Analisis hubungan industrial tanpa adanya serikat pekerja (Suatu Studi pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk)”, dalam Jurnal FISIP UI, 2013, h. 3.

industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Adapun fungsi utama hubungan industrial:

- a. Untuk menjaga kelancaran atau peningkatan produksi;
- b. Untuk memelihara dan menciptakan ketenangan kerja;
- c. Untuk mencegah dan menghindari adanya pemogokan;
- d. Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional.

Hubungan industrial akan serasi jika dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan produksi, menambah kemungkinan kesempatan kerja, dan lebih membantu menjamin pembagian yang merata dari hasil pembangunan nasional. Di samping itu hubungan industrial ini dapat membantu pemerintah dalam bekerja sama dengan organisasi-organisasi pengusaha serta buruh. Jadi hubungan tersebut berfungsi sebagai motivator untuk menggerakkan partisipasi sosial dan menyukseskan pembangunan sehingga tercipta hubungan yang aman dan harmonis, dinamis dan berkeadilan serta kondusif antara semua unsur yang berkepentingan meliputi pelaku bisnis yaitu pengusaha atau pemilik perusahaan, karyawan dan pemerintah sehingga tercapai ketenangan atau kedamaian dalam hubungan bekerja dan kelangsungan berusaha (*industrial peace*) sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha.¹³

¹³Azharuddin Hasbi, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial)*”, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015), h. 33.

Setiap pemangku kepentingan mempunyai peranan atau kontribusi untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan. Dalam hubungan ini, manajemen mempunyai peranan dan tugas penting yaitu:

- a. Mengenali peran dan potensi serta kepentingan setiap *stakeholders* atau pemangku kepentingan untuk memajukan perusahaan;
- b. Memobilisasi kontribusi seluruh *stakeholders* untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal;
- c. Memenuhi kepentingan masing-masing *stakeholders* secara layak dan proporsional atau adil;
- d. Menjaga keharmonisan dan keserasian peran dan kepentingan, serta keseimbangan kewenangan dan tanggungjawab para pemangku kepentingan, sehingga tidak menimbulkan konflik atau perselisihan.

Salah satu wujud manajemen hubungan industrial di setiap perusahaan adalah merumuskan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Hak pekerja merupakan pemenuhan kewajiban pengusaha. Kewajiban pekerja didasarkan pada kewenangan pengusaha untuk mengaturnya. Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan penugasan pimpinan menurut disiplin kerja dan dalam waktu kerja yang diaturkan.¹⁴

Campur tangan pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis adalah memberikan perlindungan tindakan ilegal kepada manajemen dan pekerja atau yang mewakili yaitu serikat pekerja. Sedangkan hubungan antara pemerintah dengan manajemen dan serikat pekerja tidak bersifat

¹⁴Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), h. 1-2.

satu arah tetapi *reciprocal* (saling mempengaruhi) sehingga dalam memberikan perlindungan tindakan legal, pemerintah juga mengakomodasi suara mereka.

Hubungan industrial yang harmonis dan dinamis menimbulkan rasa saling percaya dan saling pengertian semua pihak yang terkait (baik langsung maupun tidak langsung) dalam proses produksi barang dan jasa. Dampak dari saling percaya dan pengertian akan mengakibatkan:

- a. Pertemanan dan persaudaraan yang kuat (tim kerja yang kuat);
- b. Dapat berdiskusi secara terbuka;
- c. Bersikap positif dan senantiasa siap menghadapi setiap perubahan;
- d. Seluruh pekerja bersemangat dan *committed* untuk mencari metode terbaik bagi perbaikan/ peningkatan kerja; dan
- e. Jika perusahaan untung maka seluruh pekerja akan mendapatkan bonus yang adil dan manfaat lain yang berguna.

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat para ahli dan menurut undang-undang, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa hubungan industrial (*industrial relations*) adalah kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis, tenang dan damai demi kesejahteraan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan (*stakeholders*) baik itu pengusaha, pekerja/ buruh maupun pemerintah atas proses produksi barang dan jasa di suatu perusahaan.

2.2.2.2 Tujuan Hubungan Industrial

Tujuan hubungan industrial adalah peningkatan kesejahteraan bagi semua pihak. Untuk dapat mencapai hal tersebut diperlukan peningkatan produktivitas dari waktu ke waktu. Produktivitas dapat dicapai manakala terjadi ketenangan kerja dan berusaha di dalam perusahaan. Untuk dapat mencapai ketenangan kerja ini, maka

komunikasi yang efektif dan berkelanjutan perlu dilakukan secara sadar. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam membina dan meningkatkan rasa saling percaya.

2.2.2.3 Dasar Hukum Hubungan Industrial

Dasar hukum yang dipakai dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. Peraturan Perusahaan yang berlaku;
- b. Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku;
- c. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta peraturan-peraturan pelaksanaannya;
- e. Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial;
- f. Peraturan Pemerintah RI No. 14 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, diubah dengan Undang-undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);
- g. Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pengupahan.

2.2.2.4 Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,

¹⁵Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Ed. I-III, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h.23.

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

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi 4 (empat) jenis. Diantaranya yaitu sebagai berikut:¹⁶

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan (UU), Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

b. Perselisihan Kepentingan

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 (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perselisihan kepentingan bisa terjadi jika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan kaidah atau aturan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Misalnya, pengusaha membatalkan keputusan untuk menaikkan gaji karyawan. Padahal di surat perjanjian kerja terdapat kesepakatan upah akan naik di bulan keenam terhitung sejak karyawan bekerja.

Tidak dipenuhinya kebutuhan istirahat para pekerja pun bisa menjadi pemicu perselisihan kepentingan. Dalam kasus ini, perusahaan dianggap mengeksploitasi pekerja. Supaya masalah tersebut cepat selesai, harus ada perundingan antara pekerja dan pengusaha.

¹⁶Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), h. 43-52.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai penghentian hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam hal ini pihak perusahaan kepada pekerja/buruh, baik persetujuan tentang pemutusan hubungan kerjanya sendiri, proses PHK, maupun besarnya gaji/ upah.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Jika eksekusi PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, bisa menimbulkan perselisihan. Sebagai contoh, PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini mungkin menyinggung hati karyawan sehingga menuntut keadilan dari perusahaan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah mengatur mengenai tata cara PHK serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagai berikut:¹⁷

1. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/ buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

¹⁷Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, h. 47-51.

5. Memiliki hubungan darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/ buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
6. Pekerja/ buruh mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, pekerja/ buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/ buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/ buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melajukan tindak pidana kejahatan;
8. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
9. Pekerja/ buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;
10. Pengusaha/ perusahaan berhenti beroperasi;
11. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik rekan kerja atau milik teman pengusaha;
12. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
13. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan (khamar dalam bahasa Arab) memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
14. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian ditempat kerja;

15. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi rekan kerja atau pengusaha dilingkungan kerja;
16. Membujuk rekan kerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
17. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
18. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan
19. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Terhadap pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti tersebut, kepadanya tidak diberikan uang pesangon. Namun demikian, pekerjaan yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan kasus PHK yang diajukan ke Pengadilan Peselisihan Hubungan Industrial adalah pengadilan tidak berfungsi sebagai lembaga pemberi izin PHK sebagaimana halnya dengan P4D/P4P, tapi menilai apakah PHK yang dilakukan oleh para pihak telah sesuai dengan hukum atau tidak, termasuk hak-hak yang diperoleh sebagai akibat dari PHK tersebut.

Terhadap PHK karena pekerja melakukan tindak pidana seperti disebutkan di atas, misalnya pekerja/ buruh menipu, mencuri menggelapkan barang milik pengusaha, serta pekerja/ buruh membantahnya, maka dibutuhkan terlebih dahulu bukti hukum, misalnya putusan peradilan umum yang nantinya dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang diajukan kepada Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

d. Perselisihan Antar - Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Perselisihan antar-serikat pekerja/ serikat buruh adalah perselisihan antar-serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, kewajiban keserikat pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).

2.2.2.5 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selain diatur secara umum didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, secara khusus telah ditetapkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun mekanisme atau tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*industrial relatons*) terbagi ke dalam 2 (dua) bagian yaitu melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagai berikut:¹⁸

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit merupakan penyelesaian perselisihan yang dilakukan antara pihak-pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain atau dengan kata lain disebut penyelesaian secara negosiasi dua arah, yaitu pihak pekerja dengan pihak buruh, pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat pekerja dengan serikat pekerja.

¹⁸Sumanto, *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*, (Cet. I, Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2014), h. 154.

Penyelesaian melalui lembaga bipartit merupakan amanat dari Pasal 136 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “Perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ buruh secara musyawarah untuk mufakat”. Selain itu, musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu.

b. Penyelesaian melalui Mediasi

Mediasi merupakan lembaga yang bersifat wajib apabila penyelesaian melalui lembaga bipartit gagal. Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator dalam hal ini pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa 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 suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 11). Sedangkan mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak,

kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam suatu perusahaan Apabila anjuran tertulis tidak diterima oleh salah satu atau kedua belah pihak (melalui jawaban anjuran), maka pihak-pihak dapat mengajukan penyelesaian ke peradilan hubungan industri sesuai yang diharapkan yaitu adanya kesepakatan atau persetujuan bersama (Pasal 1 angka 12).

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliasi sebagaimana dinyatakan dalam pasal 1 No. 13 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa: “Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh pihak ketiga yaitu konsiliator (juru damai) diluar pegawai pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang ditunjuk dengan kesepakatan oleh masing-masing pihak.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dengan menggunakan jasa arbiter (wasit/ juru runding), yang berasal dari kalangan profesional dan yang ditunjuk melalui kesepakatan masing-masing pihak. Penyelesaian melalui arbiter harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

e. Penyelesaian melalui Pengadilan

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap pada mahkamah agung yang bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan putusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke mahkamah Agung (MA).

Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh majelis hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha/ organisasi buruh.

Dari pemaparan mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*industrial relations*) di luar pengadilan mulai dari tingkat bipartit, mediasi,

konsiliasi dan arbitrase jelas bahwa pada penyelesaian melalui arbitrase para pihak yang berselisih harus menanggung biaya-biaya yang timbul khususnya biaya pemanggilan saksi atau saksi ahli termasuk akomodasinya dalam hal ini transportasi, penginapan dan konsumsi. Sedangkan pada penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi biaya-biaya tersebut ditanggung oleh negara yang besarnya akan ditetapkan dengan keputusan Menteri.

Meskipun mediator dan konsiliator hanya berwenang mengeluarkan anjuran penyelesaian kepada para pihak, tapi bilamana anjuran tersebut diterima, sifatnya mengikat serta dapat dilaksanakan melalui fiat eksekusi seperti putusan arbiter. Karena itu harusnya diatur pula bahwa mediator, konsiliator dalam mengeluarkan anjuran tertulis harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum sebagaimana halnya dengan dasar putusan arbiter yang bersifat final.¹⁹

2.2.3 Teori Manajemen Syariah

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.²⁰

Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil yang optimal pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam al-qur'an, hadits dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Sehubungan dengan itu, maka isi dari manajemen

¹⁹Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Ed. I-III, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h.81.

²⁰M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2006), h. 5.

syari'ah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan al-qur'an, hadits dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.²¹

2.2.3.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen, sebagaimana diterangkan oleh Nickels Mc Hungh terdiri dari empat fungsi yaitu:²²

- a. Perencanaan (*planning*), yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target atau keberhasilan dan tujuan organisasi;
- b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian organisasi. Bagian dari unsur *organizing* adalah “*division of work*” pembagian tugas, tentu tugas ini disesuaikan dengan bidangnya masing-masing;
- c. Pengimplementasian (*directing*), yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam organisasi serta proses

²¹ Khoiril Arief, *Manajemen Syariah*, <http://manajemenislam.wordpress.com/2017/10/20/manajemen-syariah> (Diakses pada 20 Oktober 2017).

²²Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2005), h. 8-10.

memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi;

- d. Pengendalian dan pengawasan (*controlling*), yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan betul - betul dikerjakan sekalipun berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi; dan
- e. Pengevaluasian atau evaluasi (*evaluating*), adalah tolak ukur dan penilaian terhadap segala hasil yang telah diraih selama proses yang telah berlangsung sebelumnya baik kemajuan maupun problematika. Atau dengan kata lain evaluasi adalah proses pengecekan aktivitas pada program yang telah dilaksanakan dan hasil evaluasi akan dipakai dalam memproyeksikan, mempertimbangkan, dan menjadi standar bagi keberjalanan program di masa mendatang supaya berjalan lebih baik.

Beberapa literatur mengemukakan pengertian yang berbeda, namun memiliki esensi yang sama. Selain *planning, organizing directing, controlling, dan evaluating*, Ernes Dale, misalnya yang mengungkapkan bahwa inovasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan jika manajemen ingin berfungsi baik dalam meraih tujuan organisasi.

2.2.3.2 Prinsip - Prinsip Manajemen Syari'ah

Prinsip manajemen yang terkandung dalam Al-Qur'an yakni memandang kedepan suatu urusan atau persoalan agar perkara itu terpuji dan baik akibatnya. Rasulullah saw. Mengajarkan sifat-sifat menegakkan kebenaran dan menjauhi kemungkaran (*amar ma'ruf nahi munkar*), kejujuran (*sidiq*), komunikatif (*tabligh*),

bertanggungjawab (*amanah*), memiliki kecerdasan (*fatamah*), keseimbangan dan keadilan (*adl*), musyawarah, serta profesionalisme dengan uraian sebagai berikut:²³

1. Menegakkan kebenaran dan menjauhi kemungkaran (*amar ma'ruf nahi munkar*)
Amar Ma'ruf adalah perbuatan yang diperintahkan oleh Allah swt;
2. Kejujuran (*sidiq*). Jujur merupakan sikap lurus hati atau tidak berbohong, sedangkan kejujuran sifat keadaan jujur ketulusan hati dan kelurusan hati yang dimiliki seseorang;
3. Komunikatif (*tabligh*). Dalam manajemen, komunikasi (*tabligh*) menjadi faktor penting dalam melakukan transformasi kebijakan atau keputusan dalam rangka pelaksanaan manajerial menuju tercapainya tujuan yang diharapkan;²⁴
4. Bertanggungjawab (*amanah*). Amanah bermakna bahwa setiap pribadi yang mempunyai kedudukan fungsional dalam interaksi antar manusia dituntut agar melaksanakan kewajiban dengan sebaik-baiknya;
5. Kecerdasan (*fatamah*). Menggunakan kecerdasan dan pemikiran;
6. Keadilan (*al-adl*). Keadilan yang terkandung dalam al-qur'an bermakna menempatkan sesuatu pada proporsinya. Memberikan hak kepada masing-masing yang mempunyai hak. Menurut Nuruddin keadilan dan keseimbangan adalah suatu konsep yang luas berkaitan hampir dengan seluruh aspek kehidupan sosial, politik terutama ekonomi;
7. Musyawarah merupakan pembahasan bersama dengan maksud mencapai keputusan atas penyelesaian masalah; dan

²³Ismail Nawawi, "*Manajemen Syariah: Sebuah Pemikiran, Wacana dan Realita (Bagian I)*", dalam jurnal *Al-Qanun*, Surabaya: Volume 13, No. 02/Desember 2010, h. 15-22.

²⁴Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, Edisi Revisi, (UPP AMP YKPN, 2005), h. 181-188.

8. Profesionalisme merupakan mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi.

2.2.3.3 Tujuan dan Sasaran Manajemen Syari'ah

Manajemen harus memahami arah organisasi yang diinginkan sebelum memulai melangkah menuju arah tersebut. Perencana strategi harus dapat menentukan arah organisasi dengan merumuskan tujuan yang dapat mendorong kemampuan organisasi menuju ke arah yang sukses dalam lingkungan kini yang diramalkan untuk masa yang akan datang.

Tujuan dan sasaran utama manajemen syariah adalah memelihara kesejahteraan manusia yang mencakup perlindungan keimanan, kehidupan, akal, keturunan dan harta benda mereka. Secara terprinci tujuan manajemen syariah adalah sebagai berikut:

- a. Menerapkan syariah Islam dalam beribadah, muamalah dan hukum;
- b. Memakmurkan bumi yang telah diwajibkan Allah kepada hamba-Nya yang menuntut pencurahan upaya materi dan intelektual untuk pemanfaatan daratan dan lautan;
- c. Menegakkan kekhalifahan di muka bumi yang merefleksikan penegakan hukum pemerintahan dan mengatur hubungan di antara anggota masyarakat; dan
- d. Membentuk masyarakat dan negara yang adil dan sejahtera, masyarakat yang memiliki ruh untuk beribadah kepada Allah dengan benar.²⁵

Pemikiran manajemen syariah pada dasarnya beradapada dua kutub kebenaran yaitu kebenaran empirikal dan kebenaran *transcendental*. Ketepatan pemikiran manajemen syariah berada pada tataran empirikal ketika realita pengimplementasian

²⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2006), h. 250.

baik dalam pola pemikiran maupun pola tindakan tidak mengandung pengaburan tindakan atau kebenaran yang disembunyikan. Ketepatan pemikiran manajemen pada tataran transendental memberikan pemahaman kepada kita bahwa pemikiran dan tindakan yang jujur, adil dan bermartabat akan memberikan suatu kondisi kehidupan yang harmonis, damai, stabil dan toleran dalam suatu ikatan kerjasama.

Dalam praktek, manajemen syariah dibangun di atas 3 (tiga) ranah, yaitu manajemen, etika dan spiritualitas. Tiga ranah ini membentuk hubungan yang tidak terpisahkan. Kerangka pemikiran manajemen syariah tersebut, dengan pendekatan teologis-etis, mengarah pada keterlibatan dimensi spiritual dalam perilaku manajemen yang mencerminkan nilai-nilai yang bersumber dari al-qur'an dan as-sunnah dalam menjalankan manajemen untuk mencapai tujuan yang rasional, efektif dan efisien.

Sedangkan tujuan dari manajemen syariah adalah mengimplementasikan syariah Islam dalam aspek kehidupan dengan mewujudkan kemakmuran dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Namun yang terpenting adalah membentuk masyarakat dan Negara yang adil dan sejahtera, masyarakat yang memiliki ruh untuk beraktifitas dan beribadah kepada Allah dengan penuh keridaan-Nya.²⁶

2.3 Tinjauan Konseptual

Penelitian ini berjudul “Penerapan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah)” dan untuk lebih memahami maksud dari penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan definisi dari masing-masing kata yang terdapat dalam judul penelitian tersebut, yaitu:

2.3.1 Penerapan atau implementasi adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu

²⁶Ismail Nawawi, “*Manajemen Syariah: Sebuah Pemikiran, Wacana dan Realita (Bagian I)*”, dalam Jurnal *Al-Qanun*, h. 27-28

kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.²⁷

- 2.3.2 *Industrial relations* atau dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “Hubungan Industrial” adalah hubungan formal maupun informal yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja atau dengan kata lain kegiatan yg mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis, tenang dan damai (*industrial peace*) demi kesejahteraan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan (*stakeholders*) baik itu pengusaha, pekerja/ buruh maupun pemerintah atas proses produksi barang dan jasa di suatu perusahaan yang dimana mereka memiliki kepentingan yang sama yaitu meningkatkan taraf hidup dan meningkatkan industri/ perusahaan tersebut.
- 2.3.3 PT. Biota Laut Ganggang (BLG) merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak dibidang penelitian, produksi dan penjualan hidrokolloid (*hydrocolloids*) yaitu bahan yang dapat membentuk gel apabila dicampurkan dengan air. Dimana PT. Biota Laut Ganggang (BLG) menggunakan bahan dasar rumput laut yang beroperasi di Dusun Belabelawa, Desa Polewali, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia.²⁸
- 2.3.4 Manajemen syariah (syariat) adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil yang optimal pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut

²⁷ Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru profesional dan implementasi kurikulum*, h. 70-71.

²⁸ Muhammad Syukri, *PT Biota Laut ganggang Menerima kawasan Berikat*, <https://lintasterkini-com.cdn.ampproject.org/v/lintasterkini.com/08/05/2018/pt-biota-laut-ganggang-menerima-kawasan-berikat.html>. (Diakses pada 08 Mei 2018).

harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam al-qur'an, hadits dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Sehubungan dengan itu, maka isi dari manajemen syari'ah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan al-qur'an, hadits dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.²⁹

Dari definisi tersebut diatas. maka lingkup manajemen syariah sangatlah luas, antara lain mencakup tentang pemasaran, produksi, mutu, keuangan, sumber daya alam, sumber daya manusia, dan masih banyak hal lagi yang belum disebutkan. Bahkan manajemen qalbu (MQ) yang dikembangkan oleh Aa' Gym juga merupakan rumpun yang sama dengan manajemen syariah. Agar tidak terlalu luas pembahasan dalam buku ini, sengaja dibatasi hanya dalam bidang ekonomi dan pemerintahan yang berhubungan dengan pemasaran, produksi, keuangan, sumber daya manusia, mutu, sumber daya alam dan pengaturan pemerintahan.

2.4 Kerangka Pikir

2.4.1 Teori Penerapan

Penerapan atau implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan.³⁰ Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan

²⁹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi ke Empat*, h. 1368.

³⁰Afan Gaffar, *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*, (Cet. VI; Yogyakarta: Pustaka Pelajar Kedasama, 2009), h. 295.

interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang - undang muncul sejumlah peraturan pemerintah, keputusan presiden, maupun peraturan daerah, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara konkrit ke masyarakat.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan. Mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan tersebut. Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau Peraturan Daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang dapat langsung dioperasionalkan antara lain: keputusan presiden, instruksi presiden, keputusan menteri, keputusan kepala daerah, keputusan kepala dinas, dan lain-lain.³¹

2.4.2 Manajemen Syariah

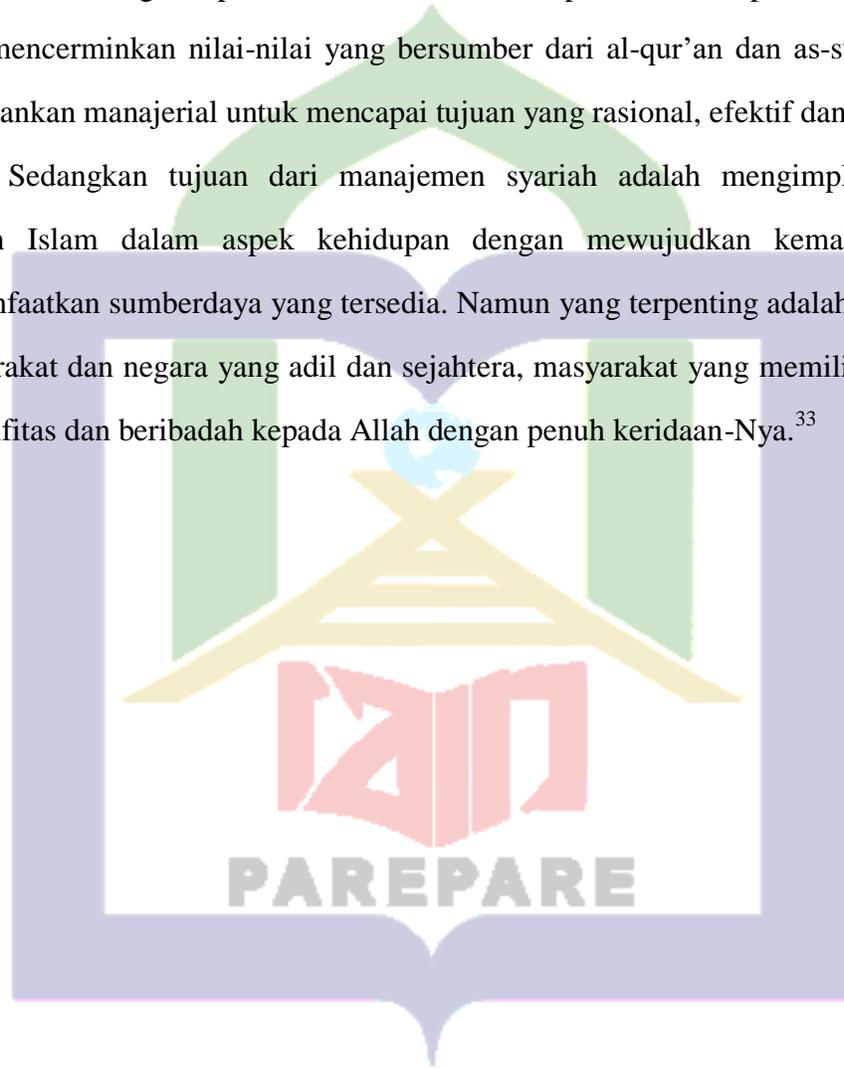
Manajemen syariah (syariat) adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhaan Allah. Hukum agama yang menetapkan peraturan hidup manusia, hubungan manusia dengan Allah swt, hubungan manusia dengan manusia dan alam sekitar berdasarkan al-qur'an dan hadits: al-qur'an adalah sumber pertama dari hadits.³²

³¹Rian Nugroho Dwijowijoto, *Kebijakan Publik Formulasi Implementasi dan Evaluasi*, (Cet. II; Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004), h. 158-160.

³²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi ke Empat*, h. 1368.

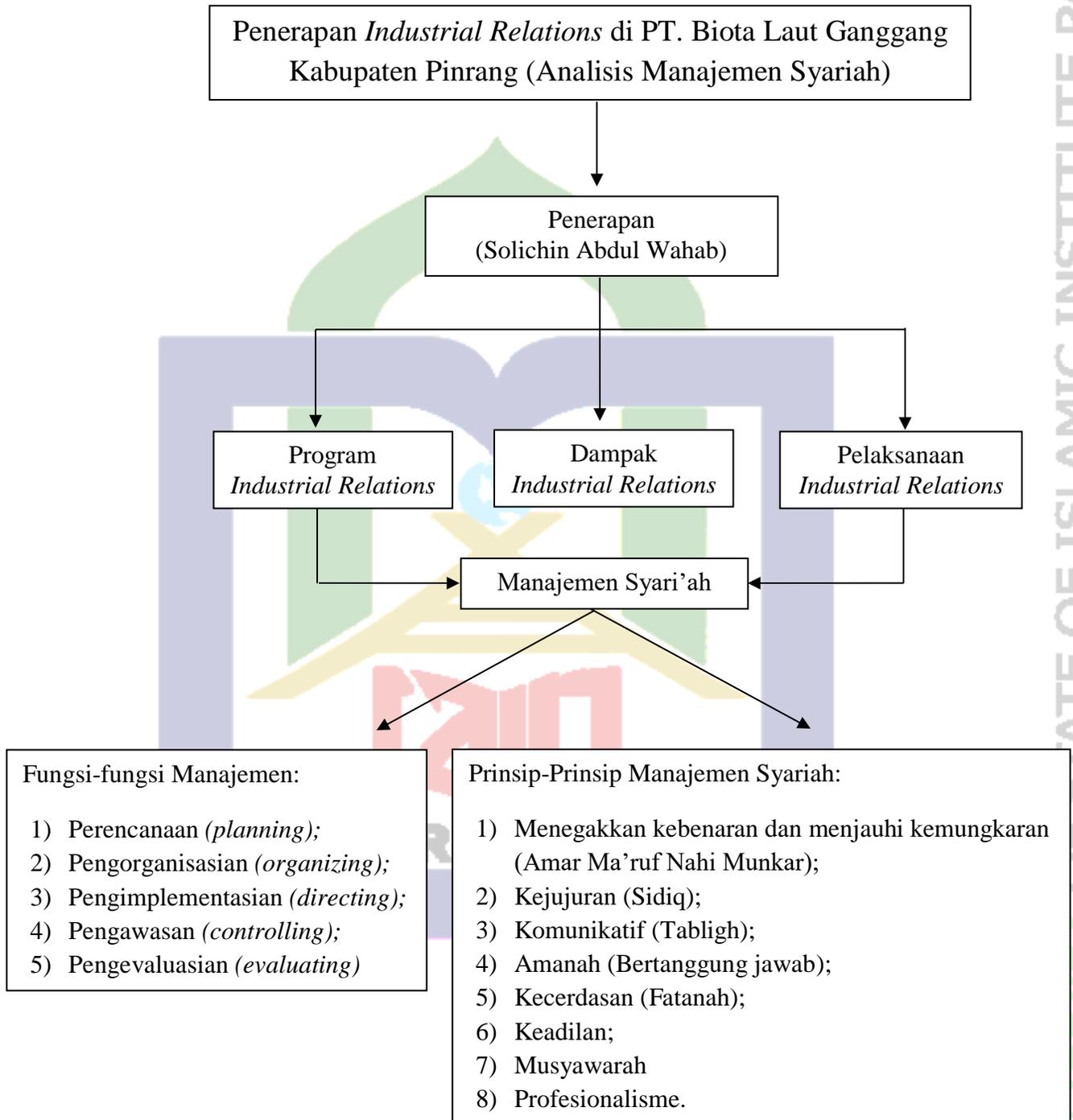
Dalam praktek, manajemen syariah dibangun di atas 3 (tiga) ranah, yaitu manajemen, etika dan spiritualitas. Tiga ranah ini membentuk hubungan yang tidak terpisahkan. Kerangka pemikiran manajemen syariah tersebut, dengan pendekatan teologis-etis, mengarah pada keterlibatan dimensi spiritual dalam perilaku manajemen yang mencerminkan nilai-nilai yang bersumber dari al-qur'an dan as-sunnah dalam menjalankan manajerial untuk mencapai tujuan yang rasional, efektif dan efisien.

Sedangkan tujuan dari manajemen syariah adalah mengimplementasikan syariah Islam dalam aspek kehidupan dengan mewujudkan kemakmuran dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Namun yang terpenting adalah membentuk masyarakat dan negara yang adil dan sejahtera, masyarakat yang memiliki ruh untuk beraktifitas dan beribadah kepada Allah dengan penuh keridaan-Nya.³³

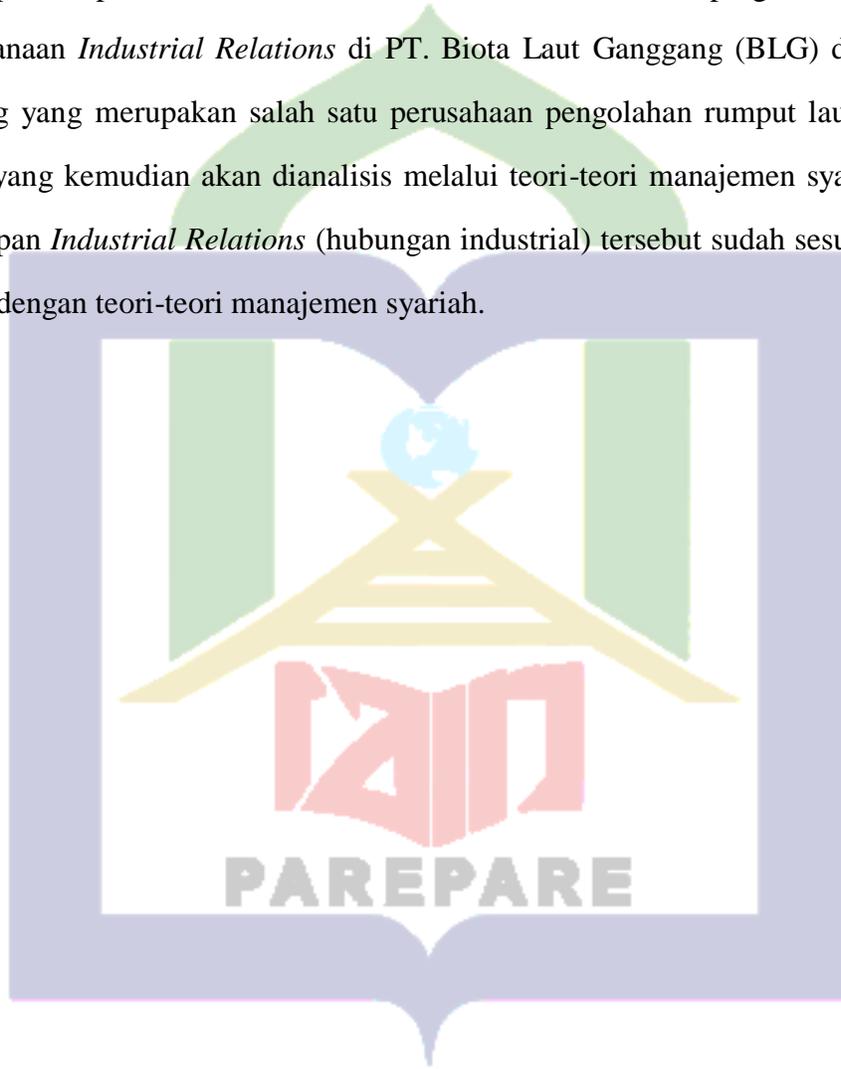


³³Ismail Nawawi, “Manajemen Syariah: Sebuah Pemikiran, Wacana dan Realita (Bagian I)”, dalam Jurnal *Al-Qanun*, Surabaya: Volume 13, No. 02/Desember 2010, h. 27-28

2.4.3 Bagan Kerangka Pikir



Berdasarkan gambar bagan di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini penulis mencari tahu bagaimana penerapan atau implementasi *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) di Kabupaten Pinrang menggunakan teori penerapan/ implementasi Solichin Abdul Wahab mulai dari program, dampak, dan pelaksanaan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) di Kabupaten Pinrang yang merupakan salah satu perusahaan pengolahan rumput laut terbesar di dunia yang kemudian akan dianalisis melalui teori-teori manajemen syariah, apakah penerapan *Industrial Relations* (hubungan industrial) tersebut sudah sesuai atau tidak sesuai dengan teori-teori manajemen syariah.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian dalam buku tersebut, mencakup beberapa bagian, yakni jenis penelitian, mencakup beberapa bagian, yakni jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.³⁴

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini adalah *pertama*, untuk mempermudah mendeskripsikan hasil penelitian dalam bentuk alur cerita atau teks naratif sehingga lebih mudah untuk dipahami. Pendekatan ini menurut peneliti mampu menggali data dan informasi sebanyak-banyaknya dan sedalam mungkin untuk keperluan penelitian. *Kedua*, pendekatan penelitian ini diharapkan mampu membangun keakraban dengan subjek penelitian atau informan ketika mereka berpartisipasi dalam kegiatan penelitian sehingga peneliti dapat mengemukakan data berupa fakta-fakta yang terjadi di lapangan. *Ketiga*, peneliti mengharapkan pendekatan penelitian ini mampu memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah diajukan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian adalah berlokasi di Dusun Belabelawa, Desa Polewali, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia.

³⁴Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h. 30-36.

3.2.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Pinrang

a. Sejarah singkat Kabupaten Pinrang

Kabupaten Pinrang adalah salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Pinrang dikenal dengan sebutan “Bumi Lasinrang”. Kabupaten pinrang mempunyai luas wilayah 1.961.77 km² dengan jumlah penduduk sebanyak ± 372.231 jiwa (Data BPS) dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 190 jiwa/ km², terdiri atas 12 kecamatan, 68 desa, 36 kelurahan, yang terdiri dari 86 lingkungan dan 189 dusun. Kedua belas kecamatan tersebut adalah Kecamatan Mattiro Sompe, Suppa, Mattiro Bulu, Watang sawitto, Patampanua, Duampanua, Lembang, Cempa, tiroang, Lanrisang, Paleteang, dan Kecamatan Batu Lappa.³⁵

b. Letak geografi dan luas wilayah menurut kecamatan

Kabupaten Pinrang terletak pada koordinat antara 3°19'13" - 4°10'30" lintang selatan dan 119°26'30" - 119°47'20" bujur timur. Wilayah ini memiliki garis pantai sepanjang 93 Km sehingga terdapat areal pertambakan sepanjang pantai, pada dataran rendah didominasi oleh areal persawahan bahkan sampai perbukitan dan pegunungan.

Kabupaten Pinrang memiliki garis pantai sepanjang 93 km sebagai daerah potensial untuk sektor pertanian dan memungkinkan berbagai komoditi pertanian (tanaman pangan, perikanan, perkebunan, dan peternakan) untuk dikembangkan. Ketinggian wilayah 0-500 mdpl (60,41%), ketinggian 500-1000 mdpl (19,69%) dan

³⁵ Admin Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, *Selayang Pandang Kabupaten Pinrang*. <https://pinrangkab.go.id/selayang-pandang-kabupaten-pinrang/> (Diakses pada 9 Mei 2018).

ketinggian 1000 mdpl (9,90%). Kabupaten Pinrang berbatasan dengan kabupaten lain yaitu:³⁶

- Sebelah Utara : Kabupaten Toraja;
- Sebelah Timur : Kabupaten Enrekang dan Kabupaten Sidrap;
- Sebelah Selatan : Kota Parepare; dan
- Sebelah Barat : Kabupaten Polewali Mandar dan selat Makassar

3.2.1.2 Gambaran Umum PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)

a. Kantor Pusat

- Alamat : Graha Mandiri Lt. 26 Jl. Imam Bonjol No. 61, Jakarta Pusat
- Kode Pos : 10310
- Telepon : 021-390 8288/021-2300 939
- Fax : 021-3906511/021-39838579
- Email : triton_investmentQhotmail.com

b. Letak Perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang

- Alamat : Jalan Kebangkitan No. 8 Dusun Belabelawa, Desa Polewali, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan.
- Kode Pos : 91272
- Telepon : (0421) 2916129

3.2.1.3 Sejarah Berdirinya PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang

PT. Biota Laut Ganggang (BLG) didirikan pada tahun 1996 yang berlokasi di Shanghai dan Provinsi Zhejiang, Cina. Sejak saat itu, PT. BLG telah mencapai merek terkenal di pasar hidrokoloid menggunakan rumput laut kelas atas dari Filipina dan

³⁶ Admin Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, *Kondisi Geografi Kabupaten Pinrang*. <https://pinrangkab.go.id/kondisi-geografi-kabupaten-pinrang/> (Diakses pada 18 Juli 2019).

Indonesia, menggabungkan teknologi pemrosesan canggih dan keterampilan ekstraksi yang sempurna berbahan dasar rumput laut dan umbi konjac untuk menghasilkan produk *carragenan*, *konjac gum* dan *agar-agar* berkualitas dan memenuhi standar Uni Eropa. Selain perusahaan besar di China, produk ini juga dipasarkan di Amerika, Eropa, Australia, Jepang, Asia Tenggara dan berbagai penjuru dunia. PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) menjadi perusahaan segmen Hydrocolloids Karragenan nomor 1 (satu) di dunia.

Pada tanggal 5 Februari 2013, kantor pusat BLG, termasuk Pusat Litbang, Pusat Penjualan dan Pemasaran dan Pusat Operasi dipindahkan di zona pengembangan Shanghai Caohejing Nasional, terutama seluas 800 meter persegi, karena Pusat Litbang hidrokoloid tingkat dunia diaktifkan, tim R&D akan bekerja dengan kualitas tinggi, mengandalkan instrumentasi kelas atas. Ini menggabungkan dua laboratorium di Shanghai dan pabrik Zhejiang, secara komprehensif meningkatkan tingkat pengujian produk, untuk memastikan serangkaian produk berkualitas tinggi, menyediakan solusi aplikasi produk untuk pelanggan, dan memenuhi permintaan produk yang dibuat khusus pelanggan.

Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki kualitas rumput laut terbaik di dunia dan untuk mengembangkan produksi rumput laut yang kaya akan manfaat, investor asing dari negara Shanghai Cina yang bekerjasama dengan pihak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mendirikan perusahaan di Kabupaten Pinrang karena dianggap sangat layak untuk mengembangkan proses produksi rumput laut di daerah tersebut yang kemudian di beri nama PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) alamat kantor pusat di Graha Mandiri Lt. 26 Jl. Imam Bonjol No. 61, Jakarta Pusat dan beroperasi di Kabupaten Pinrang yang didirikan pada Jum'at, 8 Januari 2016 di

Dusun Belabelawa, Desa Polewali, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia dengan luas lokasi yaitu 33 hektar, biaya pembangunan mencapai angka milyaran rupiah dan alat-alat yang digunakan langsung dari Shanghai Cina. Karyawan tenaga kerja asing (TKA) berjumlah 17 (tujuh belas) orang dan dari warga negara Indonesia (WNI) pada saat itu hanya 6 (enam) orang dimana 1 (satu) orang dibagian kantor dan 5 (lima) orang dibagian lapangan dan kemudian beberapa bulan kemudian bertambah menjadi 20 (dua puluh) orang karyawan, di Tahun 2019 mencapai 466 (empat ratus enam puluh enam) hingga sekarang di Tahun 2020 karyawan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) telah mencapai 600 (enam ratus) orang karyawan. Gaji atau upah karyawan di tahun sesuai standar upah minimum provinsi (UMP) di tahun 2019 yaitu Rp95.349,00 per hari x 30 hari jadi senilai Rp2.860.450,00 dan tahun 2020 yaitu Rp103.460,00 per hari x 30 hari jadi senilai Rp3.103.800,00.

PT. BLG menekankan pada prinsip keamanan pangan sebagai prioritas utamanya yang dari proses pengaturan sistem manajemen integritas, penguatan kualitas keselamatan tim Q/C, peningkatan kemampuan inspeksi dan analisis, hingga pemrosesan sempurna pembelian bahan baku, kontrol keamanan produksi on line, dan memperkuat pengawasan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*). Mengikuti rasa tanggung jawab sosial yang konsisten dan bersikeras melakukan inovasi dan terobosan yang berkelanjutan, BLG dengan penghormatan tanggung jawab sosial oleh pemerintah Shanghai, dan mendedikasikan untuk mengejar produk-produk kelas atas dan layanan yang sempurna, juga menyediakan kepada pelanggannya baik di dalam maupun luar negeri dengan keamanan, kesehatan, dan produk berkualitas tinggi.

Dalam hal manajemen kualitas, BLG lulus sertifikasi sistem manajemen mutu ISO9001: 2000, ISO22000: 2005, ISO14001: 2004 sistem manajemen lingkungan dan sertifikasi sistem manajemen keamanan pangan HACCP. Untuk beradaptasi dengan kebiasaan konsumsi regional yang berbeda, BLG telah disetujui oleh sertifikat KOSHER dan HALAL.³⁷

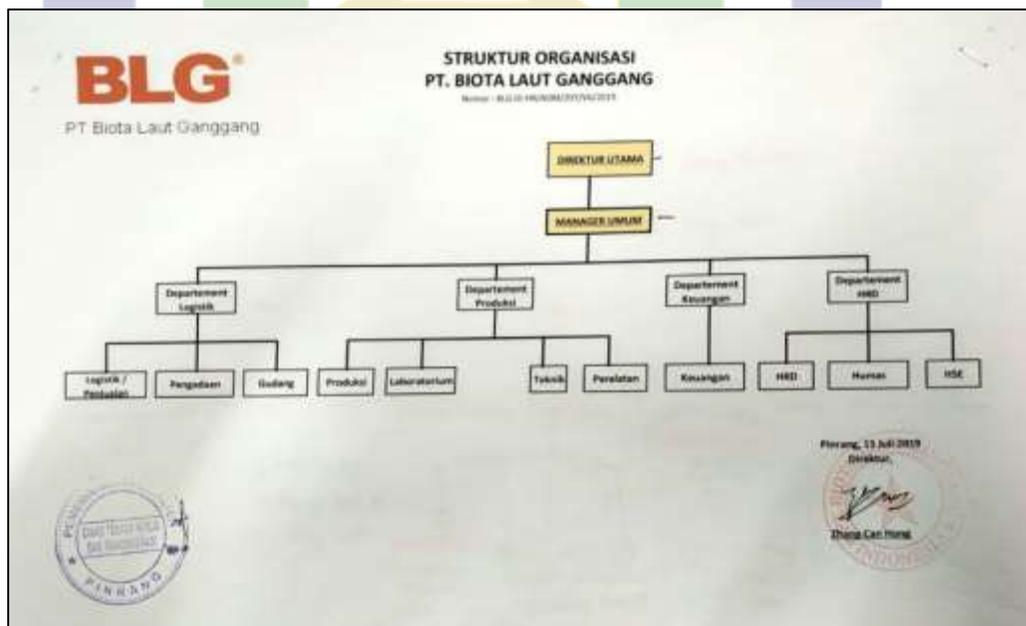
a. Visi PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)

“PT. Biota Laut Ganggang menjadi Perusahaan Segmen Hydrocolloids Karragenan Nomor 1 di Dunia”.

b. Misi PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)

- Meningkatkan produksi dari tahun ketahun melampaui BLG Pusat;
- Membuka lapangan kerja bagi karyawan lokal;
- Memakmurkan masyarakat setempat;

c. Struktur Organisasi PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)



³⁷Hasil wawancara dengan Harto Kambaton selaku HRD Supervisor PT. BLG, pada tanggal 16 Desember 2019.

3.2.2 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih \pm 1 bulan lamanya disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian penulis dalam penelitian ini adalah difokuskan untuk mengetahui bagaimana Penerapan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) berdasarkan Manajemen Syariah.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.4.1 Sumber data primer

Data primer adalah data biasanya diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metoda pengumpulan data original³⁸. Data yang diperoleh dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penerapan *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Kabupaten Pinrang.

Data ini dikumpulkan dari data yang diperoleh peneliti langsung dari hasil wawancara langsung oleh para informan yakni:

- a. Karyawan atau pekerja/ buruh di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) baik itu HRD (*Human Resources Departement*) yaitu departemen dalam perusahaan yang bertanggungjawab mengenai pengelolaan SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan tetap maupun pekerja/ buruh harian lepas;
- b. Pemerintah; dan
- c. Masyarakat sekitar.

³⁸Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Ed.3; Jakarta: Erlangga, 2014), h. 148.

3.4.2 Sumber data sekunder

Data sekunder, yaitu data pendukung yang bersumber dari dokumen-dokumen kitab-kitab, serta buku yang bersumber dari perpustakaan. Data perpustakaan diperlukan agar diketahui kesesuaian antara harapan dalam teori dan kenyataan yang ada di lapangan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini akan diperoleh melalui data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 3.5.1 Teknik *Library Research* merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti dengan mengumpulkan beberapa literatur perpustakaan dan buku-buku serta tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.
- 3.5.2 Teknik *Field Research* merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data di lapangan yang sesuai dengan data-data konkret yang berhubungan dengan pembahasan ini yakni sebagai berikut:
 - 3.5.2.1 Observasi. Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.³⁹ Pengamatan ini dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah data yang sebenarnya mengenai penerapan hubungan industrial (*industrial relations*) di PT. Biota Laut Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah).

³⁹Ronni Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Cet. II; Jakarta: Ghali Indonesia, 1985), h. 62.

3.5.2.2 Wawancara (*interview*), salah satu metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.⁴⁰ Wawancara dalam penelitian ini khususnya dalam taraf permulaan, biasanya tak berstruktur. Tujuannya ialah memperoleh keterangan yang rinci dan mendalam mengenai pandangan orang lain. Pada mulanya belum dapat dipersiapkan sejumlah pertanyaan yang spesifik karena belum dapat diramalkan keterangan apa yang akan diberikan oleh responden, belum diketahui secara jelas kearah mana pembicaraan yang berkembang, karena itu wawancara tidak berstruktur, artinya responden dapat kebebasan dan kesempatan untuk mengeluarkan buah pikiran, pandangan dan perasaannya tanpa diatur oleh peneliti. Setelah peneliti memperoleh sejumlah keterangan, peneliti dapat mengadakan wawancara yang lebih terstruktur yang disusun berdasarkan apa yang telah disampaikan informan.⁴¹

3.5.2.3 Dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen tertulis atau arsip-arsip yang berhubungan dengan objek penelitian yang meliputi: struktur organisasi perusahaan, daftar nama-nama karyawan, foto-foto kegiatan penelitian, rekaman suara dan video kegiatan penelitian wawancara kepada informan atau narasumber.

⁴⁰Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Cet. IV; Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 39.

⁴¹Sarjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Cet. III; Jakarta: UI Pres, 1986), h. 226.

3.6 Teknik Analisis Data

Langkah yang dilakukan setelah memperoleh data adalah menganalisis data tersebut. Analisis data mempunyai kedudukan penting dalam penelitian untuk mencapai tujuan penelitian.

Analisis data merupakan proses pencandraan (*description*) dan penyusunan transkrip interview serta material lain yang telah terkumpul. Maksudnya, agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau didapatkandilapangan.⁴²

Model analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan model interaktif. Penegertian model interaktif tersebut adalah bahwa data yang terkumpul akan dianalisa melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan kemudian penarikan kesimpulan. Selain itu, dilakukan pula proses siklus antara tahap-tahap tersebut, sehingga data yang berkumpul berhubungan satu dengan yang lainnya secara sistematis.⁴³

Komponen-komponen diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.6.1 Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian kepada penyederhanaan, pengabstarakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus sampai sesudah penelitian lapangan sampai laporan akhir lengkap tersusun.

⁴²Sudarwan Danim, *Menjadi Penelitian Kualitatif: Ancaman Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* (Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2002) h. 209-210.

⁴³H.B Sutopo, *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. I; Surakarta: UNS Press, 2002), h. 94.

- 3.6.2 Penyajian data dilakukan dengan menggabungkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data dan studi dokumentasi data yang disajikan berupa narasi kalimat, dimana setiap fenomena yang dilakukan atau diceritakan ditulis apa adanya kemudian peneliti memberikan interpretasi atau penilaian sehingga data yang disajikan menjadi bermakna.
- 3.6.3 Penarikan kesimpulan, dari permulaan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan konfigurasi yang mungkin, alur akibat proporsi. Kesimpulan-kesimpulan akan ditangani dengan longgar, tetap terbuka dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan, mula-mula belum jelas, meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan pokok. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran penganalisa selama ia menulis.⁴⁴

⁴⁴H.B Sutopo, *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 91-93.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan industrial (*industrial relations*) adalah hubungan formal maupun informal yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja atau dengan kata lain kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis, tenang dan damai (*industrial peace*) demi kesejahteraan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan (*stakeholders*) baik itu pengusaha, pekerja/ buruh maupun pemerintah atas proses produksi barang dan jasa di suatu perusahaan yang dimana mereka memiliki kepentingan yang sama yaitu meningkatkan taraf hidup dan meningkatkan industri/ perusahaan tersebut.

Penelitian dengan judul “Penerapan *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah)”, penulis menggunakan teori implementasi atau penerapan oleh Solichin Abdul Wahab. Menurut Solichin Abdul Wahab, “penerapan merupakan sebuah kegiatan yang memiliki tiga unsur penting dan mutlak dalam menjalankannya”. Adapun unsur-unsur penerapan meliputi:⁴⁵

- a. Adanya program yang dilaksanakan;
- b. Adanya kelompok target atau sasaran; dan
- c. Adanya pelaksanaan.

4.1 Program *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)

Menurut Solichin Abdul Wahab, untuk menghasilkan suatu pelaksanaan kebijakan yang baik perlu adanya suatu penerapan atau implementasi kebijakan

⁴⁵ Belajar Pendidikan Pkn, “Pengertian Penerapan dan Unsur-unsur”, *Blog Belajar Pendidikan Pkn*. <http://belajarpendidikanp.kn.blogspot.co.id/2017/03/pengertian-penerapan-dan-unsur-unsur.html?m=1> (Diakses pada 9 Maret 2018).

publik. Kebijakan adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilaksanakan atau tidak dilaksanakan. Implementasi berarti pelaksanaan dari suatu kesepakatan yang telah dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam implementasi program ada beberapa pihak yang terkait, misalnya organisasi pemerintah maupun unsur-unsur masyarakat. Selain itu, Wahab juga menyatakan proses implementasi kebijaksanaan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan juga menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial, yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak, baik yang diharapkan (*intented*) maupun yang tidak diharapkan (*spillover/ negative effects*).

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan, dari hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan atau implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu penerapan atau implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (*output*), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih. Untuk dapat mengimplementasikan kebijakan secara sempurna maka diperlukan beberapa persyaratan, antara lain:

- a. Kondisi eksternal yang dihadapi oleh Badan/ Instansi pelaksana tidak menimbulkan gangguan/ kendala serius;

- b. Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber daya yang memadai;
- c. Keterpaduan sumber daya yang diperlukan;
- d. Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh hubungan kausalitas yang handal;
- e. Hubungan ketergantungan harus dapat diminimalkan;
- f. Kesamaan persepsi dan kesepakatan terhadap tujuan;
- g. Tugas-tugas diperinci dan diurutkan secara sistematis;
- h. Komunikasi dan koordinasi yang baik dan
- i. Pihak-pihak yang berwenang dapat menuntut kepatuhan pihak lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada bapak Harto Kambaton⁴⁶ selaku HRD Supervisor PT. BLG, adapun program *industrial relations* yang diterapkan di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) adalah sebagai berikut:

- 1) Terjadinya hubungan kerja lewat perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pemerintah kerja atau bahasa lainnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
- 2) Secara eksternal ada namanya *corporate sistem responsibility* (CSR) dan dimasyarakat sekitar kita selalu prioritaskan dari tahun ke tahun itu kita selalu memberikan bantuan pengelolaan dalam bidang pendidikan, kemudian lingkungan itu sendiri kita selalu adakan sosialisasi pendekatan humanis kemudian bantuan yang di berikan berkaitan dengan kebutuhan masyarakat yang selama ini kita terapkan dari tahun ke tahun;
- 3) Program industrial lainnya yaitu bagaimana kita menunaikan hak-hak karyawan. Hubungan kerja yang paling prioritas bagi saya adalah hubungan kerja yang di berikan ke karyawannya sehingga setiap perjanjian kerja yang terbit itu dibuat dalam bentuk 2 (dua) rangkap dimana satu rangkap dipegang oleh karyawan/ pekerja dan satu rangkap yang dijadikan arsip kantor yang dipegang oleh pihak perusahaan/ pimpinan.

⁴⁶Hasil wawancara dengan Bapak Harto Kambaton selaku HRD Supervisor PT. BLG, pada tanggal 16 Desember 2019.

Menurut penulis, program *industrial relations* yang diterapkan di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) jika dihubungkan dengan teori program *industrial relations* menurut Solichin Abdul Wahab ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai.

Teori yang sesuai dalam pelaksanaan program yaitu tersedia waktu dan sumber daya yang memadai, keterpaduan sumber daya yang diperlukan, kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh hubungan kausalitas atau sebab akibat yang handal. Adapun teori yang tidak sesuai adalah tugas-tugas diperinci dan diurutkan secara sistematis serta komunikasi dan koordinasi yang kurang baik. Sehingga sering terjadi konflik yang menimbulkan aksi unjuk rasa (demo). Sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Takbir (Ketua Grup Helper Produksi PT. BLG)⁴⁷ di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) adalah sebagai berikut:

Perbedaan komunikasi atau bahasa antara warga asing Cina dengan warga Indonesia yang terkadang menimbulkan kesalahpahaman, baik antara sesama pimpinan maupun dengan karyawan, pemilihan bahasa yang tepat dan harus dijaga apalagi terkadang ada karyawan yang membangkang dan sulit diatur.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada Ade Yulia Pratama (Staf kantin/ koki PT. BLG) yaitu:

- a. Konflik yang paling fatal yang sering terjadi adalah komunikasi. Karena memang pada hakikatnya niat pihak atau direktur perusahaan bagus, hanya saja terkadang pengimplementasiannya yang kurang bagus tidak adanya *transparancy* (keterbukaan) sehingga menimbulkan cekcok atau konflik;
- b. Kurangnya peran humas dengan masyarakat padahal ada didalam struktural perusahaan. Kita lihat realitanya dilapangan sangat jarang, “namanya doang yang humas, tapi tidak diterapkan” tuturnya. Jadi sangat sering terjadi gesekan karena hubungan komunikasi yang dibangun dengan berdasarkan “kecurigaan”, seolah-olah masyarakat seperti ini, keinginan masyarakat seperti ini jadi seolah-olah konotasinya negatif, pandangan pihak perusahaan ke masyarakat apalagi terhadap karyawan yang notabene adalah masyarakat sekitar mereka yang vokal atau kritis bahkan kerap kali mereka dianggap sebagai provokator, bahkan saya sendiri terancam dikeluarkan karena sering komplain padahal niatnya hanya ingin membantu memperjuangkan hak-hak karyawan dan sebagai anggota Gabungan Serikat Buruh Nasional (GSBN)

⁴⁷Hasil wawancara dengan Bapak Takbir selaku Ketua Group Helper Produksi PT. BLG, pada tanggal 15 Desember 2019.

kami hanya ingin membangun komunikasi dan kerjasama yang baik jadi disini kita dapat melihat bahwa peranan humas tidak ada.

4.2 Dampak *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)

Menurut Solichin Abdul Wahab, yang dimaksud dengan kelompok sasaran atau *target group* adalah “individu, masyarakat atau organisasi yang hendak dipengaruhi oleh suatu kebijaksanaan atau program yang diharapkan memberi akibat”. Masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut, baik dampak positif maupun dampak negatif. Berdasarkan hasil wawancara penulis, berikut ini adalah tanggapan dari beberapa pihak yang terkait baik pemerintah, karyawan maupun masyarakat:

4.2.1 Pemerintah

Menurut Andi Amran, SH selaku camat Suppa, Pemerintah Kabupaten Pinrang terkhusus di kecamatan Suppa sangat menyambut positif dengan keberadaan perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ini. Karena, secara otomatis akan berpengaruh terhadap peningkatan kemajuan perekonomian terkhusus di kecamatan Suppa terutama dalam hal penerapan tenaga kerja yang akan diserap tentu harapannya nanti kebanyakan dari masyarakat lokal yang khusus berdomisili di kecamatan Suppa karena sesuai dengan perjanjian antara pihak perusahaan dan pemerintah daerah kabupaten Pinrang dalam hal ini komposisi untuk penyerapan tenaga kerja itu 75% dari domisili warga Suppa, sisanya itu diluar dari kecamatan Suppa.⁴⁸

Menurut H. Latahang selaku kepala desa Polewali Suppa, Selama keberadaan perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) di dusun Belabelawa yang sudah kurang lebih 3 tahun ini, rata-rata masyarakat khususnya para pekerja/ karyawan sudah berhasil karena mengurangi pengangguran di kabupaten Pinrang. Warga dari negara Cina juga dapat menikmati budaya kearifan lokal khususnya bugis Makassar dan yang tak kalah pentingnya adalah mereka dapat menikmati kuliner khas Pinrang. Selain itu, daerah-daerah yang menjadi tempat perusahaan mengambil rumput laut yang notabene adalah petani rumput laut, pemasukan atau kesejahteraan mereka menjadi semakin meningkat karena sudah ada perusahaan tetap yang mengambil rumput laut dari daerah mereka.⁴⁹

⁴⁸Hasil wawancara dengan Andi Amran, SH selaku camat Suppa, pada tanggal 18 Desember 2019.

⁴⁹Hasil wawancara dengan H. Latahang selaku kepala desa Polewali Suppa, pada tanggal 5 Desember 2019.

4.2.2 Masyarakat

Menurut Ramli Samad, S.Sos. MM, dampak positif yang dirasakan dengan keberadaan PT. BLG ini terkait dengan perekonomian masyarakat tentunya secara keseluruhan dapat meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat seperti penjual makanan, minuman, sembako dan lain-lain yang bersentuhan langsung dengan para pekerja yang ada di PT. BLG ini. Sedangkan terkait masalah kesehatan itu bisa dilihat dari peran serta pihak perusahaan dalam memberikan pelayanan kesehatan gratis terhadap karyawan melalui *corporate system responsibility* (CSR) perusahaan ini. Adapun dampak negatifnya adalah terlihat dari para pekerja yang ada di perusahaan itu. Secara terbuka masih banyak warga sekitar perusahaan yang belum mendapatkan kesempatan untuk bekerja dengan berbagai alasan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Sedangkan dampak negatif masalah kesehatan yaitu adanya pencemaran lingkungan limbah perusahaan melalui sungai yang terbentang di sekitar lokasi perusahaan itu.⁵⁰

Menurut Abdul Halim Halil, BA, Sangat banyak dampak positif yang dirasakan baik masyarakat sekitar maupun karyawan PT. BLG itu sendiri diantaranya adalah:

- a. Masyarakat kabupaten Pinrang lebih istimewa di dusun Belabelawa karena banyak mendapatkan keuntungan dengan meningkatnya kesejahteraan perekonomian masyarakat dan perputaran uang juga sangat cepat terutama bagi para pedagang;
- b. Sudah banyak pekerja anak-anak kita di daerah ini sehingga bisa meningkatkan taraf hidupnya misalnya sebelum bekerja banyak yang tidak memiliki kendaraan, namun setelah bekerja sekarang hampir seluruh pekerja/ karyawan sudah memiliki kendaraan pribadi untuk digunakan bekerja.

Selain dampak positif, adapun dampak negatif terkait keberadaan perusahaan ini:

- a. Dapat ditinjau dari lahan yang diambil karena masih adanya pemilik lahan yang belum bekerja di perusahaan tersebut. Sebagaimana janji pihak perusahaan yang diberikan kepada pemerintah 2 tahun lalu bahwa perusahaan ini akan mempekerjakan semua pemilik lahan yang ada di dusun Belabelawa. Namun sampai sekarang masih banyak yang belum terpenuhi dengan janji itu sehingga lapangan pekerjaan penduduk sebagian hilang;
- b. Terjadinya pencemaran lingkungan. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa hampir semua perusahaan punya dampak pencemaran utamanya di daerah pesisir seperti sekarang yang kita lihat di masyarakat biasanya penghasilan mereka berasal dari sungai namun sekarang sudah sangat jarang karena mempengaruhi ekosistem dibawah sungai. Contohnya,

⁵⁰Hasil wawancara dengan Ramli Samad Sos. MM, pada tanggal 18 Desember 2019.

ada salah seorang warga dusun Belabelawa yang akrab disapa Wa'Ali yang kesehariannya selain bertani di kebun, beliau juga mencari udang di sungai tersebut kemudian dijual kembali namun sekarang sudah tidak pernah lagi mencari udang di sungai dan tidak menutup kemungkinan juga masyarakat yang memiliki empang bisa saja tercemar apabila limbah pencucian rumput laut yang dicampur dengan bahan kimia tidak diolah dengan baik.⁵¹

Menurut Muh. Farid, dampak positif yang dirasakan adalah:

- a. Mengurangi tingkat pengangguran generasi-generasi muda yang ada di sini dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- b. Kecamatan Suppa khususnya desa Polewali sudah dikenal hingga ke berbagai daerah bahkan sampai ke mancanegara karena mereka berbondong-bondong untuk melamar pekerjaan di PT. BLG ini;
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM);
- d. Kenakalan-kenakalan atau perkelahian yang meresahkan dulunya sering terjadi antara pemuda, dari pagi sampai sore bahkan sampai malam mereka keluyuran kesana-kemari sehingga waktu mereka tidak terbuang sia-sia;

Dampak negatif yang dirasakan adalah:

- a. Asap pabrik di perusahaan diatas sangat mengganggu, “saya pernah jalan-jalan disana mata sangat perih dan berbau menyengat;
- b. Limbahnya rumput laut jika memang ada. Karena, menurut informasi yang beredar di masyarakat yang bermukim di area sekitar sungai mereka mengeluhkan kualitas fisik air yang menimbulkan bau busuk menyengat dan warna hitam pekat mereka meyakini bahwa hal itu berasal dari limbah rumput laut. Namun saya tidak tahu persis dengan kebenaran informasi tersebut. Jika benar adanya, harapannya diusahakan bagaimanapun caranya agar tidak mencemari lingkungan tujuannya agar ekosistem sungai tetap terjaga, kesejahteraan perekonomian kita bagus, semua generasi muda khususnya desa Polewali dapat bekerja di perusahaan tersebut atau tidak ada lagi pengangguran.⁵²

Menurut ibu Nurlina Ali, dampak positif yang saya rasakan selama keberadaan perusahaan ini adalah karena suami saya bekerja disana dan mendapatkan gaji bulanan. Adapun dampak negatifnya adalah:

- a. Kendaraan karyawan yang keluar masuk mengganggu kenyamanan terutama jam tidur karena 2 (dua) shift. Bagi karyawan yang masuk pukul 01.00 wita, pukul 24.00 wita atau sebelumnya kendaraan keluar masuk apalagi yang menggunakan kenalpot bogar. Mereka tidak mengerti jika bunyinya sangat besar atau berisik sehingga sangat

⁵¹Hasil wawancara dengan Abdul Halim Halil, BA, pada tanggal 15 Desember 2019.

⁵²Hasil wawancara dengan Muh. Farid, pada tanggal 15 Desember 2019.

mengganggu jam tidur kami. Adapun pergantian jam kerja atau shift masuk karyawan adalah:

- *Shift* 1 masuk pukul 07.00-17.00 wita.
 - *Shift* 2 masuk pukul 17.00-01.00 wita dan bahkan lembur sampai subuh.
- c. Aroma atau bau rumput laut yang sangat menyengat apalagi jika musim hujan apalagi ketika angin tertiuap kencang pasti aromanya sangat jelas di indra penciuman yang disebabkan karena berasal dari laut dan sangat banyak ekosistem yang hidup dibawah laut. Terkait dampak pencemaran sungai, limbah rumput laut membunuh ekosistem yang ada di sungai seperti ikan-ikan mati, udang juga mati mungkin ada limbah yang tidak diproses sebelum keluar.⁵³

4.2.3 Karyawan PT. BLG

Menurut Harto Kambaton selaku HRD Supervisor PT. BLG, Saya katakan tidak ada dampak negatif. Adapun dampak positif keberadaan perusahaan ini memberikan banyak distribusi langsung maupun tidak langsung kepada pihak-pihak yang terkait yaitu masyarakat atau karyawan. Misalnya karyawan yang saat ini dipekerjakan dari kalangan masyarakat setempat yang secara keseluruhan mungkin kurang lebih 90% masyarakat yang tidak pernah bekerja di dunia industri tetapi karena kami disini konsepnya pemberdayaan masyarakat, maka walaupun karyawan tidak pernah bekerja di dunia industri atau didunia kerja maka kami mencoba memberdayakan dengan cara merekrut menjadi karyawan. Sehingga yang tadinya mungkin karyawan tersebut hanya mondar-mandir kiri-kanan dilingkungan masyarakat sehingga dengan dia bekerja disini, waktu untuk hal seperti itu sudah berkurang. Pulang dari tempat kerja waktu mereka menjadi lebih produktif karena berfikir “saya harus istirahat lebih awal karena besoknya harus bekerja pagi”, sehingga dengan secara tidak langsung akan mengubah gaya hidup mereka. Selain itu, adapun manfaat secara tidak langsung yaitu masyarakat setempat bisa memanfaatkan lahan mereka yang kosong untuk membangun kos-kosan dan warung makan. Adapun warung yang memang sudah sebelum keberadaan PT. BLG, warungnya sudah semakin ramai pengunjung, yang dulunya dalam sehari hanya laku 1-2 botol aqua, atau mungkin mienya hanya laku terjual 5-10 bungkus perhari kini pulukan bungkus yang terjual. Namun dengan adanya pekerja yang keluar masuk terutama jam istirahat untuk makan siang atau hanya sekedar minum kopi. Saya perhatikan dalam waktu 1-2 hari pemilik kios sudah pergi lagi kepasar untuk belanja keperluan mereka. Secara pribadi saya sendiri bahkan sangat merasakan dampak positif selama bergabung diperusahaan ini saya sudah memiliki penghasilan tetap setiap bulan sehingga sudah memiliki kendaraan dan rumah pribadi. Dan karyawan yang tidak memiliki kendaraan, setelah 2 (dua) bulan bekerja di PT. BLG rata-rata sudah memiliki kendaraan pribadi.⁵⁴

⁵³Hasil wawancara dengan ibu Nurlina Ali, pada tanggal 5 Desember 2019.

⁵⁴Hasil wawancara dengan Harto Kambaton selaku HRD Supervisor PT. BLG, pada tanggal 16 Desember 2019.

Menurut Takbir selaku ketua grup helper produksi/ pengawas bagian penjemuran rumput laut PT. BLG, dampak positif keberadaan PT. BLG adalah:

- a. Dari segi perekonomian maupun lingkungan sekitar tentunya mengurangi pengangguran, selain itu yang paling penting adalah semenjak adanya perusahaan PT. BLG ini, kabupaten Pinrang terkhusus desa Polewali menjadi lebih dikenal hingga ke mancanegara bahwa ternyata ada ladang investasi yang sangat menjanjikan sehingga investor asing dari Cina membangun salah satu perusahaan rumput laut terbesar di kabupaten Pinrang;
- b. Karyawan yang bekerja melebihi target akan mendapatkan bonus sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan;
- c. Selain itu, dampak positif lain yang tak kalah pentingnya yang saya rasakan adalah saya mendapatkan jodoh warga dusun Belabelawa, lokasi Perusahaan PT. BLG ini.

Dampak negatifnya adalah perbedaan komunikasi atau bahasa antara warga asing Cina dengan warga Indonesia yang terkadang menimbulkan kesalahpahaman.⁵⁵

Menurut Maharizal selaku staf helper produksi PT. BLG adapun dampak positif yang dirasakan adalah:⁵⁶

- a. Segi ekonomi mencukupi;
 - b. Mengurangi pengangguran;
 - c. Segi pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM).
- Adapun dampak negatifnya adalah:

- a. Dari segi kesehatan karyawan sering terserang penyakit gatal-gatal apalagi dibagian penjemuran yang disebabkan karena bahan kimia yang digunakan untuk membersihkan dan merendam rumput laut sebelum dipindahkan ke penjemuran;
- b. Bagi yang masuk *shift* malam, tak jarang ada yang terserang flu.

Menurut Dwi Edi Darmawan selaku staf logistik gudang sparepart PT. BLG mewakili karyawan lainnya, adapun dampak positif yang dirasakan semenjak bergabung di PT. BLG ini adalah:

- a. Mengurangi pengangguran;

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Takbir selaku ketua grup helper produksi/ pengawas bagian penjemuran rumput laut PT. BLG, pada 15 Desember 2019.

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Maharizal selaku staf helper produksi PT. BLG, pada tanggal 16 Desember 2019.

- b. Ada penghasilan bulanan atau gaji tetap;
- c. Beberapa karyawan termasuk saya pribadi *alhamdulillah* sudah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari baik yang belum maupun yang sudah berkeluarga. Terkhusus bagi masyarakat sekitar yang sudah berkeluarga, tidak perlu lagi merantau jauh-jauh untuk mencari pekerjaan misalnya di Kalimantan, Malaysia dan sebagainya karena orang bugis di Sulawesi Selatan biasanya merantau ke luar daerah dalam mencari nafkah. Jadi, dengan adanya perusahaan ini, mereka bisa lebih dekat dengan keluarga karena tidak perlu lagi ke luar pulau Sulawesi;
- d. Ada rasa kebanggaan tersendiri, sangat bersyukur karena dengan adanya perusahaan PT. BLG dimana salah satu perusahaan terbesar di dunia yang menjadi tempat pengolahan rumput laut, maka menjadikan kabupaten Pinrang khususnya dusun Belabelawa menjadi lebih dikenal orang-orang dari luar daerah bahkan hingga ke mancanegara.

Adapun dampak negatifnya adalah:

- a. Wilayah atau tanah tempat tinggal mereka di beli oleh investor asing;
- b. Dari segi kesehatan, karena sistem kerja yang digunakan sistem *shift* ada yang kerja pagi, siang, malam dan yang paling berdampak adalah yang *shift* malam karena menurut kesehatan harusnya *shift* malam mulai pukul 24.00 s/d pukul 08.00 wita selama 2 (dua) hari, namun di perusahaan tersebut kita bekerja mulai pukul 24.00 s/d pukul 20.00 wita selama 1 (satu) minggu secara berturut-turut hingga setelah *shift* malam biasanya ada yang sakit flu, demam disertai batuk “seperti yang sekarang saya alami” tuturnya;
- c. Pencemaran lingkungan akibat limbah perusahaan. Di dekat perusahaan ada sungai Saddang yang mengalir mulai dari kabupaten Tator, Enrekang, Pinrang hingga Polewali Mandar di Sulawesi Barat dan sungai Saddang sendiri memiliki banyak anak sungai, satu di antaranya adalah sungai Kariango yang melintas di kecamatan Mattirobulu, Suppa dan bermuara di Sumpang saddang kelurahan Lanrisang kecamatan Lanrisang kabupaten Pinrang. Menurut informasi yang saya dengar dari masyarakat pinggiran sungai, kata mereka akibat limbah rumput laut ini air menjadi keruh dan berbau, banyak ikan maupun udang yang mati di tambak mereka, namun pemerintah belum bisa menjelaskan apakah itu betul dari limbah PT. BLG atau bukan karena ada yang beranggapan masalah musim kemarau beberapa bulan yang lalu karena limbahnya tidak mengalir di corong pembuangan. Namun pemerintah dalam hal ini Bupati Pinrang, Andi Irwan Hamid, S.Sos, kepala Dinas Lingkungan Hidup, Ir. Sudirman, Kepala Dinas Perikanan, Ir. Budaya dan sejumlah pejabat terkait melakukan dialog dengan sejumlah elemen masyarakat Lanrisang dan Suppa di atas jembatan Ujungnge. Untuk memastikan jenis, sumber dan ambang batas cemaran di sungai Kariango maka tim peneliti sumberdaya lahan dan lingkungan, Balai Riset Perikanan Budidaya Air Payau dan Penyuluhan Perikanan, KKP melakukan survei dan mengambil sampel air di aliran sungai

Kariango. Sampel air tersebut akan dianalisis di laboratorium air dan tanah BRPBAP3 Maros;⁵⁷

- d. Adapun kesulitan yang saya hadapi dalam bekerja di gudang sparepat adalah aplikasi yang digunakan menggunakan settingan bahasa Cina. Kami harus banyak latihan karena jika kita tidak terbiasa menggunakan komputer atau laptop maka kita akan kesulitan bahkan kewalahan karena bahasa yang digunakan adalah bahasa Cina sementara kemampuan dalam berbahasa asing Cina beberapa diantara kami sangat kurang, *supervisor* atau pimpinan kami di bagian logistik tidak memahami jika settingan komputer tidak menggunakan bahasa Cina. Sehingga jika tidak maka ia akan kesulitan mengecek data-data yang ada di gudang baik itu laporan mingguan yang dibuat setiap minggunya maupun laporan bulanan.⁵⁸

Menurut Muslimin selaku staf final mixing PT. BLG, selama bekerja di PT. BLG sekarang sudah memiliki penghasilan tetap dalam setiap bulannya. Selain itu, dalam hal bekerja yang dulunya peralatan yang ada di perusahaan untuk bekerja belum lengkap, sekarang peralatan sudah banyak sehingga mempermudah dalam bekerja. Berat bahan yang diangkat sebelum ada alat yaitu paling berat 25 kg s/d 50 kg per orang yang bisa menopang troli. Adapun dampak negatifnya yaitu Saya ditempatkan dibagian *final mixing* yang dimana merupakan proses pencampuran bahan terakhir rumput laut yang sudah diolah dari bahan baku menjadi bahan setengah ($\frac{1}{2}$) jadi yang berbentuk bubuk atau tepung setelah itu kita bungkus atau *packing* sekaligus pemasangan label kemudian disimpan di gudang logistik pengemasan. Jadi, dampak negatif yang saya rasakan adalah masalah debu namun sekarang sudah dilengkapi dengan pakaian yang sangat steril, sepatu khusus dan dilengkapi masker.⁵⁹

Menurut Ade Yulia Pratama yang akrab disapa Bima'e selaku staf kantin/ koki di PT. BLG, dampak positif dari keberadaan PT. BLG ini adalah:

- Sangat bagus karena berdampak bagi kesejahteraan perekonomian maupun lingkungan sekitar yang sangat signifikan diantaranya:
- Harga tanah di sekitar perusahaan mengalami peningkatan karena masyarakat bisa membangun kos-kosan bagi karyawan yang berdomisili diluar daerah misalnya saya dengan istri berasal dari Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB) menyewa di kos-kosan disekitar area perusahaan;

57

Abdul

Salah

Atjo, https://www.kompasiana.com/kompas_pinrang/5d833db5097f360ecb3726b3/anak-sungai-saddang-tercemar-limbah?page=all (Diakses pada 19 September 2019 pukul 15:35 Diperbarui 21 September 2019 pukul 07:21).

⁵⁸Hasil wawancara dengan Dwi Edi Darmawan selaku staf logistik gudang sparepat PT. BLG, pada tanggal 17 Desember 2019.

⁵⁹Hasil wawancara dengan Muslimin selaku staf final mixing PT. BLG, pada tanggal 17 Desember 2019.

- c. Perputaran uang disekitar perusahaan juga semakin meningkat misalnya warung makan untuk minum kopi dan sebagainya;
 - d. Di PT. BLG makan untuk karyawan dijamin karena ada koki khusus yang ditugaskan di perusahaan tersebut dimana saya dan beberapa teman-teman karyawan di bagian dapur bertugas memberi makan kepada seluruh karyawan tetap lainnya. Waktu makan mereka dalam satu *shift* yaitu 1 (satu) kali makan dan normalnya 7 (tujuh) jam kerja, namun jika lembur hingga 2 (dua) jam, maka mereka akan mendapatkan tambahan jadi 2 (dua) kali makan.
- Adapun dampak negatif atau kekurangan perusahaan ini adalah tidak adanya manajemen yang *transparancy* (keterbukaan) ke masyarakat.⁶⁰

Menurut Suriansyah selaku operator forklif PT. BLG, dampak positif dari keberadaan PT. BLG ini adalah:

- a. Dapat bekerja di perusahaan PT. BLG dan mendapatkan pendapatan setiap bulannya;
- b. Meningkatkan perekonomian di Indonesia;

Adapun dampak negatif atau kekurangan perusahaan ini adalah:

- a. Aturan pihak perusahaan tidak menentu dan tidak konsisten;
- b. Pencemaran air sungai yang menyebabkan air menjadi keruh dan berbau serta banyak ikan maupun udang yang mati ada yang beranggapan bahwa karena pengaruh musim kemarau dan anggapan lain disebabkan karena limbah rumput laut diperusahaan tersebut. Namun menurut saya pencemaran lingkungan tersebut disebabkan karena memang dari limbah rumput laut dan bukan karena pengaruh musim karena jika pengaruh musim kemarau maka air menjadi pasang, jadi ketika musim hujan maka aliran air akan menghubungkan sungai di kelurahan Ujung dengan kelurahan Bonginpong, Kecamatan Suppa sehingga sangat dirasakan oleh mereka. Sudah berpuluh tahu kita menetap di dusun Belabelawa, desa Polewali ini namun tidak pernah terjadi air menjadi hitam dan berbau. Hitam dan berbau ini disebabkan karena zat kimia yang digunakan untuk proses pengolahan rumput laut. Namun sampai sekarang tidak ada bukti bahwa limbahnya dibuang langsung karena dibuang secara diam-diam. Pipa pembuangan limbah juga ada 2, pipa yang 1 digunakan untuk membersihkan rumput laut sekaligus diperlihatkan karena mempermudah jika ada pemeriksa, dan pipa yang satunya ditanam ke dalam sungai dan dipipa yang ditanam inilah yang digunakan untuk dibuang langsung ke sungai. Jika musim kemarau, digunakan bambu besar untuk menahannya dan salah satu karyawan yang turun langsung ke sungai menanam pipa pembuangan tersebut ketika perusahaan masih dalam proses pengerjaan. Namun tidak terbukti, mereka dibela oleh pemerintah karena ada *money politik*. Hanya saja jika difikir dampak lain, jika hal ini dibocorkan ke khalayak luar, maka perusahaan PT. BLG ini akan menjadi sorotan dan bisa

⁶⁰Hasil wawancara dengan Ade Yulia Pratama selaku staf kantin/ koki PT. BLG, pada tanggal 19 Desember 2019.

- terancam “gulung tikar” sehingga karyawan yang berjumlah hampir mencapai 500 orang bisa di PHK karena perusahaan tidak mampu membayar upah/ gaji mereka sehingga banyak yang kehilangan pekerjaan atau menganggur;
- c. Buruh atau pekerja harian lepas yang mayoritas ibu-ibu belum mendapatkan program tunjangan kesehatan dari BPJS Ketenagakerjaan serta belum ada kejelasan status sebagai PKWTT.⁶¹

Menurut ibu Nahariah salah satu pekerja/ buruh harian lepas adapun

dampak positif keberadaan PT. BLG diantaranya adalah:⁶²

- a. Dapat membantu suami mencari nafkah karena keterbatasan ekonomi sehingga sekarang sudah mencukupi;
- b. Mengurangi pengangguran;

Adapun dampak negatifnya adalah:

- a. Status buruh harian lepas belum ada kejelasan;
- b. Pekerja/ buruh harian lepas tidak dibekali dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan beberapa informan, penulis menemukan ada beberapa hal yang menjadi pusat perhatian diantaranya yaitu kurangnya sosialisasi terhadap status tenaga kerja/ buruh harian lepas dari pemerintah kepada pihak perusahaan bahwasanya terdapat hak-hak dan tunjangan-tunjangan yang harus diperoleh bagi pekerja selama bekerja diperusahaan karena menurut Kepmen No. 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas tersebut bertentangan dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Buruh/ pekerja harian lepas di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG), sudah bekerja melebihi 3 (tiga) bulan yaitu telah mencapai 1 (satu) tahun bekerja sebagai status pekerja/ buruh harian lepas. Selain itu, Pasal 59 UU No. 13/2003 jelas mengatur bahwa pekerjaan yang sifatnya terus menerus tidak dapat dilakukan PKWT (kerja kontrak) sedangkan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) memberlakukan kerja kontrak pada pekerjaan yang sifatnya terus menerus sehingga kerja kontrak yang diberlakukan batal demi hukum dan

⁶¹Hasil wawancara dengan Suriansyah selaku operator forklip PT. BLG, pada tanggal 19 Desember 2019.

⁶²Hasil wawancara dengan ibu Nahariah selaku pekerja/ buruh harian lepas PT. BLG, pada tanggal 20 Desember 2019.

secara otomatis para pekerja menjadi pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Selain itu, berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun yang merupakan turunan Undang-undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, perusahaan industri yang berdiri diwajibkan menyusun dokumen Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup atau Upaya Pengelolaan Lingkungan dan Upaya Pemantauan Lingkungan (AMDAL/ UKL-UPL) termasuk dokumen lain yang berkaitan dengan pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup agar setiap industri instansi/ badan usaha harus bertanggung jawab terhadap pengelolaan limbah yang dihasilkan dari kegiatannya. Karena limbah cair dari industri berbasis organik mempunyai potensi pencemaran yang sangat berat terhadap lingkungan terutama pada produk pengolahan bahan baku industri makanan dan minuman.⁶³

Menurut informasi yang telah didapatkan penulis dari beberapa informan, ada yang mengatakan bahwa keberadaan perusahaan mengakibatkan dampak pencemaran lingkungan yang pernah terjadi akibat limbah hasil pengolahan rumput laut sehingga menyebabkan ekosistem air terganggu serta air menjadi keruh dan berbau. Namun di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) yang notabene adalah salah satu perusahaan pengolahan rumput laut terbesar di dunia tentunya sudah memiliki dokumen Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup atau Upaya Pengelolaan Lingkungan dan Upaya Pemantauan Lingkungan (AMDAL/ UKL-UPL) sehingga proses pengolahan rumput laut masih berjalan hingga sekarang dan ada departemen atau bagian khusus

⁶³Desy Purwaningtyas, "Implementasi Peraturan Daerah Purbalingga Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun di Kabupaten Purbalingga", dalam Jurnal Fakultas Hukum UMP, 2017, h. 2-3.

yang menangani IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah) atau dalam bahasa Inggris WWTP (*Wastewater Treatment Plant*) yaitu sebuah sistem struktur yang dibangun untuk berfungsi membuang limbah biologis dan kimiawi di air sehingga memungkinkan air tersebut dapat digunakan kembali untuk aktivitas lain atau dengan kata lain air pencucian rumput laut yang telah digunakan oleh perusahaan tersebut difilter sehingga masih bisa dimanfaatkan. Pihak pemerintah setempat dalam hal ini bapak Camat Suppa menanggapi bahwa:

Air sungai di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) itu tercemar padahal sebenarnya perusahaan memposisikan pabriknya di sekitar sungai karena bahan utama yang mereka gunakan untuk proses industrialisasi itu adalah disungai. Tidak masuk akal jika limbah mereka akan mencemari sungai karena yang lebih banyak yang akan menggunakan adalah mereka. Jika itu tercemar, maka standar dari produk yang akan mereka hasilkan tentu akan berpengaruh dan akan merusak citra perusahaan. Jadi, tidak masuk akal jika PT. BLG melakukan pencemaran terhadap sungai. Karena ^{mereka} membutuhkan air air yang banyak untuk mencuci rumput laut tersebut. Jika sungainya tercemar, maka bisa-bisa perusahaan akan “gulung tikar” terlebih dahulu dan akan banyak karyawan yang diberhentikan. Jadi, tidak masuk akal jika limbah perusahaan mencemari sungai.⁶⁴

4.3 Pelaksanaan Hubungan Industrial (*Industrial Relations*)

4.3.1 Faktor penyebab perselisihan hubungan industrial

Dalam setiap lingkup organisasi baik itu instansi atau kantor maupun perusahaan tentunya tidak pernah terlepas dari konflik atau permasalahan baik itu konflik internal maupun konflik eksternal hal ini diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi beberapa faktor-faktor penyebab perselisihan yaitu:

a. Perselisihan Hak

⁶⁴Hasil wawancara dengan Andi Amran, SH selaku camat Suppa, pada tanggal 18 Desember 2019.

Perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan atau menyalahi ketentuan umum. Menurut pendapat lain. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan penafsiran/ keinginan buruh dan pengusaha terhadap hal-hal yang telah diatur dalam peraturan perburuhan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama (perselisihan yang bersifat normatif). Dikatakan bersifat normatif karena yang diperselisihkan mengenai hal-hal yang telah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada bapak Abdul Halim Halil, BA selaku masyarakat dusun Belabelawa, desa Polewali, kecamatan Suppa, kabupaten Pinrang terkait aksi unjuk rasa atau demo yang pernah terjadi di PT. BLG adalah:⁶⁶

1. Pekerja/ karyawan yang direkrut masyarakat sekitar

Awal perjanjian, karyawan yang direkrut nantinya setelah perusahaan beroperasi adalah masyarakat kabupaten Pinrang khususnya desa Polewali karena lokasi atau tanah milik mereka yang dulunya digunakan untuk bercocok tanam dikebun misalnya mangga, jagung, kelapa, pisang, kacang-kacangan dan berbagai macam tanaman lainnya yang luas lahan kurang lebih 33 (tiga puluh tiga) hektar mereka jual oleh investor asing warga Cina untuk dijadikan lahan investasi dalam pembangunan perusahaan PT. BLG dengan perjanjian dengan perjanjian warga lokal terutama yang memiliki lahan yang dijual untuk membangun perusahaan akan dipekerjakan. Namun, setelah beroperasi nyatanya tidak sesuai dengan perjanjian awal (ekspektasi). Yang dipekerjakan adalah dari daerah luar Sulawesi bukan dari masyarakat desa Polewali kebanyakan mereka justru ditolak saat mengajukan lamaran kerja

Selain karena alasan lahan, awalnya pihak perusahaan tidak menginginkan warga dusun Belabelawa untuk dipekerjakan dengan alasan akan timbul banyak masalah. Solusinya baru berdamai ketika Bupati Pinrang berkunjung ke PT. BLG dalam hal membuat perdamaian dimana harus saling mengerti dan ada timbal balik baik pihak perusahaan PT. BLG dalam hal ini investor asing dari Cina maupun warga setempat. Pihak perusahaan harus

⁶⁵Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), h. 21.

⁶⁶Hasil wawancara dengan Abdul Halim Halil, BA, pada tanggal 15 Desember 2019.

mengerti akan kebutuhan masyarakat, memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar sesuai potensi atau keahlian masing-masing berdasarkan aturan undang-undang begitu halnya dengan calon pekerja yang akan direkrut kedepannya agar bekerja sesuai aturan baik aturan undang-undang maupun aturan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri agar sejalan dengan baik dengan harapan tercipta kedamaian dan keharmonisan hubungan industrial sehingga jika tidak ada konflik tentunya akan berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi barang dan jasa pada PT. BLG.

2. Upah/ gaji karyawan. Masalah lain yang timbul adalah upah atau gaji karyawan yang tidak sesuai dengan upah minimum pekerja (UMP) yang awalnya mereka di upah hanya Rp75.000,00 per hari yang seharusnya Rp95.000,00 per hari;
3. Pencemaran limbah rumput laut PT. BLG

Menurut informasi karyawan, ada 4 kali (4x) proses penyaringan limbah rumput laut ternyata air yang terakhir mampu menghidupkan ikan. Namun ada juga informasi beredar bahwa ada pembuangan khusus melalui kebawah tidak melalui penyaringan. Hal itulah yang berdampak pada pencemaran sungai tersebut. Karena info yang saya dapatkan dari karyawan, ada 2 (dua) pembuangan khusus langsung berbentuk pipa besar sehingga tertampung dan mengendap ke sungai yang menghubungkan antara sungai Saddang dengan laut jadi secara otomatis ketika musim hujan, air akan mengalir dan limbahnya terdorong ke laut.

Sungai Saddang, merupakan sungai terpanjang di Provinsi Sulawesi Selatan dengan panjang sekitar 150 kilometer. Aliran sungai Saddang sendiri mengalir dari mulai kabupaten Tator, Enrekang, Pinrang hingga Polewali Mandar di Sulawesi Barat. Sungai Saddang memiliki banyak anak sungai, satu di antaranya adalah sungai Kariango yang melintas di kecamatan Mattirobulu, Suppa dan bermuara di Sumpang saddang kelurahan Lanrisang kecamatan Lanrisang kabupaten Pinrang. Aliran air sungai Saddang banyak dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar untuk keperluan sumber air bersih, irigasi sawah dan perkebunan hingga keperluan air untuk usaha budidaya perikanan darat dan tambak air payau. Selama ini air sungai Saddang menjadi sumber kehidupan bagi masyarakat Pinrang.

Pada saat musim kemarau beberapa bulan yang lalu, masyarakat sekitar yang memanfaatkan air sungai Saddang mulai terkejut mengeluhkan kualitas fisik air yang menimbulkan bau busuk menyengat dan warna hitam pekat. Tambak ikan yang mensuplai air dari sungai itu ditemukan ikan bandeng dan udang mati mendadak. Jadi sebagai tokoh masyarakat, pada saat hal ini menjadi “buah bibir”, maka saya, kepala desa Polewali dan Kapolsek akhirnya memutuskan untuk langsung bertemu dengan pihak perusahaan menanyakan hal tersebut. Namun pihak perusahaan “menepis” tanggapan tersebut mereka mengatakan bahwa hal ini tidak benar. Semua limbah dialihkan ke tempat penyaringan atau tempat pembuangannya. Ketika kami bertanya ke pihak perusahaan “apakah tidak ada pembuangan khusus?”, pihak perusahaan mengatakan “memang tidak ada, namun air limbah ini diproses sebanyak 4x (empat kali) proses penyaringan sehingga menimbulkan air yang bersih serta ikan bisa hidup dan berkembang biak contohnya ikan nila.

Selain informasi dari masyarakat sekitar adapun hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada bapak Suriansyah (Operator Forklip PT. BLG), adapun tanggapan beliau tentang sebuah organisasi atau perusahaan tentunya tidak pernah terlepas dari permasalahan/ konflik baik itu internal maupun eksternal. Permasalahan/ konflik yang pernah terjadi di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) adalah sebagai berikut:⁶⁷

1. Banyaknya hak-hak karyawan yang tidak dibayarkan misalnya apabila ada karyawan yang sakit dengan mengajukan cuti karena sakit, mereka menggunakan uang mereka sendiri dan tidak dibayarkan oleh pihak perusahaan padahal ada tunjangan sosial BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;
2. Jam kerja yang berlebih, ketika pekerjaan pada hari itu selesai terkadang diberi tambahan pekerjaan, namun setelah dilakukan aksi yang tadinya jam pulang menjelang bahkan setelah shalat maghrib, maka sekarang karyawan bisa kembali kerumah pukul 17.00 wita;
3. Kecelakaan kerja yang dialami oleh salah satu karyawan bernama Iwan yang berusia 24 (dua puluh empat) tahun warga Kampung Cacabala, Kelurahan Pekkabata, Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang pada hari Selasa, 12 Juni 2018 sekitar pukul 16.15 wita yang disebabkan pada saat korban diperintahkan untuk membersihkan mesin grinding kasar/ awal (pembersih rumput laut). Bentuk pertanggungjawaban yang diberikan oleh pihak perusahaan PT. BLG kepada korban berupa uang tunai sebesar Rp45.000.000,-, kursi roda, tongkat dan kaki palsu serta gaji yang hanya dibayarkan selama 3 (tiga) bulan saja, padahal janji pihak perusahaan gajinya akan tetap berjalan sampai korban sembuh bahkan dibiayai oleh perusahaan hingga masa pensiun. Ketika pihak perusahaan yang didampingi oleh pengacaranya membuat perjanjian dengan korban dimana isi perjanjian tersebut menyatakan bahwa ia akan kembali dipekerjakan kembali setelah sembuh sehingga ditempatkan ditempat yang sesuai. Pihak perusahaan perusahaan berjanji ke keluarga korban bahwa akan dibayarkan gajinya sampai usia 55 tahun namun hanya disampaikan secara lisan, tidak ada tertulis di surat pernyataan bermaterai 6000 padahal kehidupan ekonomi Iwan sangat sederhana.
4. Buruh atau pekerja harian lepas yang mayoritas ibu-ibu belum mendapatkan program tunjangan kesehatan dari BPJS Ketenagakerjaan serta belum ada kejelasan status sebagai PKWTT.

⁶⁷Hasil wawancara dengan Bapak Suriansyah selaku Operator Forklip PT. BLG, pada tanggal 19 Desember 2019.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu:⁶⁸

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketika suatu perusahaan mempekerjakan seseorang dengan PKWT, maka jangka waktu penyelesaian pekerjaan tersebut relatif dapat diketahui sejak awal. Untuk itu, muncul ketentuan bahwa PKWT hanya berlaku maksimal 3 (tiga) tahun. Dalam PKWT, ada tiga jenis perjanjian yang disepakati antara karyawan dan perusahaan sesuai dengan tipe pekerjaan, yaitu:

(a) Buruh/ Pekerja Harian Lepas

Menurut Kepmen No. 100 Tahun 2004, syarat Perjanjian Kerja Harian Lepas adalah:

- i. Perjanjian kerja harian lepas dimaksudkan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu pengerjaan dan beban pekerjaan. Selain itu, ketentuan upah juga berdasarkan pada kehadiran dari pekerja/ buruh;
- ii. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan kondisi dimana pekerja/ buruh yang bersangkutan diharuskan untuk bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- iii. Jika dalam kondisi dimana pekerja/ buruh diharuskan untuk bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih hingga 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

⁶⁸ Syiti Rommalla, Mengenal Status Hubungan Kerja Antara Perusahaan dan Karyawan sesuai UU Ketenagakerjaan, <https://www.qadjian.com/blog/2018/01/29/mengenal-status-hubungan-kerja-antara-perusahaan-dan-karyawan-sesuai-uu-ketenagakerjaan/> (Diakses pada 29 Januari 2018).

Namun pada kenyataannya, Kepmen No. 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas tersebut bertentangan dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Buruh/ pekerja harian lepas di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG), sudah bekerja melebihi 3 (tiga) bulan yaitu telah mencapai 1 (satu) tahun bekerja sebagai status pekerja/ buruh harian lepas. Hal tersebut diperkuat dengan surat perjanjian kerja yang wajib ditandatangani oleh semua pekerja/ buruh harian lepas dimana isi surat perjanjian tersebut adalah:

SURAT PERNYATAAN

SAYA YANG BERTANDATANGAN DIBAWAH INI:

NAMA :
 TH :
 NO. KTP :
 AGAMA :
 JENIS KELAMIN :
 ALAMAT :

DENGAN INI MENYATAKAN DENGAN SESUNGGUHNYA BAHWA ATAS KEINGINAN DAN TANPA PAKSAAN SIAPAPUN UNTUK MENGAJUKAN PERMOHONAN KEBIJAKAN MANAGEMENT PT. BIOTA LAUT GANGGANG UNTUK MENERIMA DAN MEMPEKERJAKAN SAYA SEBAGAI KARYAWAN HARIAN LEPAS DENGAN KETENTUAN :

1. APABILA MANAGEMENT PT. BLG MENERIMA SAYA SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS, MAKA SAYA MENERIMA UNTUK MASUK KERJA BERDASARKAN PENGATURAN HARI DAN JAM KERJA OLEH PERUSAHAAN DENGAN BERPEDOMAN PADA PERMINTAAN PERUSAHAAN UNTUK ATAU TIDAK MASUK KERJA;
2. APABILA MANAGEMENT PT. BLG MENERIMA SAYA SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS, MAKA SAYA BERSEDIA MENAGGUNG SEMUA AKIBAT APABILA SELAMA BEKERJA SAYA MENGALAMI KECELAKAAN KERJA, KONDISI KESEHATAN SAYA MENURUN (SAKIT), ATAU HAL LAINNYA;
3. APABILA MANAGEMENT PT. BLG MENERIMA SAYA SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS, MAKA SAYA BERSEDIA UNTUK TIDAK DIIKUT SERTAKAN SEBAGAI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN DAN BPJS KESEHATAN YANG IURANNYA MENJADI TANGGUNGAN PERUSAHAAN;
4. APABILA MANAGEMENT PT. BLG MENERIMA SAYA SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS, MAKA SAYA BERSEDIA UNTUK MENGIKUTI SEGALA KETENTUAN DAN PERATURAN PERUSAHAAN TERKAIT PROSEDUR KERJA, DISIPLIN KERJA, WAKTU KERJA, DAN PERATURAN PERUSAHAAN LAINNYA;

5. APABILA MANAGEMENT PT. BLG MENERIMA SAYA SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS, MAKA SAYA BERSEDIA APABILA KEMUDIAN HARI PIHAK MANAGEMENT PT. BLG UNTUK TIDAK MEMPEKERJAKAN SAYA LAGI SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS DAN SAYAPUN BERSEDIA SERTA TIDAK AKAN MELAKUKAN TUNTUTAN UNTUK MENJADI KARYAWAN KONTRAK MAUPUN KARYAWAN TETAP DI BLG;
6. APABILA MANAGEMENT PT. BLG MENERIMA SAYA SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS, MAKA SAYA BERJANJI AKAN MELAKSANAKAN PEKERJAAN YANG DIBERIKAN KEPADA SAYA SEBAIK MUNGKIN SESUAI INTRUKSI DAN ARAHAN PIMPINAN DI UNIT KERJA;
7. APABILA MANAGEMENT PT. BLG MENERIMA SAYA SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS, MAKA SAYA AKAN MENJAMIN BAHWA KETENTUAN PADA POINT 1 SAMPAI POINT 6 PADA PERNYATAAN YANG SAYA BUAT INI AKAN MELAKSANAKAN DENGAN SEBAIK MUNGKIN SERTA BERSEDIA MEMPERTANGGUNGJAWABKAN DI HADAPAN HUKUM YANG BERLAKU.

DEMIKIAN PERNYATAAN INI SAYA BUAT DENGAN BENAR, TANPA PAKSAAN SIAPAPUN DAN DALAM KEADAAN SEHAT JASMANI DAN ROHANI SERTA BERSEDIA MEMPERTANGGUNGJAWABKAN SEMUA KETENTUAN YANG TERMUAT DALAM PERNYATAAN YANG SAYA BUAT INI DIHADAPAN HUKUM YANG BERLAKU DAN JUGA BERSEDIA MELAKSANAKAN SEMUA KETENTUAN YANG TERMUAT DALAM PERNYATAAN INI.

PINRANG, NOVEMBER 2019
YANG MEMBUAT PERNYATAAN,

.....

(b) *Outsourcing*

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Alih daya atau biasa dikenal sebagai *outsourcing* adalah kegiatan penyediaan jasa tenaga kerja. Perlu diingat juga bahwa undang-undang tersebut mengatur mengenai 2 (dua) macam sistem alih daya, yaitu *outsourcing* perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima borongan (pasal 65) dan *outsourcing* perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh (pasal 66).

Praktik ini dapat terjadi karena pada pasal 64 Undang-undang Ketenagakerjaan, diatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis.

(c) Magang/ Internship

Definisi magang menurut pasal 1 ayat 11 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan, dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur, atau pekerja/ buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/ atau jasa.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Kepmen 100/2004 menjelaskan pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dengan PKWTT, maka pekerjanya pun lazim disebut pekerja tetap dan bukan lagi pekerja kontrak.

Ketentuan yang berlaku dalam menerapkan PKWTT antara perusahaan dan pekerja/ buruh ditetapkan pada pasal 60 ayat 1 yaitu perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Pada masa percobaan kerja tersebut, perusahaan dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. PKWTT pun dapat dibuat secara lisan, namun perusahaan wajib untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh, yang bersangkutan (pasal 63 ayat 1).

b. Perselisihan Kepentingan.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul terhadap hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau

perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan ini dapat diselesaikan melalui lembaga mediasi dan konsiliasi.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah perselisihan yang terjadi akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pihak dari pekerja maupun pihak pengusaha. Pekerja dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha melakukan kesalahan berat terhadap pekerja. Pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan pekerja memasuki usia pensiun, melakukan kesalahan, meninggal dunia, tersangkut tindak pidana dan penutupan perusahaan karena perusahaan mengalami kerugian.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu proses yang wajar dan sudah biasa terjadi dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam prosesnya sering kali terjadi PHK yang tidak mengacu kepada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Tegasnya PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha selalu saja sewenang-wenang dan tidak memperhatikan hak-hak pekerja/ buruh yang di PHK. Pasal 59 UU No. 13/2003 jelas mengatur bahwa pekerjaan yang sifatnya terus menerus tidak dapat dilakukan PKWT (kerja kontrak) sedangkan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) memberlakukan kerja kontrak pada pekerjaan yang sifatnya terus menerus sehingga kerja kontrak yang diberlakukan batal demi hukum dan secara otomatis para pekerja menjadi pekerja tetap.

Apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan putus kontrak pada pekerja yang bekerja pada pekerjaan yang terus menerus, pengusaha wajib membayar hak-hak pekerja yang di PHK karena putus kontrak sebagaimana diatur dalam pasal 156

UU NO 13/2003. Untuk itu kelompok Solidaritas Rakyat Untuk Pekerja menuntut kepada PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG):

- 1) Mempekerjakan kembali Pak Suriansyah pada posisinya sebagai karyawan tetap;
- 2) Keluarkan Ryan salah satu karyawan asal Cina dari PT. BLG;
- 3) Memperjelas biaya penggunaan jalan yang merupakan tanah milik warga;
- 4) Bayarkan pesangon kepada 3 orang karyawan yang diputus kontraknya yakni (Jumriadi, Fathul Khair, dan Ade Yulia Pratama);
- 5) Meminta kejelasan Perusahaan terkait MOU pemberian kontribusi terhadap masyarakat sekitar;
- 6) Memperjelas system kerja yang diberlakukan dan jaminan kepastiaan kerja bagi karyawan;
- 7) Salary untuk karyawan tetap menjadi hitungan bulanan;
- 8) Perusahaan harus membuat stuktur dan skala upah;
- 9) Memperjelas SOP per departemen;
- 10) Pembagian yang jelas uang penyiraman terhadap warga yang terkena dampak polusi/debu yang ditimbulkan oleh perusahaan;
- 11) Berikan cuti tahunan bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut tanpa diskriminasi.⁶⁹

Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh penulis, 90% tuntutan telah terpenuhi hanya poin ke 2 (dua) yang tidak terealisasi.

d. Perselisihan antar serikat pekerja merupakan perselisihan antara serikat pekerja yang terdapat di dalam satu perusahaan.

⁶⁹ <http://sgbn.or.id/2020/02/tolak-phk-sepihak-ketua-serikat-gsbn-pt-biota-laut-ganggang/> (diakses pada tanggal 11 Februari 2020).

Jadi dalam suatu perusahaan terdapat kemungkinan memiliki lebih dari satu serikat pekerja, hal ini dikarenakan untuk membentuk suatu serikat pekerja tidak memerlukan anggota yang banyak. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 5 ayat 2 yang menyatakan “Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh”. Dari ketentuan syarat di atas maka sudah barang tentu besar kemungkinan dalam suatu perusahaan yang memiliki ratusan atau ribuan akan terdapat beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang bernaung dibawah “bendera” yang berbeda.⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada bapak Takbir (Ketua Grup Helper Produksi PT. BLG)⁷¹ di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) adalah sebagai berikut:

Perbedaan komunikasi atau bahasa antara warga asing Cina dengan warga Indonesia yang terkadang menimbulkan kesalahpahaman, baik antara sesama pimpinan maupun dengan karyawan, pemilihan bahasa yang tepat dan harus dijaga apalagi terkadang ada yang membangkang dan sulit diatur.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada Ade Yulia Pratama (Staf kantin/ koki PT. BLG) yaitu:

- c. Konflik yang paling fatal yang sering terjadi adalah komunikasi. Karena memang pada hakikatnya niat pihak atau direktur perusahaan bagus, hanya saja terkadang pengimplementasiannya yang kurang bagus tidak adanya *transparancy* (keterbukaan) sehingga menimbulkan cekcok atau konflik;
- d. Kurangnya peran humas dengan masyarakat padahal ada didalam struktural perusahaan. Kita lihat realitanya dilapangan sangat jarang, “namanya doang yang humas, tapi tidak diterapkan” tuturnya. Jadi sangat sering terjadi gesekan karena hubungan komunikasi yang dibangun dengan berdasarkan “kecurigaan”, seolah-olah masyarakat seperti ini, keinginan masyarakat seperti ini jadi seolah-olah konotasinya negatif, pandangan pihak perusahaan ke masyarakat apalagi terhadap karyawan yang notabene adalah masyarakat sekitar mereka yang vokal atau kritis bahkan kerap kali mereka dianggap sebagai provokator, bahkan saya sendiri terancam dikeluarkan karena sering komplain padahal niatnya hanya ingin membantu memperjuangkan hak-hak

⁷⁰ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, h. 23.

⁷¹ Hasil wawancara dengan Bapak Takbir selaku Ketua Group Helper Produksi PT. BLG, pada tanggal 15 Desember 2019.

karyawan dan sebagai anggota Gabungan Serikat Buruh Nasional (GSBN) kami hanya ingin membangun komunikasi dan kerjasama yang baik jadi disini kita dapat melihat bahwa peranan humas tidak ada;

Dampak negatifnya, perselisihan antarserikat pekerja/ buruh kerap terjadi. Penyebab konflik sangat beragam, seperti perbedaan pendapat dan pandangan terhadap aturan perserikatan. Karena melihat banyaknya konflik yang sering terjadi, ada salah satu karyawan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) dan terinspirasi untuk membentuk suatu organisasi serikat buruh bernama Gabungan Serikat Buruh Nusantara (GSBN) gunanya untuk melindungi hak-hak karyawan, keluhan-keluhan atau aspirasi karyawan atau masyarakat sekitar akan disampaikan ke anggota serikat GSBN ini, kemudian diadakan rapat kita bahas dan mencari solusinya secara musyawarah kemudian kita sampaikan secara baik-baik dan setelah itu kepengurusan akan menyampaikan keluhan-keluhan tersebut ke pihak perusahaan dalam hal ini manajemen *human resources departemen* (HRD) PT. BLG untuk ditindaklanjuti. Hingga sekarang keanggotaan Gabungan Serikat Buruh Nasional PT. Biota Laut Ganggang (GSBN PT. BLG) sudah mencapai 300 orang anggota.

4.3.2 Mekanisme penyelesaian perselisihan *industrial relations* di PT. BLG

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selain diatur secara umum didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, secara khusus telah ditetapkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*industrial relations*) dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun secara pengadilan atau meja hijau dimana putusan pengadilan hubungan industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan

putusan pengadilan hubungan industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung (MA).⁷²

Dalam organisasi baik diruang lingkup instansi pemerintahan maupun perusahaan tentunya tidak pernah terlepas dari konflik atau permasalahan begitu halnya yang terjadi selama ini di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) semua pihak baik pemerintah, perusahaan maupun karyawan itu sendiri sangat berperan penting dalam hal penanganan konflik hubungan industrial tersebut agar perusahaan berjalan baik, harmonis serta komunikasi terjalin dengan baik mampu bersinergi atau bekerja dengan baik sehingga mempengaruhi produksi sebagaimana visi perusahaan “PT. Biota Laut Ganggang menjadi Perusahaan Segmen Hydrocolloids Karragenan Nomor 1 di Dunia”. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan bapak Abdul Halim Halil, BA, beliau menyatakan bahwa:

Sebagai salah satu tokoh masyarakat di dusun Belabelawa desa Polewali ini, memang tidak pernah terlepas dari konflik dan demo yang dilakukan karyawan maupun masyarakat itu sendiri demi memperjuangkan hak mereka. Ketika terjadi aksi unjuk rasa, misalnya berita pencemaran lingkungan akibat limbah rumput laut yang menyebabkan air menjadi hitam pekat dan berbau serta banyak ikan maupun ekosistem dibawah sungai Saddang tersebut mati, maka dalam hal ini Bupati Pinrang, Camat Suppa, kepala desa Polewali, Kapolsek berkujung langsung ke lokasi tersebut kemudian melakukan pertemuan dengan pimpinan perusahaan atau yang mewakili yang didampingi oleh kuasa hukum PT. BLG guna untuk membahas hal tersebut. Namun pihak perusahaan “menepis” tanggapan tersebut mereka mengatakan bahwa hal ini tidak benar. Semua limbah dialihkan ke tempat penyaringan atau tempat pembuangannya. Ketika kami bertanya ke pihak perusahaan “apakah tidak ada pembuangan khusus?”, pihak perusahaan mengatakan

⁷²Sumanto, *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*, (Cet. I, Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2014), h. 154.

“memang tidak ada, namun air limbah ini diproses sebanyak 4x (empat kali) proses penyaringan sehingga menimbulkan air yang bersih.”⁷³

Semua aksi unjuk rasa atau demo yang pernah terjadi di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) yang telah dipaparkan oleh penulis pada pembahasan sebelumnya berdasarkan pengamatan dan informasi yang didapatkan oleh beberapa informan, semua perselisihan hubungan industrial (*industrial relations*) dapat diselesaikan dengan bipartit (musyawarah), mediasi (melibatkan instansi pemerintah), konsiliasi dan arbitrase (juru damai/ penengah yang berasal dari kalangan profesional dan yang ditunjuk melalui kesepakatan masing-masing pihak yang harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final) dan yang patut disyukuri adalah semua pihak yang terlibat perselisihan belum pernah berakhir di persidangan (meja hijau).

4.3.3 Bentuk Pelaksanaan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ditinjau dari Manajemen Syariah

4.3.3.1 Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen, sebagaimana diterangkan oleh Nickels, Mc Hungn terdiri dari empat fungsi yaitu:⁷⁴

- a. Perencanaan (*planning*), yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan

⁷³Hasil wawancara dengan Abdul Halim Halil, BA, pada tanggal 15 Desember 2019.

⁷⁴Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2005), h. 8-10.

strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target atau keberhasilan dan tujuan organisasi;

- b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian organisasi. Bagian dari unsur *organizing* adalah “*division of work*” pembagian tugas, tentu tugas ini disesuaikan dengan bidangnya masing-masing;
- c. Pengimplementasian (*directing*), yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi;
- d. Pengendalian dan pengawasan (*controlling*), yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan betul-betul dikerjakan sekalipun berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi;
- e. Pengevaluasian atau evaluasi (*evaluating*), adalah tolak ukur dan penilaian terhadap segala hasil yang telah diraih selama proses yang telah berlangsung sebelumnya baik kemajuan maupun problematika. Atau dengan kata lain evaluasi adalah proses pengecekan aktivitas pada program yang telah dilaksanakan dan hasil evaluasi akan dipakai dalam memproyeksikan, mempertimbangkan, dan

menjadi standar bagi keberjalanan program di masa mendatang supaya berjalan lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada Harto Kambaton (HRD PT. BLG)⁷⁵ di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) adalah:

- 1) Menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi berwenang, integrasi dan koordinasi sesuai dengan bagan organisasi perusahaan;
- 2) Melakukan pemutusan kerja baik karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, pengakhiran kontrak kerja, pensiun, dan lain-lain;
- 3) Meningkatkan keterampilan teknis dan teoritis karyawan;
- 4) Menyusun draf peraturan perusahaan;
- 5) Membentuk lembaga kerjasama Bipartit dan P2K3;
- 6) Melakukan fungsi control dan progress pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan;
- 7) Membuat SOP terkait kebijakan / peraturan perusahaan / code of conduct serta SOPnya;
- 8) Mengontrol biaya operasional bulanan;
- 9) Mewakili perusahaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada mediasi secara Bipartit maupun Tripartit ditingkat Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten/ kota maupun pada tingkat provinsi;
- 10) Melakukan hubungan industrial dengan pihak imigrasi dan Timpora serta pihak luar lainnya;
- 11) Melakukan fungsi kontrol terhadap staf bagian payroll, rekrutment, kontrak, cuti, izin, indisipliner, BPJS KesKet, dan lain-lain;
- 12) Evaluasi setiap minggu, bulanan, sampai akhir tahun.

⁷⁵Hasil wawancara dengan Bapak Harto Kambaton selaku HRD PT. BLG, pada tanggal 16 Desember 2019.

4.3.3.2 Prinsip-Prinsip Manajemen Syariah

Prinsip manajemen yang terkandung dalam al-qur'an yakni memandang kedepan suatu urusan atau persoalan agar perkara itu terpuji dan baik akibatnya, maka hal ini menderivasikan adanya prinsip-prinsip manajemen. Rasulullah saw. Mengajarkan sifat-sifat menegakkan kebenaran dan menjauhi kemungkaran (*amar ma'ruf nahi munkar*), kejujuran (*sidiq*), komunikatif (*tabligh*), bertanggungjawab (*amanah*), memiliki kecerdasan (*fatamah*), keseimbangan dan keadilan (*adl*), musyawarah, serta profesionalisme dengan uraian sebagai berikut:⁷⁶

a. Menegakkan kebenaran dan menjauhi kemungkaran (*amar ma'ruf nahi munkar*)

Amar ma'ruf adalah perbuatan yang diperintahkan oleh Allah swt. untuk dilaksanakan misalnya perbuatan tolong-menolong, menegakkan keadilan diantara manusia, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mempertinggi efesiensi, dan lain-lain. Sedangkan *nahi munkar* adalah perbuatan yang dilarang oleh Allah swt. untuk dilaksanakan misalnya perbuatan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), suap, pemborosan dan sebagainya harus di jauhi dan bahkan harus diberantas. Manajer dalam menjalankan tugasnya harus selalu mencerminkan nilai-nilai kebenaran dan menjauhkan dari nilai-nilai yang tidak sesuai dengan syariat Islam. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ali-Imran/ 3:104 :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

⁷⁶Ismail Nawawi, "Manajemen Syariah: Sebuah Pemikiran, Wacana dan Realita (Bagian I)", dalam jurnal *Al-Qanun*, Surabaya: Volume 13, No. 02/Desember 2010, h. 15-22.

Terjemahnya:

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.⁷⁷

Jadi, didalam sebuah perusahaan atau organisasi baik serorang pimpinan perusahaan maupun karyawan di perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang harus menerapkan prinsip *amar ma'ruf nahi munkar* agar tercipta hubungan bekerja yang harmonis dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh *stakeholders* (pihak-pihak yang terkait) seperti peningkatan kesejahteraan dan perbuatan tolong-menolong hal tersebut terbukti dengan diberlakukannya konsep pemberdayaan masyarakat yang notabene 75% karyawan yang direkrut adalah masyarakat Suppa. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan bapak Amran, SH selaku Camat Suppa yang mengatakan:

Pemerintah Kabupaten Pinrang terkhusus di kecamatan Suppa sangat menyambut positif dengan keberadaan perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ini. Karena, secara otomatis akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan atau kemajuan perekonomian terkhusus di kecamatan Suppa terutama dalam hal penerapan tenaga kerja yang akan diserap tentu harapannya nanti kebanyakan dari masyarakat lokal yang khusus berdomisili di kecamatan Suppa karena sesuai dengan perjanjian antara pihak perusahaan dan pemerintah daerah kabupaten Pinrang dalam hal ini komposisi untuk penyerapan tenaga kerja itu 75% dari domisili warga Suppa, sisanya itu diluar dari kecamatan Suppa.⁷⁸

b. Kejujuran (*sidiq*).

Kejuran bagi seorang manager maupun karyawan merupakan hal yang prinsipil, yang harus ditegakan sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Hal ini dikemukakan sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. al-Lail/ 92:5-6 :

فَأَمَّا مَنْ أَعْطَىٰ وَاتَّقَىٰ ﴿٥﴾ وَصَدَّقَ بِالْحُسْنَىٰ ﴿٦﴾

⁷⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 63.

⁷⁸Hasil wawancara dengan bapak Amran SH, selaku Camat Suppa, pada tanggal 18 Desember 2019.

Terjemahnya:

Adapun orang yang memberikan (hartanya dijalan Allah) dan bertakwa (5). dan membenarkan adanya pahala yang terbaik (syurga) (6).⁷⁹

Sebuah perusahaan atau organisasi baik serorang pimpinan perusahaan maupun karyawan harus menerapkan prinsip kejujuran. PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang telah menerapkan prinsip kejujuran ketika mendapatkan kesulitan atau problem-problem dalam bekerja selama berhubungan dengan perusahaan agar tercipta hubungan bekerja yang harmonis dan visi-misi perusahaan baik pimpinan maupun karyawan demi kesejahteraan dan kelangsungan bersama.

c. Komunikatif (*tabligh*).

Dalam manajemen, komunikasi (*tabligh*) menjadi faktor penting dalam melakukan transformasi kebijakan atau keputusan dalam rangka pelaksanaan manajerial menuju tercapainya tujuan yang diharapkan.⁸⁰ Pentingnya komunikasi dalam manajemen menuntut komunikasi tersebut disampaikan dengan tepat. Ketepatan penyampaian komunikasi ini, selanjutnya disebut sebagai komunikatif. Berkaitan dengan komunikasi yang komunikatif ini dalam QS. al-Ma'idah/ 5:67, dijelaskan sebagai berikut:

﴿ يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ ۗ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ ۗ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ ﴿٦٧﴾

Terjemahnya:

Wahai Rasul! Sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan)

⁷⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 595.

⁸⁰Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, Edisi Revisi, (UPP AMP YKPN, 2005), h. 181-188.

manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir.⁸¹

Pada Q.S. Al-Ma'idah/5:67 menjelaskan tentang Allah swt. memerintahkan kepada Nabi Muhammad saw. agar menyampaikan apa yang telah diturunkan kepadanya tanpa menghiraukan besarnya tantangan di kalangan ahli kitab, orang musyrik dan orang-orang fasik.

Ayat ini menganjurkan kepada Nabi Muhammad saw. agar tidak perlu takut menghadapi gangguan dari mereka dalam membentangkan rahasia dan keburukan tingkah laku mereka itu karena Allah menjamin akan memelihara nabi Muhammad dari gangguan, baik masa sebelum hijrah oleh kafir Quraisy maupun sesudah hijrah oleh orang Yahudi. Apa yang telah diturunkan oleh Allah kepada Muhammad adalah amanat yang wajib disampaikan seluruhnya kepada manusia.

Menyampaikan sebagian saja dari amanat-Nya dianggap sama dengan tidak menyampaikan sama sekali. Demikian kerasnya peringatan Allah kepada Muhammad. Tugas penyampaian tersebut tidak boleh ditunda meskipun penundaan itu dilakukan untuk menunggu kesanggupan manusia untuk menerimanya, karena masa penundaan itu dapat dianggap sebagai suatu tindakan penyembunyian terhadap amanah Allah swt.⁸²

Komunikasi merupakan kunci atau ujung tombak dalam segala hal. Begitu halnya pihak pemerintah setempat dengan perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang baik itu pimpinan perusahaan maupun karyawan atau buruh/ pekerja. Semua elemen harus bersinergi dan menjaga komunikasi dengan baik agar apa yang diharapkan bersama dapat terlaksana secara maksimal.

⁸¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 119.

⁸²Imam Hidayah, *Risalah Muslim*, <https://risalahmuslim.id/quran/al-maaidah/5-67/>, (Diakses pada 20 Oktober 2017).

d. Bertanggungjawab (*amanah*).

Amanah bermakna bahwa setiap pribadi yang mempunyai kedudukan fungsional dalam interaksi antar manusia dituntut agar melaksanakan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Apabila ada kelalaian terhadap kewajiban tersebut akan mengakibatkan kerugian bagi dirinya sendiri. Sedangkan manager dalam menjalankan tugasnya harus mengembng amanah dan pertanggungjawaban.

PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang, baik itu pimpinan maupun karyawan atau pekerja/ buruh keduanya harus mampu mengembng amanah atau tanggung jawab. Pimpinan perusahaan harus memperlakukan seluruh karyawan dengan baik. Ketika ada permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan harus bersikap profesional begitu halnya dengan seluruh karyawan. Mereka harus bekerja semaksimal mungkin untuk melaksanakan kewajiban serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut dan mendapatkan haknya. Dalam hal amanah dan pertanggungjawaban, Islam menggariskan dalam firman-Nya dalam QS. An-Nisa/ 4:58

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.⁸³

Pada Q.S. An-Nisa/4:58 menjelaskan tentang seluruh manusia dalam menunaikan segala amanat, yang paling pertama adalah bagi para pemimpin dan

⁸³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 87.

penguasa yang wajib bagi mereka menunaikan amanat dan mencegah kedzaliman, senantiasa berusaha menegakkan keadilan yang telah Allah swt. limpahkan atas amanat yang telah mereka pikul dalam kebijakan-kebijakan mereka. Masuk dalam perintah ini juga selain mereka, sehingga mereka wajib menunaikan amanat yang mereka miliki, senantiasa berhati-hati dalam menyampaikan kesaksian kabar berita.

Apabila menetapkan hukum, agar menetapkan dengan adil. Keadilan disini adalah dengan tidak condongnya penguasa (*qadhi*) kepada salah satu pihak yang bersengketa, dan agar tidak mengutamakan seseorang atas orang lain karena hubungan kekerabatan, jabatan, kemaslahatan pribadi, atau hawa nafsu. Seseorang penguasa harus memperlakukan rakyatnya dengan sama rata tanpa mengutamakan seseorang kecuali dengan kadar keutamaan yang memang dimiliki orang tersebut, berupa keuletan dalam beramal, atau berdasarkan pengalaman, pengetahuan, atau kekuatannya dalam berjihad, dan lain sebagainya. Jadi, wajibnya berlaku adil dalam menghukumi dan haramnya kedzaliman dan ketidakadilan.

Rasulullah saw bersabda, ”Jika amanat telah disia-siakan, tunggulah kehancuran.” Lalu sahabat bertanya, “Ya Rasulullah, bagaimana menyia-nyiakannya?” Rasulullah saw menjawab, “Jika urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya”.

Semua yang dilakukan manusia baik secara sosial mamaupun secara manajerial pada bisnis maupun secara ubudiyah di berbagai kegiatan akan diminta pertanggungjawaban secara kemanusiaan dan pertanggungjawaban di hadapan Allah sebagaimana firman Allah dalam QS. al-Nahl/ 16:93 :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِن يُضِلُّ مَن يَشَاءُ وَيَهْدِي مَن يَشَاءُ وَلَتَسَطَّنَّ عَلٰمًا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٣﴾

Terjemahnya:

Dan jika Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.⁸⁴

Ibn Kathir mengemukakan bahwa ayat ini menyatakan sifat-sifat utusan Tuhan. Yaitu menyampaikan seruan Tuhan, memberi nasihat dan kepercayaan. Al-Maraghy mengklasifikasikan amanat terbagi atas:

- a. Tanggung jawab manusia kepada sesamanya;
- b. Tanggung jawab manusia kepada Tuhan; dan
- c. Tanggung jawab manusia kepada dirinya sendiri.

Prinsip tersebut bermakna bahwa setiap pribadi yang mempunyai kedudukan fungsional dalam interaksi antar manusia dituntut agar melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Apabila ada kelalaian terhadap kewajiban tersebut akan mengakibatkan kerugian bagi dirinya sendiri. Persoalan lebih lanjut berkenaan dengan kewajiban-kewajiban yang menjadi tanggung jawab dan sumber tanggung jawab tersebut. Persoalan ini terkait dengan *amanah* yang telah dikemukakan, yaitu *amanah* dari Tuhan berupa tugas-tugas berupa kewajiban yang dibebankan oleh agama, dan amanat dari sesama manusia, baik *amanah* yang bersifat individual maupun organisasional.⁸⁵

e. Kecerdasan (*fatamah*).

Menggunakan kecerdasan dan pemikiran. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam QS. al-Nahl/ 16:44 :

بِالْبَيِّنَاتِ وَالزُّبُرِ وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٤٤﴾

⁸⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 277.

⁸⁵Kementerian Agama RI, *Tafsir Web*, <https://tafsirweb.com/1590-surat-an-nisa-ayat-58.html>.

Terjemahnya:

Keterangan-keterangan (mukjizat) dan kitab-kitab. dan Kami turunkan kepadamu al-quran, agar kamu mene-rangkan pada umat manusia apa yang telah diturunkan kepada mereka dan supaya mereka memikirkan.⁸⁶

Dari ayat tersebut menggambarkan bahwa seorang manajer harus cerdas dan mampu berfikir dalam menangani dan memecahkan permasalahan dalam mencapai tujuan organisasi dengan mewujudkan kondisi yang rasional, efektif dan efisien. Begitu halnya di Perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang terhadap karyawannya.

f. Keadilan (al-adl).

Keadilan yang terkandung dalam al-qur'an bermakna menempatkan sesuatu pada proporsinya. Memberikan hak kepada masing-masing yang mempunyai hak. Menurut Nuruddin keadilan dan keseimbangan adalah suatu konsep yang luas berkaitan hampir dengan seluruh aspek kehidupan sosial, politik terutama ekonomi.

Pada PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang seorang pimpinan perusahaan dalam hal ini pegambil kebijakan pada perusahaan dituntut harus bersikap adil terhadap semua bawahannya. Ketika ada masalah, pimpinan perusahaan dituntut harus profesional dan tidak berat sebelah dalam pengambilan keputusan berdasarkan aturan.

Dalam al-qur'an kata adil disebut sebanyak tiga puluh satu kali. Belum lagi kata-kata yang semakna seperti al-Qisth, al-Wazn (seimbang) dan al-Wasth (moderat).⁸⁷ Allah berfirman dalam QS. al-Nahl/ 16:90 :

⁸⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 272.

⁸⁷ Amir Nuruddin. *Konsep Keadilan Dalam Al-Qur'an dan Implikasinya Terhadap Tanggungjawab Moral*, Yogyakarta. Disertasi, (Program Pascasarjana IAIN: Medan. 1995), h. 26.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁸⁸

g. Musyawarah.

Dalam menjalankan aktivitas manajerial seorang manajer di Perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) Kabupaten Pinrang harus selalu melakukan musyawarah, konsultasi dan kerjasama dengan manajemen atasannya, manajemen yang setingkat dan dengan bawahannya. Hal tersebut terbukti ketika terjadi konflik atau aksi unjuk rasa (demo) yang dilakukan oleh karyawan atas tuntutan hak-hak mereka, maka pihak perusahaan dalam hal ini PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) selalu mengupayakan agar tuntutan tersebut terpenuhi dan dibahas secara musyawarah. Dalam teori manajemen islami menekankan bermusyawarah dan kerjasama dalam menangani persoalan. Firman Allah dalam QS. Ali-Imran/ 3:159, menyebutkan:

﴿ فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ ۗ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴾

Terjemahnya:

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka

⁸⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 277.

bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.⁸⁹

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa kodrati manusia sebagai makhluk yang tergantung dan makhluk utama memiliki kebebasan dalam menentukan jalan hidupnya serta eksistensinya sebagai hamba Allah dan khalifah yang membawa misi pemakmur bumi dan *amar ma'ruf nahi munkar*, erat kaitannya dengan pencapaian hakekat manajemen yang terkandung dalam al-qur'an yakni memandang atau merenungkan suatu urusan agar persoalan tersebut terpuji dan baik akibatnya.

h. Profesionalisme.

Seorang manajer yang profesional mempunyai kompetensi, baik teknikal, sosial, manajerial dan intelektual, dalam melakukan pekerjaan yang sedang atau yang akan dijalankannya sesuai dengan bidang atau spesialisasinya masing-masing dan membangun sebuah *mindset* (pradigma, nilai dasar dan keyakinan dasar) yang operasional dan konstruktif. Firman Allah dalam QS. al-Zumar/ 39:39 :

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya:

Katakanlah, “Wahai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.”⁹⁰

Aktivitas manajemen menurut pendekatan syariah dapat berbentuk perbuatan ibadah dan dapat berbentuk perbuatan muamalah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam al-qur'an dan/ atau hadis, yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam al-qur'an dan/ atau hadis yang melarangnya.⁹¹

⁸⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 71.

⁹⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 462.

⁹¹Ismail Nawawi, “Manajemen Syariah: Sebuah Pemikiran, Wacana dan Realita (Bagian I)”, dalam Jurnal *Al-Qanun*, Surabaya: Volume 13, No. 02/Desember 2010, h. 23.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Program *industrial relations* yang diterapkan di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) meliputi penerapan atau implementasi kebijakan yang terdiri dari beberapa *stakeholders* diantaranya pihak perusahaan, pemerintah dan masyarakat.
- 5.1.2 Dampak *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) terbagi menjadi 2 (dua) yaitu dampak positif meliputi keberadaan perusahaan menjadikan Kabupaten Pinrang lebih dikenal hingga ke mancanegara, membuka lapangan pekerjaan, menguntungkan pihak pemerintah serta meningkatkan kesejahteraan baik karyawan maupun masyarakat sekitar dan adapun dampak negatifnya yaitu kurangnya sosialisasi terhadap tenaga kerja/buruh harian lepas dari pemerintah kepada pihak perusahaan bahwasanya terdapat hak-hak dan tunjangan-tunjangan yang harus diperoleh bagi pekerja selama bekerja sehingga aturan yang ditetapkan oleh perusahaan bertentangan dengan aturan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 pasal 59 dan Kepmen No. 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas dan kurangnya *transparency* atau keterbukaan pada perusahaan tersebut.
- 5.1.3 Bentuk pelaksanaan *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) ditinjau dari manajemen syariah yang sesuai diantaranya menegakkan kebenaran dan menjauhi kemungkaran (*amar ma'ruf nahi minkar*), kejujuran

(*sidiq*), bertanggungjawab (*amanah*), kecerdasan (*fatamah*), musyawarah, serta profesionalisme dan yang tidak sesuai diantaranya komunikatif (*tabligh*), dan keadilan (*al-'adl*) yang terjadi di lapangan melihat seringnya terjadi perselisihan hubungan industrial (*industrial relations*) antara pihak perusahaan atau investor asing Cina dengan masyarakat sekitar dan beberapa karyawan PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG) yang tergabung di kelompok Gabungan Serikat Buruh Nusantara (GSBN) namun demikian, ketika telah terjadi konflik atau demo baik karyawan ataupun pengusaha/ pihak perusahaan selalu berupaya melibatkan pemerintah dalam proses penyelesaian sengketa dengan cara bipartit (negosiasi atau musyawarah), mediasi (melibatkan instansi pemerintah), konsiliasi dan arbitrase (juru damai/ penengah yang berasal dari kalangan profesional dan yang ditunjuk melalui kesepakatan masing-masing pihak yang harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final) dan patut disyukuri bahwa semua pihak yang terlibat perselisihan belum pernah berakhir di persidangan (meja hijau) yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penerapan *industrial relations* di PT. Biota Laut Ganggang (analisis manajemen syariah), maka saran yang dapat penulis sampaikan:

- 5.2.1 Kepada pihak pemerintah agar tetap melakukan pengawasan ketat terhadap perusahaan PT. Biota Laut Ganggang (PT.BLG) agar konflik tidak terulang terus menerus.

5.2.2 Kepada pihak PT. Biota Laut Ganggang (PT. BLG)

5.2.2.1 Tetap memperhatikan limbah industri yang ada di perusahaan ini agar tidak tercemar yang bisa berdampak pada lingkungan dan masyarakat sekitar;

5.2.2.2 Mencabut kembali surat pernyataan yang diwajibkan ditandatangani oleh seluruh pekerja/ buruh harian lepas karena aturan yang dibuat oleh perusahaan bertentangan dengan Kepmen No. 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas tersebut karena masa kerja telah melebihi 3 (tiga) bulan yaitu telah mencapai 1 (satu) tahun kemudian membuat surat perjanjian/ kontrak kerja sehingga mereka bisa berstatus sebagai PKWTT dan mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan dan gaji sesuai UMP;

5.2.2.3 Klinik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan lebih ditingkatkan terutama alat pelindung diri (APD) ada tenaga medis khusus;

5.2.2.4 Agar kedepannya PT. BLG tidak hanya menjadi perusahaan pengolahan rumput laut yang menghasilkan barang setengah jadi sebagaimana janji pimpinan perusahaan bahwa perusahaan PT. BLG ini akan menjadi perusahaan terbesar rumput laut didunia yang akan menghasilkan produk jadi namun sampai pada hari ini belum terealisasi;

5.2.3. Untuk karyawan PT Biota Laut Ganggang (BLG) dan Masyarakat setempat agar bekerja sama dalam hal positif karena dengan adanya PT. BLG dapat meningkatkan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an Karim

Departemen Agama RI, 2007. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: Al-Halim.

Afan, Gaffar. 2009. *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*, Cet. VI; Yogyakarta: Pustaka Pelajar Kedsam.

Ahmad, Ibrahim Abu Sinn. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo.

Amir, Nuruddin. 1995. *Konsep Keadilan Dalam Al-Qur'an dan Implikasinya Terhadap Tanggungjawab Moral*, Yogyakarta. Disertasi, Program Pascasarjana IAIN: Medan.

Arifin, Ariani. 2007. "Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja," Tesis Makassar: Universitas Hasanuddin.

Bambang, Sunggono. 1994. *Hukum dan Kebijakan Publik*, Cet. I; Rajawali.

Basyiruddin Usman dan Syafruddin Nurdin, 2002. *Guru profesional dan implementasi kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press.

Belajar Pendidikan Pkn, 2018. "Pengertian Penerapan dan Unsur-unsur", Blog Belajar Pendidikan Diakses pada 9 Maret.

Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi IV Cet.1; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Cet. I; Jakarta: Kencana.

H.B Sutopo. 2004. *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. I; Surakarta: UNS Press.

Hasbi, Azharruddin. 2015. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)," Skripsi Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Hazil, Tanzil Panglaykim, 1981. *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hendro, Jonathan Sahat. *Warta Rumput Laut Indonesia*, Jakarta: DGNED – Directorate General of National Export Development, Ditjen PEN/MJL/004/9 September.

- Husni, Lalu. 2007. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Ed. I-III, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ismail, Nawawi. 2007. *Manajemen Publik, Kajian Teori, Reformasi, Strategi dan Implementasi* Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Kurniawan Saefullah dan Ernie Tisnawati, 2005. *Pengantar Manajemen*, Cet. I; Jakarta: Kencana.
- Kusnar Budi dan Triana Pujilestari. 2013. “*Analisis hubungan industrial tanpa adanya serikat pekerja (Suatu Studi pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk)*”, dalam Jurnal FISIP UI, 2013, h.2. (dalam <http://S52972-TrianaPujilestari.pdf>).
- M. Manullang, 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Mudrajad, Kuncoro. 2014. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Ed.3; Jakarta: Erlangga.
- Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syari'ah*, Edisi Revisi, UPP AMP YKPN.
- Purwaningtyas, Desy. 2017. “*Implementasi Peraturan Daerah Purbalingga Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun di Kabupaten Purbalingga*”, dalam Jurnal Fakultas Hukum UMP.
- Rian Nugroho Dwijowijoto. 2004. *Kebijakan Publik Formulasi Implementasi dan Evaluasi*, Cet. II; Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ronni Hanitijo Soemitro. 1985. *Metodologi Penelitian Hukum*, Cet. II; Jakarta: Ghali Indonesia.
- Sarjono, Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. III; Jakarta: UI Press.
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: DSS Publishing.
- Simanjuntak, J Payaman. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Subagyo, Joko. 2004. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Cet. IV; Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudarwan, Danim. 2002. *Menjadi Penelitian Kualitatif: Ancaman Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* Cet. I; Bandung: Pustaka Setia.
- Sumanto, 2014. *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*. Cet. I; Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.

- Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru profesional dan implementasi kurikulum*.
- Syah Muhibin Sudrajat, 1996. *Psikologi Pendidikan*, Cet. III; Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi Parepare: STAIN Parepare.
- Triana Pujilestari dan Kusnar Budi. 2013. “*Analisis hubungan industrial tanpa adanya serikat pekerja (Suatu Studi pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk)*”, dalam Jurnal FISIP UI.

Sumber Internet:

- Admin Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, 2018. *Selayang Pandang Kabupaten Pinrang*. <https://pinrangkab.go.id/selayang-pandang-kabupaten-pinrang/> Diakses pada 9 Mei.
- Belajar Pendidikan Pkn, 2018. “*Pengertian Penerapan dan Unsur-unsur*”, *Blog Belajar Pkn*. <http://belajarpendidikanpkn.blogspot.co.id/2017/03/pengertian-penerapan-dan-unsur-unsur.html?m=1> Diakses pada 9 Maret.
- <http://sgbn.or.id/2020/02/tolak-phk-sepihak-ketua-serikat-gsbn-pt-biota-laut-ganggang/> Diakses pada tanggal 11 Februari.
- Imam Hidayah, 2017. *Risalah Muslim*, <https://risalahmuslim.id/quran/al-maaidah/5-67/>, (Diakses pada 20 Oktober).
- Kementerian Agama RI, *Tafsir Web*, <https://tafsirweb.com/1590-surat-an-nisa-ayat-58.html>.
- Khoiril Arief, 2017. *Manajemen Syariah*, <http://manajemenislam.wordpress.com/2017/10/20/manajemen-syariah> Diakses pada 20 Oktober.
- Muhammad Syukri, 2018. *PT Biota Laut Ganggang Menerima Kawasan*, <https://lintasterkini-com.cdn.ampproject.org/v/lintasterkini-com/08/05/2018/pt-biota-laut-ganggang-menerima-kawasan-berikat.html>. Diakses pada 08 Mei.
- Syiti Rommalla, 2018. *Mengenal Status Hubungan Kerja Antara Perusahaan dan Karyawan sesuai UU Ketenagakerjaan*, <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/29/mengenal-status-hubungan-kerja-antara-perusahaan-dan-karyawan-sesuai-uu-ketenagakerjaan/> Diakses pada 29 Januari.



BIOGRAFI PENULIS

Mutmainnah Tahir, lahir di Pinrang, 07 September 1994, merupakan putri sulung dari pasangan bapak Muhammad Tahir dan ibu Ani. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini penulis beralamat di Dusun Belabelawa, Desa Polewali, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia.

Selain aktif di akademik, penulis juga aktif di beberapa organisasi diantaranya Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Parepare, KSR-PMI Unit 01 IAIN Parepare, KSR-PMI Kabupaten Pinrang, Ikatan Mahasiswa Suppa Bersatu (IMSAB), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Syariah dan Ekonomi Islam. Pada Tahun 2017 penulis melakukan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) selama 45 (empat puluh lima) hari di desa Latimojong, Kec. Buntu Batu, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan dan dilanjutkan dengan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Badan Keuangan Daerah (BKUD) Kabupaten Pinrang selama 30 (tiga puluh) hari.

Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2007 lulus dari SD Negeri 107 Belabelawa, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang lalu pada tahun 2010 lulus dari SMP Negeri 1 Suppa, Kabupaten Pinrang, kemudian melanjutkan di SMK Negeri 2 Pinrang, dan lulus pada tahun 2013. Tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, program studi Hukum Ekonomi Syariah pada tahun 2020 dengan judul skripsi “Penerapan *Industrial Relations* di PT. Biota Laut Ganggang Kabupaten Pinrang (Analisis Manajemen Syariah)”.

