



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGELOLAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENCEGAHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT SUMATRA  
TIMURINDONESIA (STI) KECAMATAN KATEMAN  
PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Tata Negara Siyasa (S.H)  
Fakultas Syariah dan Hukum**



**Oleh:**

**IRMA JUNEDA  
NIM. 12220421774**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S-1  
HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
1447 H/2026 M**



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **"Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra TimurIndonesia (STI) Kecamatan Kateman Perspektif Fiqih Siyasaah "**, yang ditulis oleh :

Nama : Irma Juneda  
NIM : 12220421774  
Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasaah)

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, <sup>16</sup> Desember 2025

Pembimbing Skripsi II

Pembimbing Skripsi I

Dr. H. Ahmad Zikri, S.Ag, MH  
NIP. 196809102012121002

Dr. Ahmad Fauzi, SHI., MA  
NIP. 19760123 2014 11 1 002



### PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul **"Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman Perspektif Fiqih Siyazah"**, yang ditulis oleh:

Nama : Irma Juneda  
 NIM : 12220421774  
 Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyazah)

Telah di Munaqasyah kan Pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 09 Januari 2026  
 Waktu : 13.30 WIB s/d Selesai  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Lt. 2 (Gedung Belajar)

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 14 Januari 2026**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, MA, MM.**

Sekretaris  
**Yuni Harlina, SHI, M.Sy**

Penguji I  
**Dr. Wahidin, M.Ag.**

Penguji II  
**Drs. H. Zainal Arifin, MA.**



Mengetahui,  
 Wakil Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. H. Maghfirah, MA.**

19741025 200312 1 002



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PERBAIKAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul **"Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman Perspektif Fiqih Siyash"**, yang ditulis oleh:

Nama : Irma Juneda  
 NIM : 12220421774  
 Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah)

Telah di Munaqasyah kan Pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 09 Januari 2026  
 Waktu : 13.30 WIB s/d Selesai  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Lt. 2 (Gedung Belajar)

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 14 Januari 2026**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, MA, MM.**

Sekretaris  
**Yuni Harlina, SHI, M.Sy**

Penguji I  
**Dr. Wahidin, M.Ag.**

Penguji II  
**Drs. H. Zainal Arifin, MA.**

Mengetahui,  
 Wakil Dekan I  
 Fakultas Syariah dan Hukum





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

**Nama** : Irma Juneda  
**NIM** : 12220421774  
**Tempat/ Tgl. Lahir** : Pelangiran, 07 Januari 2005  
**Fakultas** : Syari'ah Dan Hukum  
**Prodi** : Hukum Tata Negara (Siyasah)

**Judul Skripsi:**

**PENGELOLAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENCEGAHAN PEMUTUSAN  
 HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT SUMATRA TIMURINDONESIA (STI)  
 KECAMATAN KATEMAN PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
  2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
  3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
  4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
- Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.



Pekanbaru, 16 Desember 2025  
 Yang membuat pernyataan

Irma Juneda  
 NIM : 12220421774



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

**Irma Juneda (2026): Pengelolaan Hubungan Industrial dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman Perspektif Fiqih Siyasah**

Penelitian ini membahas cara mengelola hubungan industrial dalam upaya mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman, serta menganalisisnya dari sudut pandang Fiqih Siyasah. Hubungan antara perusahaan dan pekerja menjadi hal penting dalam menjaga kestabilan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, sehingga upaya mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat berperan penting. Penelitian ini dilakukan karena pentingnya upaya mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai perlindungan bagi pekerja, serta perlunya menganalisis sejauh mana praktik perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan prinsip-prinsip Fiqih Siyasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Data diperoleh melalui wawancara dengan tim HRD PT Sumatra Timurindonesia (STI), serta dibantu data sekunder berupa literatur, peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, serta sumber pendukung lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Sumatra Timurindonesia (STI) memiliki mekanisme pengelolaan hubungan industrial yang didasarkan pada pembinaan bertahap, komunikasi dua arah, musyawarah melalui LKS Bipartit, serta upaya meningkatkan kompetensi pekerja. Upaya ini bertujuan untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama masih ada alternatif penyelesaian, seperti pelatihan, rotasi kerja, penguatan kedisiplinan, serta penyelesaian keluhan secara dialogis antara pekerja dan perusahaan. Dari sudut pandang hukum positif, kebijakan perusahaan menunjukkan kesesuaian dengan prinsip dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terutama dalam hal wajibnya melakukan musyawarah, pembinaan, serta upaya lain sebelum terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dari perspektif Fiqih Siyasah, mekanisme yang digunakan PT Sumatra Timurindonesia (STI) mencerminkan penerapan prinsip *syura* (musyawarah), keadilan, dan kemaslahatan, yang merupakan pilar utama dalam pengelolaan hubungan antara pemimpin dan rakyat, termasuk dalam konteks hubungan antara pengusaha dan pekerja. Juga upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) ini sejalan dengan prinsip *maslahah* dan kaidah “*dar’ul mafsadah muqaddam ‘ala jalbil mashalih*”, karena perusahaan berupaya menjaga kesejahteraan pekerja dan mencegah kerusakan sosial akibat hilangnya pekerjaan. Upaya mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) juga sesuai dengan konsep *hifz al-nafs* (pengamanan jiwa) dan *hifz al-mal* (pengamanan harta), karena menjaga kelangsungan pekerjaan juga menjaga pendapatan, stabilitas keluarga, dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran lengkap tentang cara PT Sumatra Timurindonesia (STI) mengelola hubungan industrial untuk mencegah Pemutusan

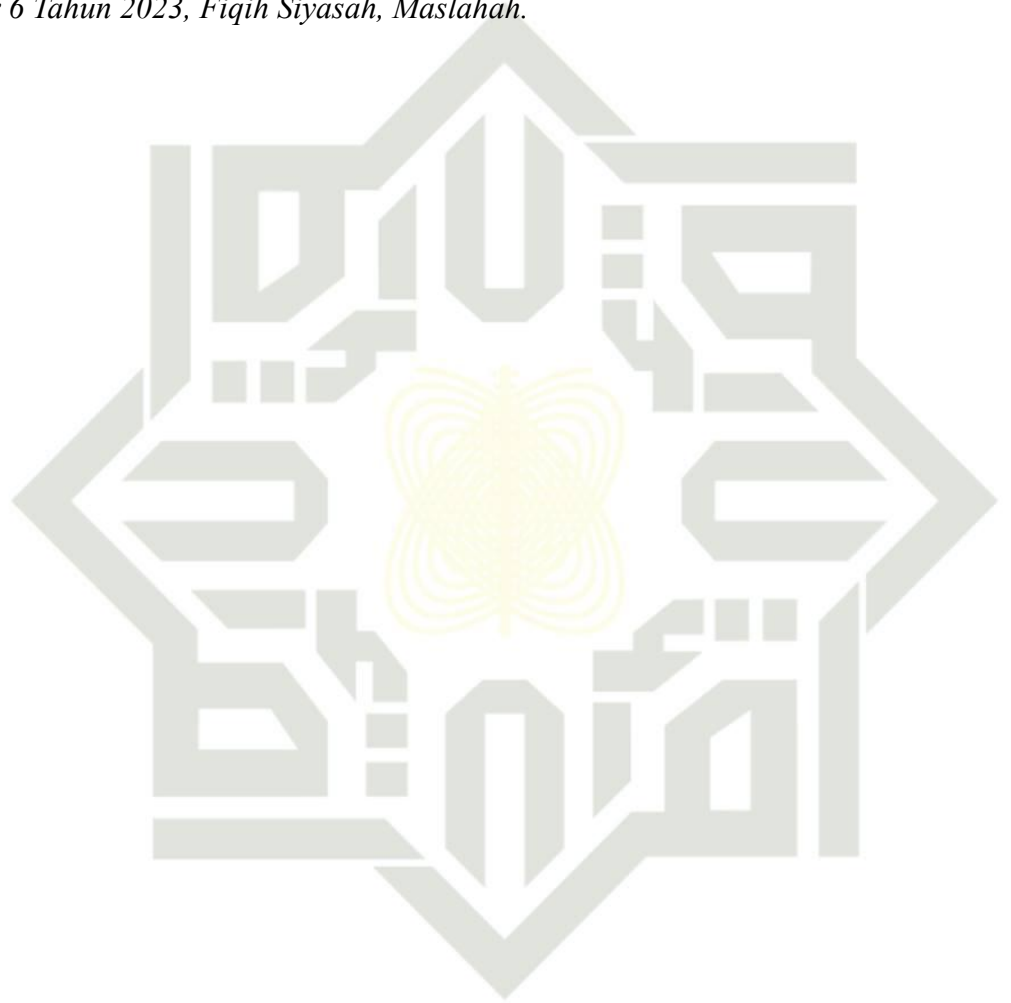


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hubungan Kerja (PHK) serta sejauh mana praktik tersebut sesuai dengan aturan hukum dan nilai-nilai dalam Fiqih Siyasah. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan studi ketenagakerjaan dan hukum Islam, serta bisa menjadi referensi bagi perusahaan, pemerintah daerah, dan akademisi dalam memperkuat hubungan industrial yang lebih konstruktif, adil, dan berorientasi pada kemaslahatan.

**Kata Kunci:** *Pengelolaan Hubungan Industrial, Pencegahan PHK, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Fiqih Siyasah, Maslahah.*



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya yang sederhana ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu menjadi semangat di setiap langkah penulis:

1. Teristimewa Kedua Orangtua saya, Ayahanda Hasan dan Ibunda Radiah dengan nya skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orangtua saya tercinta, yang selalu memberikan dukungan baik mori maupun materiil yang tidak terhingga serta doa-doa yang selalu dipanjatkan dan tidak pernah terputus yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai, semoga Rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupanmu yang berokah, senantiasa diberi Kesehatan dan Panjang Umur. Terimakasih kepada Saudara-saudaraku, Adikku, Abangku, dan juga Kakakku yang sudah memberikan dukungan, cinta dan motivasi untuk diri saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan tanpa adanya hambatan yang berarti. Terimakasih untuk Paman-pamanku, dan Bibi-bibiku yang selalu mengusahakan yang terbaik untuk keponakanmu ini, yang telah banyak membantu dalam membuka jalan dalam proses Peneitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan ku, Arina Adzka Azzahra, Dewi Puspa Sari, dan Nella Agustin, yang telah selalu membersamai penulis mulai dari proses perkuliahan hingga sampai pada proses skripsi ini. Terimakasih atas segala bentuk dukungan, serta masukkan sehingga penulis bisa percaya diri untuk menyiapkan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.*

*Alhamdulillahirabbil 'alamin*, Dengan rahmat Allah SWT yang Maha Kuasa, penulis mengucapkan puji syukur sedalam-dalamnya kehadirat-Nya, yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, seorang reformasi sejati dalam sejarah kemanusiaan dan printis peradaban yang membawa manusia dari kebodohan hingga ilmu pengetahuan.

Sesuai ketentuan yang berlaku bahwa setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru diwajibkan kepadanya untuk membuat karangan ilmiah berupa Skripsi yang sesuai dengan disiplin ilmu dan jurusan yang dipilih, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman Perspektif Fiqih Siyasah”**

Selanjutnya, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membimbing dan mendukung penulis baik dengan moral maupun materil selama berlangsungnya penyusunan skripsi ini, mudah-mudahan mendapat pahala di sisi Allah SWT. Dengan segala kemurahan hati, penulis menganturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Kedua Orangtua penulis yang tercinta, Bapak Hasan dan Ibu Radiah, yang senantiasa tulus memberikan motivasi, do'a, kasih sayang, keikhlasan dan kesabaran serta pengorbanan dan perhatian yang tak henti-hentinya mengalir untuk penulis juga memberikan dukungan penulis baik materil dan moril dalam memfasilitasi segala kebutuhan perkuliahan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., M.Si., Ak., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Bapak Prof. H. Raihani, M.Ed., Ph.D. selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Dr. Alex Wenda, S.T., M.Eng. selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, serta Bapak Dr. Harris Simaremare, M.T. selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Maghfirah, MA., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN SUSKA Riau. Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.HI., MH., selaku Wakil Dekan I Fakultas Syari'ah dan Hukum, Ibu Dr. Nurnasrina, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Syari'ah dan Hukum, serta Bapak Dr. M. Alpi Syahrin, M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Syari'ah dan Hukum.
4. Bapak Dr. Darmawan Indrajaya, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) dan Ibu Martha Hasanah, SH., MH., selaku Sekertaris Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah).



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

5. Ibu Dra. Hj. Irdamisriani, MA., sebagai Dosen Penasehat Akademik,
6. Bapak Dr. H. Ahmad Zikri, S. Ag., B.Ed., Dipl.AI, MH.C,M,ed., selaku Pembimbing I Skripsi, dan Bapak Dr. Ahmad Fauzi, SHI., MA., selaku Pembimbing II Skripsi, yang memberi arahan dan bimbingan dan menjelaskan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan
8. Bapak Kepala Perpustakaan UIN SUSKA beserta Stafnya serta perpustakaan Fasih yang telah memberi pinjaman buku-buku yang diperlukan selama kuliah, terutama dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Direktur PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman yang telah memberikan izin, dukungan, serta fasilitas selama proses penelitian ini berlangsung. Bantuan dan kerja sama yang diberikan sangat berarti dalam kelancaran pengumpulan data dan penyusunan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan ini mendapatkan balasan yang besar dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaatnya bagi pembaca.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Pekanbaru,  
Penulis,

**IRMA JUNEDA**  
**NIM. 122204217744**





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	iii
<b>KATA PENGANTAR</b>	iv
<b>DAFTAR ISI</b>	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Penulisan	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	15
A. Landasan Teori	15
B. Dasar Hukum	46
C. Review Penelitian Terdahulu	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	53
A. Jenis dan Sifat Penelitian	53
B. Informan Penelitian	54
C. Teknik Pengumpulan Data	56
D. Teknik Analisis Data	57
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	59
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59
B. Analisis dan Pembahasan	65
<b>BAB V PENUTUP</b>	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	94
<b>PEDOMAN WAWANCARA</b>	101
<b>LAMPIRAN DOKUMENTASI</b>	102
<b>REWAYAT HIDUP PENULIS</b>	

## BAB I PENDAHULUAN

### A Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen terpenting pertumbuhan ekonomi suatu negara adalah hubungan industrial, karena produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja sangat ditentukan oleh stabilitas relasi kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.<sup>1</sup> Hubungan industrial dipahami sebagai sistem relasi yang dibangun atas kepentingan bersama, dialog sosial, serta perlindungan hak yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan negara.<sup>2</sup> Dalam konteks Indonesia, dinamika hubungan ini selalu diwarnai oleh potensi konflik, dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi isu yang paling sensitif karena menyentuh aspek ekonomi, sosial, dan psikologis pekerja.<sup>3</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara langsung memengaruhi kelangsungan hidup pekerja dan keluarga mereka, selain berdampak pada stabilitas operasional perusahaan. Pemerintah Indonesia merespons dinamika ketenagakerjaan melalui revisi regulasi yang berkelanjutan guna menciptakan kepastian hukum dan menjaga keberlanjutan iklim usaha. Disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU tetap, menandai perubahan besar dalam

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Regulasi Cipta Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2023), h. 45–46.

<sup>2</sup> Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, (Yogyakarta: Kanisius, 2022), h. 56–57.

<sup>3</sup> Raden Ani Eko Wahyudi dkk., *Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2023), h. 12–13.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

penataan regulasi hubungan industrial di Indonesia.<sup>4</sup> Pendekatan omnibus law dalam UU ini bertujuan melakukan harmonisasi dan penyederhanaan berbagai undang-undang sektoral yang sebelumnya tumpang tindih, termasuk pengaturan klaster ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

Undang-Undang ini hadir sebagai respons negara terhadap kebutuhan untuk mempercepat transformasi ekonomi nasional yang terdampak oleh berbagai dinamika global, seperti pandemi, disrupsi digital, surat kabar, dan perubahan pola pasar tenaga kerja. Tujuan dari pendekatan ini adalah mengatur ulang regulasi yang sebelumnya diterapkan dalam berbagai peraturan. Penyederhanaan mencakup berbagai peraturan dalam bidang investasi, kemudahan berusaha, perpajakan, perizinan, dan ketenagakerjaan, yang semuanya diarahkan untuk memperkuat daya saing nasional, mendorong penciptaan lapangan kerja, serta meningkatkan ekosistem dunia usaha.<sup>6</sup>

Dalam klaster hubungan industrial, UU 6/2023 menekankan penyelesaian konflik secara preventif dan non-litigasi dengan memprioritaskan dialog bipartit sebagai langkah awal penyelesaian perselisihan.<sup>7</sup> Selain itu, norma baru ini menegaskan kewajiban perundingan antara pekerja dan pengusaha sebelum keputusan PHK diambil, disertai

<sup>4</sup> Negara Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan No.2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, Lembaran Negara RI Tahun 2023, pengesahan 31 Maret 2023, diunduh dari JDIH resmi Pemerintah Indonesia.

<sup>5</sup> Agus Budianto, "Omnibus Law dalam Penataan Regulasi Ketenagakerjaan," *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 21 No. 1, 2024., h 21–23.

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan dan Iklim Investasi dalam Omnibus Law Cipta Kerja*, diterjemahkan dan diterbitkan oleh Sinar Grafika, 2024, h. 15.

<sup>7</sup> Raden Ani Eko Wahyudi dkk., *Loc.cit*, h. 80



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dorongan penggunaan skema penyesuaian internal perusahaan (seperti pengurangan jam kerja atau penataan ulang beban kerja) melalui kesepakatan bersama. UU ini juga menguatkan prinsip bahwa PHK merupakan opsi terakhir setelah negosiasi, dialog bipartit, atau mediasi hubungan industrial tidak mencapai kesepakatan.<sup>8</sup>

Undang-Undang ini dirancang sebagai kerangka hukum yang mampu mempercepat realisasi sekaligus memperkuat pilar keselamatan sosial melalui regulasi turunan di bidang jaminan sosial dan kebijakan ketenagakerjaan nasional.<sup>9</sup> Para ahli hukum menekankan perlunya mengawal efektivitas UU Cipta Kerja melalui pelaksana regulasi yang detail dan pengawasan yang konsisten agar semangat penyederhanaan regulasi tidak menciptakan celah ketidakadilan dalam praktik hubungan industrial.<sup>10</sup> Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menandai fase baru dalam implementasinya Undang-Undang Cipta Kerja, yang menempatkan reformasi struktural sebagai motor percepatan perekonomian nasional melalui penyederhanaan lintas sektor, modernisasi hubungan industri, serta penguatan iklim usaha untuk pertumbuhan, investasi, dan penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan.<sup>11</sup>

Saat ini, isu terkait Ketenagakerjaan cukup rumit dan beraneka ragam. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa interaksi antara pengusaha dan pekerja

<sup>8</sup> *Ibid*, h. 81-82

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Loc.cit*, h. 80–82

<sup>10</sup> Raden Ani Eko Wahyudi dkk., *Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2023), h. 80–82.

<sup>11</sup> Negara Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Lembaran Negara RI Tahun 2023, disahkan 31 Maret 2023, diakses melalui portal resmi JDIH Pemerintah Indonesia.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

tidak selalu berlangsung dengan baik. Isu Ketenagakerjaan mencakup aspek ekonomi, kesejahteraan sosial, serta dimensi sosial politik. Salah satu masalah yang masih sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>12</sup> Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau disebut juga pemecatan adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Yang mana pengakhiran pekerjaan ini dapat menyebabkan terputusnya sumber biaya kehidupan sehari-hari bagi para pekerja/ buruh dan juga keluarganya, dan juga terputusnya kemampuan membiayai sekolah anak-anak dan lain-lain.<sup>13</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu yang sangat kompleks dan sensitif dalam konteks hubungan industrial. Di satu sisi, perusahaan berhak mengatur efisiensi tenaga kerja sebagai bagian dari strategi manajemen, terutama di tengah tantangan ekonomi dan persaingan global. Di sisi lain, pekerja memiliki hak atas kepastian kerja, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak, serta hak mendapatkan kompensasi yang layak ketika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa dihindari. Ketegangan antara efisiensi usaha dan perlindungan hak pekerja inilah yang menjadikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai persoalan sosial, hukum, dan moral yang memerlukan penanganan yang komprehensif.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022), h. 7–8.

<sup>13</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1994), h. 143

<sup>14</sup> Agusmidah, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), h. 175–176

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Di Indonesia, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur oleh Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang berkaitan dengan peraturan ketenagakerjaan. Undang-undang ini menetapkan hak dan tanggung jawab karyawan dan pengusaha, termasuk proses untuk memberhentikan pekerja sesuai dengan persyaratan hukum.<sup>15</sup> Namun demikian, pada kenyataannya, implementasi aturan ini menghadapi banyak hambatan. Perusahaan tertentu gagal mematuhi ketentuan yang ada, baik karena mereka memprioritaskan efisiensi atau karena kurangnya pengawasan dari pihak berwenang. Pengertian tenaga kerja yang disampaikan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak berubah dengan adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dengan artian bahwasannya pengertian tenaga kerja baik yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan pengertian yang ada didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak ada perbedaan.<sup>16</sup>

Dalam konteks ini, hadirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi penting. Undang-undang ini merupakan revisi dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan mengubah berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Beberapa perubahan penting mencakup pengaturan mengenai pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta prosedur formal yang harus diikuti sebelum pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tujuan dari regulasi ini

<sup>15</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi, cetakan ke-3), Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003), h.149–150

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, *Loc.cit*, h. 27.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

adalah untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif tanpa mengabaikan hak-hak dasar pekerja.

Menurut pasal 1 angka 2 dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003, tenaga kerja mengacu pada individu yang memiliki kapasitas untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa. Hasil pekerjaan dapat digunakan untuk memenuhi persyaratan/kebutuhan individu atau berkontribusi pada perbaikan seluruh masyarakat. Dalam konteks ini, karyawan adalah individu yang merupakan bagian dari tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan kerja, baik secara mandiri atau dalam hubungan kerja formal, di mana mereka menerima bimbingan atau intruksi dari pengusaha, yang dapat dalam bentuk perusahaan, pengusaha, atau badan hukum lainnya.<sup>17</sup>

Tiap individu memerlukan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu, mereka berupaya mencari nafkah sebagai karyawan atau buruh. Hal ini sejalan dengan dalil Al Qur'an tentang perintah untuk bekerja yang ada di surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>18</sup>

<sup>17</sup> F. X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 2004), h. 6.

<sup>18</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Persembahkan 2024 (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2024), h. 205

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat ini menjelaskan bahwasannya Setiap individu diperintahkan untuk bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuan yang diberikan Allah, dan senantiasa Selalu berusaha keras dalam menjalankannya. Adapun hadits yang mendukung dalil Al Quran tersebut, yang mana menjelaskan tentang suatu nafkah atau makanan tidak ada yang lebih baik dari pada hasil usaha tangan kita sendiri. Bunyi haditsnya yakni:

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى، أَخْبَرَنَا عِيسَى، عَنْ ثَوْرٍ، عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ، عَنِ الْمِقْدَامِ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ " مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ - عَلَيْهِ السَّلَامُ - كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ ".

*Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa, telah mengabarkan kepada kami Isa, dari Thaur, dari Khalid bin Ma'dan, dari Al-Miqdam - semoga Allah meridhoi beliau - dari Rasulullah SAW bersabda: "Tidak ada seorang pun yang pernah makan makanan yang lebih baik daripada apa yang ia peroleh dari hasil kerja tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud - عليه السلام - biasa makan dari hasil kerja tangannya." (HR. Bukhari, no. 2072, dari Al-Miqdam).<sup>19</sup>*

Buruh atau karyawan dapat dianggap sebagai ukuran yang menentukan perkembangan dan kemunduran suatu perusahaan. Maka dari itu, jika hubungan antar pekerja di perusahaan berjalan dengan baik, kemungkinan untuk perusahaan tersebut tumbuh menjadi lebih besar juga akan meningkat. Sebaliknya, jika hubungan antar pekerja di perusahaan tidak harmonis, peluang untuk kemajuan perusahaan tersebut akan semakin menurun.<sup>20</sup> Untuk membangun hubungan positif antara karyawan dan pengusaha, dibuatlah kontrak kerja (perjanjian kerja). Kontrak ini mencakup

<sup>19</sup> Muhammad bin Ismā'īl al-Bukhārī, *Shahih al-Bukhari*, terj. Imam Az-Zabidi, jilid III (Jakarta: Darus Sunnah, 2013), h. 347, Kitab *al-Buyū'*, Hadits No. 2072

<sup>20</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 89

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

perjanjian yang mengikat antara karyawan dan pengusaha, di mana karyawan setuju untuk melakukan pekerjaan dengan imbalan upah dari pemberi kerja. Sebaliknya, majikan menyampaikan kapasitas mereka untuk mempekerjakan karyawan dan memberi kompensasi kepada mereka untuk tugas yang mereka selesaikan.

Pekerja, sebagai elemen kunci dalam Hukum Ketenagakerjaan, memegang peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Mereka merupakan penggerak utama dalam proses produksi dan memberikan kontribusi besar dalam penciptaan berbagai produk. Peran ini menjadikan pekerja sebagai faktor utama dalam keseluruhan proses produksi, berbeda dengan sumber daya lainnya seperti bahan mentah, tanah, dan air. Oleh karena itu, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung visi dan misi negara Indonesia.<sup>21</sup>

Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai landasan bagi pembangunan nasional Indonesia, sesuai dengan mandat konstitusi, khususnya yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (2), dan Pasal 281 ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945. Konstitusi menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan serta perlindungan akan hak asasi manusia, khususnya bagi pekerja. Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memberikan perlindungan kepada warga negara yang berkualitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Deni Iskandar, Dkk, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No. 6/2023 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam*, MANDUB: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora Vol. 2 No. (1 Maret 2024), h. 250, <https://doi.org/10.59059/mandub.v2i1.905>

<sup>22</sup> *Ibid*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

PT Sumatra Timur Indonesia (STI) merupakan salah satu perusahaan besar yang turut membentuk Kabupaten Kateman. Meskipun mengelola ratusan hingga ribuan pekerja membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar, PT Sumatra Timurindonesia (STI) memiliki dampak ekonomi yang signifikan. Mengingat PT Sumatra Timurindonesia (STI) dapat menjaga stabilitas hubungan kerja dan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara signifikan, sehingga menimbulkan konflik, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengelola hubungan industrial secara efektif dan fleksibel sesuai dengan pedoman terkini.<sup>23</sup>

Salah satu isu terpenting untuk diteliti adalah fenomena stabilitas hubungan industrial di perusahaan besar seperti PT Sumatra Timur Indonesia (STI), yang mampu menangani ratusan hingga ribuan karyawan tanpa pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tanpa munculnya konflik industrial yang besar. Hal ini menyajikan pendekatan yang efisien untuk menangani hubungan profesional yang masih belum banyak dieksplorasi dalam literatur akademis karena sebagian besar penelitian tentang ketenagakerjaan di Indonesia berfokus pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal, penyelesaian klaim, atau konflik dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, penelitian tentang model bisnis yang efektif yang mencegah konflik sebelum terjadi dapat mengisi kekosongan dalam studi dan memberikan perspektif baru yang lebih preventif.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir, Profil Kabupaten Indragiri Hilir, (Tembilahan: BPS Kabupaten Indragiri Hilir, 2022), h. 45–47.

<sup>24</sup> Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2003), h.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam mencegah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan ini menjadi sangat relevan ketika dilihat dari perspektif Fiqih Siyasah. Fiqih Siyasah menawarkan kerangka etika dan keadilan yang melampaui kepatuhan hukum positif. Prinsip Keadilan (*al-'adl*) dan kemaslahatan (*al-maslahah*) adalah inti dari fiqih siyasah. Prinsip-prinsip ini menuntut agar setiap kebijakan perusahaan dalam mengelola pekerjaannya harus berorientasi pada keseimbangan hak dan kewajiban serta menjamin kemaslahatan umum (*al-maslahah al-Ammah*). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Pengelolaan Hubungan Industrial dalam upaya Pencegahan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI), mengevaluasi kesesuaiannya dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dan menganalisis secara kritis implementasi Pengelolaan tersebut dalam bingkai Fiqih Siyasah untuk menentukan sejauh mana ia mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan. Maka dari itu, Penulis Mengangkat Judul yang relevan untuk pembahasan tersebut dengan judul **“Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Keteman Perspektif Fiqih Siyasah”**.

#### B. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih terfokus dan tidak menyimpang dari topik yang dibahas, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini. Batasan masalahnya dapat dilihat sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Hanya berbicara tentang Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman
2. Hanya berbicara tentang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
3. Hanya berbicara tentang tinjauan Fiqih Siyasah, Penelitian ini akan membahas secara spesifik Tentang Pengelolaan Tersebut di tinjau dari Perspektif Fiqh Siyasah

Dengan batasan masalah ini, penelitian diharapkan dapat memberikan analisis yang mendalam dan terfokus mengenai Pengelolaan dan Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta implikasinya bagi pekerja dan perusahaan.

#### C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengelolaan PT Sumatra Timurindonesia (STI) terhadap Hubungan Industrial untuk mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Apakah pengelolaan hubungan industrial dan upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja ?
3. Bagaimana Pengelolaan dalam upaya Pencegahan tersebut di Tinjau dari Perspektif Fiqh Siyasah?



## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengelolaan PT Sumatra Timurindonesia (STI) terhadap Hubungan Industrial untuk mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- b. Untuk mengetahui Apakah Pengelolaan hubungan industrial dan upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja
- c. Untuk mengetahui Bagaimana Pengelolaan dalam upaya Pencegahan tersebut di Tinjau dari Perspektif Fiqih Siyasah

#### 2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Pengembangan Ilmu, Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan, khususnya dibidang Hukum Islam (Fiqh Siyasah).
  - 2) Menjadi referensi akademik dalam studi interdisipliner antara hukum positif dan hukum Islam, khususnya dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.
- b. Manfaat Praktis
  - 1) Bagi perusahaan (PT Sumatra Timurindonesia): hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan evaluasi bagi manajemen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan, khususnya dalam memperkuat pengelolaan hubungan industrial yang lebih maslahah dan berkeadilan.

- 2) Bagi pemerintah daerah: dapat dijadikan referensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Kateman dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap implementasi regulasi ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan besar.
- 3) Bagi akademisi: Memberikan bahan kajian dan referensi tambahan dalam penelitian sejenis di bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.
- 4) Bagi Penulis:
  - a) menjadi bahan masukan agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis dalam melakukan penelitian.
  - b) Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum (SH) dengan konsentrasi Hukum Tata Negara (Siyasah) di Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri sultan Syarif Kasim Riau.

**E Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penulisan dan penyajian, penulis menjabarkan materi atau is melalui lima bab. Dimana setiap bab akan dijelaskan secara rinci sebagai bagian dari keseluruhan penelitian ini. Sistematika uraian proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

**BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi sekilas pengantar untuk memahami garis besar dari seluruh pembahasan. Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab dua ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang membahas mengenai landasan teori, dasar hukum, dan review penelitian terdahulu.

**BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjaskan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, yakni tentang jenis dan sifat penelitian, lokasi penelitian, informan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

**BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian dan menjawab pertanyaan pada rumusan masalah yaitu tentang Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman Perspektif Fiqih Siyasa.

**BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

Landasan teori dapat dipahami secara umum sebagai pernyataan yang disusun secara sistematis dengan memperhatikan variabel-variabel yang signifikan. Dalam konteks penelitian, landasan teori mencakup berbagai teori dan hasil penelitian yang dijadikan acuan oleh peneliti dalam melaksanakan studinya. Lebih jauh, landasan teori dapat diartikan sebagai pernyataan atau asumsi yang diungkapkan secara eksplisit mengenai teori yang akan dievaluasi dan diteliti secara kritis. Kerangka teori berfungsi untuk menghubungkan pengetahuan baru dengan konsep-konsep yang telah ada sebelumnya.<sup>25</sup>

Untuk studi/penelitian ini, penulis menggunakan landasan teori berikut:

#### 1. Teori Pengelolaan

Pengelolaan berasal dari kata "kelola", yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan agar lebih baik, lebih maju, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu. Manajemen merupakan proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan, serta memberikan pengawasan terhadap semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 35-36

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan.<sup>26</sup> Pengelolaan, yaitu suatu proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Fungsi Pengelolaan diartikan sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui usaha orang lain. Manajemen tidak akan terlepas dari kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam suatu kantor, instansi, atau organisasi. Seorang manajer selalu bekerja dengan langkah-langkah manajemen yang fungsional, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol. Dengan demikian, target yang dituju dapat dicapai dengan baik.<sup>27</sup>

a. Tujuan Pengelolaan

Tujuan pengelolaan adalah untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki seperti sumber daya manusia, peralatan, dan sarana yang ada dalam suatu organisasi secara efektif, sehingga dapat menghindari pemborosan waktu, tenaga, dan materi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengelolaan diperlukan dalam semua organisasi, karena tanpa adanya pengelolaan atau manajemen, semua usaha akan sia-sia dan

<sup>26</sup> Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore* (Jakarta: Modern English Press, 2002), h. 695.

<sup>27</sup> George R. Terry, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 168

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian tujuan akan menjadi lebih sulit. Terdapat beberapa tujuan pengelolaan, yaitu:<sup>28</sup>

- 1) Untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi.
- 2) Untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Pengelolaan dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kegiatan yang bertentangan.
- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya melalui efisiensi dan efektivitas.

Tujuan pengelolaan akan tercapai jika langkah-langkah dalam pelaksanaan manajemen ditetapkan secara tepat. Langkah-langkah pelaksanaan pengelolaan berdasarkan tujuan sebagai berikut:<sup>29</sup>

- 1) Menentukan strategi
- 2) Menentukan sarana dan batasan tanggung jawab
- 3) Menentukan target yang mencakup kriteria hasil, kualitas, dan batasan waktu
- 4) Menentukan pengukuran pengoperasian tugas dan rencana
- 5) Menentukan standar kerja yang mencakup efisiensi dan efektivitas
- 6) Menentukan ukuran untuk menilai
- 7) Mengadakan pertemuan

<sup>28</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h. 34.

<sup>29</sup> Irine Diana Wijayanti, *Manajemen* (Yogyakarta: Mitra Cendikia Press, 2008), h. 59



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8) Pelaksanaan

9) Mengadakan penilaian

10) Mengadakan review secara berkala

11) Pelaksanaan tahap berikutnya yang berlangsung secara berulang-ulang

b. Pengelolaan yang baik

Pengelolaan yang baik merupakan pondasi penting dalam pengembangan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja maupun organisasi lainnya. Dengan adanya pengelolaan yang baik, diindikasikan bahwa organisasi tersebut telah memenuhi persyaratan dan memiliki perangkat minimum guna memastikan kredibilitas, integritas, serta otoritas sebuah institusi dalam membangun aturan, membuat keputusan, serta mengembangkan program dan kebijakan yang mencerminkan pandangan dan kebutuhan anggotanya. Pengelolaan yang baik menjadi elemen penting agar organisasi dapat bekerja sesuai dengan kepentingan anggotanya.

Menurut George R. Terry, pengelolaan yang baik meliputi:<sup>30</sup>

- 1) Perencanaan (*Planning*) merupakan proses memilih fakta-fakta serta menghubungkan fakta satu dengan fakta lainnya, kemudian membuat perencanaan dan pengiraan serta peramalan mengenai

<sup>30</sup> George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (terj. Indonesia), (Jakarta: Bumi Aksara, 2022), h. 9–10.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadaan masa depan yang akan datang untuk menyelaraskan dengan kebutuhan organisasi.

- 2) Pengorganisasian (*Organizing*) diartikan sebagai kegiatan mengaplikasikan seluruh kegiatan yang harus dilaksanakan oleh kelompok kerja, serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab agar tercipta kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Penggerakan (*Actuating*) adalah menempatkan semua anggota dalam kelompok agar mampu bekerja secara sadar dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi.
- 4) Pengawasan (*Controlling*) diartikan sebagai proses menentukan hasil yang telah dicapai, mengukur dan melakukan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan.

Jika diperlukan, tindakan korektif ditetapkan agar aktivitas pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

## 2. Hubungan Industrial

Hubungan industrial merujuk pada interaksi antara berbagai pihak yang memiliki kepentingan dalam proses produksi, baik itu untuk barang maupun jasa di suatu perusahaan.<sup>31</sup> Istilah hubungan industrial berasal dari "*labour relation*" atau hubungan tenaga kerja. Pada awalnya, istilah ini mencakup masalah yang berkaitan dengan interaksi antara pekerja dan

<sup>31</sup> Simanjuntak, Payaman J. (2011), *Manajemen hubungan industrial*, Depok: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia. ISBN 9789792452983

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengusaha. Namun, seiring berjalannya waktu, isu-isu yang terkait dengan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi semakin kompleks dan luas. Abdul hakim (2009) menjelaskan bahwa hubungan industrial tidak hanya melibatkan antara buruh dan pengusaha, tetapi juga memerlukan peran serta dari pemerintah.<sup>32</sup>

Tujuan dari hubungan industrial yang agar Terpeliharanya keseimbangan dan kerjasama antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada beberapa tujuan pokok hubungan industrial, yaitu:<sup>33</sup>

- a. Membangun Kerjasama yang Harmonis, Salah satu tujuan utama hubungan industrial adalah membangun kerjasama yang positif dan harmonis antara pimpinan perusahaan dengan para pekerjanya. Hal ini membantu menciptakan lingkungan tempat kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas.
- b. Menjaga hak dan kepentingan karyawan, Tujuan lainnya adalah menjaga hak dan kepentingan pekerja. Hak atas pembaruan yang memadai, aman lingkungan kerja, dan perlindungan sosial bagi pekerja ada dalam hal ini.
- c. Meningkatkan Produktifitas dan Kesejahteraan, Selain itu, tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dengan tetap mengutamakan kesejahteraan karyawan. Ini

<sup>32</sup> Hakim, Abdul (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), h. 75

<sup>33</sup> Aloysius Uwiyono et al., *Hukum Hubungan Industrial* (Depok: Rajawali Pers, 2022), h.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menetapkan keadaan ketika kedua belah pihak dapat saling membantu.

Fungsi Hubungan Industrial. Pada dasarnya, hubungan industrial memiliki beberapa peran yang mengendalikan interaksi antara manajemen perusahaan dan karyawan. Peran-peran ini sangat krusial untuk menjaga keharmonisan dan menyelesaikan kesulitan di tempat kerja. Beberapa peranan penting hubungan industrial adalah sebagai berikut :<sup>34</sup>

a. Perundingan Tetap

Fungsi utama hubungan industrial adalah memungkinkan terjadinya perundingan antara pengusaha dan pekerja mengenai kondisi kerja, kebijakan, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi pekerja. Manajemen dan serikat pekerja duduk bersama dalam proses ini untuk merundingkan kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan.

b. Penyelesaian Konflik yang Bijaksana

Hubungan industrial juga membantu menyelesaikan perselisihan atau kesalahpahaman yang mungkin timbul di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah menemukan jawaban yang memuaskan dan meredakan konflik antara manajemen dan anggota staf melalui mediasi dan pendekatan yang bijaksana.

---

<sup>34</sup> *Ibid*, h. 65-67

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Memberdayakan Anggota Staf melalui Partisipasi Aktif

Bagian lainnya adalah memberdayakan staf dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan organisasi dan kondisi kerja. Hal ini menciptakan suasana di mana anggota staf merasa didengarkan dan memotivasi mereka untuk berkontribusi secara konstruktif terhadap perkembangan perusahaan. Memastikan terjalinnya hubungan yang baik dan produktif di tempat kerja serta menjamin terpenuhinya kebutuhan kedua belah pihak secara wajar bergantung pada peran dalam hubungan industrial.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial, sarana-sarana yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Serikat Pekerja<sup>35</sup>

Merupakan organisasi yang dibentuk oleh pekerja untuk mewakili hak-hak mereka dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kondisi kerja. Serikat pekerja berperan sebagai jalur komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Keberadaan serikat pekerja dijamin oleh peraturan tentang kebebasan berserikat. Untuk melaksanakan tugasnya, serikat pekerja harus terdaftar secara resmi di Departemen Ketenagakerjaan. Serikat pekerja juga merupakan salah satu pihak yang bekerja sama dengan perusahaan.

<sup>35</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Omnibus Law* (Surabaya: Airlangga University Press, 2023), h. 112–114.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Perjanjian Kerja Bersama<sup>36</sup>

Merupakan kesepakatan mengenai syarat kerja yang dibuat oleh pihak manajemen dan serikat pekerja melalui proses perundingan. Perjanjian kerja bersama harus disahkan oleh pihak pengusaha dan pihak pemerintah. Setiap perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama (PKB) dianggap sebagai undang-undang internal yang wajib dipatuhi oleh kedua belah pihak. Jika terjadi pelanggaran, pihak yang dirugikan dapat menuntut pelaku pelanggaran.

c. Lembaga Kerjasama Bipartit<sup>37</sup>

Adalah forum komunikasi dan konsultasi bersifat harmonis antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Anggota Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari perwakilan pekerja dan perwakilan pengusaha dengan kedudukan yang setara. Masalah yang dibahas dalam lembaga ini berkaitan dengan produktivitas, bukan masalah hak-hak pekerja yang belum terpenuhi. Ketua lembaga ini dapat berasal dari perwakilan pekerja atau perwakilan pengusaha. Diskusi dalam lembaga ini lebih bersifat konsultatif, bukan tuntutan. Lembaga ini sangat efektif dalam menciptakan kerjasama yang harmonis antara kedua belah pihak.

<sup>36</sup> Abdul Khakim, *Loc. cit.*, h. 81–83.

<sup>37</sup> Siti Hajati dan Ahmad Jazuli, “Peran LKS Bipartit dalam Hubungan Industrial Pasca Cipta Kerja,” *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 30, no. 2 (2024): h. 247–249.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Peraturan Perusahaan<sup>38</sup>

Merupakan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan terkait syarat kerja. Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja, perusahaan merancang sendiri aturan kerja yang tetap memperhatikan ketentuan normatif hukum ketenagakerjaan. Peraturan perusahaan biasanya dibuat oleh perusahaan besar atau perusahaan yang sudah mampu memberikan kesejahteraan kepada pekerjanya, sehingga pekerja menganggap tidak perlu adanya serikat pekerja karena hak-hak dan kepentingan mereka sudah terpenuhi.

#### e. Pendidikan Hubungan Industrial<sup>39</sup>

Adalah cara untuk memberikan pemahaman tentang hubungan industrial baik bagi pekerja maupun pihak manajemen perusahaan. Pendidikan ini dapat dilakukan oleh pemerintah atas undangan dari pihak pengusaha atau pekerja. Pelaksanaan ketenagakerjaan dapat dilakukan sendiri oleh para pihak, atau dengan mengundang masing-masing organisasi, seperti pendidikan oleh Dewan Pimpinan Kabupaten/Kota (DPK) serikat pekerja atau dari Asosiasi Pengusaha.

#### f. Lembaga Penyelesaian Perselisihan<sup>40</sup>

Apabila suatu masalah ketenagakerjaan tidak bisa diselesaikan oleh kedua belah pihak, maka masalah tersebut diselesaikan oleh pegawai

<sup>38</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2023), h. 98–100

<sup>39</sup> Raden Ani Santoso dkk., *Relasi Industrial dan Dialog Sosial di Indonesia* (Yogyakarta: Deepublish, 2023), h. 134–136

<sup>40</sup> Aloysius Situmorang dkk., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2023), h. 201–205.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perantara dari Departemen Tenaga Kerja. Jika tidak bisa diatasi melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah (P4D) atau Tingkat Pusat (P4P), maka setelah undang-undang baru mengenai perselisihan hubungan industrial disahkan, masalah dapat diselesaikan melalui empat bentuk, yaitu: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan<sup>41</sup>

Peraturan yang merupakan ketentuan normatif dari pemerintah yang wajib dilaksanakan oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja, dimana bagi yang melanggarnya dapat dikenakan sanksi hukum atau dituntut.

h. Lembaga Tripartit<sup>42</sup>

Yaitu forum konsultasi antara wakil-wakil pekerja, Asosiasi Pengusaha, dan pemerintah. Fungsinya adalah membantu pemerintah merumuskan kebijakan ketenagakerjaan secara umum dan menyelesaikan masalah-masalah hubungan industrial. Lembaga ini cukup penting dalam pengambilan keputusan mengenai masalah ketenagakerjaan, bahkan di tingkat daerah, lembaga ini memiliki peran dalam mengusulkan ketentuan upah minimum kota atau kabupaten. Lembaga Tripartit adalah lembaga yang mandiri dan memiliki otonomi sendiri, tidak ada hubungan secara struktural dengan instansi atau lembaga lainnya. Untuk tugasnya, lembaga ini

<sup>41</sup> Abdul Khakim, *Loc. cit.*, h. 59–60.

<sup>42</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori* (Medan: Pusaka Prima, 2023), h. 143–145.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mengundang tenaga ahli dari universitas atau badan-badan lainnya.

i. Asosiasi Pengusaha<sup>43</sup>

Sama seperti para pekerja yang memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja, demikian juga para pengusaha memiliki hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha terdiri dari perusahaan-perusahaan yang menggabungkan diri untuk memperoleh bantuan apabila menghadapi masalah-masalah hubungan industrial. Tujuan lain adalah menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan, serta kegairahan kerja dan usaha dalam pembinaan hubungan industrial dan ketenagakerjaan, serta mengusahakan peningkatan produksi dan produktivitas kerja sebagai sarana mewujudkan pembangunan nasional. Contoh dari asosiasi pengusaha yang lebih fokus pada masalah-masalah ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia atau disingkat Apindo.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau disebut juga pemecatan adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Yang mana pengakhiran pekerjaan ini dapat menyebabkan terputusnya sumber biaya kehidupan sehari-hari bagi para

<sup>43</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2013), h. 149–150.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja/ buruh dan juga keluarganya, dan juga terputusnya kemampuan membiayai sekolah anak-anak dan lain-lain.<sup>44</sup>

Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu kondisi tertentu yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Dalam jalur hukum ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah langkah terakhir yang diambil setelah berbagai upaya dilakukan tetapi tidak memperoleh hasil yang diinginkan. Pasal 151 Ayat 2 dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa jika semua usaha telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari, maka rencana pemutusan harus dinegosiasikan antara pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja yang bersangkutan jika pekerja tersebut bukan anggota serikat.<sup>45</sup>

Manulang (1998) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memiliki beberapa makna, yaitu:<sup>46</sup>

- a. *Termination*, berakhirnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.

<sup>44</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1994), h. 143

<sup>45</sup> Salinan resmi *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, diakses melalui sistem dokumentasi hukum nasional JDIH Pemerintah Indonesia, khususnya Bagian Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (2)

<sup>46</sup> M. Manulang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998), h. 150–155

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. *Dismissal*, berakhirnya hubungan kerja karena karyawan melakukan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
- c. *Redundansi*, karena perusahaan melakukan perkembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang yang menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berakibat pada pengangguran tenaga kerja.
- d. *Retrenchment*, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 mensyaratkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan setelah adanya keputusan dari lembaga yang menyelesaikan konflik ketenagakerjaan, yaitu pengadilan mediator atau konsiliator, sementara jalur pengadilan dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dianggap sebagai sesuatu yang tidak diinginkan oleh para pekerja. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, termasuk pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, harus berusaha agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak terjadi.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Husni, Lalu. *Loc. cit*, h. 175

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Husni dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi menyebutkan bahwa kajian Hukum Ketenagakerjaan /Ketenagakerjaan mencakup beberapa jenis pemutusan hubungan kerja antara lain<sup>48</sup>:

- a. Pemberhentian pekerjaan oleh atasan atau perusahaan.
- b. Pekerjaan karyawan terhenti.
- c. Berdasarkan ketentuan hukum, pemutusan hubungan kerja otomatis terjadi.
- d. Pemutusan hubungan kerja melalui keputusan pengadilan.

Perusahaan dapat memilih untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan yang terbukti melakukan pelanggaran berat. Bukti yang cukup harus mendukung pelanggaran berat ini. Adapun hal-hal yang dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut<sup>49</sup>:

- a. Pencurian, penipuan, atau penyalahgunaan sumber daya dan /atau uang perusahaan.
- b. Penyebaran data tidak benar atau palsu yang merugikan perusahaan.
- c. Bekerja dalam keadaan mabuk, menggunakan atau mengedarkan narkoba, obat-obatan psikotropika, dan zat beracun lainnya.
- d. Bertindak tidak pantas atau bertaruh di tempat kerja.
- e. Di tempat kerja, pria menyerang, menyakiti, mengancam, atau meneror rekan kerja atau pemilik bisnis.

<sup>48</sup> *Ibid*, h. 177.

<sup>49</sup> *Ibid*, h. 177-178



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Menyarankan kepada pemilik bisnis atau rekan kerja untuk melakukan aktivitas yang melanggar hukum.
- g. Merusak atau sengaja membiarkan properti perusahaan dalam kondisi berbahaya yang dapat menyebabkan kerusakan.
- h. Dengan mengabaikan atau sengaja membiarkan rekan kerja atau pemilik bisnis terjebak dalam situasi berbahaya di tempat kerja.
- i. Kecuali untuk kepentingan nasional, mengungkapkan atau memberikan akses kepada pihak luar terhadap data perusahaan yang bersifat rahasia yang tidak dimaksudkan untuk diketahui publik.
- j. Melakukan tindakan lain di perusahaan yang dapat dihukum dengan hukuman penjara lima tahun atau lebih.

#### **4. Fiqih Siyasah**

##### **a. Defenisi dan Ruang Lingkup Fiqih Siyasah**

Dalam bahasa Arab, kata "fiqh" berarti memahami, mengetahui, atau mengerti secara dalam. Secara umum, fiqh merujuk pada pemahaman yang mendalam tentang maksud perkataan dan perbuatan manusia. Fiqh Siyasah adalah bagian dari hukum Islam yang membahas cara mengatur kehidupan manusia dalam berbangsa agar mencapai kemaslahatan.<sup>50</sup>

Fiqh Siyasah adalah cabang ilmu fiqh yang mempelajari cara mengatur dan mengelola kehidupan manusia dalam sebuah negara agar mencapai kemaslahatan. Secara bahasa, kata "fiqh" berarti

<sup>50</sup> Suyuti, H. *Fiqh Siyasah: Pengertian, Dimensi, dan Ruang Lingkup*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 21–23.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemahaman yang dalam. Dalam Al-Qur'an, akar kata "fa-qa-ha" digunakan untuk menjelaskan pemahaman, baik yang bersifat lahiriah maupun yang lebih dalam. Fiqh mencakup pemahaman yang menghubungkan aspek lahiriah dengan aspek batiniah. Menurut Al-Tirmidzi, memahami sesuatu secara fiqh berarti memahami sampai pada inti dan kedalaman maknanya.<sup>51</sup>

Kata siyasah berasal dari kata sasa yang berarti mengatur, mengurus, dan memerintah. Siyasah juga berkaitan dengan politik, pemerintahan, dan pembuatan kebijakan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan siyasah adalah mengatur dan membuat kebijakan terkait hal-hal politis demi mencapai kemaslahatan.<sup>52</sup>

Secara terminologis, Abdul Wahhab Khallaf mendefinisikan siyasah sebagai pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban, kemaslahatan, serta mengatur keadaan. Sementara itu, Louis Ma'luf menyatakan bahwa siyasah adalah usaha untuk menciptakan kemaslahatan bagi manusia dengan membimbing mereka menuju jalan kebaikan.<sup>53</sup>

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa fiqh siyasah adalah cabang ilmu fiqh yang membahas pengaturan kehidupan manusia dalam konteks bernegara dan bermasyarakat demi mencapai kemaslahatan. Dalam fiqh siyasah, para ulama

<sup>51</sup> Amir Syarifuddin. *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2022), h. 5.

<sup>52</sup> Muhammad Iqbal. *Fiqh Siyasah: Teori dan Praktik Politik dalam Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h. 12.

<sup>53</sup> Abdul Wahhab Khallaf. *Ilmu Ushul Fiqh (terj. Moh. Zuhri)*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1997), h. 45

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mujtahid berusaha menggali sumber-sumber hukum Islam, seperti Al-Qur'an dan Sunnah, yang relevan dengan kehidupan politik dan sosial masyarakat. Aspek fiqh siyasah ini penting karena memberikan landasan hukum bagi pengaturan pemerintahan dan kebijakan yang adil serta bermanfaat bagi masyarakat luas. Pembahasan fiqh siyasah mencakup berbagai masalah politik, pemerintahan, dan hubungan sosial yang diperlukan untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera dan adil sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Fiqh siyasah khususnya mengkaji tentang pengelolaan pemerintahan, struktur kekuasaan, dan kebijakan publik yang berpedoman pada prinsip-prinsip syariah. Tujuannya adalah untuk mencapai kebaikan umum (*jalb al-mashalih*) dan menghindari keburukan (*dar' al-mafasid*).<sup>54</sup> Secara teoritis didasarkan pada *Al-Ahkam As-Sulthaniyyah* yang ditulis oleh Imam Al-Mawardi, yang menekankan bahwa otoritas harus memiliki landasan syar'i dan harus dijalankan dengan prinsip-prinsip keadilan serta perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, kekayaan, dan kehormatan. Lebih lanjut, ide-ide reformis Rasyid Ridha menyoroti betapa pentingnya membuat perubahan dalam administrasi Islam untuk mencocokkan tuntutan zaman kontemporer tanpa menyimpang dari maqashid syariah.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah: Konteks dan Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Preada Media, 2023), h. 17–18.

<sup>55</sup> Ridha, Rasyid. *Islam dan Tata Negara Modern*, terjemahan Indonesia, (Jakarta: Mizan Publishing, 2024), h. 42–45.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sektor Fiqh Siyasah mencakup beberapa bidang utama:

- 1) *Siyasah Dusturiyyah* mengatur konsep-konsep konstitusional dan supremasi hukum;
- 2) *Siyasah Tanfidziyyah* membahas kekuasaan eksekutif dalam pelaksanaan kebijakan publik;
- 3) *Siyasah Qadha'iyyah* mengelola sistem penegakan dan mekanisme untuk pengawasan hukum;
- 4) *Siyasah Maliyah* mencakup keuangan nasional termasuk anggaran dan redistribusi ekonomi;
- 5) *Siyasah Idariyyah* berkaitan dengan administrasi dan lembaga. Semua aspek ini bertujuan untuk membangun sistem kekuasaan yang adil, partisipatif, dan bertanggung jawab yang berpusat pada kesejahteraan sosial.

#### b. Prinsip Dasar Fiqih Siyasah dalam Hubungan Kerja

Prinsip-prinsip utama Fiqih Siyasah yang diterapkan dalam analisis hubungan industrial adalah:

- 1) Prinsip Keadilan (*Al-'Adl*)

Berdasarkan penelitian hukum politik Islam, asas keadilan (*al-'adl*) dalam konteks ketenagakerjaan menempatkan pengusaha sebagai orang yang diberi wewenang administratif yang harus memperlakukan pekerja secara adil, setara dalam hal martabat manusia, sehingga melindungi hak-hak ekonomi mereka.<sup>56</sup>

Dalam surat An-Nisa: 58, yang berbunyi,

<sup>56</sup> Iqbal, Muhammad, *Fiqh Siyasah dalam Relasi Industrial*, (Jakarta: Amzah, 2024), h.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Artinya: " Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat"<sup>57</sup>

Al-Qur'an meletakkan landasan normatifnya. Selain itu, surat Al-Mā'idah: 8 menyatakan,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَمِنُوا قَوَامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا إْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: " Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan,"<sup>58</sup>

yang menurut ulama berlaku pada seluruh relasi yang mengandung keputusan kuasa, termasuk relasi kerja.

Sesuai dengan hadis Nabi ﷺ, yang berbunyi:

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " :أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: "Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhum berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda

<sup>57</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Persempurnaan 2024 (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2024), h. 84

<sup>58</sup> *Ibid*, h. 108

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

"Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering."  
(HR Ibnu Majah).<sup>59</sup>

Para fuqaha menafsirkan ini sebagai sebuah perintah untuk segera memenuhi hak dan larangan menunda pembayaran secara semena-mena<sup>60</sup>. Nabi ﷺ pun bersabda,

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ. فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ، وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَةَ، وَلِإِجْدَ أَخَذَكُمْ شَفْرَتَهُ، وَلِإِخْرَاجِ دَبِيحَتِهِ) رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Artinya: "Dari Abu Ya'la Syaddad bin Aus radhiyallahu 'anhu dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam, beliau bersabda: "Sesungguhnya Allah subhanahu wa ta'ala telah menetapkan perbuatan ihsan (baik) pada tiap-tiap sesuatu. Jika kalian membunuh, maka bunuhlah dengan cara yang baik, jika kalian menyembelih, maka sembelihlah dengan cara yang baik, hendaklah salah seorang di antara kalian menajamkan pisanya dan menenangkan sembelihannya." (HR Muslim).<sup>61</sup>

Hal ini sebagian besar ulama menggunakan dasar prinsip keadilan universal dalam setiap tindakan organisasi. secara umum para ulama sepakat bahwa kontrak kerja (*ijārah*) harus terbebas dari unsurnya, ketidakjelasan hak, dan pemutusan sepihak tanpa upaya penyelesaian yang lebih memadai terlebih dahulu. Dalam kondisi perusahaan yang sulit, pengusaha harus

<sup>59</sup> Ibnu Mājah, *Sunan Ibnu Mājah*, terj. Ahmad Zaidun dan Sholahuddin, jilid II (Jakarta: Pustaka Azzam, 2013), h. 817, Kitab *ar-Ruhūn*, Hadits No. 2443.

<sup>60</sup> Muḥammad bin Ismā'īl aṣ-Ṣan'ānī, *Subul al-Salām Syarḥ Bulūgh al-Marām*, terj. Darus Sunnah, jilid I (Jakarta: Darus Sunnah, 2013), h. 201–203.

<sup>61</sup> Muslim bin al-Ḥajjāj, *Shahih Muslim*, terj. Imam Nawawi (Jakarta: Darus Sunnah, 2013), jilid III, h. 1517, Kitab *ash-Shayd wa adz-Dzabā'ih*, Hadits No. 1955



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencari taktik efisiensi sebagai pengganti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), selagi masih bisa dilakukan.<sup>62</sup>

#### 2) Prinsip Kemaslahatan (*Al-Maslahah*)

Berdasarkan kajian *maqāṣid al-sharī'ah*, prinsip kerugian dalam pengelolaan sumber daya manusia menunjukkan bahwa setiap kebijakan suatu organisasi termasuk keputusan pengusaha mengenai personel harus memberikan prioritas pada menjaga kelangsungan hidup para pekerja, stabilitas sosial, dan pencegahan kerugian kolektif<sup>63</sup>. Hal ini sejalan dengan perintah dalam Al-Qur'an pada surah Al-Baqarah:185,

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَاتٍ مِّنَ الْهُدَى وَالْفُرْقَانِ  
فَمَن شَهِدَ مِنْكُمُ الشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ وَمَن كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَى سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ  
أُخَرٍ يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا الْعِدَّةَ وَلِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عَلَى  
مَا هَدَيْكُم وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: " Bulan Ramadan adalah (bulan) yang di dalamnya diturunkan Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia dan penjelasan-penjelasan mengenai petunjuk itu serta pembeda (antara yang hak dan yang batil). Oleh karena itu, siapa di antara kamu hadir (di tempat tinggalnya atau bukan musafir) pada bulan itu, berpuasalah. Siapa yang sakit atau dalam perjalanan (lalu tidak berpuasa), maka (wajib menggantinya) sebanyak hari (yang ditinggalkannya) pada hari-hari yang lain. Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesukaran. Hendaklah kamu mencukupkan

<sup>62</sup> Kaidah keadilan universal dalam perbuatan lembaga, *Kaidah Fiqhiyyah Ekonomi Klasik & Kontemporer*, h.61-65

<sup>63</sup> Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 177–178.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*bilangannya dan mengagungkan Allah atas petunjuk-Nya yang diberikan kepadamu agar kamu bersyukur.*"<sup>64</sup>

yang para mufasir di Indonesia menjelaskan sebagai kebijakan lembaga yang meringankan kesulitan yang dialami oleh manusia. Juga menegaskan,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”<sup>65</sup>

Para fuqaha mengartikan hal ini sebagai suatu proses penyelesaian konflik dengan mengacu pada manfaat dan bukan pada keputusan sepihak yang dapat merugikan hubungan dalam industri. Dalam konteks praktik hubungan industrial, semangat kesejahteraan digarisbawahi dalam sabda Nabi Muhammad SAW,

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ سَعْدِ بْنِ مَالِكٍ بْنِ سِنَانٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ) حَدِيثٌ حَسَنٌ رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ، وَالدَّارَقُطْنِيُّ وَغَيْرُهُمَا مُسْنَدًا، وَرَوَاهُ مَالِكٌ فِي الْمَوْطَأِ مُرْسَلًا عَنْ عَمْرِو بْنِ

<sup>64</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Persempurnaan 2024 (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2024), h. 28

<sup>65</sup> *Ibid*, h. 84

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

يَخْيَى عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَسْقَطَ أَبَا سَعِيدٍ، وَلَهُ طَرُقٌ يُقَوِّي بَعْضُهَا بَعْضًا.

Artinya: “Dari Abu Said Sa’ad bin Malik bin Sinan Al Khudry radhiyallahu ‘anhu, bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: ”Tidak boleh melakukan sesuatu yang berbahaya dan menimbulkan bahaya bagi orang lain.” (Hadits hasan diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Ad Daruquthni dan lainnya dengan sanad bersambung. Diriwayatkan juga oleh Malik dalam Al Muwatha’ dari Amr bin Yahya dari ayahnya dari Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam secara mursal karena menggugurkan (tidak menyebutkan) Abu Sa’id. Hadits ini memiliki beberapa jalan yang saling menguatkan)” (HR. Ibnu Mājah)<sup>66</sup>

yang dimaknai oleh para ulama di Indonesia sebagai prinsip untuk mencegah pengambilan keputusan institusional yang mengancam kelangsungan hidup pekerja dan keluarga. Hadits yang lain juga menyatakan,

أَلَا أَنْبِئُكُمْ بِخَيْرِكُمْ؟ قَالُوا: نَعَمْ يَا رَسُولَ اللَّهِ. قَالَ: خَيْرُكُمْ أَطْوَلُكُمْ أَعْمَارًا، وَأَحْسَنُكُمْ أَعْمَالًا

Artinya: "Maukah aku tunjukkan manusia terbaik di antara kalian? Mereka menjawab: “Ya, wahai Rasulullah.” Beliau bersabda: “Manusia terbaik di antara kamu adalah yang paling panjang usianya dan semakin baik amalnya” (HR. Ahmad)<sup>67</sup>

yang jadi dasar etis banyak pemikir manajemen Islam di Indonesia bahwa pengusaha harus memilih kebijakan yang paling menguntungkan dan berdampak sosial terkecil. Dalam konteks fiqh *ijārah* (kontrak kerja), sebagian besar ulama berpendapat bahwa hubungan kerja adalah suatu kesepakatan

<sup>66</sup> Ibnu Mājah, *Sunan Ibnu Mājah*, terj. Ahmad Zaidun dan Sholahuddin, jilid II (Jakarta: Pustaka Azzam, 2013), h. 785, Hadits No. 2341.

<sup>67</sup> Ahmad bin Hanbal, *Musnad Ahmad*, terj. Tim Pustaka Azzam, jilid III (Jakarta: Pustaka Azzam, 2009), h. 125, Hadits No. 7212



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termasuk amanah *al-idārah* (tanggung jawab manajemen) dari pihak pengusaha.

### 3) Prinsip Musyawarah (*Syura*)

Musyawarah (*syura*) merupakan salah satu prinsip fundamental dalam Islam yang berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian persoalan secara kolektif, rasional, dan adil. *Syura* tidak hanya dipahami sebagai bentuk diskusi biasa, tetapi sebagai proses pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi, pertimbangan kepentingan bersama, serta penghormatan terhadap pendapat orang lain. Nilai musyawarah bersumber dari Al-Qur'an, sebagaimana termaktub dalam QS. Ash-Shura ayat 38 yang menyatakan bahwa:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: *(juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka.*<sup>68</sup>

Ayat ini menunjukkan bahwa *syura* bukan sekadar anjuran sosial, tetapi merupakan karakteristik utama masyarakat beriman dalam mengatur urusan bersama.

Dalam konteks tata kelola sosial maupun kelembagaan, musyawarah dipahami sebagai proses deliberatif yang

<sup>68</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Loc.cit*, h. 484

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menekankan pencarian solusi terbaik (*khiyar al-ra'yi*) dengan mempertimbangkan kebaikan umum (*maslahah 'ammah*). Menurut al-Mawardi, musyawarah merupakan metode yang digunakan Rasulullah saw. dalam memutuskan perkara yang tidak terdapat nash secara eksplisit<sup>69</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa syura memiliki fungsi ijtihadiyah, yaitu membantu menentukan pilihan kebijakan agar tetap berada dalam koridor keadilan dan kemaslahatan.<sup>69</sup>

Prinsip musyawarah juga berfungsi untuk menghindari keputusan sepihak yang dapat menimbulkan kedzaliman atau ketidakpuasan. Para ulama menyebutkan bahwa syura menjadi sarana menggabungkan berbagai sudut pandang sehingga keputusan yang diambil lebih matang dan minim risiko kesalahan. Harun Nasution menegaskan bahwa musyawarah mencerminkan nilai demokratis dalam Islam, karena keputusan tidak bertumpu pada satu individu, tetapi hasil kesepakatan bersama<sup>70</sup>. Dengan demikian, syura menjadi instrumen penting dalam mewujudkan keadilan, harmoni sosial, dan tata kelola pemerintahan maupun organisasi yang sehat.

Dalam praktik hubungan industrial atau pengelolaan dunia usaha modern, prinsip musyawarah dapat diterjemahkan sebagai

<sup>69</sup> Al-Mawardi, *Al-Ahkam As-Sulthaniyyah*, terj. Abdul Halim (Jakarta: Darul Falah, 2002), h. 29–30.

<sup>70</sup> Harun Nasution, *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya*, (Jakarta: UI Press, 1985), h. 67.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses dialog dua arah antara pimpinan dan pekerja. Melalui mekanisme musyawarah, pihak-pihak yang terlibat dapat menemukan titik tengah dalam penyelesaian konflik, pengambilan kebijakan, hingga pencegahan perselisihan ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Quraish Shihab yang menjelaskan bahwa syura adalah proses berfikir bersama untuk mencapai keputusan yang paling bijaksana dan paling sedikit menimbulkan mudharat.<sup>71</sup>

Secara keseluruhan, syura adalah prinsip yang tidak hanya bernilai religius tetapi juga aplikatif dalam berbagai aspek kehidupan. Dengan menerapkan musyawarah, keputusan dapat ditempuh melalui cara yang adil, inklusif, dan mempertimbangkan suara seluruh pihak yang berkepentingan.

Oleh karena itu, keputusan sepihak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mencari alternatif efisiensi yang masuk akal dianggap tidak sesuai dengan *maqāṣid syarī'ah* karena dapat merugikan jiwa, harta benda, dan stabilitas sosial.<sup>72</sup> Melalui keputusan Majelis Ulama Indonesia, pandangan ijtihad ulama kontemporer di Indonesia juga menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seharusnya menjadi tindakan terakhir yang hanya bisa dilakukan jika semua

<sup>71</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Berbagai Persoalan Umat*, (Bandung: Mizan, 2007), h. 431.

<sup>72</sup> Pettalongi, et al., *Manajemen SDM & Kebijakan Tenaga Kerja*, (Palu: Repository UIN Darussalam Palu, 2024), h. 97–103.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemungkinan efisiensi lainnya seperti pemotongan biaya operasional, penyesuaian jam kerja, penangguhan tunjangan non-pokok, dan dialog bipartit telah diupayakan secara menyeluruh dan transparan untuk *maslahat* yang lebih luas; dengan demikian, beban hilangnya mata pencaharian tidak seluruhnya ditanggung oleh pekerja.

**c. Konsep Siyasah Dusturiyah**

Siyasah dusturiyah adalah bagian dari fiqh siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam bagian ini dibahas antara lain konsep-konsep tentang konstitusi (termasuk undang-undang dasar negara dan sejarah munculnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (cara pembuatan undang-undang), serta lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam sistem perundang-undangan tersebut.<sup>73</sup> Tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan adalah agar dapat memberikan kemaslahatan bagi manusia dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusia.

Fiqh siyasah dusturiyah meliputi berbagai aspek kehidupan yang sangat luas dan rumit. Meskipun demikian, secara umum disiplin ini mencakup beberapa hal berikut:<sup>74</sup>

- 1) Topik dan lingkup pembahasan

<sup>73</sup> Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), h.

<sup>74</sup> H.A.Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2003), h. 47

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Isu mengenai *imamah*, hak, dan kewajiban imam
- 3) Masalah mengenai rakyat, posisi mereka, serta hak-hak mereka
- 4) Isu mengenai *bai'at*
- 5) Topik mengenai *waliyul ahdi*
- 6) Masalah mengenai perwakilan
- 7) Isu mengenai *ahlul halli wal aqdi*
- 8) Masalah mengenai *wizarah* dan perbandingannya

Dalam fiqh *siyasah dusturiyah*, umumnya tidak dapat dipisahkan dari dua hal utama: pertama, dalil-dalil umum, seperti ayat-ayat Al-Qur'an, hadis, *maqosid syariah*, serta semangat ajaran Islam dalam mengatur masyarakat, yang tidak pernah berubah meskipun terjadi perubahan di masyarakat.

Karena dalil-dalil umum ini menjadi faktor penggerak dalam mengubah masyarakat. Kedua, aturan-aturan yang dapat berubah sesuai dengan perubahan situasi dan kondisi, termasuk hasil ijtihad ulama, meskipun tidak semua aturan dapat berubah.<sup>75</sup> Dilihat dari sudut pandang lain, fiqh *siyasah dusturiyah* dapat dibagi menjadi empat bidang, yaitu:<sup>76</sup>

- 1) Bidang *siyasah tasyri'iyah*, yang mencakup persoalan *ahl al-hall wa al-'aqd*, perwakilan rakyat, serta hubungan antara muslim dan nonmuslim dalam suatu negara. Contohnya

<sup>75</sup> *Ibid*, h. 47-48

<sup>76</sup> *Ibid*, hlm. 48

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termasuk Undang-Undang Dasar, undang-undang, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah, dan lain sebagainya.

- 2) Bidang *siyasah tanfidhiyyah*, yang mencakup persoalan *imamah, bai'ah, wuzarah, waliy al-ahdi*, dan hal-hal terkait lainnya.
- 3) Bidang *siyasah qadha'iyah*, yang mencakup berbagai masalah dalam bidang peradilan.
- 4) Bidang *siyasah idariyyah*, yang mencakup masalah administratif dan kepegawaian.

Dalam rangka menciptakan kemaslahatan bagi seluruh manusia, negara memiliki tugas-tugas penting untuk merealisasikan tujuan tersebut. Tugas utama negara dalam hal ini terdapat tiga yakni,

*Pertama* adalah tugas menciptakan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan ajaran Islam. Untuk melaksanakan tugas ini, negara memiliki kewenangan legislatif (*al-sulthah al-tasyri'iyah*). Dalam hal ini, negara memiliki hak untuk melakukan interpretasi, analogi, serta inferensi terhadap nash-nash Al-Qur'an dan Hadis. Interpretasi adalah upaya negara untuk memahami serta menemukan makna sebenarnya dari tuntutan hukum yang disampaikan dalam nash-nash tersebut. Analogi adalah metode Qiyas yang merujuk pada hukum yang memiliki nash. Metode ini mengembangkan hukum berdasarkan kesamaan sebab hukum.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sementara inferensi adalah metode pembuatan perundang-undangan dengan memahami prinsip-prinsip syariah dan kehendak syariah (Allah). Jika tidak ada nash sama sekali, maka wilayah kekuasaan legislatif lebih luas dan besar, selama tidak menyimpang dari prinsip-prinsip ajaran Islam tersebut.<sup>77</sup>

Dalam sejarah, kekuasaan legislatif ini pernah dilaksanakan oleh lembaga *ahl al-hall wa al-'aqd*. Di masa kini, lembaga ini biasanya berbentuk majelis *syura* (parlemen).

*Kedua*, tugas melaksanakan undang-undang. Untuk menjalankan tugas ini, negara memiliki kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidiyah*). Di sini, negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mewujudkan undang-undang yang telah disusun. Dalam hal ini, negara menerapkan kebijakan yang berkaitan dengan dalam negeri maupun hubungan internasional. Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah (kepala negara) yang dibantu oleh para pembantunya (kabinet atau dewan menteri) yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing negara Islam. Kebijaksanaan politik dalam kekuasaan eksekutif harus sesuai dengan semangat nash dan kemaslahatan.<sup>78</sup>

*Ketiga*, tugas mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah dibuat oleh lembaga legislatif. Tugas ini dilakukan oleh lembaga yudikatif (*al-sulthah al-qadha'iyah*).

<sup>77</sup> Muhammad Iqbal, *Op.cit*, h. 157-158

<sup>78</sup> *Ibid*, h. 158

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini mencakup wilayah *al-hisbah* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), wilayah *al-qadha'* (lembaga peradilan yang memutuskan perkara antar warga, baik perdata maupun pidana), dan wilayah *al-mazhalim* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat negara, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan atau melanggar hak warga, serta perbuatan pejabat negara yang melanggar HAM).<sup>79</sup>

#### B. Dasar Hukum

##### 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 merupakan bentuk pengesahan dari Peraturan Presiden No. 2 Tahun 2023 yang menjadi undang-undang tetap, sekaligus menjadi dasar bagi reformasi regulasi di bidang ketenagakerjaan nasional. Regulasi ini menggunakan pendekatan omnibus law untuk menyederhanakan berbagai peraturan yang berlaku di berbagai sektor seperti perizinan, investasi, perpajakan, serta hubungan industrial dan ketenagakerjaan.<sup>80</sup>

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), UU ini menegaskan bahwa PHK hanya boleh dilakukan sebagai langkah terakhir,

<sup>79</sup> *Ibid*, h. 160

<sup>80</sup> Bivitri Susanti, *Omnibus Law dan Reformasi Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Puskapol UI, 2024), h. 4–6.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setelah semua upaya pencegahannya telah dilakukan oleh pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah.

Ketentuan terkait upaya pencegahan PHK diatur secara jelas dalam Pasal 151 ayat (1), sedangkan Pasal 151 ayat (2) menyatakan bahwa jika PHK tidak dapat dihindari, rencana PHK harus dibicarakan terlebih dahulu secara bipartit antara pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja yang terkena PHK.<sup>81</sup>

Selanjutnya, Pasal 151 ayat (3) dan (4) menekankan bahwa jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka proses harus dilanjutkan ke tahap penyelesaian perselisihan melalui mekanisme hubungan industrial sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>82</sup>

Meskipun UU ini telah menyusun prosedur PHK secara lebih terstruktur dan berbasis dialog, beberapa studi menyebutkan bahwa masih ada tantangan dalam penerapannya, terutama dalam hal pengawasan yang belum merata di tingkat daerah dan adanya kecenderungan perusahaan menggunakan alasan efisiensi tanpa memenuhi keharusan untuk melibatkan pekerja dalam upaya pencegahan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan UU No. 6 Tahun 2023 sangat bergantung pada peran pengawasan pemerintah, kekuatan dialog industrial, serta kepatuhan

<sup>81</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 151 ayat (2).

<sup>82</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 151 ayat (3)–(4).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengusaha untuk melibatkan pekerja melalui proses bipartit sebelum PHK dilakukan.<sup>83</sup>

Dengan demikian, kehadiran UU No. 6 Tahun 2023 tidak hanya menata cara mengadakan PHK secara normatif, tetapi juga menegaskan bahwa PHK harus dilakukan melalui proses musyawarah, memiliki alasan yang jelas dan terukur, serta terus dikaitkan dengan perlindungan hak-hak pekerja dan mitigasi dampak sosial akibat kehilangan pekerjaan.

#### a. Ketentuan Pengelolaan Pencegahan PHK dalam UU Cipta Kerja

Dalam konteks reformasi hubungan industrial di Indonesia, UU Cipta Kerja yang disahkan kembali melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus menjadi pilihan terakhir setelah segala upaya efisiensi dan retensi dilakukan<sup>84</sup>. Hal ini berarti bahwa pengusaha tidak hanya bertanggung jawab untuk menawarkan proses hukum namun juga menjaga kontak industrial yang mengutamakan pencegahan dan penghentian pekerjaan. Kebijakan yang dapat ditempuh antara lain adalah efisiensi biaya operasional yang tidak mencakup pengurangan upah atau jumlah karyawan<sup>85</sup>, kebijakan skema pembagian waktu kerja (*work sharing*) serta pengurangan jam kerja sementara tanpa memutuskan

<sup>83</sup> Agusmidah, *Dinamika Hukum PHK dan Hubungan Industrial di Indonesia Pasca Cipta Kerja* (Medan: USU Press, 2022), h. 144–145.

<sup>84</sup> Efendi, Sutrisno. *Hubungan Industrial Kontemporer*, (Jakarta: Prenada Media, 2024), h. 42

<sup>85</sup> Rosyidi, Suherman. *Manajemen SDM dan Stabilitas Hubungan Kerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2024), h. 88–90.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

status karyawan sebagai langkah strategi untuk mengatasi kelebihan tenaga kerja pada bagian tertentu.

Selain itu, terdapat pengetatan dalam proses rekrutmen baru (*moratorium recruitment*) untuk menjaga keseimbangan distribusi tenaga kerja<sup>86</sup>, serta reorientasi jabatan melalui mutasi divisi dan rotasi kerja (*redployment/job-rotation*) agar karyawan tetap terlibat dalam proses produksi perusahaan<sup>87</sup>. Pandangan akademis memandang hal ini sebagai bentuk hubungan kerja yang responsif, humanistik, dan berfokus pada pendapatan yang melindungi pendapatan keluarga pekerja. Bagi perusahaan besar yang beroperasi di wilayah, stabilitas hubungan kerja di perusahaan sangat terkait dengan daya beli masyarakat, kestabilan keuangan keluarga, dan keharmonisan sosial di tingkat lokal, maka hal ini sangatlah penting. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen hubungan industrial, rendahnya tingkat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di bisnis-bisnis regional besar perlu diselidiki secara menyeluruh.

Lebih lanjut, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 juga menyoroti pentingnya hubungan antara kedua belah pihak sebagai langkah awal untuk menghindari konflik di dalam perusahaan. Perhatian manajemen terhadap komunikasi, dialog, dan musyawarah yang konsisten antara pengusaha dan karyawan sebelum timbul

<sup>86</sup> Nawawi, Hadari. *Manajemen SDM Berbasis Ekosistem Perusahaan*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2023), h. 5–7.

<sup>87</sup> Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Cipta Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2024), h. 112–114

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah merupakan ciri hubungan industrial yang baik. Lebih lanjut, undang-undang ini mengamankan perusahaan untuk menyediakan kursus peningkatan keterampilan dan pelatihan ulang agar pekerja dapat dipindahkan ke pekerjaan atau peran baru sesuai dengan kebutuhan industri dan perubahan perusahaan, tanpa kehilangan status kepegawaian mereka.

Sebagai jawaban etis untuk mengurangi jumlah karyawan bukan melalui pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba undang-undang ini juga menawarkan pensiun dini secara sukarela dan skema yang diberikan pada akhir masa kerja tanpa paksaan.<sup>88</sup> Dalam konteks hubungan industri, pendekatan ini dipandang sebagai tindakan manajemen yang proaktif dan adil yang, jika sukses diimplementasikan, bisa jadi contoh praktik terbaik dalam hubungan industri di perusahaan-perusahaan besar dengan banyak karyawan di Indonesia.<sup>89</sup>

**C Review Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Kelebihan Penelitian	Kekurangan Penelitian
1	Kiki Natalia (2021)	<i>Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang</i>	Pelaksanaan PHK di perusahaan berdasarkan hukum positif ketenagakerjaan	Analisis prosedur PHK dilakukan secara kritis dan berbasis data empiris, khususnya terkait ketidaksesuaia	Penelitian masih bersifat prosedural dan reaktif serta belum mengkaji kebijakan

<sup>88</sup> Wijayanti, Asri. *Mediasi dan Perundingan Bipartit dalam Pencegahan PHK*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2025), h. 23–25.

<sup>89</sup> Rosyidi, Suherman. *Model Best Practice Hubungan Industrial di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2025), h. 100–102.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Kelebihan Penelitian	Kekurangan Penelitian
1		<i>Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT "I" Klaten)</i> <sup>90</sup>		n praktik industrial di lapangan	manajerial preventif pra-PHK seperti retensi karyawan, strategi jam kerja, manajemen talenta, atau reskilling sebagai alternatif pencegahan PHK
2	Hendri Saleh (2016)	<i>Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Studi Perspektif Maqashid Syari'ah)</i> <sup>91</sup>	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme mediasi di tingkat dinas pemerintah daerah	Pemetaan regulasi dan praktik mediasi dilakukan secara rinci serta menegaskan peran strategis dinas ketenagakerjaan sebagai fasilitator perdamaian hubungan industrial	Berorientasi pada tata kelola instansi pemerintah dan tidak mengkaji studi kasus perusahaan swasta besar yang berhasil menjaga hubungan kerja tanpa PHK massal melalui

<sup>90</sup> Kiki Natalia, *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT "I" KLATEN)*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2021), <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/86648/Pelaksanaan-Pemutusan-Hubungan-Kerja-PHK-di-Perusahaan-Berdasarkan-Undang-Undang-Nomor-13-Tahun-2003-Tentang-Ketenagakerjaan-Studi-Kasus-di-PT-I-KLATEN>.

<sup>91</sup> Hendri Saleh, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Studi Perspektif Maqashid Syari'ah)*, (Yogyakarta: UIN sunan Kalijaga, 2016), [https://digilib.uin-suka.ac.id/22299/2/12380048\\_BAB-I\\_IV-atau-V\\_DAFTAR-PUSTAKA.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://digilib.uin-suka.ac.id/22299/2/12380048_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf?utm_source=chatgpt.com).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Kelebihan Penelitian	Kekurangan Penelitian
3	Choirunis a (2018)	<i>Perlindungan Hukum terhadap Karyawan atas PHK di Sektor Pangan di DKI Jakarta (Analisis Putusan MA No. 601 K/PDT.SUS/2010)</i> <sup>92</sup>	Perlindungan hukum pekerja pada saat terjadinya PHK di sektor pangan	Analisis hukum positif yang komprehensif dan sistematis serta kuat dalam menjelaskan mekanisme penyelesaian sengketa industrial melalui bipartit dan mediasi	kebijakan manajerial internal  Studi masih bersifat reaktif (pasca-PHK) dan belum membahas strategi internal perusahaan untuk mencegah PHK seperti kebijakan retensi, work-sharing, dan program peningkatan atau pengalihan kompetensi pekerja (re-skilling)

<sup>92</sup> Choirunis a, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan atas PHK di Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Analisis Putusan MA No. 601 K/PDT.SUS/2010)*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43029/1/CHOIRUNISA-FST.pdf>

### BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merujuk pada pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data, dengan tujuan untuk mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan, serta menemukan pengetahuan dan teori. Metode ini dirancang untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi berbagai masalah dalam kehidupan manusia.<sup>93</sup>

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan beberapa metode sebagai berikut:

#### A. Jenis dan Sifat Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yang merupakan metode penelitian kualitatif, yang berarti bahwa data dikumpulkan melalui pengamatan langsung untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, yang berfokus pada fenomena atau gejala alami dengan memanfaatkan kenyataan dan realitas yang ada di lapangan melalui penggalian data yang mendalam.<sup>94</sup>

Penelitian ini akan menguraikan Strategi Pengelolaan hubungan Industrial dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ada di PT Sumatra Timur Indonesia (STI), Kecamatan Kateman, dengan merujuk

<sup>93</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kombinasi, R&B Dan Penelitian Pendidikan)*, Ed. 3. Cet. 1. (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 2

<sup>94</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021), Cet. Ke-1, h. 30.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, serta menganalisisnya dari perspektif Siyash.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini bersifat Kualitatif atau bisa disebut juga deskriptif analitis, dengan tujuan untuk memberikan gambaran sekaligus analisis mengenai pelaksanaan ketentuan yang berlandaskan pada hukum yang berlaku. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan realitas yang terjadi dalam fenomena sosial, sehingga analisis yang dilakukan dapat menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum.<sup>95</sup>

**B. Informan Penelitian**

Informan adalah individu yang secara sengaja dipilih oleh peneliti karena memiliki pengetahuan, pengalaman, atau keterlibatan langsung dengan fenomena yang diteliti. Pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yakni penentuan subjek berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian.<sup>96</sup>

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 2 orang, yang terdiri dari satu Kepala Bidang Personalia/HRD dan satu orang staff Bidang Personalia PT Sumatra TimurIndonesia (STI)

**Tabel 1. Daftar Nama Informan**  
**Daftar Nama Informan**

NO	NAMA	JABATAN	NO.HP
1	Zainal Muhtarom	Kepala Departemen Personalia/HRD	081268628082
2	Leny Safitri	Staff Personalia	085216363465

<sup>95</sup> Ashofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2000), h. 19

<sup>96</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 300.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Data dan Sumber Data

Penelitian ini mengandalkan 3 (tiga) jenis data, yaitu:

- a. Data Primer: Data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya dengan dan tanpa perantara, prantara yang dimaksudkan disini adalah sebuah kuesioner yang akan diberikan kepada Narasumber untuk dijawab sebagaimana pertanyaan yang telah diberikan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari satu Kepala Bidang Personalia/HRD dan satu orang staff Bidang Personalia PT Sumatra TimurIndonesia (STI).
- b. Data Sekunder: Data yang didapatkan dari berbagai literatur yang mencakup pandangan para ahli hukum dan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder ini biasanya diperoleh melalui pembacaan buku serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu yang sedang dianalisis.
- c. Data Tersier: Data yang berfungsi sebagai pendukung bagi data primer dan sekunder. Data ini diperoleh dari sumber-sumber seperti kamus, buku teks, ensiklopedia, situs web, dan referensi lain yang relevan dengan masalah yang diteliti. Data tersier tidak berasal langsung dari sumber aslinya, tetapi menyajikan informasi yang sudah diproses.<sup>97</sup>

<sup>97</sup> Pujiati, "deepublish" (19 maret 2024), artikel dari <https://penerbitdeepublish.com/sumber=data-penelitian/> diakses 04 maret 2025.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik, antara lain:

#### 1. Wawancara

Metode ini melibatkan sesi tanya jawab secara langsung antara penulis dan responden/narasumber. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan satu Kepala Bidang Personalia/HRD dan satu orang staff Bidang Personalia PT Sumatra TimurIndonesia (STI).

Adapun Instrumen wawancara sebagai berikut:

- Jenis instrumen: wawancara semi-terstruktur
- Tujuan: menggali informasi terkait pengelolaan hubungan industrial dan upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

A. Identitas Informan	Jawaban
Nama	
Jabatan	
Lama Bekerja	
Bidang Tanggung Jawab di bagian personalia/HRD	
<b>B. Pertanyaan Wawancara</b>	
<b>I. Pengelolaan Hubungan Industrial di PT STI</b>	
1. Bagaimana sistem hubungan industrial yang di terapkan di PT STI?	
2. Apa saja bentuk komunikasi yang dilakukan antara menejemen dan karyawan?	
3. Apakah PT STI memiliki LKS Bipatrit atau forum komunikasi rutin?	
4. Bagaimana mekanisme penyampaian keluhan dari karyawan?	
<b>II. Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk)</b>	
1. Menurut Bapak/Ibu, apa prinsip perusahaan terhadap PHK?	
2. Apa langkah-langkah yang dilakukan	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan untuk mencegah PHK?	
3. Apakah ada program khusus bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja?	
4. Jika perusahaan mengalami penurunan ekonomi, langkah apa yang akan diambil oleh pihak HRD untuk tidak melakukan PHK?	
5. Apakah perusahaan mempunyai alternatif untuk menghindari PHK?	

#### 2. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah metode/teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dan dokumen, yang dapat mendukung penelitian serta sumber data yang diambil dari penelitian sebelumnya serta buku-buku yang memuat literatur terkait masalah yang sesuai dengan judul penelitian.<sup>98</sup>

#### 3. Studi Kepustakaan

Metode studi kepustakaan merupakan pendekatan penelitian yang melibatkan analisis dan peninjauan informasi yang telah ada. Sumber-sumber yang digunakan dalam metode ini berasal dari penelitian sebelumnya dan mencakup buku, jurnal ilmiah, artikel, serta sumber lainnya yang dianggap berkaitan dengan topik penelitian yang diangkat.

#### D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif. Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan mengintegrasikan hasil wawancara, baik yang tertulis maupun lisan, yang dicatat berdasarkan

<sup>98</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 64

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fakta-fakta yang ditemukan di lapangan.<sup>99</sup> Setelah seluruh data terkumpul, penulis akan menjelaskan secara rinci dan sistematis agar kesimpulan yang diambil mudah dipahami. Peneliti memilih teknik ini karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi yang terjadi selama penelitian, dan jenis penelitian ini berlandaskan pada pemahaman serta realitas sosial dalam konteksnya. Oleh karena itu, teknik analisis deskriptif kualitatif dianggap sangat sesuai untuk penelitian ini.<sup>100</sup>

<sup>99</sup> Latifah Uswatun, K. *Penelitian Kualitatif: Teknik Analisis Data Deskriptif*. <https://dqlab.id>. (2021, Desember 23). Diakses pada 2025, Februari 20

<sup>100</sup> Hartono, *Metodologi Penelitian*, (Pekanbaru: Zafana Publishing, 2019), Cet. Ke-1, h. 248

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengelolaan hubungan industrial dalam pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa perusahaan telah menerapkan strategi pengelolaan hubungan industrial yang efektif dan berorientasi pada pencegahan konflik. Perusahaan menempatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai langkah terakhir dan lebih mengutamakan pembinaan, pelatihan, rotasi jabatan, serta pendekatan komunikasi yang intens untuk membantu pekerja memperbaiki kinerja dan disiplin kerja.
2. Mekanisme penyelesaian keluhan dan perselisihan dilakukan melalui pendekatan internal yang cepat dan terstruktur, sehingga potensi konflik dapat diminimalisir sebelum berkembang menjadi permasalahan besar. Pengelolaan ini menunjukkan bahwa PT Sumatra Timurindonesia (STI) telah melaksanakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, baik secara administratif maupun substantif, termasuk keberadaan LKS Bipartit dan penerapan prinsip hubungan kerja yang harmonis, stabil, dan berkeadilan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Perspektif Fiqih Siyasa, pengelolaan hubungan industrial di PT Sumatra Timurindonesia (STI) mencerminkan pelaksanaan nilai-nilai *masalah* ‘amanah dan prinsip keadilan yang menjadi inti dalam tata kelola hubungan sosial menurut syariat. Upaya perusahaan dalam mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui berbagai strategi pembinaan dan perbaikan dipandang sebagai bentuk perlindungan terhadap jiwa dan harta pekerja, serta sejalan dengan kaidah “*dar’ul mafsadah muqaddam ‘ala jalbil mashalih*” yang mengutamakan pencegahan kerusakan sebelum mengejar manfaat. Dengan demikian, pengelolaan hubungan industrial yang dilakukan PT Sumatra Timurindonesia (STI) tidak hanya memenuhi tuntutan hukum positif, tetapi juga mencerminkan implementasi nilai-nilai syariat Islam yang menekankan keadilan, kemanusiaan, dan kesejahteraan masyarakat.

**B. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yakni sebagai berikut:

Pertama, bagi PT Sumatra Timurindonesia (STI), diharapkan agar perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan strategi pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah berjalan baik, termasuk meningkatkan program pengembangan kompetensi karyawan dan memperkuat mekanisme penyelesaian perselisihan secara internal. Perusahaan juga dapat memperluas dialog bipartit secara lebih rutin untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperkuat hubungan industrial yang harmonis dan mencegah kesalahpahaman antara pekerja dan manajemen.

Kedua, ke depannya perusahaan dapat semakin mengoptimalkan pelatihan dan peningkatan keterampilan karyawan agar lebih adaptif terhadap perkembangan kebutuhan operasional, sehingga risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat ketidaksesuaian kompetensi dapat diminimalisir.

Ketiga, bagi pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Kateman, penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan besar sehingga praktik hubungan industrial yang preventif dan berkeadilan dapat diterapkan secara lebih luas.

Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak informan atau perusahaan pembanding, sehingga analisis mengenai pengelolaan hubungan industrial dan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

Kementerian Agama Republik Indonesia, 2024, *Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan)*, Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.

Ahmad bin Hanbal. 2009. *Musnad Ahmad*. Jakarta: Pustaka Azzam.

al-Albānī, Muḥammad Nāṣiruddīn. 2012. *Silsilah al-Aḥādīṣ ad-Ḍa'īfah wa al-Maudū'ah*. Jakarta: Darul Haq.

al-Bukhārī, Muḥammad bin Ismā'īl, 2013, *Shahih al-Bukhari*. Jakarta: Darus Sunnah.

as-Suyūṭī, Jalāluddīn 'Abdurrahmān. 2016. *Al-Asybah wa an-Nazā'ir* (Kaidah-Kaidah Fikih). Jakarta: Darul Haq.

Ibnu Mājah. 2013. Sunan Ibnu Mājah. Jakarta: Pustaka Azzam.

Muslim bin al-Ḥajjāj. 2013. *Shahih Muslim*. Jakarta: Darus Sunnah.

aṣ-Ṣan'ānī, Muḥammad bin Ismā'īl. 2013. *Subul al-Salām Syarḥ Bulūgh al-Marām*. Jakarta: Darus Sunnah.

aṭ-Ṭabarānī, Abū al-Qāsim. 2012. *Al-Mu'jam aṣ-Ṣaghīr*. Jakarta: Darul Haq.

### 1. BUKU-BUKU

Abdul Khakim, 2022, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti

Abdul Wahhab Khallaf, 1977, *Ilmu Ushul Fiqh* (terj. Moh. Zuhri), Jakarta: Pustaka Amani

Agusmidah, 2010, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Agusmidah, 2022, *Dinamika Hukum PHK dan Hubungan Industrial di Indonesia Pasca Cipta Kerja*, Medan: USU Press

Agusmidah, 2023, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori* Medan: Pustaka Prima

Al-Ghazali, 2019, *Teori Maqasid Syariah Al-Ghazali*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar

Al-Mawardi, 2002, *Al-Ahkam As-Sulthaniyyah*, terj. Abdul Halim, Jakarta: Darul Falah

Al-Mawardi, 2000, *Hukum Tata Negara (Al-Ahkam al-Sulthaniyyah)*, Jakarta: Darul Falah



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Aloysius Situmorang dkk., 2023, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia* Jakarta: Prenada Media
- Aloysius Uwiyono et al., 2022, *Hukum Hubungan Industrial*, Depok: Rajawali Pers
- Amir Syarifuddin, 2022, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ashofa Burhan, 2000, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta :Rineka Cipta
- Asikin, Zainal & Wira Pratama, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Asri Wijayanti, 2024, *Hukum Ketenagakerjaan dan Iklim Investasi dalam Omnibus Law Cipta Kerja*, diterjemahkan dan diterbitkan oleh Sinar Grafika
- Asri Wijayanti, 2023, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Omnibus Law* Surabaya: Airlangga University Press
- Asri Wijayanti, 2023, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Regulasi Cipta Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika
- Bivitri Susanti, 2024, *Omnibus Law dan Reformasi Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Puskapol UI
- Djamil, Fathurrahman, 1997, *Filsafat Hukum Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu
- Efendi, Sutrisno, 2024, *Hubungan Industrial Kontemporer*, Jakarta: Prenada Media
- F. X. Djumialdji, 2004, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara
- George R. Terry, 2013, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, 2022, *Dasar-Dasar Manajemen* (terj. Indonesia), Jakarta: Bumi Aksara
- H.A.Djazuli, 2003, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, Jakarta: Kencana
- Hakim, Abdul, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Harsono, 2019, *Metodologi Penelitian*, Pekanbaru: Zafana Publishing
- Harun Nasution, 1985, *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya*, Jakarta: UI Press

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman, 2006, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husni, Lalu, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Husni, Lalu, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Rajawali Pers
- Ibnu Taimiyah, 2010, *Politik Islam: Al-Siyasah al-Syar'iyah*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar
- Imam Soepomo, 1994, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan
- Iqbal, Muhammad, 2024, *Fiqh Siyasah dalam Relasi Industrial*, Jakarta: Amzah
- Irine Diana Wijayanti, 2008, *Manajemen*, Yogyakarta: Mitra Cendikia Press
- Kasim, Umar. 2018, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lalu Husni, 2023, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Rajawali Pers
- M. Manulang, 1998, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maria Farida Indrati, 2022, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Yogyakarta: Kanisius
- M. Quraish Shihab, 2007, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Berbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan
- Muhammad Iqbal, 2014, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Kencana
- Muhammad Iqbal. 2016, *Fiqh Siyasah: Teori dan Praktik Politik dalam Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2023, *Manajemen SDM Berbasis Ekosistem Perusahaan*, Jakarta: Perpustakaan Nasional RI

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Nawawi, Hadari. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Peter Salim dan Yenny Salim, 2002, *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore* Jakarta: Modern English Press
- Pentalongi, et al., 2024, *Manajemen SDM & Kebijakan Tenaga Kerja*, Palu: Repository UIN Datokarama Palu
- Raden Ani Eko Wahyudi dkk., 2023, *Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika
- Raden Ani Santoso dkk., 2023, *Relasi Industrial dan Dialog Sosial di Indonesia* Yogyakarta: Deepublish
- Richa, Rasyid. 2024, *Islam dan Tata Negara Modern*, terjemahan Indonesia, Jakarta: Mizan Publishing
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rosyidi, Suherman. 2024, *Manajemen SDM dan Stabilitas Hubungan Kerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rosyidi, Suherman. 2025, *Model Best Practice Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Shahab, M. Quraish. 2013, *Wawasan Al-Qur'an*, Bandung: Mizan
- Simanjuntak, P. 2020, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Kencana
- Simanjuntak, Payaman J. 2011, *Manajemen hubungan industrial*, Depok: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia. ISBN 9789792452983
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Organisasi yang Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singoringo, Hotman. 2021, *"Manajemen Keluhan dalam Hubungan Industrial."* Dalam: *Manajemen Organisasi dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Soepomo, 2003, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kombinasi, R&B Dan Penelitian Pendidikan)*, Ed. 3. Cet. 1. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Surisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Suyuti, H. 2002, *Fiqh Siyasah: Pengertian, Dimensi, dan Ruang Lingkup*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Widodo, Joko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijayanti, Asri, 2024, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Cipta Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika
- Wijayanti, Asri, 2025, *Mediasi dan Perundingan Bipartit dalam Pencegahan PHK*, Jakarta: Sinar Grafika
- Zuchri Abdussamad, 2021, *Metode Penelitian Kualitatif*, Makassar: CV. Syakir Media Press
- 2. JURNAL DAN KARYA ILMIAH**
- Agus Budianto, "Omnibus Law dalam Penataan Regulasi Ketenagakerjaan," Jurnal Legislasi Indonesia
- Choirunisa, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan atas PHK di Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Analisis Putusan MA No. 601 K/PDT.SUS/2010)*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43029/1/CHOIRUNISA-FSH.pdf>
- Dani Iskandar, Dkk, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No. 6/2023 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam*, MANDUB: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora Vol. 2 No. (1 Maret 2024), <https://doi.org/10.59059/mandub.v2i1.905>
- Hendri Saleh, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Studi Perspektif Maqashid Syari'ah)*, (Yogyakarta: UIN sunan Kalijaga, 2016), [https://digilib.uin-suka.ac.id/22299/2/12380048\\_BAB-I\\_IV-atau-V\\_DAFTAR-PUSTAKA.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://digilib.uin-suka.ac.id/22299/2/12380048_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf?utm_source=chatgpt.com)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Kiki Natalia, *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. "I" KLATEN)*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2021), <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/86648/Pelaksanaan-Pemutusan-Hubungan-Kerja-PHK-di-Perusahaan-Berdasarkan-Undang-Undang-Nomor-13-Tahun-2003-Tentang-Ketenagakerjaan-Studi-Kasus-di-PT-I-KLATEN>.

Purnati, "deepublish" (19 maret 2024), artikel dari <https://penerbitdeepublish.com/sumber=data-penelitian/> diakses 04 maret 2025.

Siti Hajati dan Ahmad Jazuli, "Peran LKS Bipartit dalam Hubungan Industrial Pasca Cipta Kerja," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 30, no. 2 (2024)

**3. PERUNDANG-UNDANGAN**

Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Lembaga Kerja Sama Bipartit*, Pasal 2–4.

Negara Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No.2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, Lembaran Negara RI Tahun 2023, pengesahan 31 Maret 2023, diunduh dari JDIH resmi Pemerintah Indonesia.

Salinan resmi *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, diakses melalui sistem dokumentasi hukum nasional JDIH Pemerintah Indonesia, khususnya Bagian Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (2)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 106 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Bab IV, Bagian Ketenagakerjaan (Pasal 151–154).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 151

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 151 ayat (2).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 151 ayat (3)–(4).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## WEBSITE

Latifah Uswatun, K. *Penelitian Kualitatif: Teknik Analisis Data Deskriptif*.  
<https://dqlab.id>. (2021, Desember 23). Diakses pada 2025, Februari 20

Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir, 2022, *Profil Kabupaten Indragiri Hilir*, Tembilahan: BPS Kabupaten Indragiri Hilir,  
<https://share.google/sNLJIh9IRBG5jo1T4>.

Departemen Perawatan Umum PT Sumatra Timurindonesia, 2022, *Laporan Kegiatan Perawatan Umum Tahun 2021–2022*, Kateman: PT Pulau Sambu–Guntung(GTN), <https://share.google/jb7ccX9vbszmiv4VK>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

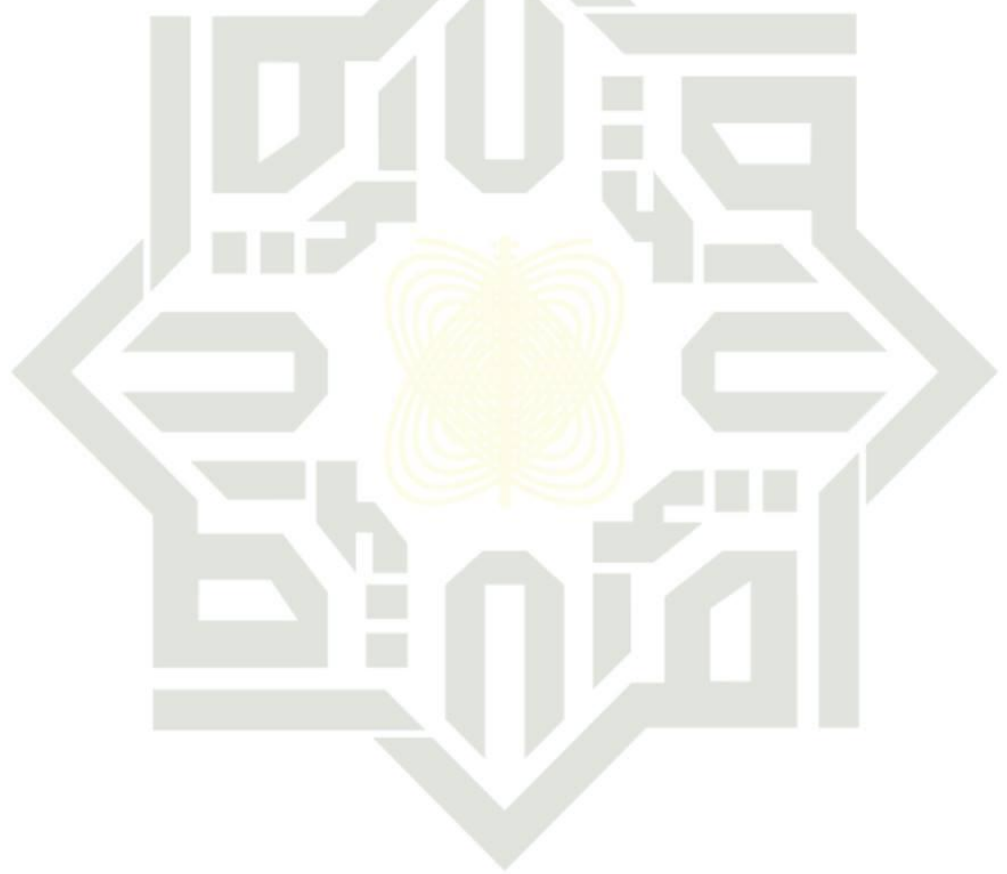
© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## PEDOMAN WAWANCARA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. bagaiman sistem hubungan industrial yang di terapkan di PT STI?
2. apa saja bentuk komunikasi yang dilakukan antara menejemen dan karyawan?
3. apakah PT STI memiliki LKS Bipatrit atau forum komunikasi rutin?
4. bagaimana mekanisme penyampaian keluhan dari karyawan?
5. menurut Bapak/Ibu, apa prinsip perusahaan terhadap PHK?
6. apa langkah-langkah yang dilakukan perusahaan untuk mencegah PHK?
7. apakah ada program khusus bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja?
8. jika perusahaan mengalami penurunan ekonomi, langkah apa yang akan diambil oleh pihak HRD untuk tidak melakukan PHK?
9. apakah perusahaan mempunyai alternatif untuk menghindari PHK?

UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN DOKUMENTASI

© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara dengan Ibu Leny Safitri Staff Bidang Personalia PT Sumatra Timurindonesia pada tanggal 11 Desember 2025



Wawancara dengan Bapak Zainul Muhtar Kepala Bidang Personalia/HRD PT Sumatra Timurindonesia pada tanggal 11 Desember 2025



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052  
Web: www.fasli.uin-suska.ac.id Email: fasli@uin-suska.ac.id

Nomor : 11638/Un.04/F.I/PP.00.9/12/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : **Mohon Izin Riset**

09 Desember 2025

Kepada Yth.  
Kepala PT Sumatra Timurindonesia (STI)  
di  
Tempat

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Irma Juneda  
NIM : 12220421774  
Jurusan : Hukum Tata Negara (Siyasah) S1  
Semester : VII (Tujuh)  
Lokasi : PT Sumatra Timurindonesia (STI) Kecamatan Kateman

Bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :  
Pengelolaan Hubungan Industrial dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di  
PT Sumatra Timurindonesia (Sti) Kecamatan Kateman Perspektif Fiqih Siyasah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n.Dekan  
Wakil Dekan I,



Dr. Muhammad Darwis, S. HI., MH  
NIP.19780227 200801 1 009

Tembusan:  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : 0WBINKLo





## PT. SUMATRA TIMURINDONESIA

Kantor Pusat :

Jalan Bnyen Katamso, Kampung Cunting, Tanjung Uncang - Pulau Batam  
29432 Telp./Fax. (0778) 391161, 391760 Perwakitan :  
Jalan Rawa Bebek No. 26 (Gedong Panjang), Jakarta 14440  
Telp. (021) 6603926, 6604026 Fax. (021) 6690412

Lokasi :

Sungai Guntung, Kec. Kateman, Kab. Indragiri Hilir - Riau 29255  
Telp : (0768) 21939, (0779) 22176  
Fax. : (0768) 21937, (0779) 22183  
Jl. Seberang Masjid No. 7 RT 6 Kel. Seberang Masjid, Baniarmanin  
70231 Telp. : (0511) 263452 Fax. (0511) 263453

Air Tawar, 11 Desember 2025

### SURAT KETERANGAN NOMOR: 878/STI-PST/PSN.10.I/XI/25

Pihak Perusahaan PT Sumatra Timurindonesia (STI) dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Irma juneda  
Nim : 12220421774  
Univeritas : UIN SUSKA RIAU  
Program Studi : HUKUM TATA NEGARA (Siyasah)  
Jenjang : S1

Telah melaksanakan penelitian di Perusahaan PT Sumatra Timurindnesia (STI) tentang : "PENGELOLAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT SUMATRA TIMURINDONESIA (STI) KECAMATAN KATEMAN PERSPEKTIF Fiqih SIYASAH", Pada tanggal 28 November s/d 11 Desember 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan menurut keperluannya.

Air Tawar, 11 Desember 2025  
PT. SUMATRA TIMURINDONESIA



**ZAINAL MUHTAROM**

Per nali

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**IRMA JUNEDA**, lahir di Pelangiran, pada tanggal 07 Januari 2005 merupakan anak pertama dari 2 (dua) bersaudara, lahir dari pasangan Ayahanda Hasan dan Ibunda Radiah. Penulis Bertempat tinggal di PT Bhumireksa Nusa Sejati, Km 7,5 Nusa Lestari Estate.

Penulis menempuh pendidikan mulai tahun 2009 di Taman Kanak-kanak Nusa Lestari Estate Selama kurang lebih 6 Bulan, kemudian Pada tahun 2010 Penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Dasarnya di SDN 022 Nusa Lestari Estate, PT BNS dan selesai pada tahun 2016. Setelah itu dilanjutkan dengan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN Dwimas Sejati, PT BNS dan selesai pada tahun 2019. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang selanjutnya yakni Sekolah Menengah Atas di SMAS Darul Furqan, Tanjung Batu Karimun dan selesai pada tahun 2022. Setelah lulus di jenjang SMA penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang perkuliahan Strata Satu (S1) Pada tahun 2022 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah).

Selama menjadi Mahasiswa, penulis telah melaksanakan magang selama kurang lebih 2 (Dua) bulan di Kantor Pengadilan Negeri (PN) Kelas II Tembilahan. Selanjutnya penulis juga telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tanjung Punak, Kecamatan Rupert Utara.