

**Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19
Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah**

(Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)

Skripsi

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum**

Oleh :

DIMAS AGUNG PRAYOGA

0203172053



FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2020 M/1441 H

**Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19
Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah**

(Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)

Oleh:

DIMAS AGUNG PRAYOGA

NIM. 0203172053

Menyetujui

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing II

Dr. Irwansyah, M.H

NIP.198010112014111002

Syaddan Dintara Lubis, M.H

NIP.198920142019031010

Mengetahui,

Ketua Prodi Hukum Tata Negara (Siyasah)

Dr. Irwansyah, M.H

NIP. 198010112014111002

Pengesahan

Skripsi berjudul : “**Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah(Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)**” telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan, pada tanggal 14 September 2021. Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum (SH) pada jurusan siyasah (Hukum Tata Negara)

Medan, 11 November 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Fakultas Syariah Dan Hukum

UIN-SU MEDAN

Ketua

Sekretaris

Dr. Irwansyah, MH

NIP. 198010112014111002

Syofiyati lubis, MH

NIP. 197401272009012002

Anggota

Dr. Irwansyah. Sh, Mh

NIP. 198010112014111002

Dr. Syafruddin Syam, S.Ag. M.Ag

NIP. 197505312007101001

Heri Fiemansyah, M.A

NIP.198312192008011005

Syaddan Dintara Lubis, M.H

NIP.198920142019031010

Mengetahui,

Dekan Fakultas syariah dan hukum

Uin- Sumatera Utara Medan

Dr.H. Ardiansyah, Lc. M.Ag

NIP. 197602162002121002

Surat Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DIMAS AGUNG PRAYOGA

Nim 0203172053

Fakultas / Jurusan : Syariah dan Hukum / Siyasah

Judul Skripsi : **Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan**

Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah(Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa judul skripsi ini di atas adalah benar/asli karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Atas perhatian

Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih

Medan, November 2021

DIMAS AGUNG PRAYOGA

0203172053

IKHTISAR

Dimas Agung Prayoga. 2021. Skripsi ini berjudul : **“Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah (Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)”**.Skripsi ini membahas mengenai furlough atau merumahkan karyawan yang terjadi pada pabrik speaker PT. Bigband serta melihat dan mengetahui upaya pemerintah terhadap karyawan yang dirumahkan tersebut. Metode penelitian yang digunakan dipecahkan dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris, dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer ini didapatkan dari wawancara langsung kepada salah satu karyawan yang terdampak furlough, direktur utama perusahaan, dan sekretaris camat Medan Perjuangan, sedangkan data sekunder didapat dari buku dan jurnal yang berhubungan dengan skripsi ini. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa . Termaktub dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 5 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja yaitu gaji karyawan yang dirumahkan tetap dibayar penuh Berdasarkan surat dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya, hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. edaran tersebut, dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya, hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja .karena seyogyanya kalimat furlough condong mendekati dengan aktivitas pemutusan hubungan kerja.

Key Word : Furlough, Pemerintah, dan Ekonomi

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt. Karena dengan berkah dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Diantara kesempurnaan-Nya adalah menghadiahkan akal dan pikiran manusia. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw yang telah membawahkan manusia dari alam kejahiliyaaan menuju jalan yang terang. **Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasa(Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)**. Skripsi ini adalah salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana strata satu (SI) di UINSU. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ada orang – orang hebat yang ada di sekeliling penulis. Oleh karena itu dengan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih banyak kepada :

1. Tuhan yang maha esa yaitu Allah SWT yang setiap saat mencurahkan dan mengkaruniakan nikmat yang begitu luar biasa dengan menghadirkan orang-orang hebat yang menjadi penyemangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini .
2. Kedua orangtua saya yang bernama Dedi Hariady S.Pd. Dan yang sangat penulis cintai dengan kasih sayang dan didikan yang diberikan tanpa mengenal lelah dalam mendukung penulis sampai dapat menyelesaikan pendidikan sarjana Strata Satu (SI).
3. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap. MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera
 - a. Bapak Dr. Irwansyah, M.H selaku Ketua Prodi Siyasa dan Ibu Syofiaty Lubis,
4. M.H selaku sekretaris Prodi Siyasa yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Syafruddin Syam, M.Ag, selaku dosen Penasehat Akademik, dan bapak Dr. Irwansyah, M.H selaku Pembimbing Skripsi I dan bapak Syaddan Dintara Lubis, M.H, selaku Pembimbing Skripsi II. Karena Kesabaran kedua beliau dalam membimbing dan Mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang sudah memberikan ilmu dan memberikan motivasi kepada penulis selama masih kuliah.
7. Kedua adik-adik saya yang bernama Marsya Ayu Andhira dan Najwa Assyifa Putri
8. Kepada perusahaan pabrik speaker PT. Bigband dan Para pegawai Kantor CAMAT Medan perjuangan kota Medan Kota Tanjung Balai yang membantu penulis dalam penelitian skripsi ini.
9. Dan seluruh teman-teman yang tidak dapat ditulis satu-persatu , atas motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Medan, September 2021

DIMAS AGUNG PRAYOGA

NIM. 0203172053

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
IKHTISAR	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	15
C. TUJUAN PENELITIAN.....	16
D. MANFAAT PENELITIAN.....	16
E. BATASAN MASALAH	17
F. KERANGKA TEORI.....	17
G. TINJAUAN PUSTAKA.....	19
H. METODE PENELITIAN.....	19
I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	22
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian furlough.....	23
B. Dasar Hukum Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja	37
C. Alasan-Alasan furlough atau merumahkan karyawan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	43
BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG PABRIK SPEAKER PT. BIGBAND DI KECAMATAN PERJUANGAN	
A. Sejarah Pabrik Speaker PT. Bigband di Kecamatan Perjuangan	47

B. Lokasi Pabrik Speaker PT. Bigband	48
C. Pemasukan/ Omzet Pabrik dan Badan Hukum Perusahaan	49
D. Badan Hukum Perusahaan	54
BAB IV ANALISIS FURLOUGH ATAU KARYAWAN YANG	
DIRUMAHKAN PADA MASA COVID 19 DITINJAU DARI FIQH	
SIYASAH	
A. Furlough (Karyawan yang dirumahkan) Pada Masa Covid 19 di Kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan	56
B. Karyawan yang dirumahkan di Masa Covid-19 berdasarkan Fiqh Siyasaah ...	58
C. Analisis Yuridis Penyelesaian Furlough Atau Karyawan Yang Dirumahkan Di Pabrik Speaker PT. Bigband	61
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	73
 DAFTAR PUSTAKA	75
 LAMPIRAN.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Furlough, kata furlough dalam istilah lain di kenal dengan meliburkan beberapa karyawan secara permanen ataupun sementara. Atau dalam kata lain seorang karyawan tidak diwajibkan untuk datang ke sebuah perusahaan ataupun instansi tempat ia bekerja.

Furlough adalah sebuah istilah bagi pekerja ataupun karyawan yang diistirahatkan dan tidak diwajibkan berhadir dalam sebuah instansi ataupun perusahaan tempat ia bekerja sampai dengan waktu tertentu. Dalam hal ini biasanya terjadi akibat sebuah hal genting yang terjadi terhadap sebuah perusahaan dan mengalami dampak terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Furlough juga dapat diartikan sebagai strategi dari perusahaan untuk memberi cuti secara langsung bagi pekerja dan tiap-tiap pekerja yang terkena furlough hanya bisa berdiam diri diluar lingkungan tempat mereka bekerja.

Berbeda halnya dengan phk yakni yang dimaksud dengan phk adalah pemberhentian terhadap karyawan dalam sebuah perusahaan atau instansi pekerjaan tanpa persetujuan yang menguntungkan bagi si pekerja. Pemutusan hubungan kerja atau PHK bagi perusahaan swasta diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab.¹

¹Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : PT Raja Grafindo persada, 2000). h. 126

Sehubungan dengan meningkatnya penyebaran corona virus disease-19 di beberapa wilayah Indonesia dann memperhatikan pernyataan resmi world health organization (WHO) yang menyatakan covid1-19 sebagai pandemi global, maka dari itu perlu mengambil langkah-langkah guna melindungi pekerja/buruh serta kelangsungan usaha.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja ." kemudian di dalam pasal yang sama menjelaskan bahwa

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kemudian ada pula surat edaran menaker Nomor M/3/Hk.04/||1/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19.

I. Mengupayakan Pencegahan Penyebaran dan Penanganan Kasus terkait COVID-19 di Lingkungan Kerja.

1. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap dilaksanakannya peraturan perundangan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Menyebarkan informasi kepada semua jajaran organisasi dan pihak terkait yang berada dalam wilayah pembinaan dan pengawasan Saudara.
3. Mendata dan melaporkan kepada instansi terkait setiap kasus atau yang patut diduga kasus COVID-19 di tempat kerja.
4. Memerintahkan setiap Pimpinan Perusahaan untuk melakukan antisipasi penyebaran tindakan-tindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat dengan mengintegrasikan dalam program K3, pemberdayaan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan optimalisasi fungsi pelayanan kesehatan kerja.
5. Mendorong setiap Pimpinan Perusahaan untuk segera membuat rencana kesiapsiagaan dalam menghadapi pandemi COVID-19 dengan tujuan memperkecil resiko penularan di tempat kerja dan menjaga kelangsungan COVID-19 pada pekerja/buruh dengan melakukan usaha.
6. Dalam hal terdapat pekerja/buruh atau pengusaha yang beresiko, diduga atau mengalami sakit akibat COVID-19. maka dilakukan langkah-langkah penanganan sesuai standar kesehatan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan.

II. Melaksanakan Pelindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dan masuk kerja, sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.²

Namun sesuai dengan fakta,terkait pembayaran gaji tidak ada kata kesepakatan antara pemilik usaha dengan buruh ataupun pekerjanya bahkan ironisnya telah terjadi istilah furlough atau karyawan yang dirumahkan terhadap 30 orang karyawan swasta yang berkediaman di kecamatan Medan Perjuangan

² Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/||1/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19

kelurahan Sei Kera Hulu Kota Medan, diantara salah satu perusahaan tersebut ialah di pabrik PT. Loudspeaker Bigband. Para karyawan tersebut yang telah dirumahkan sejak tahun 2020, namun upah tak kunjung di beri dan tidak lagi di panggil untuk bekerja kembali.³

Salah satu poin di dalam surat edaran tersebut menyebutkan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan surat edaran tersebut, memungkinkan pengusaha untuk merumahkan karyawan, dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya, hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. Permasalahan yang terjadi saat ini tidak jarang pelaku usaha yang “memanfaatkan” situasi saat ini dengan dalih efisiensi, kemudian merumahkan pegawainya tanpa adanya sosialisasi, tanpa mengajak karyawan membuat kesepakatan bersama. Bahkan ada pula yang sampai membuat kebijakan sepihak untuk tidak melakukan pembayaran upah sama sekali dengan menerapkan kebijakan unpaid leave atau cuti tidak dibayar, dengan jangka waktu yang tidak diatur jelas.

Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 88A ayat (1) UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan

³Wawancara dengan Harry Prakarsa pada tanggal 19 Januari 2021 di Rumah beliau di Jalan Sei Kera GG. Kabu-Kabu No. 23 Medan

kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Dengan demikian, apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja/buruh yang dirumahkan masih berhak atas upah.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap kali terjadi. Hal yang demikian di sebabkan oleh beberapa faktor :

- a. Perusahaan mengalami kemunduran, sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.
- b. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja .“

Menurut pasal 1 Angka 1 UU No. 12 Tahun 1964:

“Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”⁴

Menurut Pasal 1 Angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 :

⁴UU No. 12 Tahun 1964 Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.”⁵

Karyawan yang dirumahkan merupakan konsep yang cenderung mirip dengan phk, yakni sama-sama mengakibatkan pekerja menjadi tidak ada kesibukan di lingkungan pekerjaan, terlebih lagi jika tidak mendapatkan pesangon ataupun upah yang berpotensi kepada semakin tingginya intensitas pengangguran di era sekarang. Pemutusan hubungan kerja merupakan semacam upaya pengakhiran jasa bekerja dari pekerja atau buruh . Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan , rekreasi , dan lain-lain. Oleh karena itu, UU Nomor 13 tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tatacara pemutusan hubungan kerja ini, secara rinci.⁶ Phk merupakan sebuah peristiwa yang tidak diharapkan bagi setiap orang akan terjadinya ,khususnya bagi kalangan pekerja yang bersangkutan akan mengalami kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja dengan segala upaya haruslah mengusahakan agar jangan sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada beberapa jenis-jenis pemutusan hubungan kerja di dalam literature hukum ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja
3. Hubungan kerja putus demi hukum

⁵UU. NO. 13 Tahun 2003 Mengenai ketenagakerjaan

⁶Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja cetakan 1*, (Jakarta, PT : Raja Grafindo Persada, 2007). h. 178

4. Pemutusan hubungan kerja oleh badan pengadilan.⁷

Tercantum di dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI No : Per.03/Men/1982 tentang pelayanan kesehatan kerja yang terdapat didalam pasal 1 ayat 2,yaitu Pelayanan kesehatan kerja adalah suatu usaha kesehatan yang dilaksanakan dengan :

Menurut pasal 1 ayat 2 Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi tentang pelayanan kesehatan kerja :

“Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan ataupun lingkungan pekerjaan”.⁸

Beberapa hal yang merupakan prinsip mengenai pengakhiran hubungan kerja :

- a. Pengusaha/pekerja /buruh , serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pengakhiran hubungan kerja.
- b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pengakhiran hubungan kerja tidak dapat dihindari. Maksud pengakhiran hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.
- c. Dalam hal perundingan sebagaimana di maksud diatas benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja.

⁷Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo persada, 2003). h. 173

⁸Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No : Per.03/Men/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Kerja Yang Terdapat Didalam Pasal 1 Ayat 2

Tata cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja

Penyelesaian di perusahaan dilakukan secara bipartrit dan sebelumnya telah dilakukan pembinaan lisan atau tertulis dalam bentuk diberikan surat peringatan tertulis sebanyak 3 kali, masing-masing berlaku selama 6 bulan. Sedangkan pemberian surat peringatan terakhir dapat diberikan jika :

- a. Tiga kali berturut-turut menolakan perintah yang layak
- b. Kesengajaan atau lalai melakukan pekerjaan
- c. Tidak cakap walaupun sudah ada percobaan
- d. Melanggar ketentuan yang diatur PP, PKB, dengan SP terakhir

Apabila setelah mendapat SP terakhir pekerjaan masih melanggar , ia dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dan sebelumnya dilakukan perundingan antara pengusaha dan pekerja. Jika tercapai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja pada saat dilakukan bipartrit atau tripartrit maka harus dibuatkan surat perjanjian bersama (PB) wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negara setempat. Selain itu undang-undang juga mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Hal-hal yang harus di perhatikan dalam pemutusan hubungan kerja:

- a. Mangkir 5 hari berturut-turut dan sudah di panggil 2 kali secara tertulis,pekerja tidak hadir dapat dikualifikasikan mengundurkan diri.
- b. Mangkir 5 hari berturut-turut dipanggil datang tetapi tidak dapat menunjukkan bukti atau keterangan tertulis yang sah. Ketidakhadiran tersebut dapat diajukan pemutusan hubungan kerja.⁹

⁹ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012). h. 53

Karena pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, haruslah banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain).
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain lain. Oleh karena itu, UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja secara rinci.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tidak mencabut UU nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta karena UU No. 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Dengan demikian, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur pemutusan hubungan kerja pada :

1. Badan usaha yang berbadan hukum atau tidak
2. Badan usaha milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara

3. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkejakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

Tinjauan fiqh siyasah terhadap Surat Edaran Menaker Nomor : M/3/Hk.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid-19 bahwasanya fiqh siyasah mempunyai peran untuk melakukan kebijakan-kebijakan politik yang mengacu kepada kemaslahatan melalui peraturan yang tidak bertentangan dengan dasar-dasar agama. Terkait mengenai permasalahan fiqh yang berbasis pembahasan mengenai Negara dan sistem ketetatanegaranya di sebut dengan siyasah dusturiyyah. Siyasah dusturiyyah merupakan bagian fiqh siyasah yang membahas masalah perundang-undangan Negara. Dalam bagian ini, dibahas antara lain yaitu konsep konstitusi (undang-undang dasar Negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu Negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syuro yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Di samping itu, kajian ini juga membahas konsep Negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga Negara serta hak-hak warga Negara yang wajib di lindungi.¹¹

Dalam konteks di atas juga menyinggung persoalan mengenai siyasah syar'iyah yakni yang memiliki tujuan untuk mendapatkan dan menjamin perwujudan permasalahan serta menghindari kemudhorothan bagi tiap-tiap manusia dengan tidak melampui batas pokok-pokok syariah.

¹⁰Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, cetakan 3, (Jakarta, PT : Raja Grafindo Persada, 2013). h. 202

¹¹Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah, Konstektualisasi doktrin politik islam* (Jakarta: Prenamedia group. 2014). h. 177.

Maqashid syari'ah adalah tujuan syariat yang berhubungan dengan khitob syar'ii yang menuntut orang mukallaf untuk berjalan dan sampai pada tujuan tersebut. Maqosid syari'ah jika kita tela'ah semua unsur-unsurnya yang ada lima mempunyai keselarasan dan keterkaitan dengan lingkungan hidup, berikut adalah keselarasan unsure-unsur maqosid syari'ah dengan lingkungan hidup:

- 1) Relevansi Hifdzu Din (menjaga agama)dengan lingkungan hidup
Menjaga lingkungan juga sama dengan menjaga agama karena pada dasarnya mencemari lingkungan sama halnya dengan menodai agama, sehingga orang yang menjaga lingkungan juga termasuk orang yang menjaga eksistensi agama, dan juga merusak lingkungan adalah sesuatu hal yang dilarang oleh Allah, dari sini bisa kita ketahui relevansi menjaga lingkungan hidup dengan menjaga agama.
- 2) Relevansi Hifdzu Nasl (menjaga jiwa)dengan lingkungan hidup Unsur maqosid syari'ah yang berupa hifdzu nafs (menjaga jiwa) sangat mempunyai keterkaitan dengan pelestarian lingkungan hidup, dua hal ini akan saling berinteraksi satu sama lain karena rusaknya lingkungan pengurusan sumberdaya alam akan membahayakan terhadap kelangsungan hidup manusia. Semakin besar eksploitasi terhadap lingkungan dan sumber daya alam maka akan semakin besar pula ancaman yang akan menimpa manusia. Sehingga terjadilah pembunuhan sebab adanya perusakan lingkungan dan pengurusan sumber daya alam.
- 3) Relevansi Hifdzu Nasl (menjaga keturunan)dengan lingkungan hidup
Menjaga keturunan juga berarti menjaga generasi yang akan datang, sehingga korelasinya dengan menjaga lingkungan adalah ketika

seseorang tidak menjaga alam dan lingkungan yang ada jelas ini akan berpengaruh terhadap kelanjutan hidup generasi yang akan datang. Ketika lingkungan sudah tidak baik lagi maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap perkembangan generasi selanjutnya begitu pula sebaliknya jika lingkungan ini dalam kondisi yang baik maka generasi berikutnya juga baik. Yusuf al-Qhordlowi membagi lingkungan dengan dua bagian, lingkungan hidup dan lingkungan mati. Lingkungan hidup meliputi manusia, hewan dan tumbuhan, dan lingkungan mati selain tiga perkara tersebut yang terbagi menjadi dua bagian pokok. Pertama, bahwa semua yang ada di bumi diciptakan tidak ada yang sia-sia atau tidak berguna semuanya pasti mempunyai manfaat masing-masing. Kedua, semua yang ada di bumi saling melengkapi satu sama lain ketika yang satu rusak maka juga akan berdampak pada yang lainnya.

- 4) Relevansi hifdzu aql (menjaga akal) dengan lingkungan hidup Manusia diciptakan Allah melebihi dari pada makhluk Allah yang lainnya manusia lebih istimewa dari pada makhluk yang lain sebab manusia mempunyai akal dan sebab itulah manusia bisa berfikir dan bisa membedakan mana yang haq dan mana yang batil mana yang baik dan mana yang jelek, ketika seseorang yang mempunyai akal tapi ia melakukan hal-hal yang jelek atau dilarang berarti akalnya telah rusak oleh sebab itu orang yang merusak lingkungan berarti fikirannya perlu untuk dibenahi kembali.
- 5) Relevansi hifdzul mal (menjaga harta) dengan lingkungan hidup Harta tidak hanya berupa uang dan emas tetapi harta adalah seluruh yang ada di muka bumi ini adalah bagian dari harta. Ketika lingkungan dan alam di

rusak jelas akan berpengaruh terhadap kelangsungan dalam mencari harta, dan merusak lingkungan dengan dalih mencari harta itu sangatlah salah karena sama saja kita menutup lubang tapi menggali lubang yang lain.¹²

Sesuai dengan firman Allah Q.S. : Al-baqarah ayat 279 :

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتِغُوا فَلَئِمَّ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

“Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zhalim (merugikan) dan tidak dizhalimi (dirugikan).”

Dan ayat lain yaitu surah An-nisa Ayat 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.”

Selain itu ada juga ayat yang menjelaskan mengenai bersabar atas hilangnya sesuatu yaitu surah Al Anfal ayat 46 :

وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

¹²Muhammad Ramadhan, Juli 2019. „Maqasid Syari’ah Dan Lingkungan Hidup”. Analitica Islamica. Volume 21. No 2.

“Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Sungguh, Allah beserta orang-orang sabar.”

Dalam ajaran islam, telah banyak di jelaskan tentang pentingnya masalah pemerintahan baik yang menyangkut urusan duniawi maupun urusan ukhrawi, hal ini dikarenakan adanya pendapat bahwa islam adalah agama yang komprehensif, didalamnya terdapat sistem ketatanegaraan, sistem ekonomi, sistem sosial dan sebagainya.¹³

Kelurahan Sei kera kecamatan Medan Perjuangan merupakan salah satu daerah yang terdapat di daerah kota Medan provinsi Sumatera Utara. Pada umumnya daerah ini sama hal nya dengan daerah-daerah ;ain yang ada di Medan lainnya, namun dengan sesuai dengan tempat tinggal saya dan terdapat banyak orang-orang sekitar saya yang terdampak atas pemutusan hubungan kerja akibat pemutusan hubungan kerja, sehingga perlu adanya kajian dan sebuah penelitian mengenai permasalahan tersebut.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kasus furlough pada masa covid-19 di PT. pabrik Bigband berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kasus furlough yang terjadi di masa COVID-19 berdasarkan fiqh siyasah ?
3. Bagaimana analisis yuridis penyelesaian furlough/karyawan yang dirumahkan di masa pandemi covid -19 di pabrik speaker PT. Bigband?

¹³Imam Al-Mawardi, Al-Ahkam As-sulthaniyyah, Hukum-hukum penyelenggaraan negara dalam Syari'at Islam (Jakarta: Darul Falah, 2007). h: 2.

C. TUJUAN PENELITIAN

Berawal dari pokok permasalahan diatas, maka suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. adapun tujuan penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya dan langkah pemerintah kota medan dalam mengatasi pengurangan karyawan yang dirumahkan yang terjadi di masa COVID-19 berdasarkan UU No. 13 tahun 2003
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan fiqh siyasah furlough atau karyawan yang dirumahkan pada masa COVID-19 di PT. Pabrik speaker Bigband
3. Untuk mengetahui analisis yuridis penyelesaian furlough/karyawan yang dirumahkan di pabrik speaker PT. Bigband

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari penelitian yang dilakukan maka penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti:

- a. Secara Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum dan politik serta sistem ketatanegaraan, khususnya yang berkaitan dengan Hukum Tata Negara.
 - 2) Untuk menghadirkan pola pemikiran baru dalam pemikiran politik, khususnya yang berkaitan dengan politik islam di lingkungan akademis atau perguruan tinggi dan pola pemikiran baru sebagai sumbangsih pustaka dalam siyasah atau Hukum Tata Negara.

b. Secara Praktis

Untuk meningkatkan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti atas permasalahan yang akan di teliti, dan dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam mengerjakan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan Pemutusan hubungan kerja menurut Studi Analisis UU. No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

E. BATASAN MASALAH

Agar dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini terfokus pada ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi masalah pada seputar karyawan yang dirumahkan atau istilah lainnya disebut furlough pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang elektronik yakni PT. Speaker Bigband di kecamatan Medan Perjuangan.

F. KERANGKA TEORI

Untuk memperjelas dan memperdalam pembahasan tema, penulis menggunakan beberapa konsep dan teori antar lain :

a. Teori perlindungan Hukum

Perlindungan hukum yang dimaksud ialah mendefinisikan sebagai bentuk pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh sebuah belah pihak dan perlindungan tersebut didasari atas hukum yang telah ada mengaturnya kemudian diberikan kepada semua masyarakat agar dapat menikmatinya bersama, sehingga tidak adanya kesenjangan sosial antara yang satu dengan yang lainnya.

b. Teori Kepastian Hukum

Yang dimaksud dengan kepastian hukum ialah, ketika sudah adanya suatu perundang-undangan yang dibuat dan diundangkan secara pasti, maka seyogyanya tidak akan menimbulkan kerugian antar yang satu dengan yang lainnya,, atau bahkan tidak akan menimbulkan konflik atau berbenturan antara beberapa belah pihak, Sehingga meminimalisir terjadinya perpecahan antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lainnya.

c. Furlough dalam konsep fiqh siyasah

Maqashid syari'ah adalah tujuan syariat yang berhubungan dengan khitob syar'ii yang menuntut orang mukallaf untuk berjalan dan sampai pada tujuan tersebut. Maqosid syari'ah jika kita tela'ah semua unsur-unsurnya yang ada lima mempunyai keselarasan dan keterkaitan dengan lingkungan hidup, berikut adalah keselarasan unsure-unsur maqosid syari'ah dengan lingkungan hidup:

- 1) Relevansi Hifdzu Din (menjaga agama) dengan lingkungan hidup
Menjaga lingkungan juga sama dengan menjaga agama karena pada dasarnya mencemari lingkungan sama halnya dengan menodai agama, sehingga orang yang menjaga lingkungan juga termasuk orang yang menjaga eksistensi agama, dan juga merusak lingkungan adalah sesuatu hal yang dilarang oleh Allah, dari sini bisa kita ketahui relevansi menjaga lingkungan hidup dengan menjaga agama.
- 2) Relevansi Hifdzu Nasl (menjaga jiwa) dengan lingkungan hidup Unsur maqosid syari'ah yang berupa hifdzu nafs (menjaga jiwa) sangat mempunyai keterkaitan dengan pelestarian lingkungan hidup, dua hal ini akan saling berinteraksi satu sama lain karena rusaknya lingkungan

pengurusan sumber daya alam akan membahayakan terhadap kelangsungan hidup manusia. Semakin besar eksploitasi terhadap lingkungan dan sumber daya alam maka akan semakin besar pula ancaman yang akan menimpa manusia. Sehingga terjadilah pembunuhan sebab adanya perusakan lingkungan dan pengurusan sumber daya alam.

- 3) Relevansi Hifdzu Nasl (menjaga keturunan) dengan lingkungan hidup
Menjaga keturunan juga berarti menjaga generasi yang akan datang, sehingga korelasinya dengan menjaga lingkungan adalah ketika relevansi penting dalam kajian fiqh siyasah ini memuat topik bahasan utamanya, yakni tentang kajian fiqh siyasah dan juga perkembangannya. Termasuk di dalamnya menjaga keturunan yang terdapat pada hifdzu nasl, seseorang ditakdirkan diciptakan berpasang-pasangan, kemudian hasil dari pasangan itu lah melahirkan sebuah generasi ataupun anak. Tak heran setiap manusia memiliki pasangan yang berbeda macam suku, ras, dan agamanya. Namun dalam konsep ataupun ajaran agama islam, setiap orang yang beriman wajib menikahi orang yang beriman pula, namun jika seandainya diantara salah satu pasangan memiliki agama yang berbeda ataupun memiliki agama lain selain agama islam, maka dia wajib untuk menunggu sampai pasangannya tersebut berkenan ataupun juga bersedia untuk memeluk agama islam tanpa adanya unsur-unsur intimidasi, paksaan, dan juga tekanan baik lahir maupun bathin untuk berpindah agama untuk menjadi seorang yang memiliki keyakinan dan keimanan terhadap Allah dan Rasulnya. Oleh karena itu ketika telah sempurna agamanya maka pasangan tersebut harus bercita-cita memiliki kehidupan yang sejahtera, aman dan juga menjalin keharmonisan antara kepala keluarga, ibu, anak, paman, bibi, hingga kakek dan nenek dari keduanya.

seseorang tidak menjaga alam dan lingkungan yang ada jelas ini akan berpengaruh terhadap kelanjutan hidup generasi yang akan datang. Ketika lingkungan sudah tidak baik lagi maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap perkembangan generasi selanjutnya begitu pula sebaliknya jika lingkungan ini dalam kondisi yang baik maka generasi berikutnya juga baik. Yusuf al-Qhordlowi membagi lingkungan dengan dua bagian, lingkungan hidup dan lingkungan mati. Lingkungan hidup meliputi manusia, hewan dan tumbuhan, dan lingkungan mati selain tiga perkara tersebut yang terbagi menjadi dua bagian pokok. Pertama, bahwa semua yang ada di bumi diciptakan tidak ada yang sia-sia atau tidak berguna semuanya pasti mempunyai manfaat masing-masing. Kedua, semua yang ada di bumi saling melengkapi satu sama lain ketika yang satu rusak maka juga akan berdampak pada yang lainnya.

- 4) Relevansi hifdzu aql (menjaga akal) dengan lingkungan hidup Manusia diciptakan Allah melebihi dari pada makhluk Allah yang lainnya manusia lebih istimewa dari pada makhluk yang lain sebab manusia mempunyai akal dan sebab itulah manusia bisa berfikir dan bisa membedakan mana yang haq dan mana yang batil mana yang baik dan mana yang jelek, ketika seseorang yang mempunyai akal tapi ia melakukan hal-hal yang jelek atau dilarang berarti akalnya telah rusak oleh sebab itu orang yang merusak lingkungan berarti pikirannya perlu untuk dibenahi kembali.
- 5) Relevansi hifdzul mal (menjaga harta) dengan lingkungan hidup Harta tidak hanya berupa uang dan emas tetapi harta adalah seluruh yang ada di muka bumi ini adalah bagian dari harta. Ketika lingkungan dan alam di

rusak jelas akan berpengaruh terhadap kelangsungan dalam mencari harta, dan merusak lingkungan dengan dalih mencari harta itu sangatlah salah karena sama saja kita menutup lubang tapi menggali lubang yang lain.¹²

Siyasah maaliyah merupakan kajian yang tidak asing lagi bagi umat muslim, terutama setelah nabi Muhammad Saw. Beserta para pengikut-pengikutnya menetap di dalam kota Madinah. Siyasah maaliyah adalah salah satu bagian paling sentral ataupun terbilang penting dalam system pemerintahan islam, dikarenakan siyasah maaliyah menyangkut tentang keuangan baik itu tentang anggaran Negara dan juga pendapatan belanja Negara. Dalam kajian ini antara lain dibahas tentang sumber-sumber pendapatan Negara dan pos-pos pengeluaran Negara. Prinsip utama pengeluaran dan belanja Negara adalah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan menolongnya dari kesusahan hidup serta berguna pula untuk kepentingan Negara itu sendiri. Disinilah letak keunikan kesejahteraan dalam islam yang mengutamakan kesejahteraan dalam hal duniawi dengan catatan tidak melupakan dunia spiritual rohaniyah.

G. TINJAUAN PUSTAKA

Dari hasil cek bersih pada judul “**Analisis Yuridis furlough pada masa pandemi covid-19 berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan fiqh siyasah (Studi di pabrik speaker PT. Bigband)**.”Belum ada terdapat kesamaan judul.

H. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan yang digunakan dalam mencari, menggali, mengolah dan membahas data dalam suatu penelitian. Untuk memperoleh dan membahas dalam penelitian tersebut, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

- 1) Permasalahan yang telah dirumuskan di atas akan dijawab atau dipecahkan dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis, maupun hukum yang tidak tertulis baik bahan hukum primer maupun sekunder).¹⁴ Dimana, jenis penelitian ini mengacu kepada persoalan hukum dari sudut pandang ilmu hukum secara mendalam terhadap norma hukum khususnya terdapat kasus Furlough atau istilah karyawan yang dirumahkan pada Masa

¹⁴ Watni Marpaung, dkk, *Metodologi Penelitian Hukum Islam*, (Jakarta : Prenada Media Group 2016). h. 39.

Pandemi COVID-19 (Studi Analisis UU 13 tahun 2003 di PT. Speaker Bigband Kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan dalam Tinjauan Fiqih Siyasah). Dan juga metodologi penelitiannya yaitu yuridis empiris.

- 2) Penelitian Hukum Non doktrinal atau bahasa lain empiris (lapangan) adalah penelitian secara sosiologis sebagai suatu gejala empiris yang dapat diamati dalam kehidupan.¹⁵

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan gabungan antara normatis dan empiris, dimana konsepnya secara pustaka dan sosiologis.

2. Jenis Data dan Sumber Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum doktrinal dan non doktrinal yaitu kata-kata dan tindakan, foto, sumber tertulis dan data statistic.¹⁶ Penelitian ini penulis mengambil data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Penelitian ini menggunakan bahan data yang di peroleh langsung dari hukum yang mengikat. Data ini dapat di peroleh surat edaran menaker Nomor M/3/Hk.04/||1/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19. Surat

¹⁵Fakultas Syariah dan Hukum UIN-SU, *Metode Penelitian Hukum Islam dan Pedoman Menulis Skripsi*, (Medan :Fakultas syariah dan Hukum UIN-Sumatera Utara,2017). h. 13

¹⁶Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2017). h. 157.

Edaran Menaker No. 5 tahun 1998 dan UU.No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui sumbertertulis seperti buku, majalah ilmiah, jurnal, skripsi, dan peraturan perundangundangan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Observasi

Metode observasi yang dilakukan dalam penelitian ini ialah dengan melihat kondisi lingkungan daerah yang akan di teliti dan dapat melihat secara langsung kondisi yang terjadi di lapangan.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara yang di lakukan dalam penelitian ini ialah dengan berkomunikasi langsung dengan Informan penelitian yang meliputi:

c. Direktur utama pabrik speaker PT. Bigband,beberapa karyawan yang terpapar furlough dan juga sekretaris camat kecamatan medan perjuangan.

d. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yang di gunakan dalam dalam penelitian ini ialah dengan menghimpun data berupa dokumen tentang situasi lapangan dan mengumpulkan foto-foto yang terkait dengan

penelitian.

4. Analisa Data

Analisa data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah di peroleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

Adapun tekhnik yang digunakan dengan cara: (1). Editing, (2).

Organizing, dan (3). Analizyng.

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dalam penulisan ini,saya sebagai penulis memaparkan penulis memapakar menjadi 5 bab. Tiap-tiap bab memiliki sub bab yang akan di jelaskan sesuai dengan keperluan kajian yang akan penulis lakukan.

Bab I: Pendahuluan.

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang,rumusan masalah,tujuan penelitian,manfaat penilitian,tinjauan pustaka,metode penelitian,sistematika pembahasan

Bab II : Tinjauan Pustaka

Furlough (Karyawan yang dirumahkan)

Dalam bab ini akan di bahas mengenai tinjauan umum, dan juga dasar hukum mengenai furlough atau karyawahn yang dirumahkan

Bab III: Lokasi penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai lokasi tempat penelitian yaitu pabrik speaker PT. Bigband.

Bab IV: Pembahasan

Dalam bab ini akan dibahas analisis karyawan yang dirumahkan/furlough

kerja.

Bab V: Penutup

Dalam bab ini akan di bahas mengenai kesimpulan dan saran.

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Furlough

Pada dasarnya ada dua kategori dalam kaitannya dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: *pertama* yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja), dan *kedua* yang melakukan pekerjaan untuk orang lain atau pihak lain. Pengertian pekerja berdasarkan perundang-undangan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷ Pekerja dibedakan atas ketentuan yang berlaku terhadap pekerja berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia. Perbedaan tersebut ada yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya, sehingga ada perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri (*ambtenaar*) disamping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).¹⁸

Sebelum mengetahui tentang defenisi karyawan yang dirumahkan, maka harus diketahui tentang pengertian hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang, yang berarti kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari Pengusaha. Misalnya hak Pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja/buruh lainnya seperti wajib memakai seragam kerja. Selanjutnya dalam hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha adalah bersifat sub ordinasi (hubungan diperatas/*vertical*). Hal ini berbeda

¹⁷Indonesia, *Undang- Undang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps. 1 angka 3.

¹⁸Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Pradya Paramita, 1974), h. 4.

dengan hubungan hukum pada umumnya misalnya dalam suatu perikatan yang sifatnya koordinasi (*horizontal*).¹⁹

Furlough adalah sebuah istilah yang mengarah kepada hubungan antara pekerja dengan sebuah perusahaan dan yang memfokuskan kepada pemberian cuti atau libur terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dengan jangka waktu yang di sepakati, apakah dalam jangka waktu sementara atau jangka panjang.²⁰ Berakhirnya suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Furlough juga berkesinambungan dengan Pemutusan hubungan kerja yang pada hakikatnya dapat berupa suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap pekerja atau buruhnya. Pengakhiran sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh siburuh atau pekerja dalam hal si buruh atau pekerja mengundurkan diri. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja.²¹

Sejak World Health Organization (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020, menyatakan Covid-19 sebagai Pandemi Global, penyebarannya di beberapa wilayah Indonesia terus meningkat. Berdasarkan hal tersebut, semua pihak termasuk para pengusaha harus mengantisipasi secara serius dan tepat serta meningkatkan kewaspadaan terhadap pandemi tersebut. Hubungan antara masyarakat dan Negara

¹⁹ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004), h. 15.

²⁰ Sri Hidayani dkk, "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha", Mercatoria: *Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol. 11 (2) (Desember, 2018), h. 130, diakses pada tanggal 14 Agustus 2021.

²¹ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Depok: Rajawali Pres, 2020), h. 142.

adalah sebuah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, masyarakat sebagai suatu totalitas adalah merupakan produk dari interaksi antar segenap golongan yang ada dalam suatu kebersamaan hidup. Baik kelahirannya maupun kelanjutan eksistensinya, masyarakat itu tergantung dari golongan-golongan yang melahirkannya. negara mengatasi semua golongan yang ada didalam masyarakat.

Islam memberikan pengertian luas tentang pekerjaan, yaitu seluruh pergerakan potensi manusia. Sedangkan secara khusus, pengertian pekerjaan adalah setiap potensi yang dikeluarkan oleh manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya baik itu berupa makanan, pakaian, pendidikan, tempat tinggal, dan juga peningkatan taraf kehidupannya. Dalam praktek muamalah, umat muslim terdapat 4 jenis pekerja menurut Abdul Aziz Al Khayyath, yaitu :

1. *Al hirafiyyin*, yaitu mereka yang mempunyai lapangan kerja secara spesifik seperti penjahit, tukang kayu, dan juga para pemilik restoran. Dewasa ini pengertiannya memiliki makna yang cukup luas, seperti mereka yang berkerja dalam jasa angkutan dan kuli(pekerja yang berkerja dengan bermodalan tenaga).
2. *Al muwaazhaffin*, yaitu mereka yang secara legal memperoleh gaji tetap, seperti pegawai tetap dari suatu perusahaan dan pegawai negeri. Dalam fiqh islam pegawai tetap disebut dengan *Al ajiir Al khaash*.
3. *Al Kasbah*, yaitu para pekerja yang menutupi kebutuhan makan sehari-hari dengan berdgang ataupun jual beli, seperti pedagang kaki lima.
4. *Al Mazaari''iin*, yaitu para petani.

Jenis pekerja lainnya adalah *Al ,,amilin* yaitu untuk menunjuk mereka yang berkerja dalam masalah-masalah sosial, seperti pengelola uang zakat dan sedekah. Hubungan

kerja antara pekerja dengan pengusaha diatur oleh ketentuan-ketentuan yang memberikan perlindungan kedua belah pihak, kesetaraan antara hak-hak dan kewajiban diantara keduanya.

Negara tidak memihak pada satu golongan, Negara berkerja demi kepentingan seluruh rakyat. Hal ini sebagai konsekuensi bahwa Negara pada hakikatnya adalah masyarakat itu sendiri, oleh karena itu Negara untuk semua golongan, semua bagian dan semua rakyat. Demikian pula Negara tidak boleh menjadi totalitarianism yang mana karena Negara merupakan hasil interaksi saling memberi dan saling ketergantungan, oleh karena itu totalitarian akan mematikan eksistensi Negara itu sendiri.²²

Guna mengantisipasi dan meminimalisasi dampak pandemi, dipandang perlu mengambil langkah-langkah segera, sistematis dan efektif sebagai tindakkesiapsiagaan dengan menyusun perencanaan keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi Covid-19.²³

Menurut Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/7/As.02.02/V/2020 Tahun 2020 Tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Dan Protokol Pencegahan Penularan Covid-19 Diperusahaan

Surat Edaran dimaksudkan agar dapat memberikan perlindungan tenaga kerja serta keberlangsungan usaha dari dampak pandemi dan mencegah penyebaran Covid-19 di perusahaan yang masih tetap menjalankan kegiatan usaha dan berproduksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

²² Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dan Pengusaha*, (Medan : UD Sabar Medan), h. 137

²³ Prof. DR. Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, (Yogyakarta : Paradigma, 2002), h. 169

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kepada para Gubernur untuk mendorong pimpinan perusahaan mempersiapkan diri dalam mengantisipasi dampak yang ditimbulkan oleh pandemi. Antisipasi dampak pandemic dilakukandengan menyusun perencanaan keberlangsungan usaha dan menerapkan protokol pencegahan penularan Covid-19 di perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut:

I. Menyusun Perencanaan Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi Covid-19.

Penyusunan perencanaan keberlangsungan usaha ini dimaksudkan untuk melindungi keberlangsungan usaha dari dampak pandemi Covid-19, dengan mempertahankan semua sumber utama usaha yang ada untuk mendukung kegiatan esensial dalam lembaga usaha, agar kegiatan usahanya tetap berjalan dengan baik selama masa pandemi dan juga mencegah penyebaran Covid-19 di perusahaan, melalui tahapan kegiatan sebagai berikut:

Tahap 1: Mengenali Prioritas Usaha.

- a. Menentukan produk/layanan utama usaha, dengan melakukan identifikasi dan membuat pemeringkatan berdasarkan tingkat kepentingannya;
- b. Mengidentifikasi terhadap aktivitas atau kegiatan yang esensial dari produk/layanan utama yangtelah ditentukan;
- c. Mengidentifikasi staf/pekerja yang bertanggung jawab menangani aktivitas/kegiatan esensial yang telah diidentifikasi sebelumnya terhadap aktivitas/kegiatan yang esensial.

Tahap 2: Identifikasi Risiko Pandemi.

Identifikasi risiko pandemi penyakit dan penilaian risiko dilakukan untuk mendapatkan prioritas dari skenario ancaman untuk dilakukan upaya mitigasi maupun respon pada tahap berikutnya. Penilaian risiko harus dilakukan secara tim dengan mempertimbangkan tiga komponen penting, yaitu:

- a. Identifikasi skenario ancaman yang mungkin terjadi;
- b. Analisis kerentanan terhadap kegiatan usaha;
- c. Analisis kemampuan (capability) perusahaan.

Tahap 3: Merencanakan Mitigasi Risiko.

- a. Menyusun Standar Prosedur Operasional (SPO);
- b. Menyusun perencanaan cam kerja yang fleksibel;
- c. Memastikan rantai pasokan mempunyai rencana kesiapsiagaan dan barang pasokan terbebas dari kontaminasi/atau paparan Covid-19;
- d. Memberdayakan sarana, lembaga atau unit kerja dan SDM di perusahaan untuk mengkomunikasikan risiko pandemi;
- e. Mengkaji ulang kebijakan tentang SDM perusahaan (misal: cuti sakit, perjalanan, kompensasi, lembur, dll) terkait dengan dampak-dampak yang mungkin timbul karena pandemi;
- f. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan langkah-langkah pencegahan penularan di tempat kerja.

Tahap 4: Identifikasi Respon Dampak Pandemi.

Perusahaan melakukan upaya-upaya respon spesifik yang disesuaikan dengan situasi perkembangan pandemi, agar tempat kerja aman dari potensi penularan dan keberlangsungan usaha tetap terjaga, dengan:

- a. Memastikan pekerja memahami upaya pencegahan penularan;
- b. Memastikan pelanggan dan pemasok mengetahui bahwa perusahaan telah siap dan sanggup menghadapi kondisi pandemi:
- c. Memanfaatkan tim komunikasi untuk menyampaikan informasi yang diperlukan, terutama kepada pelanggan dan pemasok.

Tahap 5: Merancang dan Mengimplementasikan Perencanaan Keberlangsungan Usaha.

Dilakukan dengan menggabungkan semua informasi dan menyusun perencanaan keberlangsungan usaha yang mencakup seluruh skema operasi perusahaan.

Tahap 6: Mengkomunikasikan Perencanaan Keberlangsungan Usaha.

- a. Melakukan sosialisasi secara internal dan eksternal terkait perencanaan keberlangsungan usaha yang telah disusun;
- b. Membagikan informasi tentang kesiapan perencanaan keberlangsungan usaha kepada pihak internal (pekerja dan jajaran manajemen);
- c. Membagikan informasi tentang kesiapan perencanaan keberlangsungan usaha kepada pihak eksternal (pelanggan, pemasok dan lain-lain).

Tahap 7: Melakukan Pengujian Perencanaan Keberlangsungan Usaha.

Menguji rencana yang telah disusun untuk keperluan perbaikan rencana tersebut. Pengujian terhadap suatu rencana harus dilakukan secara teratur untuk selalu dapat mengidentifikasi masalah baru dan merumuskan pemecahannya.

II. Penerapan Protokol Pencegahan Penularan Corona virus Disease (Covid-19) di

Tempat Kerja, meliputi:

1. Melakukan kampanye perilaku hidup bersih dan sehat:
 - a. Cuci tangan dengan air mengalir dan sabun atau menggunakan antiseptic secara berkala;
 - b. Tidak Merokok;
 - c. Olahraga teratur dan istirahat yang cukup;
 - d. Etika batuk dan bersin dengan menutup mulut dan hidung dengan tisu atau lengan atas bagian dalam. Tisu yang digunakan dibuang ke tempat sampah tertutup dan cuci tangan dengan sabun dan air mengalir setelahnya.
 - e. Hindari menyentuh area wajah yang tidak perlu;
 - f. Mengonsumsi makanan bergizi dengan gizi seimbang, mengonsumsi daging hewan dengan matang, minum air mineral cukup (minimal 8 gelas/hari) dan bila perlu konsumsi suplemen vitamin;
 - g. Saat pulang kerja ke rumah, jangan langsung bersentuhan dengan anggota keluarga sebelum membersihkan diri dan mengganti pakaian kerja.
2. Penerapan higiene dan sanitasi perusahaan:
 - a. Menjaga kebersihan lingkungan kerja, salah satunya dengan melakukan pembersihan tempat kerja secara berkala menggunakan desinfektan dan optimalkan sirkulasi udara dan sinar matahari masuk ruangan kerja;
 - b. Menjaga kebersihan tangan terutama setelah memegang instalasi publik;

- c. Menyediakan akses sarana cuci tangan berupa air mengalir dan sabun cair atau hand sanitizer atau pencuci tangan berbasis alkohol serta memasang pesan-pesan kesehatan di berbagai lokasi strategis di tempat kerja yang sering diakses oleh pekerja seperti, pintumasuk, elevator/lift, toilet dan lain lain;
 - d. Membersihkan meja kerja dan peralatannya sebelum dan sesudah bekerja menggunakan cairan desinfektan.
3. Memastikan pemakaian alat pelindung diri:
 - a. Gunakan masker untuk pekerja;
 - b. Gunakan masker/respirator, baju pelindung, kacamata, pelindung wajah, hair cap dan sarung tangan dalam dan luar bagi petugas penyemprot desinfektan.
 4. Melakukan pemeriksaan suhu tubuh di setiap pintu masuk perusahaan dan mengamati kondisi umum pekerja/buruh dan tamu:
 - a. Apabila terdapat pekerja/buruh atau tamu dengan suhu di atas 38oC atau tampak sakit (demam atau pilek/batuk/nyeri tenggorokan/sesak napas) maka tidak diizinkan untuk bekerja atau memasuki area kerja;
 - b. Segera menghubungi petugas kesehatan atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja.
 5. Membatasi kontak antar pekerja:
 - a. Mengatur jarak antar pekerja (physical distancing) di tempat kerja minimal 1 (satu) meter;
 - b. Menghimbau untuk menghindari kontak fisik langsung seperti bersalaman, berpelukan dan sebagainya;

- c. Menjaga jarak antrian pekerja/buruh masuk ke area kerja.
6. Memasukkan materi tindakan pencegahan penularan Covid-19 ke dalam Safety Induction.
 7. Melakukan pembinaan dengan sosialisasi dan edukasi kepada seluruh pekerja/buruh tentang Covid-19 (Penyebab, gejala, penularan, protokol kesehatan dan pencegahan), dengan tetap memperhatikan prinsip physical distancing.
 8. Mengatur pola kerja dan mengelompokkan pekerja/buruh berdasarkan kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan keputusan pemerintah perihal tingkat bencana:
 - a. Mengelompokkan karyawan menjadi:
 - 1) Pekerja/buruh inti yang harus hadir di perusahaan untuk operasional produksi;
 - 2) Pekerja/buruh administrasi yang dapat bekerja dari rumah;
 - 3) Pekerja/buruh kelompok rentan yaitu pekerja/buruh yang memiliki penyakit dasar dan yang datang dari dan pulang ke daerah transmisi lokal dengan kendaraan umum.
 - b. Mengatur sebagian pekerja/buruh agar bekerja dari rumah (working from home) dan dapat libur secara bergantian untuk meminimalisasi kerumunan di area kerja.
 - c. Bekerja dari rumah secara total sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

9. Menginformasikan kepada pekerja/buruh untuk tidak mengunjungifasilitas kesehatan kecuali dalam keadaan gawat darurat dan bila memungkinkan melakukan konsultasi online jika mengalami sakit.
10. Melakukan penundaan sementara pemeriksaan kesehatan tenaga kerja hingga aspek keselamatan dan kesehatan kerja terpenuhi atau hingga pandemi covid-19 berakhir.
11. Petugas kesehatan atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan melakukan pemantauan secara proaktif kepada seluruh pekerja untuk mendeteksi dini pekerja yang mengalami gejala demam ($\geq 38^{\circ}\text{C}$) ataubatuk/pilek/sakit tenggorokan di lingkungan kerja agar memeriksakan diri ke klinik perusahaan atau fasilitas pelayanan kesehatan terdekat.
12. Bila menemukan pekerja dan menerima informasi pekerja yang memenuhi kriteria sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP), Pasien Dalam Pengawasan (PDP) atau kasus konfirmasi positif Covid-19, petugas kesehatan atau ahli K3 di tempat kerja harus melaporkan dan berkoordinasi dengan instansi terkait dan melakukan sosialisitentang protokol isolasi diri sendiri (self isolation).

Dalam hukum Islam, furlough atau merumahkan pekerja hampir mirip dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dikategorikan sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*Ijarah*) terlebih jika uang pesangon dan upah tidak diberikan atau bahkan si pekerja tidak diperkerjakan kembali. *Ijarah* merupakan suatu akad yang tetap sehingga salah satu pihak tidak dapat membatalkan tanpa

persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak.²⁴

Adapun tujuan dan pembangunan ketenagakerjaan menurut pasal 4 undang-undang ketenagakerjaan serta dengan penjelasannya sebagai berikut :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi:

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan diseluruh wilayah Negara kesatuan republic Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah
3. Memberikan perlindungan yang baik kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja

²⁴ Hasbi Ash- Siddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), h. 61.

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan di atas dapat terwujud apabila didukung oleh kinerja dunia usaha, kondisi tenaga kerja yang mampu mengisi pasar kerja dan dipayungi oleh pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Perencanaan tenaga kerja disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dan dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja secara nasional, daerah dan sektoral. Perencanaan tenaga kerja tersebut meliputi :

a. Perencanaan tenaga kerja makro

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja makro yaitu proses penyusunan rencana ketenagakerjaan harus secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, dan juga haruslah secara produktif guna dapat mendukung pertumbuhan ekonomi ataupun dalam hal bidang social, baik itu secara nasional, daerah, maupun sektoral, sehingga dapat lebih membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tentunya dapat berguna untuk meningkatkan kesejahteraan bagi setiap pekerja.

b. Perencanaan tenaga kerja mikro

Adapun yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja mikro, yakni sebuah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam sebuah instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada sebuah instansi ataupun perusahaan-perusahaan yang bersangkutan.

Dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkisnambungan, pemerintah juga harus berpedoman terhadap perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. Jumlah penduduk dan tenaga kerja
- b. Jumlah kesempatan kerja
- c. Pelatihan kerja (balai latihan kerja yang diselenggarakan oleh departemen/dinas tenaga kerja, kursus-kursus yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang berada diluar sekolah yang diadakan oleh masyarakat), dan kompetensi kerja yang diperoleh melalui pelatihan kerja;
- d. Produktivitas tenaga kerja
- e. Hubungan industrial
- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
- h. Jaminan sosial tenaga kerja

B. Dasar Hukum Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja

Dasar hukum hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terdapat dalam

Al- Qur'an Surah An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. (QS. An-Nahl: 90)

Dasar hukum hubungan kerja juga terdapat dalam salah satu hadis Ibnu

Majah, Rasulullah SAW bersabda:

عن عبد الله ابن عمر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجر أجرة قبل أن يجف عرقه
(رواه ابن ماجه)

Artinya:

“Dari Abdullah bin Umar, ia Berkata: Telah Bersabda Rasulullah SAW. “Berikanlah olehmu upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).²⁵

Indonesia sebagai Negara hukum memberikan konsekuensi yang luas bagi Negara dan aparaturnya untuk memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi setiap warga Negeranya dalam berbagai bidang kehidupan. Tenaga kerja sebagai bagian dari warga Negara Indonesia memerlukan perhatian dan perlindungan dalam berbagai kegiatannya. Hal ini disebabkan kedudukan dan posisi tenaga kerja masih lemah. Sehingga tenaga kerja selalu menghadapi eksploitasi dan kesewenang-wenangan dari berbagai pihak yang memanfaatkan tenaga kerja tersebut.

²⁵Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut: Libanon: Dar Al-Kutub al Ilmiah, 2004), h. 392.

Inti perlindungan tersebut adalah perlindungan hukum yaitu memperlakukan semua orang sama tanpa adanya perbedaan yang didasarkan atas ras, suku, agama, kedudukan sosial dan kekayaan, pemikiran politik. Hal ini merupakan penjelmaan atas dasar sila kelima “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” yang terdapat dalam pancasila yaitu hukum memiliki peran utama dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat, hal ini tidak terlepas dari fungsi hukum itu dalam mengatur kehidupan masyarakat.

Menurut pasal 1 Angka 1 UU No. 12 Tahun 1964:

“Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 88A ayat (1) UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Dengan demikian, apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja/buruh yang dirumahkan masih berhak atas upah.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja ." kemudian di dalam pasal yang sama menjelaskan bahwa

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila

pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha adalah suatu hubungan yang diikat oleh sebuah perjanjian atau akad sebagai suatu dasar atau landasan hukum. Perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha sebelumnya merupakan norma hukum yang berisi hak dan kewajiban yang mengikat kepada para pihak yang membuat perjanjian yakni pekerja dan pengusaha. Adanya perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang dibuat dalam akta perjanjian menjadi suatu landasan yang dapat digunakan para pihak jika terjadi sengketa diantara para pihak dikemudian hari, misalnya furlough dan juga pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang melanggar perjanjian tersebut. Furlough dan Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terpaksa dilakukan oleh perusahaan, maka pihak perusahaan harus mempertimbangkan pemberian upah terhadap pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara adil.

Terdapat kaidah fiqh yang berbunyi:

المسلمين عند شروطهم

Artinya:

“Orang Muslim harus menuaikan syarat/janji yang telah disepakatinya”.

Terkait mengenai dasar hukum ataupun peraturan mengenai furlough ataupun karyawan yang dirumahkan dapat dilihat dalam surat edaran menteri tenaga kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah pemutusan hubungan. Sedangkan dasar hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia salah satunya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 156 ayat (1) yang menyatakan:

“Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima”.

Sumber hukum tentang ketenagakerjaan memiliki posisi penting karena merupakan acuan para pihak jika para pihak menghadapi suatu perselisihan dikemudian hari. Oleh karena itu, sumber hukum tentang perburuhan atau ketenagakerjaan sangat bernilai dalam suatu hubungan kerja.

Pengertian ketenagakerjaan dicantumkan dalam pasal 1 butir 1 undang-undang ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian yang dimaksud kedalam perlindungan terhadap tenaga kerja adalah menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa hubungan kerja.

Landasan pembangunan ketenagakerjaan adalah falsafah Negara pancasila dan undang-undang dasar tahun 1945 yang merupakan landasan yuridis ketatanegaran, dengan memperhatikan asas keterpaduan melalui kordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (pasal 2 dan 3 undang-undang ketenagakerjaan).

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya yaitu asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antar pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Upaya perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya dilakukan oleh pemerintah dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan terhadap tenaga kerja harus berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya guna untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan juga makmur yang merata baik materiil dan spiritual dari penghujung ke penghujung nusantara.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau bahkan aliran politik yang sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 27 ayat 2 uud 1945 menegaskan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak ini juga terdapat dalam pasal 38 ayat 1 UU. No. 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia, “ setiap warga Negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”. Selanjutnya pada ayat (2)

menyatakan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

C. Alasan- Alasan furlough atau merumahkan Karyawan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketika Covid- 19 melanda Indonesia dengan peningkatan yang signifikan, Pemerintah Indonesia menerapkan PSBB di wilayah Indonesia sehingga banyak karyawan yang harus bekerja dari rumah dan banyak pekerja yang di putuskan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak selama pekerja/buruh mematuhi kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan.²⁶

Fakta empiris yang kerap kali terjadi pada saat ini, khususnya di era pandemi-covid 19 banyak sekali perusahaan merumahkan karyawan secara besar-besaran yang akhirnya berdampak menjadi krisis nya perekonomian bagi para pekerja yang terkena furlough. Dalih-dalih dirumahkan namun yang sering terjadi istilah dirumahkan hanyalah sebuah istilah halus dari kata pemecatan. Karena sebagian dari karyawan yang terkena kasus furlough atau dirumahkan hamper tidak akan pernah dipanggil kembali dan uang pesangon maupun gaji/upah tidak diberikan kepada karyawan tersebut.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan sebagaimana yang terdapat dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁶Abdussalam, 2009, h. 109.

tentang Ketenagakerjaan Pada Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 153 ayat

(1) yang berbunyi:

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian dara dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjabersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota, dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dengan jangka waktu pengambilannya belum dapat dipastikan.

Alasan- alasan diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja (PHK) terdapat dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 158 ayat (1) yang berbunyi:

- (2) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
 - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja;
 - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan;

- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Salah satu alasannya terdapat dalam Pasal 164 dan 165 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian secara terus- menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena perusahaan melakukan efisiensi.

BAB III
GAMBARAN UMUM TENTANG LOKASI PABRIK SPEAKER
PT. BIGBAND

A. Sejarah Pabrik Speaker PT. Bigband Di Kecamatan Perjuangan

Permasalahan yang telah dirumuskan di atas akan dijawab atau dipecahkan dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis, maupun hukum yang tidak tertulis baik bahan hukum primer maupun sekunder). Pabrik speaker Bigband ialah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang elektornik yaitu speaker. Pabrik speaker PT. Bigband ini sudah banyak mengirim barang mulai dari antar kota, pulau dan juga mancanegara, yakni kawasan Singapura dan Malaysia. Pabrik ini berdiri pada tahun 21 Agustus tahun 2009. Pabrik ini didirikan oleh sepasang suami istri berkebangsaan tionghoa yang bernama Wijaya kusuma (Ahuwa) yang saat ini sudah meninggal dan seorang Istri nya bernama Lina Hakim dan pada saat ini berusia 76 tahun. Setelah Wijaya Kusuma perusahaan di ambil alih oleh Toni Wijaya selaku anak tunggal dari pasangan Wijaya kusuma dan Lina Hakim.

Toni Wijaya menjadi pimpinan perusahaan di umur nya ke 41 tahun di tahun 2016 lalu, beliau adalah salah satu nya yang paling disegani di sana karena sebagai pewaris tunggal dari perusahaan. Lina hakim pada saat ini menjadi nyonya tua yang dihormati di sana walaupun paa saat ini sedang berada duduk di kursi roda dikarenakan mengiap penyakit stroke. Pabrik ini awalnya memiliki sekitar 87 karyawan atau hampr mendekati angka 90 orang beserta dengan petugas kebersihan

dan keamanan, namun lambat laun tercatat pada tahun 2021 tersisa hanya 43 karyawan ataupun pekerja.

B. Lokasi Pabrik Speaker PT. Bigband

Pabrik Speaker PT. Bigband terletak di jalan Tongkol No. 92-94 Kelurahan Sei Kera Hulu Kecamatan Medan Perjuangan Kode pos 20233. Luas wilayah pabrik sekitar 130 meter persegi dengan memiliki 2 tingkat bangunan. Jarak tempuh dari PT. pabrik speaker bigband menuju Kantor Camat Medan Perjuangan berjarak sekitar 2Km dengan jarak tempuh kurang lebih 10 Menit. Kemudian jarak dari PT. pabrik speaker Bigband menuju kantor lurah Sei Hulu Kecamatan Medan Perjuangan berjarak sekitar 500m dengan jarak tempuh sekitar kurang lebih 3 Menit.

Terhitung sejak lahirnya perusahaan yang bergerak dibidang elektronik ini perusahaan sangat berkembang pesat, diketahui sejak pabrik ini berdiri, perusahaan sangat rajin mengirim barang ataupun produk mereka ke luar kota bahkan pulau. Diantaranya ialah kota Jambi, Palembang, Bandung, dan juga Jakarta . Tentulah perusahaan ini menghasilkan banyak pundi-pundi keberhasilan dan juga pemasukan keuangan yang sangat besar. Tercatat pemasukan pabrik mulai dari berdirinya hingga pada tahun terakhir yaitu berkisar 55 Milyar rupiah atau sekitar lebih dari angka 5 milyar pertahunnya. Tidak heran jika perusahaan ini sanggup mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang banyak.

C. Pemasukan / Omzet Pabrik Dan Badan Hukum Perusahaan

Perusahaan pabrik speaker PT. bigband terhitung sejak awal didirikan pada tahun 2009 memiliki catatan 87 orang yang pernah berkerja di pabrik tersebut,diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.1Daftar data Pekerja

Jabatan	1Orang Satpam	4 Petugas Kebersihan	82 Pekerja Atau Karyawan
Jenis Kelamin	50 Orang Laki-Laki	37 Orang Wanita	
Asal	69 Orang Asal Medan	21 Orang Asal Medan	7 Orang Asal Tapanuli
Agama	38 Orang Beragama Muslim	49 Orang Beragama Non Muslim	

Sumber : Pabrik Speaker PT.Bigband

Sebagai seorang pengusaha, pasti sering diberikan pertanyaan mengenai berapa omzet yang didapatkan? Atau berapa profit nya? Kedua pertanyaan tersebut merupakan pembicaraan yang umum di kalangan para pengusaha.

Selain sebagai pembicaraan yang umum, omzet dan profit juga perlu dipahami oleh pengusaha karena keduanya merupakan bagian dari sukses atau tidaknya sebuah bisnis.

Melalui omzet dan profit bisa diketahui bagaimana penjualan dari sebuah perusahaan dan apakah perusahaan tersebut dapat berjalan untuk beberapa tahun kedepan.

Secara pengertian, omzet merupakan jumlah uang hasil penjualan barang (dagangan) tertentu selama suatu masa jual. Uang yang Anda dapatkan tersebut belum dikurangi dan biaya (listrik, air, gaji, perlengkapan dsb). Dapat dikatakan omzet adalah pendapatan kotor yang dihasilkan usaha anda.

Sementara, profit adalah pendapatan bersih perusahaan atau jumlah uang yang Anda hasilkan dari penjualan dalam periode tertentu yang sudah dikurangi dengan biaya.

Dapat dikatakan juga sebagai pendapatan bersih. Dari pengertian tersebut sudah dapat dibedakan bukan, bahwa omzet dan profit adalah hal yang berbeda sehingga jika seorang pengusaha membicarakan omzetnya bukan berarti itu adalah profit atau keuntungan yang didapatkan.

Sebagai seorang pengusaha, Anda pasti sering diberikan pertanyaan mengenai berapa omzet yang didapatkan? Atau berapa profit nya? Kedua pertanyaan tersebut merupakan pembicaraan yang umum di kalangan para pengusaha.

Selain sebagai pembicaraan yang umum, omzet dan profit juga perlu dipahami oleh pengusaha karena keduanya merupakan bagian dari sukses atau tidaknya sebuah bisnis.

Melalui omzet dan profit bisa diketahui bagaimana penjualan dari sebuah perusahaan dan apakah perusahaan tersebut dapat berjalan untuk beberapa tahun kedepan.

Table 1.2**Daftar gaji karyawan**

Status jabatan	Gaji perbulan
Sekretaris	Rp. 3. 500.000
Kepala Bidang	Rp. 3.000.000
Kapten	Rp. 2.700.000
Karyawan	Rp. 2.500.000
Security	Rp. 3.000.000
Petugas kebersihan	Rp. 1.700.000

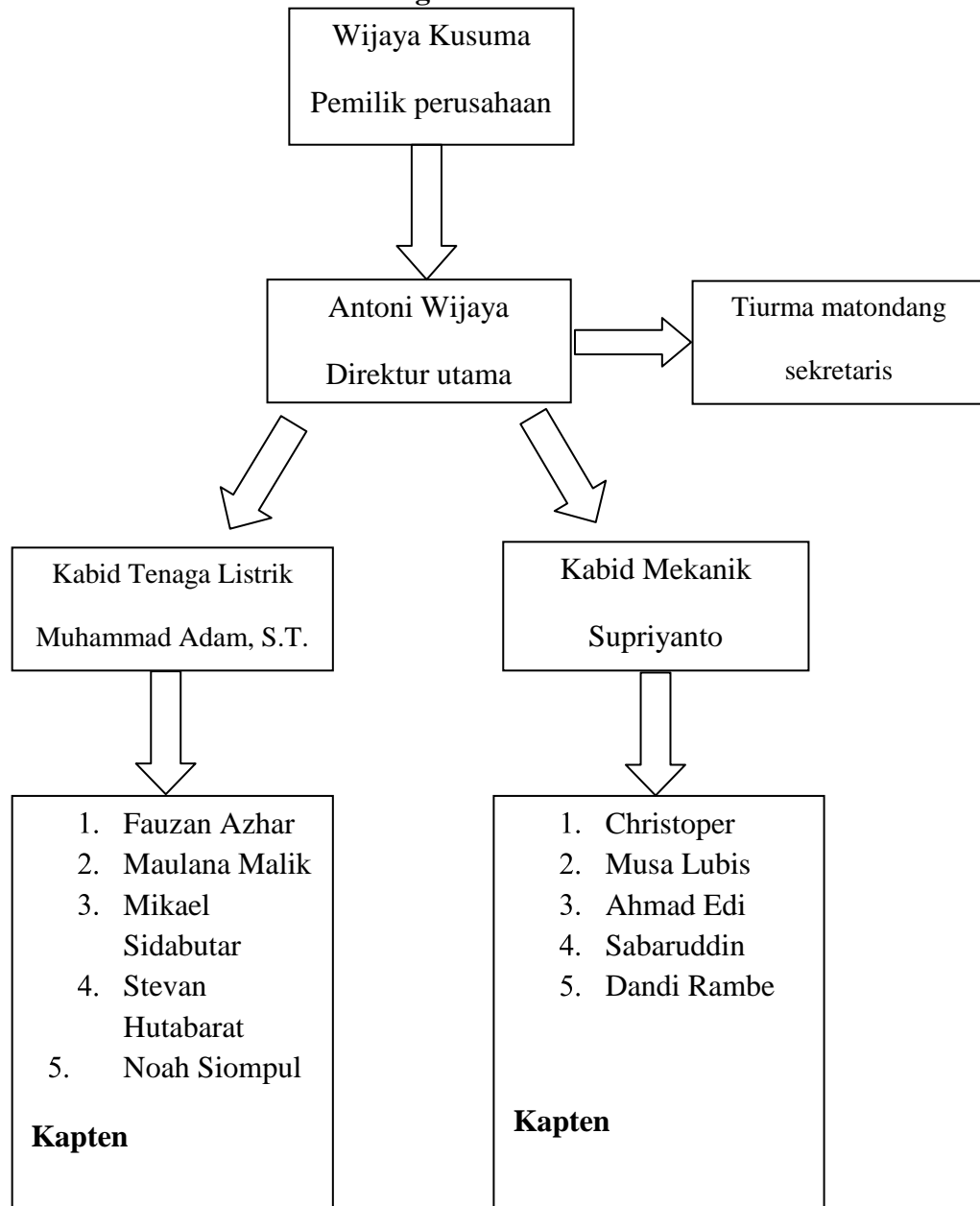
Sumber : Pabrik Speaker PT. Bigband

Terhitung sejak lahirnya perusahaan yang bergerak dibidang elektronik ini perusahaan sangat berkembang pesat, diketahui sejak pabrik ini berdiri, perusahaan sangat rajin mengirim barang ataupun produk mereka ke luar kota bahkan pulau. Diantaranya ialah kota Jambi, Palembang, Bandung, dan juga Jakarta . Tentulah perusahaan ini menghasilkan banyak pundi-pundi keberhasilan dan juga pemasukan keuangan yang sangat besar. Tercatat pemasukan pabrik mulai dari berdirinya hingga pada tahun terakhir yaitu berkisar 55 Milyar rupiah atau sekitar dari angka 5 milyar pertahunnya. Tidak heran jika perusahaan ini sanggup mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang banyak.

Bagan dibawah merupakan bagan stuktur dari perusahaan pabrik speaker PT. Bigband, nama-nama diatas merupakan orang-orang yang berperan cukup penting dalam memajukan perusahaan, namun nama-nama yang tidak tercantumkan ialah karyawan biasa yang bergabung salah satu diantara keduanya.

Bagan 1. 1

BADAN STRUKTUR PT. Bigband



Sumber : PT. Pabrik speaker Bigband

Menurut hasil wawancara dari anak pemilik PT. Bigband tersebut, karyawan memiliki gaji yang berbeda-beda tiap orangnya. Untuk gaji security diberikan upah 3 juta rupiah perbulannya. Untuk gaji karyawan diberikan gaji 2 juta 500 ribu perbulannya ditambah uang bonus hari lebaran dan juga natal tergantung agamanya masing-masing. Untuk sekretaris memiliki gaji 3 juta 500, untuk kepala bidang diberikan gaji Rp. 3 juta perbulannya, kapten diberikan gaji 2 juta 700 ribu rupiah. Sedangkan untuk petugas kebersihan diberikan gaji 1 juta 700 ribu rupiah perbulannya. Gaji-gaji tersebut dapat dipotong jika karyawan sering berhalangan hadir di dalam satu bulan penuh dengan alasan apapun, dan karyawan juga bisa meminjam uang perusahaan untuk kepentingan pribadi dan dipotong ketika hari pemberian upah bulanan diberikan.

Terhitung sejak lahirnya perusahaan yang bergerak dibidang elektronik ini perusahaan sangat berkembang pesat, diketahui sejak pabrik ini berdiri, perusahaan sangat rajin mengirim barang ataupun produk mereka ke luar kota bahkan pulau. Diantaranya ialah kota Jambi, Palembang, Bandung, dan juga Jakarta . Tentulah perusahaan ini menghasilkan banyak pundi-pundi keberhasilan dan juga pemasukan keuangan yang sangat besar. Tercatat pemasukan pabrik mulai dari berdirinya hingga pada tahun terakhir yaitu berkisar 55 Milyar rupiah atau sekitar dari angka 5 milyar pertahunnya. Tidak heran jika perusahaan ini sanggup mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang banyak.

Terhitung sejak lahirnya perusahaan yang bergerak dibidang elektronik ini perusahaan sangat berkembang pesat, diketahui sejak pabrik ini berdiri, perusahaan sangat rajin mengirim barang ataupun

produk mereka ke luar kota bahkan pulau. Diantaranya ialah kota Jambi, Palembang, Bandung, dan juga Jakarta . Tentulah PT. didirikan akibat adanya perjanjian berupa adanya kesepakatan untuk mengikat perjanjian mendirikan Perseroan, untuk mendirikan suatu PT harus dibuat dalam bentuk otentik yaitu dengan akta notaris. Tanpa adanya akta yang demikian ini maka pendirian PT tersebut tidak sah, artinya kedudukan akta notaries disini merupakan syarat mutlak (unsur) untuk terjadinya suatu PT disamping sebagai alat bukti. Untuk mendirikan suatu PT harus dibuat dalam bentuk otentik yaitu dengan akta notaris. Tanpa adanya akta yang demikian ini maka pendirian PT tersebut tidak sah, artinya kedudukan akta notaries disini merupakan syarat mutlak (unsur) untuk terjadinya suatu PT disamping sebagai alat bukti.

Akta notaris yang dimaksud adalah akta pendirian dimana pembuatan akta pendirian tersebut memuat beberapa ketentuan, salah satunya disebutkan bahwa pihak-pihak yang mendirikan PT adalah Wijaya kusuma (Ahuwa) selaku pemilik modal. Setelah menyepakati perjanjian dalam akta pendirian, para pendiri mengajukan pengesahan kepada Menteri Hukum dan HAM sebagai badan hokumperseroan sebagai badan hukum merupakan persekutuan modal yang didirikan berdasar perjanjian oleh pendiri dan/atau pemegang saham, yang terdiri sekurang-kurangnya 2 (dua) orang atau lebih.

perusahaan ini menghasilkan banyak pundi-pundi keberhasilan dan juga pemasukan keuangan yang sangat besar. Tercatat pemasukan pabrik mulai dari berdirinya hingga pada tahun terakhir yaitu berkisar 25 Milyar rupiah atau sekitar lebih dari angka 1 milyar pertahunnya. Tidak heran jika perusahaan ini sanggup mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang banyak.

D. Badan Hukum Perusahaan

Badan usaha di Indonesia beraneka ragam jenis. Badan usaha dibagi dalam dua kategori besar berdasar kacamata hukum, yakni badan usaha yang berbadan hukum dan badan usaha yang tidak berbadan hukum. Badan usaha yang tidak berbadan hukum terdiri dari Persekutuan Firma, Persekutuan Komanditer (CV), Usaha Perseorangan, atau Usaha Dagang (UD).

Adapun badan usaha yang berbadan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi. Jenis badan usaha ini dalam sistem hukum di Indonesia lebih mendapatkan pengaturan yang tegas dengan peraturan perundang-undangan tersendiri untuk tiap jenis badan hukum tersebut. Kehadiran Perseroan Terbatas (PT) sebagai suatu badan usaha dalam kehidupan sehari-hari tidak lagi dapat diabaikan. Praktik bisnis yang dilakukan oleh para pelaku usaha, baik itu pedagang, industrialis, investor, kontraktor, distributor, banker, perusahaan asuransi, pialang, agen dan lain sebagainya tidak lagi dipisahkan dari kehadiran Perseroan Terbatas. Berbisnis dengan mempergunakan Perseroan Terbatas, baik dalam skala kecil, menengah maupun berskala besar merupakan model yang paling banyak dan paling

lazim dilakukan²⁷

PT. didirikan akibat adanya perjanjian berupa adanya kesepakatan untuk mengikat perjanjian mendirikan Perseroan, untuk mendirikan suatu PT harus dibuat dalam bentuk otentik yaitu dengan akta notaris. Tanpa adanya akta yang demikian ini maka pendirian PT tersebut tidak sah, artinya kedudukan akta notaries disini merupakan syarat mutlak (unsur) untuk terjadinya suatu PT disamping sebagai alat bukti. Untuk mendirikan suatu PT harus dibuat dalam bentuk otentik yaitu dengan akta notaris. Tanpa adanya akta yang demikian ini maka pendirian PT tersebut tidak sah, artinya kedudukan akta notaries disini merupakan syarat mutlak (unsur) untuk terjadinya suatu PT disamping sebagai alat bukti.

Akta notaris yang dimaksud adalah akta pendirian dimana pembuatan akta pendirian tersebut memuat beberapa ketentuan, salah satunya disebutkan bahwa pihak-pihak yang mendirikan PT adalah Wijaya Kusuma (Ahuwa) selaku pemilik modal. Setelah menyepakati perjanjian dalam akta pendirian, para pendiri mengajukan pengesahan kepada Menteri Hukum dan HAM sebagai badan hokumperseroan sebagai badan hukum merupakan persekutuan modal yang didirikan berdasar perjanjian oleh pendiri dan/atau pemegang saham, yang terdiri sekurang-kurangnya 2 (dua) orang atau lebih.

²⁷Binoto Nadapdap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), h. 1

BAB IV

PEMBAHASAN

A. *Furlough* (Karyawan yang dirumahkan) Pada Masa Covid 19 di Pabrik Speaker PT. Bigband di Kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan.

Pada masa pandemi covid-19 yang terjadi pada seluruh penjuru dunia ini, tentulah banyak mengakibatkan hal-hal negatif bagi setiap manusia. Wabah yang bermula di wuhan ini kerap kali dianggap hal yang paling menakutkan bagi manusia. Tidak hanya itu, penyakit menular ini juga dianggap penyakit berbahaya dan paling mematikan.

Penyakit ini sering sekali dijadikan alasan sebagai salah satu dibatasinya setiap kegiatan-kegiatan diluar rumah yang dapat berakibat menularnya dari satu orang ke orang yang lainnya. Tidak hanya dikalangan tua, kalangan muda juga tidak heran jika terpapar penyakit covid-19 ini.

Oleh karena itu banyak sekali perusahaan an tempat-tempat usaha dan wisata mengalami penurunan pemasukan. Perusahaan harus memutar strategi agar bagaimana caranya perusahaan harus tetap jalan dengan kondisi tersulit sekalipun. Maka dari itu jalan pintas yang kerap kali diambil oleh perusahaan ialah mengurangi jumlah karyawan ataupun pekerja yang ikut memajukan perusahaan tersebut. Alasan setiap perusahaan cenderung hampir sama dengan perusahaan yang lainnya, yaitu mengutamakan kesehatan dan kemungkinan besar pula perusahaan tidak lagi sanggup untuk membayar upah perbulan bagi setiap karyawannya.

Sebagai salah contoh yang saya ambil sekaligus menjadi judul dari skripsi saya ialah fakta empiris yang terjadi di perusahaan pabrik speaker PT. Bigband yang berada di kecamatan Medan Perjuangan kelurahan Sei Kera Hulu Kota Medan. Pada bulan April tahun 2020 puncak atau klimaksnya terjadi pada karyawan yang terkena furlough atau istilah lain dari merumahkan karyawan ialah sebanyak 35 orang yang terjadi ketika awal mula datangnya virus covid-19 di awal maret tahun 2020 lalu, namun sampai saat ini panggilan untuk kembali bekerja tidak kunjung ada dan gaji atau pesangon tidak diberikan, sehingga mengakibatkan karyawan menganggur dan mengalami krisis serius dalam masalah perekonomian mereka. Awal mula terjadinya kasus ini ialah semakin boomingnya kasus covid-19 di Negara republik Indonesia sehingga banyak alibi-alibi yang dijadikan salah satu alasan kuat mengapa perusahaan mau atau tidak mau mengurangi jumlah pekerja atau karyawan yang berada di perusahaan tersebut.

Selain itu alasan kuat mengapa perusahaan pabrik speaker PT. Bigband yang berkediaman di Kecamatan Medan Perjuangan mengurangi karyawannya ialah semakin sedikitnya pemesan barang terhadap perusahaan tersebut yang juga memberikan dampak yakni menciderai omzet mereka. Proses terjadinya kalimat furlough atau merumahkan karyawan pada perusahaan pabrik speaker PT. Bigband ialah mengumumkan nama-nama yang dirumahkan tersebut kedalam madding, kemudian memberikan gaji pada bulan tersebut dan memberikan informasi bahwasanya istilah furlough sudah bisa dijalankan pada keesokan harinya. Karyawan yang dirumahkan pada perusahaan pabrik speaker PT. Bigband tersebut ialah sebanyak 35 orang dan yang mana salah satu diantaranya ialah adik sepupu dari

ibunda saya yang terjerat furlough setahun yang lalu dan harus mengganggu sembari menunggu panggilan kembali dari pihak perusahaan speaker PT. Bigband.

Dan fakta ironis nya sampai saat ini karyawan yang dirumahkan pada pabrik speaker PT. Bigband tidak kunjung di panggil kembali, banyak dari diantara mereka yang memang mengikhlaskan pekerjaan mereka disana dan harus banting setir mencari pekerjaan lain, seperti berjualan, berkerja di Indomaret dan bahkan adapula yang menjadi driver ojek online, karena seyogyanya jika manusia tidak memiliki pekerjaan maka mereka pastinya akan memiliki rasa kekurangan dalam menjalani kehidupan ditambah lagi dengan adanya tuntutan dari keluarga. Namun dimasa pandemi saat ini tidak hanya disatu Negara yang mengalami krisis perekonomian pada saat ini, namun banyak di kalangan Negara penjuru dunia lainnya.

B. Karyawan Yang Dirumahkan Di Masa Covid-19

Berdasarkan Fiqh Siyasah

Kajian fiqh siyasah mengenai karyawan yang dirumahkan di masa pandemi covid-19 sangatlah berkesinambungan. Sebelum meninjau fiqh siyasah terhadap karyawan yang dirumahkan, kita harus mengetahui terlebih dahulu mengenai definisi dari fiqh siyasah. Fiqh siyasah ialah suatu disiplin ilmu yang membahas mengenai ketatanegaraan terhadap suatu Negara baik berupa hukumnya, peraturannya, dan juga pemerintahannya yang berpedomaan dalam ajaran islam. Menurut T.M. Hasbi Ash-Shiddieqy, yaitu salah seorang ulama besar yang berasal dari tanah air kita mengemukakan ruang lingkup fiqh siyasah menjadi delapan bidang, yaitu :

1. Siyasah dusturiyyah syar'iyah (politik pembuatan undang-undang), atau istilah lain di negara kita yaitu lembaga legislatif.

2. Siyasah tasyri'iyah syar'iyah (politik hukum)
3. Siyasah qadha'iyah syar'iyah (politik peradilan), atau istilah lain di Negara kita yaitu lembaga yudikatif.
4. Siyasah maliyyah syar'iyah (politik ekonomi dan moneter)
5. Siyasah idariyyah syar'iyah (politik administrasi Negara)
6. Siyasah dauliyah syari'iyah (politik hubungan internasional)
7. Siyasah tanfidziyyah syar'iyah (politik pelaksanaan perundang-undangan) atau istilah lain di Negara kita yaitu lembaga eksekutif.
8. Siyasah harbiyyah syar'iyah (politik peperangan)

Selain sumber al qur'an dan as-sunnah, Ahmad Sukardja mengungkapkan sumber kajian fiqh siyasah berasal dari manusia itu sendiri dan juga lingkungannya, seperti pandangan para pakar politik, „urf atau kebiasaan masyarakat yang bersangkutan, adat istiadat setempat, pengalaman masalah dan aturan-aturan yang pernah dibuat sebelumnya. Hal ini sejalan dengan perkembangan situasi, kondisi, budaya, dan tantangan-tantangan yang dihadapi oleh masyarakat yang bersangkutan.

Objek dari kajian fiqh siyasah adalah tentang hubungan antara pemerintah dan rakyatnya dalam upaya menciptakan kesejahteraan dan kemaslahatan bersama. Hubungan ini meliputi masalah keuangan dan moneter, hubungan luar negeri dalam masa damai dan masa perang, kebijaksanaan perundang-undangan, dan lain sebagainya. Sebagai bagian dari fiqh, metode kajian fiqh siyasah juga tidak berbeda jauh dengan yang digunakan dalam mempelajari fiqh pada umumnya, yaitu metode ushul fiqh dan kaidah-kaidah fiqh.²⁸

²⁸ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah, Konstektualisasi doktrin politik islam* (Jakarta: Prenamedia group. 2014). h. 15-17

a. Kondisi perusahaan

Ketika pandemi berlangsung, kondisi perusahaan terbilang dalam keadaan stabil walaupun penurunan omzet cenderung meningkat, namun hal demikian bukanlah mengakibatkan perusahaan mengalami kebangkrutan ataupun minus lebih banyak dari era sebelum pandemi berlangsung. Era pandemi covid-19 merupakan era yang sangat sulit bagi setiap manusia dan bernegara, terlebih lagi di tiap-tiap perusahaan. Pengurangan besar-besaran pun banyak dijadikan langkah-langkah guna tetap mempertahankan kehidupan diperusahaan. Namun yang terjadi di perusahaan pabrik speaker PT. Bigband merupakan hal yang dianggap kurang wajar, covid-19 dijadikan alasan besar untuk mengurangi jumlah karyawan dengan mengistilahkan merumahkan, namun hak-hak dari karyawan belum terpenuhi hingga saat ini.

b. Kondisi karyawan yang dirumahkan

Tercatat ada 35 orang karyawan yang dirumahkan terhadap perusahaan pabrik speaker PT. Bigband, terhitung sejak menyebar luasnya kasus covid-19 di Indonesia, maka perusahaan ini juga mengambil langkah merumahkan karyawan, akan tetapi gaji ataupun hak dari karyawan tersebut hingga detik ini belum ditunaikan. Banyak dari mereka yang harus mengalami kesulitan ekonomi dan memutar otak untuk bagaimana caranya menghidupi keluarga mereka masing-masing. Banyak diantaranya bekerja diluar dugaan, seperti menjadi ojek online, berjualan, dan lain sebagainya. Akibat dari merumahkan karyawan tetapi gaji tidak terpenuhi, banyak diantara mereka mengalami masa-masa sulit dalam menjalani kehidupan.

Namun dalam kasus furlough ataupun karyawan yang dirumahkan pada masa pandemi covid-19 ini saya ambil benang merah bahwasanya hal ini jika ditinjau dalam fiqh siyasah termasuk kedalam jenis fiqh siyasah maaliyah syar'iyah (politik ekonomi dan moneter). Kajian siyasah maaliyah dalam perspektif islam tidak terlepas dari al-qur'an, sunnah nabi, dan juga praktik yang dikembangkan oleh khulafa' al tasyidun, dan yang paling pamungkas yaitu pemerintahan islam di sepanjang sejarah umat muslim.

Siyasah maaliyah merupakan kajian yang tidak asing lagi bagi umat muslim,

terutama setelah nabi Muhammad Saw. Beserta para pengikut-pengikutnya menetap di dalam kota Madinah. Siyasa maaliyah adalah salah satu bagian paling sentral ataupun terbilang penting dalam system pemerintahan islam, dikarenakan siyasa maaliyah menyangkut tentang keuangan baik itu tentang anggaran Negara dan juga pendapatan belanja Negara. Dalam kajian ini antara lain dibahas tentang sumber- sumber pendapatan Negara dan pos-pos pengeluaran Negara. Prinsip utama pengeluaran dan belanja Negara adalah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan menolongnya dari kesusahan hidup serta berguna pula untuk kepentingan Negara itu sendiri. Disinilah letak keunikan kesejahteraan dalam islam yang mengutamakan kesejahteraan dalam hal duniawi dengan catatan tidak melupakan dunia spiritual rohaniyah.

Mengenai pembelanjaan dan pengeluaran Negara, sebagaimana dijalankan dalam sejarah pemerintahan islam, haruslah mempertimbangkan beberapa hal yang bersangkutan dengan kebutuhan dan Negara serta warganegaranya itu sendiri :

- a. Untuk orang-orang fakir miskin
- b. Untuk meningkatkan supremasi hukum
- c. Untuk membiayai sektor pendidikan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang bertaqwa dan berilmu pengetahuan yang luas
- d. Untuk membayar gaji pegawai dan pejabat Negara
- e. Untuk pembangunan infrastruktur dan sarana/prasarana
- f. Untuk meningkatkan kesehatan masyarakat
- g. Untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan pemerataan pendapatan dan kekayaan.

Dari poin-poin diatas jika dikaitkan dengan karyawan yang dirumahkan tentulah sangat bersinggungan, karena jika kita liat di poin 3,4,6 yaitu Untuk membiayai sektor pendidikan, untuk membayar gaji pegawai dan pejabat Negara, dan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat ialah hal yang bertabrakan. Karena jika semakin banyaknya warga ataupun masyarakat yang harus kehilangan pekerjaannya, mereka juga akan kesulitan dalam menghidupi keluarganya, baik dari segi pendidikan, makanan dan juga kesehatan. Karena seyogyanya manusia jika tidak dapat menerima pemasukan yang berbentuk uang, maka mereka juga akan mengalami dampak buruk bagi bermacam bidang, yaitu semakin tingginya angka kebodohan jika tidak mendapatkan pendidikan yang cukup, semakin tingginya angka kelaparan yang merenggut kesehatan mereka karena tidak memiliki uang untuk membeli bahan makanan.

C. Analisis Yuridis Penyelesaian Furlough Atau Karyawan Yang Dirumahkan Di Pabrik Speaker PT. Bigband

Persoalannya sebenarnya adalah terkait gaji/upah karyawan, yakni apakah gaji karyawan yang dirumahkan tetap dibayar penuh, dibayar sebagian, atau malah tidak perlu dibayar. Aturan mengenai upah karyawan yang dirumahkan telah diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 5 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Pada poin pertama dikatakan secara jelas bahwasanya upah bagi buruh yang dirumahkan wajib dibayar sesuai dengan kesepakatan, namun yang terjadi pada saat ini jarang sekali adanya perundingan antara para pekerja dan juga perusahaan mengenai istilah furlough dan juga pembayaran upah mereka. Terkhusus pabrik PT. Speaker Bigband tidak adanya kata kesepakatan antar pihak pekerja dengan perusahaan, perusahaan memiliki wewenang yang tinggi sehingga dapat membuat keputusan walaupun keputusan tersebut menciderai para pekerja yang terkena dampaknya. Jika perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.

Disebutkan di dalamnya bahwa pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan. Ini

sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 yang menyebutkan bahwa upah ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, apabila Anda merumahkan karyawan maka Anda tetap wajib membayar gajinya, terlepas dari upah penuh atau tidak penuh. Bagaimana jika perusahaan benar-benar tidak mampu membayar gaji karyawan untuk sementara waktu namun tidak ingin melakukan PHK? Solusinya bukan merumahkan, tetapi menawari mereka cuti di luar tanggungan. Tetapi, perlu dicatat, cuti ini tidak bisa dipaksakan atau bersifat sepihak, melainkan perlu persetujuan karyawan.

Jika karyawan tidak setuju dengan cuti di luar tanggungan, maka kebijakan ini tidak bisa diterapkan, dan perusahaan yang merumahkan karyawan tetap wajib membayar upahnya. Dasar hukumnya adalah UU Ketenagakerjaan, Pasal 93, yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Hal ini saya simpulkan bahwasanya, pemutusan hubungan kerja di sinonimkan dengan karyawan yang dirumahkan pada saat ini, dan bagi karyawan yang dirumahkan memiliki hak atas upahnya di perusahaan tersebut dan juga pabrik PT. speaker memiliki tanggung jawab atas gaji bagi setiap karyawan yang dirumahkannya ataupun yang masih berkerja disana

Karyawan yang dirumahkan dapat menciderai nilai-nilai kehidupan bagi mereka yang terkena dampaknya. Salah satu nya di bidang keuangan, pendidikan serta kesehatan mereka sendiri. mengapa tidak, jika mereka yang kehilangan mata

pencarian mereka, maka mereka juga harus menanggung beban yang lebih berat, apalagi jika mereka sudah berumah tangga, pastinya mereka juga akan merasa kesulitan untuk membayar uang sekolah, membeli bahan pangan, serta menjaga dari kelaparan. Hak-hak asasi manusia sebenarnya tidak dapat dipisahkan dengan pandangan filosofi tentang manusia yang melatarbelakanginya. Menurut Pancasila, hakikat manusia adalah tersusun atas jiwa dan raga, kedudukan kodrat sebagai makhluk Tuhan dan makhluk pribadi, adapun sifat kodratnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Dalam pengertian ini lah maka hak-hak asasi manusia tidak dapat dipisahkan dengan hakikat kodrat manusia tersebut. Konsekuensinya dalam realisasinya maka hak asasi manusia senantiasa memiliki hubungan yang korelatif dengan wajib asasi manusia karena sifat kodrat manusia sebagai individu makhluk sosial.

Dalam rentangan berdirinya bangsa dan Negara Indonesia dalam kenyataannya secara resmi deklarasi bangsa Indonesia telah lebih dulu dirumuskan dari deklarasi universal hak-hak asasi manusia menurut PBB, karena pembukaan UUD 1945 dan pasal-pasalnya diundangkan pada tanggal 18 Agustus 1945, adapun deklarasi PBB pada tahun 1948. Hal ini merupakan fakta pada dunia bahwa bangsa Indonesia sebelum tercapainya pernyataan hak-hak asasi manusia sedunia PBB, telah mengangkat hak-hak asasi manusia manusia dan melindunginya dalam kehidupan Negara yang tertuang dalam UUD 1945. Hal ini juga telah ditekankan oleh para pendiri Negara misalnya pernyataan Mohammad Hatta dalam sidang BPUPKI sebagai berikut

“Walaupun yang dibentuk itu Negara kekeluargaan, tetapi masih perlu

ditetapkan beberapa hak dari warga Negara, agar jangan sampai timbul Negara kekuasaan”

Deklarasi bangsa Indonesia pada prinsipnya termuat dalam naskah pembukaan UUD 1945, dan pembukaan UUD 1945 inilah yang merupakan sumber normative bagi hukum positive Indonesia terutama penjabaran dalam pasal-pasal UUD 1945. Tujuan Negara Indonesia sebagai Negara hukum yang bersifat formal tersebut mengandung konsekuensi bahwa Negara berkewajiban untuk melindungi seluruh warganya dengan suatu undang-undang terutama untuk melindungi hak-hak asasinya demi kesejahteraan hidup bersama, demikian pula Negara Indonesia yang juga memiliki ciri ataupun tujuan Negara hukum material, dalam rumusan tujuan Negara yaitu “ Memajukan kesejahteraan umum dan ikut mencerdaskan kehidupan bangsa”.

Berdasarkan pada tujuan Negara sebagaimana yang terkandung di dalam pembukaan UUD 1945 tersebut, Negara Indonesia menjamin dan melindungi hak-hak asasi manusia para warganya terutama dalam kaitannya dengan kesejahteraan hidupnya, baik jasmaniah maupun rohaniah, antara lain yang berkaitan dengan hak-hak asasi di dalam bidang politik, ekonomi, sosial, kebudayaan, pendidikan dan juga agama.

Negara yang baik adalah Negara yang mensejahterakan rakyatnya dengan menekan angka kemiskinan, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut memajukan Negara tersebut. Namun fakta yang terjadi pada Negara kita yaitu Negara republik Indonesia memiliki angka pengangguran dan kemiskinan cukup tinggi, serta tidak terciptanya pemberian lapangan kerja secara merata bagi masyarakat dan kurangnya perhatian bagi masyarakat menengah kebawah. Jika sudah banyak perusahaan yang

tidak sanggup lagi untuk membiayai karyawan, seharusnya Negara harus memfasilitasi mereka dengan menciptakan lapangan kerja yang baru dan memberikan bantuan langsung sembari menunggu proses mendapatkan pekerjaan yang baru lagi.

Di masa pandemi covid-19 ini tidak hanya kesehatan yang harus diperhatikan, namun pemerintah juga harus memperhatikan nilai-nilai pendidikan dan juga sektor pekerjaan, puncak dari kasus furlough ataupun karyawan yang dirumahkan terjadi pada masa covid-19, oleh karena itu masyarakat mengalami pukulan besar, baik itu harus menjaga imun agar tetap sehat, serta harus memoptimalkan bagaimana mengatur keuangan pada kehidupan sekarang ini. Pokok-pokok nilai kerakyatan yang terkandung didalam sila keempat dalam penyelenggaraan Negara dapat dirinci sebagai berikut. :

1. Manusia Indonesia sebagai warga Negara dan warga masyarakat mempunyai kedudukan dan hak yang sama.
2. Dalam menggunakan hak-haknya selalu memperhatikan dan mempertimbangkan kepentingan Negara dan masyarakat.
3. Karena mempunyai kedudukan, hak serta kewajiban yang sama maka pada dasarnya tidak dibenarkan memaksakan kehendak pada yang lain.
4. Sebelum mengambil keputusan terlebih dahulu diadakan musyawarah.
5. Keputusan diusahakan ditentukan secara musyawarah.
6. Bilamana tidak ditemukan melalui musyawarah, dapatlah dilakukan mengambil keputusan berdasarkan suara terbanyak.
7. Meskipun demikian pemungutan bukan hanya didasarkan atas rasio saja, melainkan berdasarkan moralitas bersama.

8. Musyawarah untuk mencapai mufakat, diliputi oleh suasana dan semangat bersama.

Upaya pemerintah Kota Medan dalam mengatasi kasus furlough yang terjadi di masa COVID-19 agar dapat sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 yang mana ditengah pandemi yang semakin lama semakin membuat manusia dari beragam penjuru dunia semakin terpukul, tidak heran pula jika semakin tinggi angka kemiskinan bagi setiap Negara, khususnya Negara republik Indonesia.

Ditaksir ada jutaan jiwa yang terpapar angka orang-orang yang merelakan ataupun hampir kehilangan pekerjaan di saat masa wabah pandemi virus covid-19 yang sedang berlangsung dan menjadi ancaman yang sangat serius bagi perekonomian mereka.

Pemerintahan Negara republik Indonesia mengetahui kabar ini tidak tinggal diam, presiden republik Indonesia yaitu bapak joko widodo melakukan beberapa langkah dan upaya untuk merespon apa yang telah terjadi di era pandemi pada saat ini, diantara upaya upayanya yaitu sebagai berikut :

1. Kartu prakerja

Program ini lebih condong di fokuskan kepada pihak karyawan atau pekerja yang dirumahkan,terkena pemutusan hubungan kerja, ataupun yang masih pengangguran. Namun demikian, banyak pula dari kalangan mahasiswa, ibu rumah tangga dan karyawan swasta ikut serta dalam pelaksanaan program tersebut.Pendaftaran kartu prakerja dapat digunakan melalui alat digital ataupun melalui online. Masyarakat yang telah dinyatakan lulus dalam seleksi administrasi dan hal lainnya mendapatkan bantuan dana ataupun biaya sebesar Rp. 3.550.000 untuk pelatihan dan intensif. Tujuan dari pelatihan yakni

memberikan pembelajaran ataupun metode yang dapat digunakan bagi setiap masyarakat yang mengikuti program ini dalam hal bidang kebutuhan industry dan dagang.

2. Insentif untuk korban PHK

Melalui BP Jamsostek, pemerintah masih menggodok skema pemberian insentif bagi pekerja korban PHK. Rencananya, setiap pekerja korban PHK akan diberikan insentif sebesar Rp 1 juta hingga Rp 5 juta untuk 3 bulan. Dikutip dari Kontan, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati memastikan korban PHK akibat dampak corona bakal mendapatkan bantuan berupa santunan sekaligus pelatihan. Santunan oleh BPJamsostek itu pun berbeda dengan program Kartu Prakerja. "Kita juga akan memberi insentif untuk yang terkena PHK dari sisi BPJS Ketenagakerjaan memberi santunan plus pelatihan sehingga bisa mendapatkan paling tidak dalam tiga bulan Rp 1 juta per kepala," ujar dia dalam video conference di Jakarta.

3. Terbitkan surat utang

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati memaparkan salah satu upaya yang akan dilakukan pemerintah adalah penerbitan surat utang khusus untuk memberikan pembiayaan kepada pelaku usaha UMKM. Sebab, industri ini menjadi salah satu sektor yang paling terdampak pandemik virus corona. "Selain melalui KUR, kami mendukung melalui program ini, yaitu dengan cara pemerintah akan menerbitkan bonds yang akan diberikan atau mampu di-channel-kan bagi nasabah UMKM existing, atau KPR, atau kredit motor yang sedang mengalami kesulitan," ujar Sri Mulyani ketika melakukan rapat kerja dengan Komisi XI DPR RI di Jakarta, Senin (6/4/2020). Baca juga: Sri Mulyani

Bakal Terbitkan Surat Utang Khusus untuk UMKM Mantan Direktur Pelaksana Bank Dunia itu mengatakan, obligasi negara untuk UMKM itu nantinya berfungsi untuk menambah likuiditas pelaku usaha. Harapannya, pengusaha bisa tetap menggaji karyawannya dan tidak terjadi PHK di sektor tersebut. “Kita dapat berikan likuiditas atau walking capital kepada nasabah yang mengalami kesulitan kebutuhan pembiayaan rutin, terutama pembayaran gaji agar PHK bisa dicegah,” kata dia.

4. Insentif untuk pekerja medis

Pemerintah bakal memberikan asuransi sekaligus insentif kepada tenaga medis yang menangani pasien virus corona (Covid-19). Hal tersebut sesuai dengan permintaan Presiden Joko Widodo lantaran tenaga medis telah menjadi garda terdepan penanganan virus korona. Sri Mulyani Indrawati mengatakan, nantinya anggaran yang dialokasikan untuk asuransi dan insentif tenaga medis berkisar berkisar Rp 3,1 triliun sampai Rp 6,1 triliun. Besaran insentif yang diberikan antara lain dokter spesialis Rp 15 juta, dokter umum dan gigi Rp 10 juta, bidan dan perawat Rp 7,5 juta, dan tenaga medis lain Rp 5 juta.

5. Kepastian THR

Menteri Tenaga Kerja (Menaker) Ida Fauziyah mengatakan, aturan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan. Di beleid tersebut mengatur bahwa perusahaan wajib membayarkan THR pekerja atau buruh selambatnya 7 hari sebelum perayaan hari keagamaan. Namun, di saat kondisi wabah virus corona (Covid-19) ini menurut dia, jalan keluarnya adalah berkomunikasi antar pengusaha dengan para pekerja atau buruh. "Berkaitan

dengan dampak Covid-19 ini tentu kita mendengar ketidakmampuan perekonomian perusahaan. Mengenai pengusaha kesulitan membayar THR kepada buruh maka dapat ditentukan mekanisme dialog antara pengusaha dengan pekerja untuk menyepakati pembayaran THR tersebut.²⁹

²⁹Wawancara dengan sekretaris camat kantor camat kecamatan Medan Perjuangan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan surat edaran menaker Nomor M/3/Hk.04/||1/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19.

Salah satu poin di dalam surat edaran tersebut menyebutkan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

2. Jika ditinjau dalam fiqh siyasah Maqashid syari'ah adalah tujuan syariat yang berhubungan dengan khitob syar'ii yang menuntut orang mukallaf untuk berjalan dan sampai pada tujuan tersebut. Maqosid syari'ah jika kita tela'ah semua unsur-unsurnya yang ada lima mempunyai keselarasan dan keterkaitan dengan lingkungan hidup, berikut adalah keselarasan unsure-unsur maqosid syari'ah dengan lingkungan hidup:

- 1) Relevansi Hifdzu Din (menjaga agama) dengan lingkungan hidup
Menjaga lingkungan.
- 2) Relevansi Hifdzu Nafs (menjaga jiwa)
- 3) Relevansi Hifdzu Nasb (menjaga keturunan) dengan lingkungan hidup
Menjaga keturunan juga berarti menjaga generasi yang akan datang
Relevansi hifdzu aql (menjaga akal)
- 4) Relevansi hifdzul mal (menjaga harta) dengan lingkungan hidup
Harta tidak hanya berupa uang dan emas tetapi harta adalah seluruh yang ada di muka bumi ini adalah bagian dari harta

3. Termaktub dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 5 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja yaitu gaji karyawan yang dirumahkan tetap dibayar penuh Berdasarkan surat edaran tersebut, dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya, hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja .Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 88A ayat (1) UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Dengan demikian, apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja/buruh yang dirumahkan masih berhak atas upah.

Saran

1. Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja .Kepada pemerintah seharusnya lebih melihat dan cepat beraksi kepada karyawan-karyawan yang terpapar kasus

furlough agar menekan angka pengangguran yang ada di masyarakat Indonesia. Sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 5 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja agar pemerintah di masa pandemi covid-19 ini tidak hanya memerhatikan kesehatan, namun pemerintah juga harus memperhatikan nilai-nilai pendidikan dan juga sektor pekerjaan, terlebih puncak dari kasus furlough ataupun karyawan yang dirumahkan terjadi pada masa covid-19, oleh karena itu masyarakat mengalami pukulan besar, baik itu harus menjaga imun agar tetap sehat, serta harus memoptimalkan bagaimana mengatur keuangan pada kehidupan sekarang ini.

2. Menurut tinjauan fiqh siyasah, mengatur urusan keuangan termasuk kedalam siyasah maaliyah, terlebih Negara kita dihuni oleh masyarakat terbanyak memeluk agama islam, alangkah baiknya jika nilai-nilai islam juga harus diterapkan yaitu mensejahterakan rakyat dengan tetap menjaga ketentuan-ketentuannya untuk menjalankan apa yang di perintahnya dan menjauhi dari segala bentuk kemudhorotan.
3. Untuk pemerintah, seyogyanya harus lebih peduli terhadap masyarakat menengah ke bawah di masa covid 19 saat ini, selain dituntut untuk tetap sehat, masyarakat juga menginginkan lapangan kerja yang tersebar luas di penjuru nusantara.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Al-Mawardi, Imam. 2007. *Al Ahkam As-sulthaniyyah*. Jakarta : Darul Falah.
- Anwar, saiful. 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dan Pengusaha*. Medan :
UD Sabar Medan
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja Cetakan
1*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. 2013. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang
Hubungan Kerja Cetakan 3*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2007 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT
Grafindo Persada.
- Fariana, Andi. 2012. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum
Ketenagakerjaan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fakultas Syariah dan Hukum UIN SU. 2017. *Metode Penelitian Hukum Islam
dan Pedoman Menulis Skripsi*. Medan: Fakultas Syariah dan Hukum
UIN-Sumatera Utara.
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta : PT
Raja Grafindo Persada.
- Iqbal, Muhammad. 2014. *Fiqih Siyasa Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*.
Jakarta : Prenamedia Group.
- Oetomo, R Gunawan. 2004. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum
Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Grahadika Binangkit Press
- Prof. DR. Kaelan. 2002. *Pendidikan Pancasila*. Yogyakarta : Paradigma
- Lexy J. Moleong. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT

Remaja Rosdakarya.

Marpaung, Watni. 2016. Metodologi Penelitian Hukum Islam. Jakarta: Prenada Media Group.

Nadapdap, Binoto. 2009. , *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Jala Permata Aksara

Ramadhan, Muhammad. „Maqasid Syari‘ah Dan Lingkungan Hidup ”. *Analitica Islamica*, Vol.21, No 2, 2019.

Soepomo, Imam. 1974. hukum perburuhan bidang hubungan kerja. Jakarta : Pradiya Paramita

Uwiyono, Aloysius. 2020. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Rajawali Press

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

UU No. 12 Tahun 1964 Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

UU. NO. 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/||1/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No : Per.03/Men/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Kerja Yang Terdapat Didalam Pasal 1 Ayat 2.

C. JURNAL

Ramadhan, Muhammad. „Maqasid Syari‘ah Dan Lingkungan Hidup”.

Analitica Islamica, Vol.21,No 2,2019.

Sri Hidayani dkk, “Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha”, Mercatoria: *Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol. 11 (2) (Desember,2018), h. 130, diakses pada tanggal 14 Agustus 2021.

LAMPIRAN

Daftar pertanyaan wawancara

1. Salah satu pekerja yang dirumahkan

Hasil wawancara dengan Harry Prakarsa pada tanggal 4 april 2021 pada pukul 13:00 di rumah Harry prakarsa

- a. Bagaimana mekanisme proses furlough yang terjadi pada pabrik speaker PT. Bigband?
- b. Bagaimana pembayaran gaji/upah terhadap karyawan yang dirumahkan?
- c. Apakah ada panggilan kembali untuk berkerja setelah karyawan yang dirumahkan pada kurang lebih satu tahun lamanya?

2. Direktur utama perusahaan pabrik speaker PT. Bigband

Hasil Wawancara dengan direktur utama perusahaan pabrik PT. Speaker Bigband pada tanggal 16 September pada pukul 14:30 di ruangan direktur utama perusahaan pabrik speaker PT. Bigband

- a. Siapa pendiri dan sejarah terbentuk nya perusahaan pabrik speaker PT. Bigband dan siapa saja orang yang berpengaruh penting didalamnya?
 - b. Berapa banyak karyawan yang dirumahkan pada masa covid 19 ?
 - c. Berapa gaji setiap pekerja dari pabrik speaker PT. Bigband?
3. Sekretaris camat kantor kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan
- Hasil Wawancara dengan sekretaris camat kantor camat kecamatan Medan Perjuangan pada tanggal 21 September 2021 pukul 11: 00 di kantor camat kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan
- a. Apa pandangan pemerintahan terhadap karyawan yang dirumahkan?

- b. Apa saja langkah yang sudah diambil ketika sudah maraknya kasus furlough atau karyawan yang dirumahkan?

Foto 1.1

Wawancara bersama hary Prakarsa (salah satu karyawan yang dirumahkan pada pabrik speaker PT. Bigband)



Foto 1.2

Bersama dengan direktur utama pabrik speaker PT. Bigband



Foto 1.3

Salah satu karyawan pabrik speaker PT. Bigband



Foto 1.4

pabrik speaker PT. Bigband



Foto 1.5

Bersama sekretaris camat Medan Perjuangan

