

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbicara tentang pekerja atau buruh di Indonesia, berbicara tentang problem puluhan juta penduduk Indonesia. Semenjak Indonesia dilanda krisis ekonomi dan politik pada pertengahan tahun 1990-an, dunia ketenagakerjaan juga terkena dampak buruk yang luar biasa. Krisis ekonomi membuat banyak perusahaan skala kecil sampai menengah mengalami kesulitan beroperasi, bahkan tidak sedikit yang harus ditutup. Di samping itu, krisis politik yang dengan goncangan keamanan dalam negeri, meningkatnya budaya manipulasi dan suap, serta ketidak-sempurnaan pelaksanaan dan penegakan hukum menyebabkan resiko berinvestasi di Indonesia mengalami peningkatan. Keadaan yang buruk ini membuat banyak investor asing menarik modal mereka dari Indonesia dan mengalihkan investasi mereka ke negara lain.³

Islam telah menaruh perhatian yang besar terhadap masalah tenaga kerja.⁴ Al-Qur'an, kitab suci agama Islam telah mengajarkan prinsip mendasar mengenai tenaga kerja, Dalam tafsir Ibnu Katsir disebutkan bahwa *“Sebagaimana tidak dibebankan kepadanya dosa orang lain, maka demikian*

³ Frankiano B Randang, Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Pesaingan dengan Tenaga Kerja Asing, Servanda: Jurnal Ilmiah Hukum, 2011, Vol. 5 No. 1, ISSN 1907 – 162030, 66

⁴ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2012), Cet. 1, 186

pula dia tidak memperoleh pahala kecuali dari apa yang diupayakan oleh dirinya sendiri". Dalam hal ini disebutkan bahwa tidak ada jalan pintas atau jalan yang mudah menuju kesuksesan. Jalan menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia ini adalah melalui perjuangan dan usaha. Semakin keras orang bekerja, semakin tinggi pula imbalan yang mereka terima.

Islam telah menitik-beratkan baik tenaga kerja fisik maupun intelektual.⁵ Al-Qur'an merujuk kepada kerja manual ketika ia berbicara mengenai pembangunan bahtera oleh Nabi Nuh, manufaktur baju perang oleh Nabi Dawud, memelihara domba oleh Nabi Musa dan pembangunan dinding oleh Dzulkarnain. Kitab suci itu juga merujuk kepada tenaga kerja intelektual ketika ia menyebut riwayat Nabi Yusuf yang ditunjuk untuk mengawasi perbendaharaan negara oleh rajanya. Di sisi lain, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁶

Bagi orang beriman, etos kerja adalah hal yang tidak boleh lepas dalam hidupnya. Sebab hakikat kehidupan dunia ini fana dan bersifat sementara. Sedang tujuan akhir dan utama tetaplah kehidupan akhirat.

⁵ Nindya Eka Sobita dan I Wayan Suparta, "Ekonomi Pembangunan, Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja", Vol. 3 No. 2, Juli 2014, 146

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), Cet. 1, 25

lehnya, setiap muslim senantiasa dituntut untuk terus bekerja mendulang pahala kebaikan sebagai bekal menyongsong kehidupan yang abadi di hari akhirat. Bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Kahfi ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya, Kami menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya.*” (Q.S. Al-Kahfi 18:7).

Islam membolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya. Menurut Hamka, orang boleh mencari hasil usaha dari mengupah (majikan) dan boleh pula dari menerima upah (memburuh).⁷ Dalam Islam, inilah yang dikenal dengan konsep *ijarah*. Menurut Shalih Fauzan bahwa *ijarah* secara terminologis adalah transaksi atas suatu manfaat yang mubah yang berupa barang tertentu atau yang dijelaskan sifatnya dalam tanggungan dalam waktu tertentu, atau transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.⁸ Adapun syarat-syarat *ijarah* berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan

⁷ Hamka, *Keadilan Sosial dalam Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2015), 85

⁸ Shalih Fauzan, *al-Mulakhkhas al-Fiqhi*, (Ri'asah Idarah al-Buhuts al-Ilmiyyah wal Ifta', 1423 H), 114

menjadi beberapa penjabaran yang pertama yakni *ijarah* dapat dilakukan oleh orang yang mempunyai hak *tasharruf* (membelanjakan harta). Syarat ini berlaku untuk semua jenis *muamalah* yang ada kemudian manfaat dari *ijarah* adalah dapat diketahui, seperti menempati rumah, melayani seseorang, mengajarkan suatu ilmu, dan *ijarah* berlaku apabila upahnya dapat diketahui dengan jelas kemudian hukum *ijarah* dilihat dari manfaatnya apabila bermanfaat dalam *ijarah* maka dihukumi mubah dan jika tidak memberikan manfaat maka hukumnya menjadi haram.⁹

Manfaat ataupun hikmah dari disyariatkannya *ijarah* antara lain merupakan sarana bagi mempermudah merealisasikan manfaat yang mereka butuhkan meskipun mereka tidak memilikinya. Kebutuhan terhadap manfaat (jasa) seperti halnya kebutuhan terhadap barang-barang. Orang miskin membutuhkan harta dari orang kaya. Sebaliknya, orang kaya membutuhkan tenaga orang miskin. Memelihara kebutuhan manusia merupakan prinsip diberlakukannya transaksi. Oleh karena itu, *ijarah* disyariatkan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Dengan demikian, *ijarah* sesuai dengan prinsip syariah Islam.¹⁰ Selain prinsip memelihara kebutuhan manusia, transaksi dalam ekonomi Islam yang melibatkan kedua belah pihak yang bersangkutan dengan tujuan saling menguntungkan dan tidak boleh ada yang merasa dirugikan. Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki

⁹ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, et. al., *Enksiklopedi Fikih Muamalah dalam Pandangan 4 Mazhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), 313

¹⁰ *Al-Maushu'ah al-Fiqhiyyah al-Kuwaitiyah*, kitab kumpulan pembahasan fiqh juz I, 254

posisi yang secara komparatif lebih lemah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja itu adalah tanggung-jawab majikan dan begitu pula sebaliknya.

Seorang buruh (tenaga kerja) memiliki kedudukan mulia dan posisi tinggi dalam Islam. Karena Islam menetapkan hak-hak yang menjaminkan kehidupan yang baik dan mulia. Ini diberikan jauh sebelum era alat industri (yang menjadikan kaum buruh terperangkap di dalamnya), serta sebelum undang-undang perburuhan dibuat untuk mereka dan hak-hak mereka ditetapkan yang ternyata tidak mampu mewujudkan harapan-harapan serta keinginan mereka, seperti kemakmuran, kesenangan, dan ketenteraman hidup. Nilai-nilai Islam menghendaki para majikan memperlakukan buruhnya seperti anggota keluarganya sendiri. Hal ini menuntut agar para karyawan (buruh) diperlakukan dengan hormat dan kasih sayang serta kesejahteraan mereka harus dijamin.

Negara juga sudah memberikan perlindungan akan hak-hak dasar warga Negara Indonesia. Dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 disebutkan, *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”* Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan, *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”* Juga pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyatakan, *“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.”*

Pasal 3 UU Cipta Kerja 2020 *“Undang-Undang ini diselenggarakan dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM serta perkoperasian, peningkatan ekosistem investasi, kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.”*¹¹

Secara hukum normatif di Indonesia sudah tertera dan baru saja disahkan yakni Undang-Undang Nomer 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah membahas berbagai perkara tentang hak-hak dan kewajiban buruh dan juga hak-hak dan kewajiban pengusaha atau penyedia lapangan pekerjaan.

Berbicara tentang pekerja/buruh di Indonesia, berbicara tentang problem puluhan juta penduduk Indonesia. Semenjak Indonesia dilanda krisis ekonomi dan politik pada pertengahan tahun 1990-an, dunia ketenagakerjaan juga terkena dampak buruk yang luar biasa. Krisis ekonomi membuat banyak perusahaan skala kecil sampai menengah mengalami kesulitan beroperasi, bahkan tidak sedikit yang harus ditutup. Di samping itu, krisis politik yang dengan guncangan keamanan dalam negeri, meningkatnya budaya manipulasi dan suap, serta ketidak-sempurnaan pelaksanaan dan penegakan hukum menyebabkan resiko berinvestasi di Indonesia mengalami peningkatan.

¹¹ Undang-Undang no. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja

Keadaan yang buruk ini membuat banyak investor asing menarik modal mereka dari Indonesia dan mengalihkan investasi mereka ke negara lain.¹²

Di Indonesia sendiri persoalan pekerja/buruh merupakan sebuah problem yang sangat kompleks. Ditandai dengan maraknya demonstrasi dan tuntutan buruh yang cenderung meningkat, baik di jalanan, kantor pemerintahan maupun perusahaan sendiri. Bahkan kadang-kadang demo buruh hingga menutup akses jalan tol. Persoalan ini tidak hanya berasal dari hubungan industrial saja, tetapi juga terkait dengan politik perburuhan dan intervensi negara (termasuk di dalamnya militer). Berkaitan juga dengan politik pembangunan yang berorientasi pada pertumbuhan, stabilitas, dan distribusi. Juga karena Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang memang membuka peluang intervensi negara, konsekuensi lebih lanjut adalah intervensi militer dalam negara.¹³

Pandangan negara dan perusahaan terhadap buruh juga masih rendah. Cara pandang terhadap buruh menjadi sebuah penentu, karena itu menjadi penting untuk dikaji dalam pembahasan ini. *Pertama*, pandangan penyedia lapangan pekerjaan tentang manusia dan kerja (tenaga) dengan upah, *kedua*, relasi antara manifestasi kerja (tenaga) dengan upah, dan *ketiga*, hak dasar buruh. Selama ini ketiga aspek tersebut lebih dipandang sebelah mata dari sudut produksi dan ekonomi, padahal di dalam lingkup manusia, kerja, tenaga, upah, dan hak dasar buruh selalu berhubungan dan sangatlah kompleks, bahkan dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang terus berubah.

¹² Frankiano B Randang, *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Pesaingan dengan Tenaga Kerja Asing...*, 66

¹³ Eggi Sudjana, *Nasib & Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Renaisan, 2005), 8-9

Secara umum, kondisi buruk buruh Indonesia disebabkan oleh lemahnya posisi tawar (*bargaining power*) tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri. Ini antara lain dikarenakan sebagian besar mereka tidak memiliki keahlian khusus (*unskilled labors*) dan tingkat pendidikannya sangat rendah. Tenaga kerja yang masuk kategori ini jumlahnya melimpah, persentasenya paling tinggi dalam komposisi ketenagakerjaan di Indonesia.¹⁴ Kelemahan ini menyebabkan kebanyakan mereka tidak mendapatkan perlakuan dan porsi yang layak sebagai manusia yang bermartabat dalam proses produksi dan dinamika perekonomian. Mereka hanya dipandang sebagai alat produksi yang hampir-hampir tak jauh berbeda dengan mesin produksi lainnya. Kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah juga tidak mendatangkan perbaikan kondisi kaum buruh secara substansial, sehingga tetap tidak membuat mereka mampu memperbaiki nasibnya.

Dengan beberapa penjelasan di atas maka dapat diketahui peneliti memiliki alasan tersendiri untuk melakukan penelitian tersebut yang pertama kontrak kerja dan mengapa memakai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja, peneliti berpendapat bahwa dalam dunia kerja hal yang paling penting dan paling utama adalah perkara kontrak kerja yang diterima oleh para pekerja karena di situlah nasib para pekerja dipertanggungjawabkan maka dari itu pembahasan tentang kontrak kerja harus benar-benar dimatangkan agar tidak terjadi kesenjangan dan ketidak-nyamanan antara

¹⁴ *Ibid.*, 10

pekerja dan penyedia lapangan kerja dan mengapa memilih Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja adalah beberapa pasal yang di situ membahas beberapa perkara kontrak kerja yang dulu pernah dibahas di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang beberapa poinnya telah mengalami perubahan di mana sempat menimbulkan kericuhan ditengah masyarakat di seluruh penjuru Indonesia termasuk di kota Tulungagung.

Kemudian tentang alasan mengapa peneliti memilih CV. Maju Mapan, karena CV. tersebut memiliki badan usaha yang besar dan juga sudah berdiri lama yang sepertinya mempunyai komitmen baik di bidang kontrak kerja yang diterapkan kepada para pekerja di mana kian hari kian ramai menurut pengamatan peneliti, dan untuk alasan terakhir mengapa memilih tokoh agama adalah peran mereka juga bukan hanya sebagai panutan tapi juga merupakan salah satu garda depan dari unsur masyarakat yang ada dan mereka yang dipandang memiliki sepiritualitas tinggi dengan kedekatan hati kepada sang pencipta Allah SWT. Maka komitmen dan keputusan merekalah yang menjadi asal dasar masyarakat sekitar.

Perlu dilihat bagaimana Islam dan juga peraturan pemerintah memandang dan memberi solusi terhadap permasalahan buruh/tenaga kerja. Terutama ketika sistem ekonomi kapitalis yang menjadi acuan sistem di Indonesia tidak lagi mampu memberi jawaban ataupun solusi terhadap permasalahan buruh. Berangkat dari latar belakang di atas, peneliti berkeinginan mengkaji lebih mendalam tentang bagaimana kontrak kerja

dalam sistem perburuhan atau ketenagakerjaan di kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung, studi komparatif dalam hukum Islam dan Undang-Undang di Indonesia, dengan menuangkannya menjadi sebuah tesis dengan judul **“Kontrak Kerja Buruh dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menurut Pandangan Pemilik dan Pekerja Pabrik CV. Hana Putra Mandiri dan Tokoh Agama (Studi Kasus di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung).”**

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian dapat diidentifikasi pada bagaimana sebenarnya kontrak kerja buruh yang ada di Desa Ngunut dan seperti apa tanggapan dari pemilik pabrik juga pekerja tentang keberlangsungan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang disertai dengan identifikasi masalah serta pembatasan masalah di atas, maka diperlukan perlu adanya beberapa rumusan masalah yang harus dilakukan, yaitu:

- a. Bagaimana kontrak kerja buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pekerja pabrik CV. Hana Putra Mandiri di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung?

- b. Bagaimana kontrak kerja buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung?
- c. Bagaimana kontrak kerja buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut Tokoh Agama di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan mengetahui bagaimana pendapat dari berbagai pihak terkait Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja yang telah diterbitkan oleh pemerintah

1. Untuk menganalisis kontrak kerja buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pekerja CV. Hana Putra Mandiri di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menganalisis kontrak kerja buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pemilik pabrik CV. Hana Pautra Mandiri yang ada di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menganalisis kontrak kerja buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut Tokoh Agama yang ada di Kecamatan Ngunut Kabupaen Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan kontrak kerja buruh pada UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja.
- b. Untuk penyedia lapangan pekerjaan dan tenaga kerja dapat dikembangkan sebagai pengetahuan dan wawasan untuk menjadi perilaku yang lebih baik dan berbudi peengerti yang luhur.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah dan jajarannya agar lebih adil dan tidak memihak siapapun dalam membuat dan pengesahkan peraturan-peraturan yang akan dibentuk selanjutnya.

b. Bagi Penyedia Lapangan Pekerjaan

Hal ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga bagi para penyedia lapangan pekerjaan untuk tetap menjaga keseimbangan antara penyedia lapangan pekerjaan dan pekerja berdasarkan regulasi terkait, serta menggunakan kebijakan yang baik dan jujur.

c. Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan dapat melindungi hak tenaga kerja dan memperluas wawasan diri akan pentingnya kontrak kerja yang ada pada UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

d. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan tambahan pengetahuan, bahwa saat ini masyarakat minimnya pengetahuan tentang akses pemahaman kontrak kerja yang ada bagi tenaga kerja sebagai korban kesewenang-wenangan pengusaha di mana terjadi pada kontrak para pekerja yang ada., karena itu penelitian ini akan membuka wawasan seluas-luasnya bagi peneliti.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti lain dapat mengkaji lebih dalam atau melakukan studi banding atas permasalahan terkait kontrak kerja buruh dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja.

E. Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesamaan persepsi mengenai tujuan dari judul penelitian “Kontrak Kerja Buruh dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menurut Pandangan Pemilik dan Pekerja Pabrik CV. Hana Putra Mandiri dan Tokoh Agama (Studi Kasus di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung),” maka perlunya peneliti memberi penegasan terhadap beberapa istilah yang ada:

1. Penegasan Secara Konseptual

a. Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikat dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan atau pemilik perusahaan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹⁵

b. Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pembahas mengarah kepada para pekerja pabrik ataupun buruh-buruh kerja yang ada, Undang-Undang Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.¹⁶

c. Cipta Kerja

Upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.¹⁷

¹⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 29

¹⁶ Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

¹⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Bab I, Pasal 1 Ayat 1

d. Tokoh Agama

Pada Al-Qur'an, sebagaimana yang dipahami selama ini yang dikategorikan tokoh agama adalah *Ulama* dan *Ulul Albab*. Kata “*Ulama*” terdapat dalam Al-Qur'an Surah Al-Fathir ayat 28 yang berbunyi: “*Sesungguhnya yang takut kepada Allah di antara hamba-hamba-Nya hanyalah ulama*”. Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia, tokoh agama diberi pengertian sebagai berikut, “*Orang yang terkemuka, maksudnya orang yang terkemuka dalam bidang atau masalah agama.*” Tokoh agama juga diartikan sebagai “*Orang yang dijadikan figure dalam masyarakat karena memiliki banyak ilmu agama (Islam).*” Adapun yang dimaksud dengan tokoh agama dalam penelitian ini adalah seseorang yang mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam kehidupan beragama di masyarakat.¹⁸

2. Penegasan Secara Oprasional

Secara operasional yang dimaksud dalam judul penelitian ini adalah penerapan sitem kontrak kerja bagi masyarakat sebagai tenaga kerja, yang kemudian dianalisis dan dideskripsikan melalui teori-teori yang peneliti peroleh dari buku, media elektronik atau media cetak.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan persyaratan untuk memahami terhadap sebuah karya tulis ilmiah. Sistematika pembahasan ini dibagi dalam

¹⁸ Zurkani Yahya, *Teologi Al Gazali: Pendekatan Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), 80

3 (tiga) bagian utama, yakni bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Untuk lebih rincinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, mengenai diskripsi teori yang berisi tentang UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kontrak kerja, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh, tokoh agama dan penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian, meliputi rancangan penelitian (pendekatan penelitian, jenis penelitian), kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, meliputi deskripsi data penelitian, Kontrak Kerja Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Menurut Pekerja Pabrik CV. Hana Putra Mandiri Di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung, Kontrak Kerja Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Menurut Pemilik Pabrik CV. Hana Putra Mandiri Di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung, Kontrak Kerja Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Menurut Tokoh Agama di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung paparan temuan, temuan penelitian.

Bab V Pembahasan, berisi tentang Kontrak Kerja Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Menurut Pekerja Pabrik CV. Hana Putra Mandiri Di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung, Kontrak Kerja

Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Menurut Pemilik Pabrik CV. Hana Putra Mandiri Di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung, Kontrak Kerja Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Menurut Tokoh Agama Di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Bab VI Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran.

Bagian akhir, terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, Surat Izin Penelitian, daftar riwayat hidup .