

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Perkembangan CV. Hana Putra Mandiri

Perkembangan atau perubahan dari awal didirikan hingga saat ini dan didirikan dari tahun 1970-1999 hingga saat ini mengalami sedikit demi sedikit penurunan. Karena ada permasalahan keluarga jadi penurunan drastis dan hingga hampir gulung tikar hingga pada akhirnya pendirinya meninggal pada akhirnya diteruskan oleh putranya pada tahun 2009 hingga saat ini. Sehingga CV. Hana Putra Mandiri mulai bisa bangkit sedikit demi sedikit dan mampu bertahan hingga saat ini. CV. Hana Putra Mandiri Ngunut Tulungagung memproduksi perlengkapan ABRI dan berbagai perlengkapan sekolah dan lain-lain mulai mengembangkan usahanya di bidang tas umum seperti *waist bag*, ransel, *pouch*, dompet dan masih banyak lagi. Proses produksi di CV. Hana Putra Mandiri Ngunut Tulungagung langsung mendatangkan dari Surabaya berupa benang yang nantinya akan ditenun di CV. Hana Putra Mandiri. Semua proses pembuatan dilakukan sendiri terkecuali proses pewarnaan karena mesin pewarnaan harganya sangat mahal.⁸⁷

Pemilik CV. Hana Putra Mandiri Ngunut Tulungagung telah menjalin hubungan baik dengan karyawan sehingga mereka betah

⁸⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

bekerja di CV. Hana Putra Mandiri Ngunut Tulungagung. Pada saat ini karyawan di CV. Hana Putra Mandiri ada sekitar 50 orang, karyawan tersebut dipekerjakan dengan sistem borongan agar perusahaan tidak menanggung kerugian jika sewaktu-waktu ada pemesanan, maka karyawan tersebut dipekerjakan lagi. Dalam menjalin hubungan baik dengan karyawan, selalu memberikan bonus apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik. Selain itu memberikan jatah makan dua kali sehari dan juga *mess*, dan setiap menjelang lebaran CV. Hana Putra Mandiri selalu memberikan THR kepada seluruh karyawan.

Fasilitas yang diberikan CV. Hana Putra Mandiri Tulungagung meliputi mesin-mesin pemotong, mesin press, mesin tenun, mesin jahit, dan juga tempat tinggal/*mess* untuk karyawan dan lain-lain guna untuk mensejahterakan para karyawan CV. Hana Putra Mandiri Tulungagung. Cara CV. Hana Putra Mandiri Tulungagung dalam menghadapi persaingan bisnis baik dengan bisnis sejenis maupun dengan pembisnis-pembisnis lain. Menjaga dan memperbaiki kualitas produk lebih ditingkatkan, menjalin hubungan baik dengan relasi, dan melakukan strategi pemasaran dengan baik.⁸⁸

CV. Hana Putra Mandiri memberikan hak-hak para pekerjanya yang sesuai dengan prinsip syariah yaitu dengan memberikan kesejahteraan para karyawannya dengan cara pemberian *fee*, makan dua kali sehari, *mess*, pemberian THR setiap tahunnya. Selain pemberian hak

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

kepada para pekerjanya CV. Hana Putra mandiri berkomitmen untuk menjaga dan memperbaiki kualitas produk dan melakukan pemasaran dengan baik.

2. Letak Geografis CV. Hana Putra Mandiri

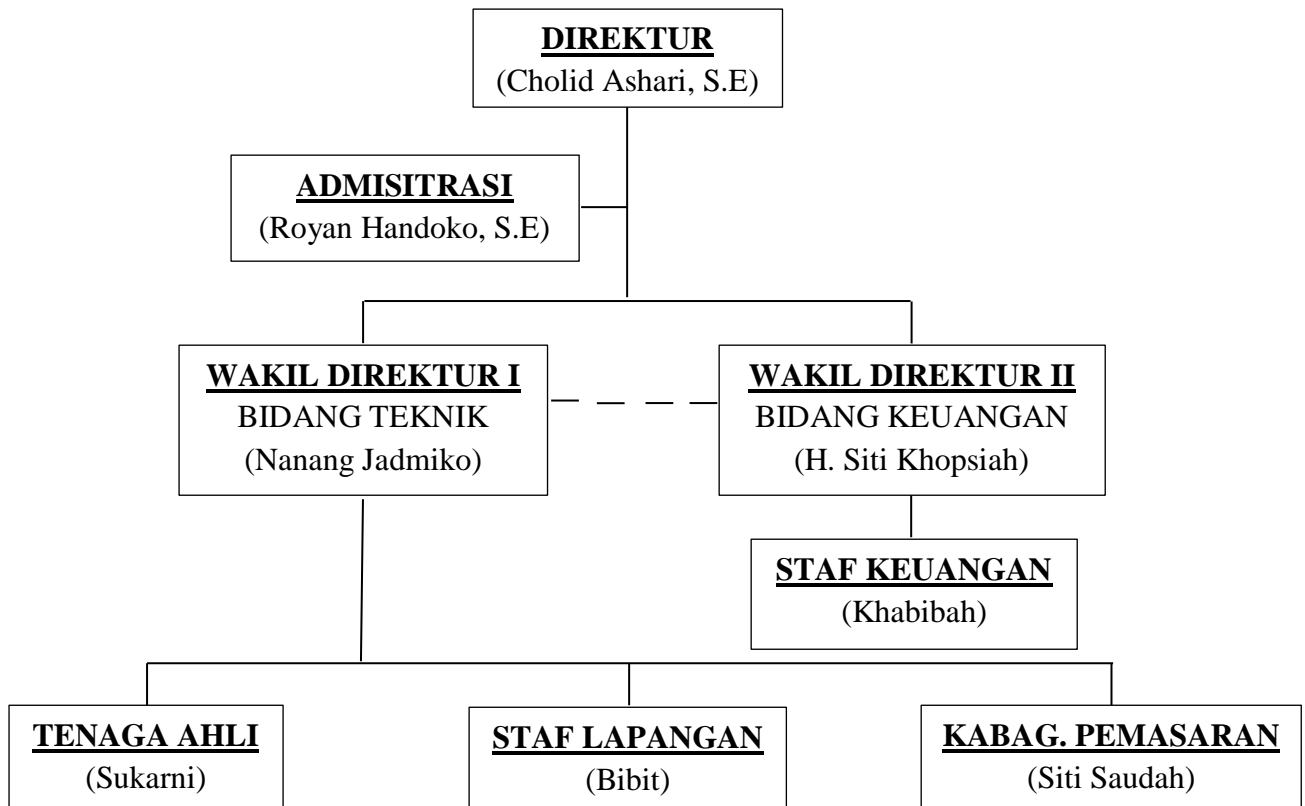
Letak CV. Hana Putra Mandiri berada di Desa Purworejo merupakan salah satu desa yang terletak di ujung barat dari Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Dari pusat Kota Kecamatan Ngunut berjarak kurang lebih 4 km, sedangkan dari pusat Kota Tulungagung berjarak kurang lebih 11 km.⁸⁹ Desa Purworejo berbatasan dengan 3 (tiga) desa di Kecamatan Ngunut, dan satu Desa di Kecamatan Sumbergempol.

Adapun batas Desa Purworejo adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara: Desa Kromasan, Kecamatan Ngunut
- b. Sebelah timur: Desa Sumberejo Kulon, Kecamatan Ngunut
- c. Sebelah selatan: Desa Pandansari, Kecamatan Ngunut
- d. Sebelah barat: Desa Sambijajar, Kecamatan Sumbergempol.

⁸⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

3. Struktur Organisasi CV. Hana Putra Mandiri



Tugas beserta penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Direktur

1) Pengertian direktur menurut para ahli

Menurut pemahaman KBBI tentang direktur adalah posisi kepemimpinan tertinggi di sebuah perusahaan yang tugasnya adalah memberikan bimbingan kepada pekerja melalui instruksi, saran, dukungan, informasi, dll. Direktur utama adalah seorang pemimpin perusahaan, pengarah, kepala koordinator, eksekutor dan komunikator bagi sebuah perusahaan. Seorang direktur adalah nahkoda bagi perusahaan, harus memiliki tujuan

yang jelas, dalam hal ini adalah visi serta tahu cara menuju ke arah tersebut yang disebut misi.⁹⁰

2) Tugas direktur

Seperti yang sudah kita singgung di atas direktur adalah seorang pengarah yang mensupervisi perusahaan. Tugas-tugas pokoknya pun tidak jauh dari membuat perencanaan dan menjaga kondisi perusahaan untuk tetap stabil agar terus bisa bersaing. Berikut adalah daftar tugas pokok direktur utama:

- a) Memimpin seluruh divisi dan eksekutif perusahaan
- b) Membuat perencanaan dan strategi utama, untuk mencapai visi perusahaan
- c) Menjadi perwakilan perusahaan, apabila ada kerjasama dengan pihak luar atau perusahaan lain

3) Tanggug jawab direktur

- a) Membuat/memeriksa anggaran belanja perusahaan, dan melaporkannya kepada pemegang saham
- b) Memimpin perusahaan serta membuat kebijakan dan peraturan perusahaan
- c) Melakukan seleksi dan mempromosikan karyawan untuk jabatan eksekutif

⁹⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:30 WIB

b. Administrasi

Administrasi sebenarnya adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara rutin baik itu pencatatan maupun penyusunan sebuah data dan juga informasi dengan maksud agar mudah dalam mencarinya dan saling kaitan satu dengan yang lain. Administrasi juga memiliki arti yang hampir sama dengan tata usaha. Jika diartikan secara luas adalah sebuah aktifitas atau rutinitas yang dilakukan oleh beberapa orang berdasarkan tugas dari posisinya masing-masing untuk sama-sama mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif. Dengan kata lain administrasi adalah kegiatan *manage* sebuah pekerjaan yang dikerjakan oleh sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama.⁹¹

- 1) Fungsi Administrasi
 - a) *Planning*
 - b) *Organizing*
 - c) *Staffing*
 - d) *Directing*
 - e) *Coordinating*
 - f) *Reporting*
 - g) *Budgeting* (pendanaan).⁹²

⁹¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:30 WIB

⁹² Ibid

2) Tujuan Administrasi

- a) Memantau atau memonitoring kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi
- b) Melakukan evaluasi dan perbaikan-perbaikan yang menjadikan lebih baik lagi
- c) Menyusun langkah atau program kerja yang unggul sehingga ada upaya mengembangkan usaha atau organisasi
- d) Mengembangkan suatu kegiatan yang ada pada organisasi perusahaan.

c. Wakil Direktur I Bidang Teknik (Engineering)

Divisi *engineering* ini tentu karena memang divisi ini bukan merupakan divisi sembarangan di mana setiap orang yang ingin masuk bisa dilatih dalam waktu bulanan atau mingguan untuk dapat menguasai ilmu untuk menjadi seorang *engineer*. Namun ketika orang tersebut dapat masuk dalam sebuah perusahaan meski hanya menempati jabatan *staff engineering* maka dapat dipastikan gaji seorang *engineer* tersebut sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan harian keluarga. Adapun tugas dan tanggung jawab *engineering department* adalah sebagai berikut:

1) Melaksanakan pengawasan teknis

Mesin produksi di suatu perusahaan benar-benar di bawah pengawasan *staff engineering*. Ini memberi wewenang kepada divisi *engineering* dan jajarannya untuk membuat

peraturan bagi karyawan produksi mengenai apa yang diizinkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan produksi terkait mesin produksi untuk keselamatan dan keamanan bersama.

2) Menjaga kelancaran proses produksi perusahaan

Setiap *staff engineering* berkewajiban untuk memberikan instruksi kepada tim dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan *desk job* di perusahaan terkait. *Staff engineering* dapat menjaga kelancaran proses produksi dengan selalu memastikan bahwa semua isi kerangka mesin produksi selalu dalam kondisi maksimal karena selain proses produksi yang lancar

3) Mampu bekerja dengan efektif dan efisien

Meski telah melakukan *maintenance* dengan baik, bukan berarti mesin produksi perusahaan juga tidak akan mengalami *trouble* atau gangguan. Ketika gangguan terhadap mesin produksi terjadi seperti kerusakan baik ringan maupun berat adalah menjadi tugas *staff engineering* untuk segera memperbaikinya. Hal ini tentu membutuhkan keahlian khusus yang memang hanya dimiliki seorang *engineering* sehingga tidak semua orang bisa mengatasi hal ini kecuali orang tersebut memang memiliki keahlian di bidang ini.

d. Wakil Direktur II Bidang Keuangan

Direktur keuangan dapat membentuk organ setingkat di bawahnya yang jumlahnya ditetapkan dengan persetujuan Dewan Direksi. Sesuai dengan namanya, direktur bidang finansial ini memiliki tugas pokok sebagai:

- 1) Pengawas operasional mengenai keuangan perusahaan
- 2) Memberi pertanggungjawaban dalam tiap kegiatan yang terkait urusan finansial
- 3) Menetapkan prosedur pelaksanaan secara rinci tentang keuangan
- 4) Melakukan pengecekan lapangan mengenai bagian yang terkait masalah keuangan
- 5) Meminta pertanggungjawaban dari tiap-tiap bagian yang ada di bawahnya
- 6) Menetapkan standar pekerjaan lapangan untuk memastikan dan menjamin tidak adanya kebocoran terkait penggunaan keuangan.⁹³

e. Staf Keuangan

Administrasi keuangan merupakan salah satu cabang ilmu administrasi dan berkaitan erat dengan sistem keuangan. Tidak heran jika tanggung jawab pengelolaan keuangan hampir sama dengan staf keuangan, yaitu menangani semua hal yang berkaitan dengan uang, dana, pembayaran, dll. Tentu saja, orang yang melakukan tugas ini

⁹³ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:30 WIB

harus memiliki keterampilan kalkulasi dan analisis yang mumpuni.⁹⁴

Berikut tugas staff administrasi keuangan beserta:

- 1) Membuat rencana keuangan
- 2) Menyiapkan laporan keuangan
- 3) Kelola uang tunai
- 4) Kelola kredit
- 5) Mengelola sekuritas perusahaan
- 6) Menjalinkan komunikasi dengan pihak terkait
- 7) Tugas staff administrasi keuangan senantiasa dituntut sempurna

Selain memahami *job description*, juga perlu memahami kriteria yang tepat untuk menjadi seorang administrasi keuangan.

Inilah yang harus dimiliki oleh staff administrasi keuangan:

- a) Hati-hati, cermat, cekatan dan rapi
 - b) Harus memahami manajemen keuangan;
 - c) Dapat berkomunikasi dengan baik dengan departemen lain
 - d) Harus dapat dipercaya dan bertanggung jawab tinggi
 - e) Memiliki kepribadian yang ramah, santun dan berbudi luhur
 - f) Selalu perhatikan pekerjaan yang sempurna.
- 8) Kualifikasi administrasi keuangan
 - 9) Paham hutang-piutang perusahaan
 - 10) Fungsi pengarsipan

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:30 WIB

f. Kabag. Pemasaran

Jika manager personalia bertanggung jawab dalam urusan personalia, maka manager pemasaran bertugas menangani hal-hal yang terkait promosi dan penjualan bisnis yang dimiliki perusahaan. Manager pemasaran memiliki tanggung jawab untuk:

- 1) Bertanggung jawab penuh tentang fungsi dan tugas sebagai kepala bagian pemasaran secara berkala kepada direktur;
- 2) Menetapkan prosedur operasional Informasi yang lebih efisien;
- 3) Melaporkan hasil kerja kepada direktur secara berkala.⁹⁵

Departemen pemasaran atau bisa disebut staf pemasaran memantau tren pasar dan mengembangkan strategi pemasaran untuk menciptakan lebih banyak kesadaran dan pembelian oleh pelanggan. Mereka melakukan serangkaian kegiatan seperti riset pasar, tes pemasaran, periklanan dan *branding*. Secara umum, fungsi mereka terkait dengan empat variabel bauran pemasaran yakni:

- 1) Produk
- 2) Harga
- 3) Lokasi
- 4) Promosi

Sementara itu, secara spesifik ada 7 (tujuh) fungsi departemen pemasaran,⁹⁶ meliputi:

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:40 WIB

⁹⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:40 WIB

- 1) Promosi, menampilkan perusahaan dan produknya ke konsumen, membangun kesadaran merek, dan memperkuat citra produk dan perusahaan
- 2) Penjualan, menghasilkan uang dengan menjual produk atau menyediakan jasa. Fungsi ini membutuhkan sinergi dengan fungsi bisnis lainnya untuk mendukung peningkatan penjualan
- 3) Manajemen produk, mengevaluasi dan memetakan produk. Sebuah perusahaan mungkin memiliki portofolio produk dengan beragam target pasar. Salah satu tugas penting adalah memetakan posisi masing-masing produk untuk menetapkan alokasi sumber daya dan investasi
- 4) Penetapan harga, menentukan titik manis (*sweet spot*) antara nilai pelanggan dengan keuntungan perusahaan. Sebuah perusahaan mungkin memilih penetapan harga berbasis biaya (*cost-based pricing*). Sementara yang lain lebih memilih penetapan harga berbasis pasar (*market-based pricing*), yakni mempertimbangkan dinamika permintaan dan persaingan di pasar
- 5) Distribusi, mengembangkan saluran distribusi yang tepat untuk menjangkau pelanggan. Perusahaan mungkin menjual langsung produk ke pelanggan. Atau, mereka bergantung pada berbagai saluran distribusi seperti distributor dan peritel untuk menjual produk.

g. Tenaga Ahli

Tenaga ahli professional

Tenaga ahli yang akan melaksanakan pekerjaan ini disesuaikan dengan muatan materi pekerjaan, sehingga tenaga ahli yang terpilih adalah tenaga ahli yang menguasai dan berpengalaman dengan pekerjaan sejenis. Dalam menjalankan tugasnya, tenaga ahli diatur melalui mekanisme *job description* yang sesuai dengan bidang keahliannya.⁹⁷ Adapun kualifikasi dan kebutuhan tenaga ahli yang ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan ini adalah:

a) *Team leader*

Team leader berfungsi sebagai pemimpin *team design* dan dapat mengkoordinir pekerjaan dalam *team* secara keseluruhan.

b) Ahli hidraulik dan bangunan air

Ahli hidraulik dan bangunan air bertugas merencanakan beberapa alternatif bangunan pengendali banjir dan pemodelan jaringan *drainase* serta rekomendasi sistem jaringan *drainase*.

c) Ahli fotogrametri

Ahli fotogrametri bertugas merencanakan lingkup pekerjaan analisa interpretasi foto udara, mengkoordinir

⁹⁷Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:40 WIB

dan bertanggung jawab terhadap hasil pengukuran topografi (*ground check*) serta penggambaran hasil foto udara ke dalam bentuk peta.

d) Ahli sistem informasi geografis

Ahli sistem informasi geografis bertugas merencanakan lingkup pekerjaan Sistem Informasi Geografis (SIG), mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap hasil sistem informasi yang dibangun untuk kepentingan pekerjaan *drainase*.

e) Ahli geodesi

Ahli geodesi bertugas merencanakan lingkup pekerjaan *survey* topografi dan bathimetri, mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap hasil pengukuran topografi dan bathimetri.

4. Kontrak kerja

Kontrak kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, pengusaha dan pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan hubungan industrial akan membantu proses pembuktian di muka hukum. Kontrak kerja tertulis dibuat dalam rangkap dua (2) yang keduanya mempunyai kekuatan hukum yang sama. Masing-masing pihak yakni pegawai dengan pihak pengusaha harus mendapat dan menyimpan

Perjanjian Kerja tersebut.⁹⁸ Sementara itu berikut ini adalah jenis kontrak kerja yang dibagi menurut waktu berakhirnya:

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah dokumen kontrak kerja tertulis antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pekerja dengan PKWT ini sering disebut juga sebagai pegawai kontrak. PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- PKWT diperkirakan penyelesaiannya atas jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- Dokumen PKWT dibuat dan disusun secara tertulis dalam 3 rangkap, yakni untuk pihak buruh atau pegawai, pihak pengusaha dan Disnaker (Permenaker No. Per-02/Men/1993)
- Dalam Pasal 57 UU No.13/2003 ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin atau dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dan

⁹⁸ Pasal 54 ayat 3 UU 13/2003

- PKWT tidak memberlakukan adanya masa percobaan kerja (probation), bila disyaratkan maka kontrak kerja tersebut BATAL DEMI HUKUM (Pasal 58 UU No. 13/2003).

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah kontrak kerja antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerja berstatus PKWTT ini juga sering disebut sebagai pegawai tetap. Apabila pihak pemberi kerja dalam hal ini perusahaan tidak membuat kontrak kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pemberi kerja tersebut wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Surat pengangkatan pekerja/pegawai tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- Nama dan alamat pekerja/pegawai
- Tanggal pegawai yang bersangkutan mulai bekerja
- Jenis pekerjaan dan
- Besarnya upah.

Jadi, dalam PKWTT memang tidak harus dilakukan dengan kontrak kerja tertulis, akan tetapi konsekuensinya pihak pemberi kerja wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya. Pihak perusahaan dapat mempekerjakan pegawai dengan PKWTT dengan adanya masa percobaan kerja (probation) paling lama 3

(tiga) bulan. Apabila ada perusahaan yang mengatur masa percobaan lebih dari 3 bulan, maka secara hukum sejak bulan keempat, si pegawai tersebut sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT)⁹⁹. Selama masa percobaan, pihak perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di kota/kabupaten tersebut.

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pegawai tetap, pihak pemberi kerja diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Kewajiban ini hanya berlaku bagi pihak pemberi kerja yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWTT atau pegawai tetap. Sementara itu pekerja dengan kontrak (PKWT) mungkin dapat menerima uang pesangon apabila diatur dalam kontrak kerjanya.

B. Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini, kedudukan dari narasumber sangatlah penting karena sebagai sumber data utama. Dalam penelitian ini terdapat beberapa informan yang menjadi narasumber utama menjadi penyokong keberhasilan dari penelitian ini yang pertama yakni pekerja dan pemilik pabrik CV. Hana putra Mandiri setelah itu diisi oleh tokoh agama yang sama-sama memiliki peran dalam penelitian.

⁹⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 14.00WIB

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

Dengan adanya undang-undang baru yang diterbitkan tahun 2020 tentang cipta kerja ini sempat menimbulkan banyak pro kontra yang ada di dalam masyarakat dikarenakan beberapa pasalnya yang dinilai memberatkan salah satu pihak yakni pihak pekerja dan sangat memberi keuntungan bagi pihak pabrik. Dalam hal ini peneliti mencoba mewawancarai salah satu pekerja pabrik CV. Hana Putra Mandiri bagaimana pendapat mereka tentang undang-undang baru yang telah diterbitkan pemerintah tersebut, dalam kesempatan ini peneliti mewawancarai Bapak Nanang Jadmiko selaku Wakil Direktur I Bidang Teknik beliau berkata bahwasannya,

memang benar undang-undang ini sangatlah baik dalam hal penambahan lapangan pekerjaan bukan hanya semakin banyak akan tetapi semakin luas pula peluang untuk mendapatkan pekerjaan tapi ada beberapa hal yang menurut saya terlalu berat bagi kami para pekerja untuk menerima pasal tersebut seperti halnya pasal tentang peniadaan cuti hal ini terlalu menekan bagi kami.¹⁰⁰

Demikian pula yang disampaikan oleh Bapak Sukarni selaku tenaga ahli di CV. Hana Putra Mandiri perihal beberapa penaruh positif dalam pemberlakuan Undang-undang baru ini beliau berkata,

Dalam hal penyediaan lapangan pekerjaan memanglah sangat bagus mas peluang pendaftaran dan kesempatan untuk bekerja semakin mudah dan diperlebar tapi dalam hal lain ada yang menurut saya

¹⁰⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Sukarni selaku Tenaga Ahli CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

tidak enak banget kalau diterapkan seperti halnya beberapa pasal yang membahas tentang tunjangan gaji yang dihilangkan bagi kami rakyat kecil ini terlalu membertkan.¹⁰¹

Penulis juga berusaha mencari tahu apakah ada dampak lain dari pemberlakuan undang-undang baru ini dan alini membawa penulis untuk menanyai Bapak Bibit selaku Staf Lapangan dari pabrik CV. Hana Putra Mandiri beliau berkata seperti ini

kalau tentang hal itu menurut saya tidak terlalu ada perubahan kok mas disini sudah dari dulu menerapkan sisten kerja borongan atau system kerja jam-jaman jadi kalua masnya maksud tentang uu yang pasal itu saya rasa tidak ada mas, ya mungkin hal itu terasa benar-benar ber pengaruh di kota-kota besar tapi disini tidak kok mas disini asih menerapkan system kekeluargaan juga pekerjanya pun juga orang-oang sini mas jadi pemilikpun tidak semena-mena memeprlakukan pekerja seperti yang ada di kota-kota besar itu¹⁰².

Kemudian tentang pasal yang membahas tentan tenaga asing peulis pun juga berusaha menanyai salah sau dari pekerja pabrik kali ini penulis memawancarai Staf Keuangan yakni Ibu Khabibah beliau menyampaikan pendapatnya pada wawancara pada siang hari itu seperti ini

tentang pasal yang membahas tenaga asing ini sebenarnya tidak terlalu diperlukan menurut saya hal ini di karenakan di sini saja sudah sangatlah banyak pekerja yang bisa dipanggil kapanpun toh perusahaan ini besar juga berka dukungan warga sekitra kok mas jadi pekerja disini ya orang daerah sini saja enggak orang juah mas toh kala pakek tenaga luar biayanya pasti mahal mas saya

¹⁰¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Nanang Jadmiko selaku Wakil Direktur I Bidang Teknik CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

¹⁰² Hasil Wawancara dengan Bapak Bibit selaku Staf Lapangan dari pabrik CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

selaku Staf keuangan disini kalau ada tenaga asing yang masuk wah saya yang kesusahan mas¹⁰³.

Seperti itulah jawaban dari beberapa narasumber dalam hal ini semoga dapat dipahami ada beberapa keluhan kesah dari pekerja pabrik tentang adanya undang-undang baru tersebut akan tetapi mereka tidak lah menolak mentah-mentah pasalnya tapi hanyalah merasa keberatan di beberapa poin saja yang dianggap tidak begitu adil bila benar-benar dilaksanakan. Akan tetapi memang benar ada undang-undang yang bisa dikatakan memihak kepada pekerja juga yakni undang-undang yang membahas tentang dipermudahnya perizinan dari berbagai aspek hal ini sangat membawa hal positif bagi masyarakat dengan ini semua kegiatan yang berkaitan bisnis bisa seera terlaksana seperti tuturkata bapak Bibit selaku staf lapangan beliau berkata

Dalam beberapa hal ada undang-undang yang memang memihak kepada kami mas seperti undang-undang yang membahas tentang dipermudahnya perizinan yang ada dengan adanya undang-undang ini kami bisa dengan mudah mengembangkan bisnis ini mas kami merasa terbantu kalau ada undang-undang ini semoga saja terlaksana dengan baik di kenyataannya dengan begitu bisnis ini akan segera berkembang dengan pesat¹⁰⁴.

2. Kontrak Kerja Buruh Dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menurut Pemilik Pabrik CV. Hana Putra Mandiri di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulugagung

¹⁰³ Hasil Wawancara dengan Ibu Khabibah selaku Staf Keuangan dari pabrik CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

¹⁰⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Bibit selaku Staf Lapangan dari pabrik CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

Dalam hal ini sempat ada isu-isu undang-undang yang memihak kepada para pemilik pabrik dan investor luar yang katanya begitu memberatkan bagi masyarakat terkhusus pada para pekerja pabrik akan tetapi bagaimanakah pendapat dari pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri tentang adanya undang-undang ini apakah memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atautkah malah memperburuk keadaan. Kemudian dibahas undang-undang yang Kebijakannya sangat berpengaruh antara hubungan pekerja dan pemilik pabrik dalam hal ini dibahas dalam undang-undang yang membahas tentang kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a upah minimum
- b. stmktur dan skala upah
- c upah kerja lembur
- d upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e bentuk dan cara pembayaran upah
- f hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan
- g upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Dalam hal ini penulis mewawancarai pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri yakni Bapak Cholid Ashari, S.E beliau merupakan pemilik dan direktur dari pabrik tersebut, beliau berkata,

di dalam undang-undang ini memang ada beberapa hal yang sepertinya sangat memberatkan bagi pekerja akan tetapi nyatanya

sebenarnya tidak semua di dalam pasal tersebut memberatkan pekerja menurut saya, seperti halnya tentang pasal yang membahas perkara besar kecilnya gaji diukur dari berapa lama dia bekerja hal ini sebenarnya sudah lama diterapkan di daerah sini dan itu sudah biasa terjadi bukan suatu hal yang perlu dibesar-besarkan sih.¹⁰⁵

Seperti hal yang dijelaskan oleh pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri ada beberapa pasal sebenarnya sudah sering terjadi di kalangan masyarakat dan sudah ditandatangani oleh kedua belah pihak bedanya hanya hal ini dimunculkan menjadi undang-undang yang memiliki kekuatan hukum. Dalam hal ini pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri selaku Direktur yakni Bapak Cholid Ashari, S.E berpendapat sebagai berikut,

kami yang memiliki peran sebagai pemilik pabrik juga membutuhkan undang-undang yang bisa memberi kami sebuah perlindungan yang bukan hanya peraturan hitam dan putih tapi juga memiliki kekuatan hukum tetap agar kami juga bisa merasakan aman dan nyaman tanpa adanya rasa was-was terhadap suatu hal yang membahayakan keselamatan kami.¹⁰⁶

Dalam wawancara ini pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri mengatakan dengan jelas memang Undang-Undang Cipta Kerja ini seperti memberatkan salah satu pihak akan tetapi sebenarnya tidaklah seperti itu banyak dari undang-undang itu sebenarnya sudah terealisasikan di masyarakat seperti halnya dalam pekerjaan lembur atau dalam kejar target pun juga memakai beberapa sistem kerja yang sama diterangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini. Pasal 78

¹⁰⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

¹⁰⁶ *Ibid.*

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam hal ini Bapak Cholid Ashari, S.E berkata:

Undang-undang yang beberapa kasusnya menjadi permasalahan di masyarakat luar kota nyatanya di daerah kami sudah banyak yang memakai sistem itu sedari lama jadi menurut saya kalau disini tidaklah terlalu berdampak buruk hanya perlunya pengaplikasian yang tepat dalam menanggapi dan menjalankan undang-undang ini agar tidak merugikan orang lain. Yah, seperti itulah mas menurut pendapat saya.¹⁰⁷

Seperti yang di katakana oleh pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri tidak semua yang ada di Undang-Undang ini membwa masalah ke masyarakat sekitar nyatanya banyak yang tidak mempermasalahkan

¹⁰⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

adanya pasal ini entah dari pihak pekerja pabrik maupun pemilik pabrik sendiri jadi bisa dibilang pemberlakuan pasal ini tergantung pengelolanya bisa memilah pasal yang bisa diterapkan atau pasal yang tidak bisa diterapkan dalam masyarakat.

Memang benar adanya pasal ini sangatlah membawa pengaruh besar di segala bidang entah pada pemerintahan perusahaan atau kepada masyarakat, dalam pemerintahan dan perusahaan tentunya sangatlah menguntungkan apabila tetap semua pasal di Undang-Undang ini diterapkan dan dipukul rata tapi hal ini akan merusak perekonomian masyarakat menengah kebawah. Beberapa ketentuan yang dirubah tersebut terdapat aturan yang menghapuskan penangguhan upah. Penangguhan upah ini terjadi apabila pengusaha pada suatu waktu tidak dapat memberikan upah sesuai batasan upah minimum, sehingga upah ditangguhkan. Akan tetapi ada juga beberapa pasal yang menguntungkan semua pihak dalam hal ini diterangkan dalam Undang-Undang cipta kerja pada pasal 13 yang menerangkan tentang penyederhanaan perizinan berusaha hal ini juga di utarakan oleh Bapak Cholid Ashari, S.E beliau berkata

Seperti yang tertera didalam pasal ke 13 ini menurut saya sangatlah menguntungkan semua pihak dikarenakan dengan dipermudahnya izin untuk berusaha hal ini akan memperluas segala aspek entah itu aspek perluasan lapangan pekerjaan dan sebagainya akan ikut dimudahkan karena mudah seperti ini nanti masyarakat akan merasa tidak dipersulit dan akan mempermudah kami dalam melakukan pekerjaan kami¹⁰⁸.

¹⁰⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

Kemudian ada juga pasal yang membahas tentang memutuskan hubungan kerja pada undang-undang ini pemutusan hubungan kerja sangatlah ditekankan karena selain bisa menguntungkan salah satu pihak tapi juga membahayakan salah satu pihak dalam hal ini dibahas dalam pasal 153 yang telah diubah sedemikian rupa yang kemudian menjadi berbunyi sebagai berikut

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau mengurusui bayinya
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

- h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan dan
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan

Seperti diterangkan diatas pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri berpendapat seperti ini:

Seperti yang dijelaskan dalam pasal tersebut mas dipabrik ini kami memakai sistem kekeluargaan ya sesuai yang saya katakan tadi pabrik ini besar karena bantuan warga sekitar sini semua pekerja juga dari daerah sini juga kalua ada yang bukan dari daerah ini mungkin hanya berbeda desa saja mas jadi dalam hal hubungan kerja kami sangat menjunjung hal ini dan ini sangatlah baik bukan hanya dalam pabrik atau dalam pekerjaan saja tapi juga dalam hal kemasyarakatat menjadi sangat erat dan tidak ada yang dirugikan sama sekali¹⁰⁹.

Sebuah surat kontrak kerja, harus dibuat berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, yakni pada pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13/2003. Dalam pasal tersebut dijelaskan

¹⁰⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Cholid Ashari, S.E selaku Direktur CV. Hana Putra Mandiri, Pada Tanggal 15 Juni 2021, Pukul 13:00 WIB

bahwa, kontrak kerja harus mengatur mengenai beberapa hal yang meliputi:

- Kesepakatan dari kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja).
- Kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum.
- Berisi tentang pekerjaan yang diperjanjikan.
- Pekerjaan yang dituliskan di dalam perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan, kesusilaan dan ketertiban yang ada di dalam UU yang berlaku.
- Perjanjian Kerja Sebagai Syarat Sah

3. Kontrak Kerja Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menurut Tokoh Agama di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulugagung

Di dalam penelitian ini peneliti juga mengikut sertakan orang lain selain pemilik pabrik dan juga pekerja pabrik hal ini dikarenakan perlu adanya pendapat lain yang kedudukannya sama-sama tinggi dengan pemilik pabrik di kalangan masyarakat ada beberapa orang yang memang dipandang berpengaruh seperti halnya tokoh agama. Menurut peneliti tokoh agama merupakan salah satu pondasi penting yang harus ada dalam masyarakat selain sebagai dasar pijakan beragama tokoh agama juga berperan penting sebagai penasehat dalam menentukan suatu keputusan ataupun kebijakan agar tidak terjadinya penindasan di antara salah satu pihak.

Seperti yang disebutkan peneliti di atas keterikatan antara tokoh agama dan masyarakat sangatlah penting maka dari itu peneliti mengikutsertakan salah satu tokoh agama Desa Ngunut yakni KH. Muhson Hamdani Ms,y beliau adalah salah satu tokoh agama di Desa Ngunut juga merupakan pengasuh dari Pondok PPHM Sunan Kalijaga Ngunut dan beliau adalah Rais Syuriah PCNU Tulungagung. Beliau berkata demikian,

undang-undang ini sebenarnya sama-sama memiliki faktor baik bagi semua belah pihak dan juga memiliki peran masing-masing untuk menjaga ketentraman kedua belah pihak yang ada, selain sama-sama mengikat juga sama-sama melengkapi.¹¹⁰

Kemudian beliau melanjutkan penjelasannya sebagai berikut,

Dengan adanya undang-undang ini pekerjaan menjadi lebih luas dikarenakan dibukanya lapangan pekerjann yang luas dan untuk pemilik pabrik diberikan keamaan dalam melakukan kegiatan usahanya ada saling keterikatan alam undang-undang ini. Jadi alangkah tidak baiknya bila meninggalkan salah satu yang akan menjadi keburukan apabila ada yang diunggulkan dari salah satu pihak.¹¹¹

Dalam islam juga diterangkan sangatlah detail tentang kontrak kerja ini sampai ada beberapa hadis yang memang khusus membahas tentang kontrak kerja dan banyak juga dari kholifah yang sering membahas tentang kontrak kerja seperti dalam hal kejelasan akad pemberian upah bagi pekerja dan upah itu haru diberikan sebelum kerinat ari pekerja mengering begitu rinci islam dalam membahas tentang kontak kerja ini. Beliau berkata :

Dalam Islam sesungguhnya menekankan kepentingan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan para buruh, memaksimalkan produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian

¹¹⁰ Hasil Wawancara dengan KH. Muhson Hamdani Ms,y selaku pengasuh dari Pondok PPHM Sunan Kalijaga Ngunut, Pada Tanggal 28 Juni 2021, Pukul 20:00 WIB

¹¹¹ *Ibid.*

kerja. Islam mencoba membuat kesepakatan antara buruh dan majikan dengan memberi nilai moral kepada seluruh persoalan taktik kecualikan dalam hal masalah ketenagakerjaan. Hukum Islam memiliki berbagai keterangan dan penjelasan yang sangat luas. Khususnya dalam dunia usaha industry atau perusahaan dengan buruh dalam undang-undang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *al-ijarah a'mal* dimana sewa menyewa dalam bentuk jasa atau skill manusia untuk melakukan pekerjaan. Prinsip utama perjanjian kerja didalam islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Tidak boleh dalam islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara buruh tidak mendapatkan upah atau gajinya. Di dalam Islam dijelaskan bahwa untuk terbentuknya akad suatu perjanjian harus berdasarkan kedua belah pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan majikan. jika akad tersebut tidak berlandaskan kerelaan atau keridhoan kedua dan merupakan kehendak salah satu pihak, artinya dalam akad terdapat ada unsure paksaan. Maka akad tersebut dipandang tidak sah. mengenai isi kontrak yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Maka perjanjian yang dijadikan dengan sendirinya batal demi hukum. Demikian pula masing-masing pihak harus rela akan isi kontrak dan sesuai kehendak masing-masing.¹¹²

Demikian jawaban dari salah satu narasumber yang penulis wawancarai seperti yang diucapkan oleh beliau bahwasannya kontrak kerja sangatlah diperlukan dalam menjalani sebuah pekerjaan selain melindungi semua pihak juga sebagai dasar dalam mengambil keputusan. Kontrak kerja dalam islam sangatlah dijunjung tinggi seperti diterangkan dalam salah satu hadist bahwasannya dalam memberikn upah atau pesangon kepada pekerja jangan sampai keringat dari pekerja tersebut kering yang artinya benar-benar dipentingkan antara kebutuhan pekerja dan kewajiban pengusaha atau penyedia lapangan pekerjaan.

¹¹² Hasil Wawancara dengan KH. Muhson Hamdani Ms,y selaku pengasuh dari Pondok PPHM Sunan Kalijaga Ngunut, Pada Tanggal 28 Juni 2021, Pukul 20:00 WIB

Seperti yang di utarakan diatas maka salah satu peran dari undang-undang nomer 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini sebenarnya adalah sebagai penyeimbang antara hukum negara dan hukum islam agar selaras satu dengan yang lain oleh karena itu tidak lah benar menyalahkan negara atas undang-undang yang telah disahkan ini memang ada beberapa hal yang perlu ditanggulangi agar tidak merugikan sala satu pihak.