

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan temuan hasil penelitian dalam bentuk wawancara dan dokumentasi yang kemudian dilakukan analisis data temuan hasil penelitian akan dilakukan pembahasan sesuai dengan teori dan logika. Agar lebih terperinci dan terurai, maka dalam pembahasan ini akan disajikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Setelah penulisan paparan data data temuan yang dihasilkan oleh peneliti dari wawancara, observasi dan dokumentasi, maka selanjutnya peneliti akan menganalisis data yang telah terkumpul.

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

Tenaga kerja atau buruh terdiri atas mereka yang untuk bekerja diri sendiri maupun juga dalam anggota keluarga yang tidak menerima bayaran baik yang terdiri berupa upah atau yang sesungguhnya bersedia dan mampu dalam bekerja, dalam arti mereka yang menganggur dengan terpaksa karena tidak terdapat kesempatan kerja. Jadi tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup dalam bekerja.

Kemudian antara penyedia jasa atau pengusaha dengan tenaga kerja atau buruh terdapat hubungan yang saling terikat yang disebut dengan kontrak atau perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Hubungan hukum antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan. Hubungan hukum adalah hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum disebabkan karena timbulnya hak dan kewajiban, di mana hak merupakan suatu kenikmatan, sedangkan kewajiban merupakan beban. Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>113</sup>

Kemudian dengan adanya undang-undang baru yang diterbitkan tahun 2020 tentang cipta kerja yang 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. Akan tetapi pada beberapa golongan atau daerah hal ini tidak lah berpengaruh dikarenakan beberapa faktor seperti halnya pihak pabrik yang tidak mempersulit keadaan atau mengambil untung sendiri seperti yang telah terlaksana di masyarakat desa ngunut. Dan juga kesadaran hubungan hukum antara pekerja dan pemilik pabrik yang

---

<sup>113</sup> Prof. Subekti, SH, "Hukum Perjanjian," Cet. XII, (Jakarta: PT. Intermasa, 1990), hal. 1.

membuat hubungan antara keduanya berjalan lancar. Hal ini diterangkan dalam Pasal 1233 KUH Perdata disebutkan “*Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan ataupun karena undang-undang.*” Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada dua sumber hukum perikatan, yakni pertama dari persetujuan atau perjanjian, kedua perikatan bersumber dari undang-undang. Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji untuk melaksanakan dan/atau tidak melaksanakan suatu hal. Sehingga timbullah suatu hubungan antara pemberi janji dan penerima janji. Dari hal tersebutlah dapat dikatakan hubungan antara perikatan dengan perjanjian adalah di mana perjanjian menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih.<sup>114</sup>

Pada pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyebutkan bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sudah disahkan dan berkekuatan hukum. Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, melihat kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dalam pasal ini menyebutkan ada 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.<sup>115</sup>

KUH Perdata mengatur bahwa perjanjian dianggap sah dan mengikat jika telah dicapai kesepakatan antar para pihak. Meski demikian, terdapat pengecualian atas asas konsensualisme, yaitu perjanjian dianggap

---

<sup>114</sup> I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal 5

<sup>115</sup> Frana Satriyo Wicaksono, *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2008), 6-17

sah dan mengikat jika dilakukan secara formil berdasarkan ketentuan yang ditetapkan menurut undang-undang.<sup>116</sup>

Perjanjian yang dilakukan secara formal dinamakan dengan perjanjian formil, yang mana tentunya kesepakatan para pihak harus berdasarkan persetujuan dan tanpa ada unsur paksaan atau penipuan. Apabila terdapat unsur paksaann atau penipuan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Hal ini sejalan dengan Pasal 1321 KUH Perdata yang mengatur bahwa, “*Tiada kata sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.*” Dalam kaitannya dengan hukum Islam, asas konsensualisme dalam hukum Islam dikenal dengan asas *al-ridhaiyyah* (kerelaan/sukarela). Dasar asas ini terdapat dalam kalimat antara *dhin minkum* (saling rela di antara kalian), yang mana hal ini jelaskan dalam Al-Quran surah An-Nisa’ (4): 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ

تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*”

---

<sup>116</sup> Abdul Rosyid, “Asas Konsensualisme dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam”, 2017, Diakses dari <http://business-law.binus.ac.id/2017/02/27/asas-konsensualisme-dalam-perspektif-hukum-positif-dan-hukum-islam.html> Diakses pada Senin, 12 April 2021 Pkl. 22.00

Ayat di atas secara jelas menyatakan bahwa dalam melakukan transaksi perdagangan haruslah dilakukan dengan sukarela antara kedua belah pihak tanpa harus melalui suatu formalitas tertentu. Secara umum suatu perjanjian bersifat kerelaan/konsensual. Kerelaan antara kedua belah pihak yang melakukan transaksi merupakan prasyarat yang harus dipenuhi. Jika tidak, maka sama halnya dengan memakan sesuatu dengan cara yang *bathil*. Sukarela merupakan salah satu rukun yang mesti dipenuhi dalam setiap transaksi. Urusan kerelaan terkait dengan hati, maka untuk mengetahui kerelaan kedua belah pihak yang melakukan transaksi, harus ditunjukkan dengan bentuk *sighat* (ungkapan) *ijab* dan *kabul*. *Ijab* adalah pernyataan (baik melalui perkataan maupun perbuatan) untuk melaksanakan suatu transaksi/akad. Sedangkan *kabul* adalah pernyataan menerima atau setuju (baik melalui perkataan maupun perbuatan) untuk melakukan suatu transaksi atau *akad*. Suatu transaksi yang dilakukan oleh para pihak atas dasar sukarela dianggap sah dan mengikat.

Dengan demikian asas *al-ridhoiyyah* (konsensualisme) menjadi penting. Ulama fikih menyatakan bahwa “*ridha itu adalah tuannya akad*,” artinya, keabsahan *akad* bergantung pada ke-*ridha*-an para pihak yang berakad. Oleh sebab itu, apabila suatu akad dilakukan dengan terpaksa (*ikrah*), atau di bawah tekanan atau ancaman, maka akad tersebut dianggap tidak sah.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa asas konsensualisme merupakan unsur penting dalam perjanjian. Asas konsensualisme yang diatur dalam hukum positif sejalan dengan asas *al-ridhaiyyah* yang diatur dalam hukum Islam yang bersumber pada al-Quran. Keduanya menekankan pentingnya eksistensi kerelaan atau konsensualisme dalam perjanjian. Berdasarkan kerelaan, perjanjian yang dilakukan oleh kedua pihak menjadi sah dan mengikat. Namun sebaliknya, jika dilakukan berdasarkan paksaan atau ancaman maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah (*bathil*).<sup>117</sup>

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

Dalam Undang-undang nomer 13 tahun 2003 diterangkan apakah yang di maksud dengan pengusaha dan beberapa hak dan kewajiban Pengusaha dalam melakukan kegiatan berusaha yang pertama orang yang menandang nama pengusaha adalah perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri kemudian yang kedua adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya. Kemudian nomer ketiga adalah orang untuk perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia

---

<sup>117</sup> *Ibid.*

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>118</sup>

Sedangkan kewajiban pengusaha yang terpenting adalah membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan (Pasal 1602 KUH Perdata). Kewajiban pokok lain dari majikan menurut peraturan yang ada ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja dan memberikan surat keterangan. Kewajiban yaitu:

- a. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu
- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi

---

<sup>118</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu. Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Dalam pemerian upah ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah faktor tersebut adalah:

- f. Kondisi perekonomian Negara
- g. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
- h. Perturan perpajakan
- i. Standart hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- j. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

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.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Undang-undang nomer 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja



- (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 perundangundangan
  - 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

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:<sup>120</sup>

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat
- (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.

---

<sup>120</sup> Undang-undang nomer 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

### **C. Kontrak Kerja Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menurut Tokoh Agama di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung**

Dalam islam 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 kerinngat dari pekerja mengering begitu rinci islam dalam membahas tentang kontak kerja ini.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : Diriwayatkan dari Umar ra. bahwasanya Rasulullah saw bersabda, “berilah pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering”.<sup>121</sup>  
(H.R.Ibnu Majah)

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.”<sup>122</sup>

Dalam Islam sesungguhnya menekankan kepentingan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan para buruh, memaksimalkan

<sup>121</sup> Sumber <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>

<sup>122</sup> KITAB FAIDHUL QADIR Syarah Al Jamius Shaghir Karya Muhammad Abdurrauf Al Munawi 1: 718 [https://carihadis.com/Faidhul\\_Qadir/1](https://carihadis.com/Faidhul_Qadir/1)

produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian kerja. Islam mencoba membuat kesepakatan antara buruh dan majikan dengan memberi nilai moral kepada seluruh persoalan terkait 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.

Ibnu Khaldun telah membahas masalah upah buruh dalam perekonomian. Ia menyebut istilah buruh dengan terminology shina'ah (pekerjaan di pabrik) sebagaimana dituliskannya dalam Muqaddimah: Pekerjaan (di pabrik/perusahaan) adalah kemampuan praktis yang berhubungan dengan keahlian (skills). Dikatakan keahlian praktis karena berkaitan dengan kerja fisik material, di mana seorang buruh/pekerja secara langsung bekerja secara indrawi. Dalam terminologi ekonomi modern, shina'ah tersebut dikenal dengan istilah employment (ketenaga kerjaan). Orang yang melakukannya disebut employee atau labour (tenaga kerja atau buruh).<sup>123</sup>

Menurut Ibnu Khaldun buruh adalah sumber nilai. Ibnu Khaldun memang belum mengemukakan mengenai teori buruh, namun tentang pekerjaan dan upah memang banyak penjelasannya secara detail. Pemikiran Ibnu Khaldun kemudian dikembangkan kembali oleh Davide Hume dalam bukunya Political Discourse yang diterbitkan tahun 1752 dengan mengatakan, "Setiap yang ada di bumi ini dihasilkan oleh buruh". Pernyataan ini selanjutnya dikutip Adam Smith dalam footnote, "Segala sesuatu yang dibeli dengan uang atau barang dihasilkan oleh buruh." Ternyata pemikiran tersebut telah dikemukakan oleh Ibnu Khaldun lebih tiga abad sebelum Adam Smith. Buruh sangat dibutuhkan dalam seluruh pendapatan dan keuntungan. Tanpa buruh pendapatan dan keuntungan tidak dapat diperoleh. Menurut Ibnu Khaldun barang-barang hasil industri

---

<sup>123</sup> Pandangan Islam Tentang Penetapan Upah Minimum Regional (Umr) Budi Solihin Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sebelas April Sumedang Al-Mujaddid Issn : 2655-271x Vol.I, No.1, Desember 2018

dan tenaga kerja juga menjadi mahal di kota-kota yang telah makmur. Kemahalan itu dikarenakan tiga hal, yaitu sebagai berikut: Pertama, karena besarnya kebutuhan yang ditimbulkan oleh meratanya hidup mewah di suatu kota dan karena banyaknya penduduk. Kedua, tenaga kerja (employee) tidak mau menerima upah yang rendah bagi pekerjaan dan jasanya, karena gampangnya orang mencari penghidupan/pekerjaan dan banyaknya bahan makanan di kota-kota. Ketiga, karena besarnya jumlah orang-orang kaya dan besarnya kebutuhan mereka kepada tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka muncullah persaingan dalam mendapatkan pelayanan dan tenaga kerja dan mereka berani membayar tenaga kerja lebih dari nilai pekerjaannya. Maka posisi buruh (tenaga kerja) dan orang-orang yang memiliki keahlian menjadi kuat, sehingga upah mereka menjadi naik (mahal).