

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Harta merupakan keperluan hidup yang sangat penting dan ia merupakan salah satu perhiasan kehidupan dunia. Harta juga merupakan sarana yang diperlukan untuk mempersiapkan bekal bagi kehidupan akhirat. Karena harta sangat penting maka manusia diperintahkan agar bertebaran dimuka bumi untuk mendapatkan karunia Allah melalui berusaha dan bekerja.<sup>1</sup> bekerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.

Dalam pelaksanaan pembangunan, Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak diolah oleh pekerja. Dalam kaitannya dengan bisnis, terjadilah hubungan simbiosis mutualisme antara pengusaha dan pekerja. Fenomena ketenagakerjaan ini merupakan sunatullah yang logis. Setiap orang mencari dan bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>2</sup> Di Indonesia dilihat dari segi ketenagakerjaan terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan pemecahan. Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga – tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Didalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah

---

<sup>1</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Mu'amalah Kontekstual*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2002, hlm. 9 - 10

<sup>2</sup> <http://fhufah.blogspot.com/2012/05/sistem-pengupahan-dalam-islam-salah.html>

pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang – undangan yang berlaku. Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana yang pada umumnya dibuat lisan ataupun dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Kesemua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing – masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja, hendaknya menunjukkan kedudukan masing – masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak – hak dan kewajiban – kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.<sup>3</sup>

Pada teorinya, secara ideal setiap hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha untuk terwujudnya Hubungan Industrial Pancasila, Harus didasari oleh perjanjian kerja seperti yang di atur dalam pasal 50 Undang - undang nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “ Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja“.<sup>4</sup> Dalam Pasal 52 ayat 1 menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undanganyang berlaku.

Dari uraian diatas jelas terlihat bahwa perbuatan hukum itu juga meliputi perjanjian – perjanjian yang diadakan para pihak.<sup>5</sup> Menyangkut apa yang telah diperjanjikan, masing – masing pihak haruslah saling menghormati terhadap apa yang telah mereka perjanjikan sebab didalam

---

<sup>3</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2006, hlm. 2-8

<sup>4</sup> Agnes Widanti S (eds), *Refleksi Hukum Dalam Dinamika Masyarakat*, Semarang : Penerbit Universitas Soegijapranata, hlm.129

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hlm. 334,344

ketentuan hukum yang terdapat dalam Al – Qur’an antara lain dalam surat Al-Maidah ayat 1 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا بَلِّغُوا بَالِغًا

Artinya : “Hai Orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu”<sup>6</sup>

Berkaitan dengan masalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Islam telah mengatur agar kerjasama antara pengusaha dan pekerja tersebut saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Islam mengatur secara jelas dan rinci hukum-hukum yang berhubungan dengan ijârah al-ajîr (kontrak kerja). Transaksi ijârah harus memuat aturan yang jelas menyangkut bentuk dan jenis pekerjaan, masa kerja, upah kerja, dan tenaga yang dicurahkan saat bekerja.<sup>7</sup>

Rasulullahpun memberikan tuntunan agar seseorang yang mempekerjakan orang lain harus membuat perjanjian kerja. Hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi, tanggung jawab kerja, masalah upah, jam kerja, jaminan cuti, dan sebagainya, harus dibicarakan terlebih dahulu. Dengan begitu pekerja akan bekerja secara maksimal dan mampu mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, karena imbalan yang bakal diperolehnya, sepadan dengan tenaganya. Dibelakang hari pun tidak akan timbul masalah-masalah yang menyebabkan penyesalan di kedua belah pihak. Dalam kaitan ini Rasulullah bersabda :

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ اسْتِئْجَارِ حَتَّى يَثْبِينَ لَهُ أَجْرَهُ

“Sungguh Nabi saw melarang mempekerjakan seseorang pekerja/buruh tanpa terlebih dahulu ditentukan upahnya ( HR. Nasai).<sup>8</sup>

Dengan telah terpenuhi syarat perjanjian kerja sebagaimana diutarakan diatas, maka terjadilah hubungan hukum diantara para pihak yang

<sup>6</sup> Depag, Al-Qur’an dan terjemah, Semarang: Tanjung Mas Inti, 1992, hlm. 156

<sup>7</sup> <http://fhufah.blogspot.com/2012/05/sistem-pengupahan-dalam-islam-salah.html>, op. Cit.

<sup>8</sup> M. Thalib, Pedoman Wiraswasta dan Manajemen islamy cet.1, Solo : CV. Pustaka Mantiq, 1992, hlm. 174-175

melakukan perjanjian tersebut.<sup>9</sup> Dari ketentuan hukum di atas dapat dilihat, bahwa apapun alasannya merupakan suatu perbuatan melanggar hukum, dan apabila seseorang atau pengusaha itu telah melakukan sesuatu perbuatan yang melanggar hukum, maka pada pelakunya dapat dijatuhkan sesuatu sanksi. Penjatuhan sanksi tersebut dengan alasan melanggar perjanjian.<sup>10</sup>

Kenyataan dilapangan, setiap perusahaan sebelum melakukan hubungan kerja dengan pekerja diharuskan terlebih dahulu melaksanakan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis. Di dalam perjanjian kerja tersebut salah satu yang menjadi kesepakatan kedua belah pihak adalah mengenai waktu kerja. Dalam setiap kegiatan manusia waktu merupakan masa yang sangat dibutuhkan karena dijadikan tolak ukur atau batasan seseorang melakukan aktifitas dalam kehidupan sehari hari. Maka seseorang sebelum melakukan aktifitas salah satu hal yang harus dibicarakan yakni tentang penentuan waktu. Persoalan waktu dalam dunia kerja menjadi faktor penting berkaitan dengan beban kerja. karena dengan waktu seseorang mengetahui batasan dalam bekerja dan nilai yang dihasilkan selama bekerja. Dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga terdapat pasal yang mengatur mengenai waktu kerja yakni terdapat dalam pasal 77 yang terdiri dari 4 ayat. Hal ini sangatlah penting bagi seseorang yang bekerja dengan orang lain atau perusahaan.

Salah satunya di PT. Intech Anugrah Indonesia yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Blok 21 A No. 8 Kawasan Industri Candi (KIC) Ngaliyan, Semarang, merupakan pabrik perakitan, LCD merk dagang advan yang sebelumnya merupakan pabrik perakitan TV tabung dengan merk votre. Sebelum diterima sebagai pekerja di PT. Intech Anugrah Indonesia terlebih dahulu diadakan tes interview, sebelum dinyatakan diterima sebagai buruh di PT. Intech Anugrah Indonesia ada masa yang dilalui yang

---

<sup>9</sup> Chairuman Pasaribu, Hukum Perjanjian dalam Islam, Jakarta : Sinar Grafika, 1996 hlm.155

<sup>10</sup> Chairuman Pasaribu, *ibid*, hlm. 2

sering disebut dengan masa percobaan. Perjanjian kerja dilakukan secara lisan untuk calon pekerja yang dalam masa percobaan 3 bulan kemudian dilakukan perjanjian tertulis bagi pekerja yang diperpanjang masa percobaan menjadi masa kontrak 1 ( satu ) tahun. jika perusahaan masih menghendaki pekerja maka perjanjian kerja diperpanjang sehingga pekerja diangkat perusahaan menjadi pekerja tetap. Dalam melaksanakan perjanjian kerja dari pihak perusahaan diwakili oleh salah satu staf yang memiliki jabatan sebagai HRD. Dalam perjanjian kerja antara kedua belah pihak meliputi :

- a. Jenis Pekerjaan
- b. Waktu kerja
- c. Upah pekerja

Setelah terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak, pekerja langsung dipersilahkan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati, dalam pelaksanaannya setelah semua berjalan sesuai perjanjian kerja yang disepakati, tanpa diketahui pekerja tiba-tiba secara sepihak perusahaan memberitahukan kepada pekerja melalui sms bahwa pekerja diliburkan atau tidak dipekerjakan. hal ini juga sering terjadi di beberapa perusahaan lain akan tetapi di perusahaan lain diatur atau ditetapkan kapan dan ada batasan sampai kapan para pekerja tidak dipekerjakan. Sehingga pekerja bisa mengetahui atau memastikan kapan dan sampai kapan mereka tidak dipekerjakan. Saat pekerja tidak dipekerjakan oleh perusahaan, pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak penuh. Sedangkan yang terjadi di PT. Intech Anugrah Indonesia pekerja tidak dipekerjakan tanpa ada batasan waktu atau kepastian mulai dan sampai kapan mereka tidak dipekerjakan. Terkadang satu minggu hanya bekerja 2 hari atau 4 hari bahkan sampai 12 hari tidak dipekerjakan. Saat akan dipekerjakan kembali, pekerja akan dihubungi oleh pesonalia melalui sms. dengan adanya penentuan waktu kerja sepihak dari pihak perusahaan secara otomatis berpengaruh pada besaran upah pekerja. karena upah yang di bayarkan sesuai dengan masa kerja. Upah pekerja

dihitung harian, untuk pekerja yang masih dalam masa percobaan upahnya dihitung Rp.30.000,-/ hari untuk pekerja tetap dihitung Rp.40.000,-/ hari. Seperti yang dialami salah satu pekerja tetap di perusahaan tersebut selama satu bulan 2 kali tidak dipekerjakan selama 4 ( empat hari ) upah yang di terima pekerja yakni 18 hari x 40.000 = Rp.720.000,- jika hal ini terjadi setiap bulan maka upah pekerja tidak sama atau tidak pasti jumlahnya,tidak sesuai dengan harapan dan tidak sesuai dengan perjanjian yang disepakati.<sup>11</sup>

Bertumpu pada deskripsi di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas lagi persoalan yang muncul berkaitan dengan konsekuensi dari adanya perjanjian kerja terkait dengan penentuan waktu kerja dengan mengambil judul : **Implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 77 Tentang Waktu Kerja ( Studi Kasus Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia )**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia
- b. Bagaimana implementasi Undang-Undang nomor13 Tahun 2003 pasal 77 tentang waktu kerja terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia.
- c. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia

---

<sup>11</sup> Hasil Wawancara oleh beberapa pekerja dan staf bagian personalia tanggal 25 april 2013

- b. Untuk mengetahui Bagaimana Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 tentang waktu kerja terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia.
- c. Untuk mengetahui bagaimana Pandangan Hukum Islam Terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia

## **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1. Bagi penulis
  - a. Penelitian ini untuk memenuhi satu syarat guna mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo.
  - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sarana penulis dalam mempraktekkan ilmu-ilmu pengetahuan (teori) yang telah penulis dapatkan selama di Institut tempat penulis belajar.

### **2. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara praktis dan dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

### **3. Bagi obyek penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi penilaian bagi para pengusaha dan pekerja agar tidak saling mendzalimi dalam menjalankan hubungan kerja. Khususnya di PT. Intech Anugrah Indonesia Semarang yang menjadi obyek penelitian yakni saat melakukan perjanjian kerja terutama dalam menentukan waktu kerja bagi pekerja.

## **D. Telaah Pustaka**

Untuk menghindari terjadinya duplikasi dan penelitian terhadap objek yang sama serta untuk menghindari anggapan adanya plagiasi terhadap karya tertentu, maka perlu dilakukan kajian terhadap karya-karya yang pernah ada. Penelitian yang berkaitan dengan ketenagakerjaan memang

bukan untuk yang pertama kali, sebelumnya sudah ada peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut, diantara penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di PT. Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal. Oleh Andi Riswandi (2100171) fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang, Penulis mengadakan penelitian dan pengamatan terhadap kontrak kerja dan pelaksanaannya di PT. Lakumas Tegal, Kontrak kerja dan pelaksanaannya baik tentang pemberian upah, jaminan sosial maupun tunjangan lainnya di PT. Lakumas telah sesuai dengan nilai keadilan yang didasarkan perikemanusiaan dan keseimbangan yang merupakan sifat daripada keadilan.
- b. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Bus Dengan Serikat Pekerja (Studi Kasus Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PT Pahala Kencana Kudus), oleh Nailis Sa'adah ( 2103002 ) fakultas IAIN Walisongo Semarang, penulis menjelaskan tentang Perjanjian Kerja Bersama di PT Pahala Kencana Kudus yang dilakukan melalui akad yang disetujui antara pengusaha bus dengan serikat pekerja PT Pahala Kencana. Konsekuensi yang timbul dari adanya perjanjian ini adalah adanya hak dan kewajiban bagi masing-masing. Salah satu kewajiban pengusaha antara lain memberikan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
- c. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ninik Wijayanti ( 02106001 ) Universitas Narotama Fakultas Hukum Surabaya. Dalam penelitiannya penulis menyimpulkan : Dalam perjanjian kerja harus jelas apakah hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan

pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- d. “Perjanjian Kerja” karangan F. X. Djumialdji di dalamnya membahas mengenai rambu-rambu bagaimana perjanjian kerja itu bisa saling menguntungkan para pihak yang bersangkutan. Dalam buku tersebut juga dijelaskan secara lengkap perihal perjanjian kerja bersama, hak dan kewajiban bagi pengusaha dan tenaga kerja. Buku ini terdiri dari sembilan bab. Bab yang menjelaskan kewajiban bagi para pihak yaitu pada bab 5 (lima) dan 6 (enam). Kemudian pada bab 9 (sembilan) adalah menerangkan tentang perjanjian kerja bersama. Bab ini menjelaskan pengertian perjanjian kerja bersama, syarat-syaratnya, fungsi dan manfaat, para pihak dalam perjanjian kerja bersama, tata cara pembuatan dan hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja bersama.

Adapun penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan implementasi Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 77 tentang waktu kerja terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia, penelitian ini berfokus pada penentuan waktu kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia, sedangkan dari keempat peneliti belum ada yang membahas mengenai penentuan waktu kerja, sehingga penelitian ini benar-benar berbeda dari beberapa penelitian yang sudah penulis paparkan di atas, dan penelitian ini jauh dari upaya plagiasi.

## **E. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara untuk mencari jawaban yang benar mengenai suatu problem yang terjadi dalam suatu penelitian.<sup>12</sup>

### **1. Jenis Penelitian**

---

<sup>12</sup> Soetandyo Wignjosobroto, *print out*, diperoleh penulis saat mengambil mata kuliah metodologi penelitian mu’amalah, 2009, hlm. 1

Jenis penelitian ini dilihat dari objeknya termasuk penelitian lapangan atau field research yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintahan<sup>13</sup>. Dalam penelitian ini penulis meneliti, mengkaji, dan observasi langsung ke PT. Intech Anugrah Indonesia Semarang.

## 2. Metode pengumpulan data

Sesuai dengan keperluan dalam penulisan ini, terdapat tiga alat pengumpulan data, yakni dokumentasi atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.<sup>14</sup>

- a. Dokumentasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk mencari data dari hal-hal atau variabel yang berupa Undang-Undang, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data melalui dokumentasi dari dokumen-dokumen yang dimiliki PT. Intech Anugrah Indonesia Semarang, buku dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
- b. Observasi, yaitu dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini penulis langsung melakukan observasi dengan cara berkunjung dan mengamati secara langsung pelaksanaan perjanjian kerja terutama tentang penentuan waktu kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia Semarang.
- c. Interview, yaitu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Dalam penelitian ini, penulis melakukan dengan cara

---

<sup>13</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, hlm.15

<sup>14</sup> Soerjono soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI – Press) 2008, hlm. 201

<sup>15</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 2007, hlm. 70

tanya jawab kepada responden,<sup>16</sup> yang meliputi : para pekerja, staf personalia, staf accounting, dan staf HRD.

### 3. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.<sup>17</sup> Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa sumber data yang telah terkumpul dengan mengelompokannya sebagai berikut:

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.<sup>18</sup> Data primer ini penulis dapatkan melalui hasil wawancara langsung dengan para pekerja, staf personalia, dan HRD di PT. Intech Anugrah Indonesia Semarang.

#### b. Sumber Data Skunder

Data sekunder yaitu sumber yang dapat memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok baik yang berupa manusia atau benda (majalah, buku, Koran dll).<sup>19</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah dokumen-dokumen, buku-buku, Undang-Undang dan penelitian sebelumnya.

### 4. Metode Analisis Data

Setelah data-data terkumpul maka penulis akan melakukan analisis dengan menggunakan metode deskriptif dan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.<sup>20</sup> Dalam penelitian ini penulis menggambarkan bagaimana implementasi Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang waktu

---

<sup>16</sup> W. Gulo, *Metode Penelitian*, Grasindo, Jakarta: 2002, hal. 119

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *op. Cit.* hlm. 129

<sup>18</sup> Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2008, hlm. 103

<sup>19</sup> Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-II, 1988, hal. 85

<sup>20</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999, hlm 63

kerja terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memahami tulisan ini, maka penulis akan membagi ke dalam lima bab yaitu:

**BAB I : Pendahuluan**, pada bab ini memuat Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Telaah Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

**Bab II : Konsep Umum Tentang Perjanjian Kerja**. Terdiri atas; Pengertian Perjanjian Kerja, Asas-asas perjanjian, Dasar Hukum Perjanjian Kerja, Syarat Sahnya Perjanjian Kerja, Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja, Klausula dalam Perjanjian kerja, Macam Perjanjian Kerja, Bentuk Perjanjian Kerja, Kewajiban dan Hak Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja, Perubahan atau Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Serta Perjanjian Kerja perusahaan Yang dipindahkan.

**Bab III : Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia**. Dalam hal ini penulis akan menguraikan, Profil PT. Intech Anugrah Indonesia, Struktur Organisasi PT. Intech Anugrah Indonesia, Perjanjian Kerja Di PT. Intech Anugrah Indonesia, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 tentang waktu kerja

**Bab IV : Analisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia**, dalam hal ini penulis akan menganalisis implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 77 tentang waktu kerja terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dan menganalisis melalui pandangan hukum islam.

**Bab V : PENUTUP**, meliputi Kesimpulan dan Saran-Saran.