

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebijakan adalah strategi yang mempunyai dampak kuat untuk jangka panjang sebuah perusahaan. Selain itu kebijakan juga memiliki arti peningkatan kemampuan perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidup, mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kebijakan sebagai suatu keputusan jangka panjang harus mengandung penjelasan singkat tentang masing-masing kebijakan perusahaan yang bersangkutan, dalam arti terlihat kejelasan dari ruang lingkup, pemanfaatan sumber dana dan daya serta keunggulannya. Kebijakan yang fundamental sifatnya memberi petunjuk tentang bagaimana kebijakan akan membawa perusahaan lebih cepat dan efektif menuju tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan (Sondang, 1985: 23).

Perusahaan yang kuat dan besar, sangat diharapkan pemerintah agar dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak, menjalin hubungan kerja dengan para tenaga kerjanya dengan sebaik-baiknya, sehingga terwujud sistem ketenagakerjaan atau pemanfaatan tenaga kerja yang didasarkan oleh nilai-nilai Pancasila, karena hubungan kerja yang baik selain menguntungkan perusahaannya (adanya peningkatan produksi) juga akan memperbaiki penghasilan para tenaga kerjanya.

Sistem perekonomian di negara kita bukanlah sistem ekonomi liberal melainkan sistem demokrasi ekonomi, dimana Pancasila menjadi dasarnya. karena itu suatu perusahaan yang menjalankan pemerasan tenaga kerja

(*exploitation des l'home par l'homme*) harus dicegah, dan tidak boleh dikembangkan di Negara kita (Kartasapoetra, 1985: 7). Pasal 27 undang-undang dasar 1945 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dengan demikian maka pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi, melainkan juga nilai kemanusiaan yang tinggi.

Secara yuridis kedudukan hukum buruh dan pengusaha adalah sederajat, dalam arti mereka dalam melakukan hubungan kerja dapat melakukan secara bebas. Hanya saja secara sosial ekonomi yang nyata kedudukan buruh dengan pengusaha tidaklah sama. Buruh adalah pihak lemah dan sebaliknya pengusaha berada dalam posisi yang kuat. Dalam prakteknya masih banyak perbudakan yang terjadi di Indonesia, seperti kasus perbudakan fisik pabrik kualiti di Tangerang, selain itu juga masih banyak perbudakan mental melalui kebijakan perusahaan, contohnya PT. Apparel yang mempekerjakan karyawannya melebihi jam kerja tanpa upah lembur, kemudian kasus tidak diperbolehkannya karyawan RS Tlogorejo Kota Semarang memakai jilbab dan melaksanakan shalat jum'at (Sindo, 17 Juli 2013).

Pekerja atau buruh kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja atau buruh itu sendiri. Jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia berakibat tenaga kerja terpaksa menerima hubungan kerja meskipun harus meninggalkan kewajibannya sebagai seorang muslim dalam

melaksanakan ibadah shalat untuk terus melaksanakan pekerjaannya (Republika, 15 Juni 2012).

Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan pengusaha, setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan pengusaha, dimana buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dimana pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Soepomo, 1992: 53). Perjanjian kerja merupakan awal dimulainya suatu hubungan kerja yang dibuat atas dasar kesanggupan antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan (Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempermudah suatu pekerjaan dengan sistem kerja waktu tertentu pada saat ini pada umumnya dilatar belakangi oleh kebijakan perusahaan untuk mengefisiensi biaya produksi (*cost of production*). Kebijakan ini bertujuan untuk menghemat biaya pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan tersebut. Selama ini kebijakan dan orientasi praktik bisnis hanya memaksimalkan laba (*profit maximazation*) yang selama ini menjadi *credo* dari kebanyakan pelaku bisnis Indonesia (Lako, 2011: 55). Oleh karena orientasi laba itu, para pelaku bisnis bertindak *pragmatis* dalam mencapai tujuannya, mereka bertindak *eksploitatif* terhadap sumber daya manusia, termasuk dengan *eksploitasi* waktu kerja karyawannya.

Waktu kerja yang secara penuh tanpa henti, memunculkan keterpaksaan dari para karyawan, terutama karyawan perusahaan yang

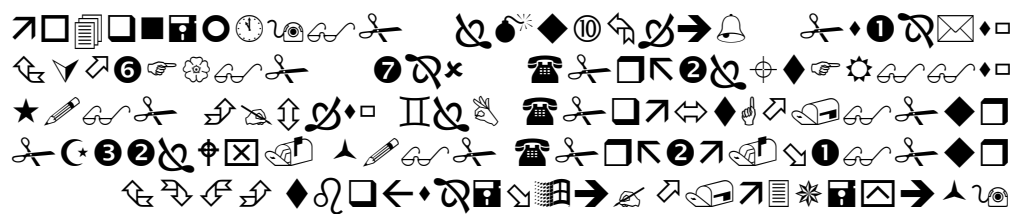
beragama Islam karena waktu ibadah mereka tersita oleh waktu pekerjaan. Padahal ibadah bagi setiap muslim adalah suatu kewajiban yang tidak boleh ditinggalkan kecuali *udzur* yang *syar'i*.

قال رسول الله : بني الاسلام على خمسى , شهادة ان لاله الاالله وان محمدا رسول الله , واقام الصلاة , وايتاء الزكاة , والحج , وصوم رمضان .

Artinya: “*Rasulullah SAW* bersabda: “*Islam dibangun di atas lima pilar, yaitu: kesaksian bahwa tiada tuhan kecuali Allah dan Muhammad adalah utusan Allah, mendirikan shalat, mengeluarkan zakat, berhaji, dan berpuasa.*” (HR Al-Bukhari)

Shalat merupakan ibadah yang paling utama menurut Islam (Ash Shidieqy, 1954: 85). Allah memerintahkan kepada kaum muslimin untuk terus menjaga shalat dalam lima waktu sehari semalam. Jika shalat itu dilaksanakan dengan ikhlas akan dapat memelihara diri dari berbuat hal-hal yang jahat dan mungkar. Selain dari itu, juga dengan melaksanakan shalat dapat menjadi penenang jiwa dari segala kegelisahan yang menimpa diri manusia.

Dalam kontek seperti ini sebagai seorang karyawan muslim yang sedang sibuk bekerja jangan pernah sesekali meninggalkan shalat, karena Allah SWT masih memberi kesempatan yang sangat luas kepada kita untuk mencari dan mendapatkan rejeki setelah shalat. Setiap manusia diwajibkan bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi harus ingat bahwa tujuan hidup adalah untuk beribadah, sebagaimana firman Allah sebagai berikut:



Artinya: *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”* (Q.S Al-Jumu’ah : 10)

Ditegaskan apabila shalat telah dilaksanakan, maka dipersilahkan untuk melanjutkan aktifitas lagi untuk mencari karunia Allah. Hal ini memberi pengertian bahwa tidak boleh malas karena rizki Allah tidak datang dengan sendiri. Potensi akal dan pikiran yang dimiliki oleh manusia hendaknya menjadi modal utama dalam meningkatkan produktifitas kerja secara inovatif agar hidup lebih berkualitas.

Sebenarnya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 80 disebutkan “pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.” Hal ini bisa dilakukan dengan menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan buruh/karyawan dapat melaksanakan ibadah dengan baik, sesuai dengan kondisi dan keadaan perusahaan, meningkatkan taraf keimanan para karyawan muslim dengan pelaksanaan shalat berjamaah atau menggelar pengajian, selain itu tanggung jawab sosial perusahaan terwujud dengan penyesuaian jam operasional karyawan (Penjelasan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan upaya manajemen yang dijalankan oleh entitas bisnis untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan berdasarkan keseimbangan pilar ekonomi, sosial, dan lingkungan dengan meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif di setiap pilar. Tanggung jawab sosial perusahaan didasarkan

pada semua hubungan, tidak hanya masyarakat tetapi juga dengan pelanggan, pegawai, komunitas, pemilik, pemerintah, supplier bahkan juga kompetitor (Tohir, 2010: 36).

PT. Djarum Tbk merupakan perusahaan rokok terbesar di Indonesia yang merupakan sumber pendapatan yang besar bagi negara melalui pembayaran berbagai pajaknya. Selain menjadi sumber pendapatan bagi negara, melalui PT. Djarum Tbk banyak masyarakat luar yang telah mendapatkan mata pencaharian mereka, baik sebagai pekerja di pabrik, tenaga administrasi di kantor, sopir, satpam dan lain sebagainya.

Tanggung jawab sosial perusahaan untuk menyeimbangkan pencapaian kinerja ekonomi dengan kinerja sosial dan lingkungan harus melihat dari dua perspektif, yaitu:

1. Merupakan suatu kewajiban (*accountability*) yang harus dilaksanakan dan tidak dapat dielakan perusahaan.
2. Tanggung jawab sosial harus dilihat sebagai suatu strategi bisnis atau kebijakan jangka panjang untuk menempatkan perusahaan dalam mendapatkan *goodwill* (citra baik perusahaan di mata *stakeholder*) (Lako, 2011: 59).

Kebijakan PT. Djarum Brantak Sekarjati Jepara dalam upaya pelaksanaan kewajiban sesuai dengan Undang-Undang No. 40 tentang Perseroan Terbatas dalam tanggung jawab sosial perusahaan sangat luas cakupannya, baik tanggung jawab sosial kepada masyarakat, pelanggan, pegawai, komunitas, pemilik, pemerintah, supplier bahkan juga kompetitor. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi pada kebijakan publik terhadap:

“Kebijakan Pelaksanaan Aktifitas Keagamaan (Kajian Tentang Kebijakan PT. Djarum Brantak Sekarjati Jepara dalam Pelaksanaan Shalat Karyawan Muslim).”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Apakah pandangan manajemen PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara terhadap Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Apakah kebijakan perusahaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara tentang aktifitas keagamaan bagi karyawan muslim?
3. Bagaimana implementasi kebijakan perusahaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara dalam pelaksanaan ibadah shalat karyawan muslim?

1.3 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan umum penelitian ini ialah untuk memberikan masukan dan sumbangan dalam rangka evaluasi kebijakan PT. Djarum Brantak Sekarjati Jepara dalam pelaksanaan aktifitas keagamaan.

Adapun tujuan khusus penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pandangan manajemen PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara terhadap Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara tentang aktifitas keagamaan bagi karyawan muslim.
3. Untuk mengetahui implementasi kebijakan perusahaan di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara dalam pelaksanaan ibadah shalat karyawan.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat yang diperoleh dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan aktifitas keagamaan terutama ibadah shalat bagi karyawan muslim.

b. Manfaat praktis

Memberikan masukan pemerintah, pemerintah daerah, pengusaha dan pekerja mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam kebijakan aktifitas keagamaan terutama ibadah shalat bagi karyawan muslim.

1.5 Tinjauan Pustaka

Dalam telaah pustaka, penulis mengambil skripsi yang ada relevansinya dengan skripsi ini, sebagai berikut:

Siti Paticha dengan judul “*Aktivitas Badan Dakwah Islam Pertamina Dalam Meningkatkan Pengamalan Keagamaan Karyawannya di Kota Cilacap*” tahun 2005 IAIN Walisongo Semarang.

Hasil penelitian ini adalah respon baik dari karyawan dan masyarakat di lingkungan Pertamina terhadap aktivitas BDI Pertamina. Tanggapan positif dari karyawan serta dukungan perusahaan terhadap BDI dalam menyiarkan dakwah Islam di lingkungan Pertamina. Sebagai organisasi/badan dakwah, BDI Pertamina mengadakan berbagai kegiatan keagamaan yang bertujuan mengkoordinasi serta memfasilitasi bidang keagamaan karyawan. Dengan kekuatan yang dimiliki, memahami kelemahannya dan dapat mengambil serta memanfaatkan peluang dan berani menghadapi tantangan yang ada. Kemampuan seperti ini yang dapat membawa BDI menjadi organisasi dakwah yang berkembang dan mampu menjawab persoalan-persoalan dakwah yang semakin kompleks di masyarakat.

Niko Ilhamus dengan judul: “*Penerapan Etika Kerja Islam dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di PT. Telkom, Tbk Semarang*” tahun 2007 IAIN Walisongo Semarang.

Etika kerja Islam mampu diterapkan di PT. Telkom, Tbk Semarang. Perusahaan milik pemerintah ini mempunyai etika kerja sendiri yang mengajarkan kepada karyawan tentang profesionalisme hal ini sama dengan yang diajarkan etika kerja Islam. Di lingkungan kerja nuansa religius diperlihatkan oleh para karyawan dengan fasilitas dan kegiatan-kegiatan keagamaan. Melalui visi jangka panjang mati masuk surga serta pemberian apresiasi lebih dari perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi

berupa naik haji. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PT. Telkom, Tbk. Semarang tidak lagi menjadikan uang sebagai tujuan utama dalam bekerja melainkan ada tujuan lain yang lebih mulia yaitu ibadah.

Suhari dengan judul "*Pengaruh Ketaatan Beribadah Shalat Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Tri Sinar Purnama Kedungpani Semarang)*" tahun 2005 IAIN Walisongo Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat ketaatan beribadah shalat karyawan PT. Tri Sinar Purnama Kedungpani sangat baik ditunjukkan dengan interval 21-30 dengan ketentuan; nilai A dengan bobot nilai 3 dan predikat baik sekali untuk interval 21-30, nilai B dengan bobot nilai 2 dan predikat baik untuk interval 11-20 dan nilai C dengan bobot nilai 1 dan predikat kurang untuk interval 0-10. Demikian pula etos kerja karya PT. Tri Sinar Purnama Kedungpani Semarang juga baik sekali ditunjukkan dengan interval 21-30 dengan ketentuan; nilai A dengan bobot nilai 3 dan predikat baik sekali untuk interval 21-30, nilai B dengan bobot nilai 2 dan predikat baik untuk interval 11-20 dan nilai C dengan bobot nilai 1 dan predikat kurang untuk interval 0-10. Ketaatan beribadah shalat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Tri Sinar Purnama Kedungpani Kota Semarang. Hal ini bisa diketahui dengan hasil pengukuran korelasi yang diperoleh dari ketaatan beribadah shalat terhadap etos kerja karyawan yakni dengan hasil r_{xy} yang diperoleh di lapangan 0,636. Sedangkan untuk menguji apakah signifikan atau tidak digunakan taraf signifikan 5%. Pada taraf signifikan 5% nilai r_t -nya adalah 0,195, sedangkan hasil r_{xy} yang diperoleh di lapangan 0,636. Perolehan r_{xy} lebih besar dari r_t menunjukkan adanya hubungan yang

signifikan. Maksudnya, ada pengaruh yang signifikan antara variabel x terhadap variabel y, yakni ketaatan beribadah shalat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Tri Sinar Purnama Kedungpani Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa, praktisi dakwah, para peneliti, manajemen PT. Tri Sinar Purnama Kedungpani Semarang dan semua pihak yang membutuhkan di lingkungan Fakultas Dakwah IAIN Walisongo Semarang.

Ning Afidatun Khayati dengan judul "*Hubungan Religiusitas dengan Etos Kerja Karyawan Muslim pada Pabrik di Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap (Studi Analisis Bimbingan Konseling Islam)*" IAIN Walisongo Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa religiusitas karyawan termasuk dalam kategori sedang menurut kualitas variabel pada interval 185 - 194 dengan rata-rata 193, 555. Sedangkan etos kerja karyawan dalam kategori baik, menurut kualitas variabel pada interval 180 - 190 dengan rata-rata 180, 1666. Dari hasil tersebut karyawan muslim pada pabrik di Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap mempunyai hubungan yang signifikan.

Dedy Gunawan dengan judul "*Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*" IAIN Walisongo Semarang.

Mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap, dan pemberian motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan. Dari uji validitas dan

reliabilitas, diperoleh dari tiap-tiap instrumen dari semua variabel nilai r-hitung nya diatas 0,273 (alpha 5%) sedangkan cronbachs alpha > dari 0,6. Hal ini dikatakan valid dan reliabel. Dari hasil konstanta sebesar 12,698, menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan dan motivasi kerja islam maka produktivitas kerja karyawan adalah 12,698. Adapun diperoleh koefisiensi regresi 0,575 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,575 atau 57,5 persen.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan spesifikasi deskriptif kualitatif yang mana data berupa kata-kata tertulis atau lisan, gambar bukan angkat-angkat (Danim, 2002: 61). Penelitian kualitatif merupakan penjelasan atau penguraian mengenai teks yang penulis analisis dan untuk memperoleh data dari subyek peneliti berupa kata-kata, gambar dan bukan berbentuk angka.

1.6.2 Sumber data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subyek data dari mana data diperoleh (Arikunto, 1998: 114). Disini terdiri dari dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama (Suryabrata, 1998: 48). Data diperoleh perusahaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara dalam hal ini adalah:

- 1) Direktur utama PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara, data yang diperoleh melalui wawancara (*interview*) kepada Direktur utama PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara.
 - 2) Para karyawan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara, data diperoleh dengan wawancara terbuka (*open ended*) ataupun tertutup.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data penunjang dalam penelitian ini diperoleh dari kepustakaan, buku-buku, dokumen, tulisan mengenai aktifitas keagamaan karyawan muslim, perseroan terbatas, kebijakan, perlindungan hukum, perjanjian kerja, tanggung jawab sosial perusahaan.

1.6.3 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara atau proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu (Sugiyono, 2008: 308). Untuk memperoleh data tentang penelitian ini, cara pengumpulan data yaitu:

a. Metode wawancara

Metode *interview* (wawancara) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2001: 135). Peneliti melakukan *interview* secara mendalam (*depth interview*) terhadap pihak-pihak yang

berkompeten dalam objek penelitian ini, sebagai informan kunci adalah direktur utama PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara, karyawan, dan ketua serikat buruh.

b. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Yang dimaksud dokumen disini meliputi dokumen ketenagakerjaan dan peraturan kerja (Jabrohim, 2003: 5). Metode ini digunakan untuk mengungkap dan mencari data yang berkaitan dengan masalah yang penulis bahas.

c. Observasi

Metode observasi adalah sebagai metode yang dilakukan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Margono, 2007: 158). Pengamatan dan pencatatan dilakukan terhadap objek di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara, sehingga observer berada pada saat aktifitas pelaksanaan shalat karyawan.

1.6.4 Teknik analisa data

Proses analisa data merupakan suatu proses penelaahan data secara mendalam (Moleong, 2002: 103). Dalam menganalisa data penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan pola pikir induktif yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian data tersebut dipelajari dan dianalisis sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan dan generalisasi yang bersifat umum.

Adapun langkah-langkah analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dokumen-dokumen dan referensi terkait dengan implementasi kebijakan tentang aktifitas keagamaan.
2. Menginventarisasi berbagai kebijakan tentang aktifitas keagamaan baik berupa undang-undang maupun berbagai peraturan perundang-undangan yang dibawanya terkait dengan aktifitas keagamaan.
3. Melakukan sinkronisasi kebijakan aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara dan implementasinya kemudian menyimpulkan faktor penghambat dan pendorong kebijakan tersebut.
4. Dan langkah terakhir dalam analisa ini adalah melakukan pemeriksaan keabsahan data.
5. Menjelaskan hubungan data secara logis dan menginterpretasikan untuk menarik kesimpulan umum.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, maka penulis membagi penulisan skripsi sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teoritik, metodologi peneltitan, sistematika penulisan.

Bab II Kebijakan dan Aktifitas Keagamaan diperusahaan. Bab ini membahas kepustakaan dan landasan teori dari penelitian ini, berisi tinjauan tentang kebijakan publik, kerja dan ketenagakerjaan, hubungan kerja, aktifitas keagamaan.

Bab III Kebijakan Aktifitas Keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara. Bab ini membahas tentang Sejarah berdirinya PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati, struktur kelembagaan, kebijakan umum yang meliputi kebijakan dalam quality management dan waktu kerja, termasuk didalamnya kebijakan aktifitas keagamaan di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara.

Bab IV Implementasi kebijakan aktifitas keagamaan dalam pelaksanaan shalat karyawan muslim di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara

Bab V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian, sehingga apa yang menjadi tujuan penelitian dapat terwujud.