

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang membutuhkan adanya interaksi ataupun hubungan dengan orang lain di dalam dunia kerja. Baik bagi pemberi kerja ataupun penerima kerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjalin antara perusahaan dengan pekerja didasari oleh adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban para pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban para pengusaha terhadap pekerja.³

Hubungan kerja diatur di dalam hukum positif, hukum positif yang menunjukkan konteks ketenagakerjaan di Indonesia yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Undang-undang ini yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan seperti perjanjian kerja, upah, perlindungan tenaga kerja, jam kerja, dan hak-hak karyawan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dianggap sebagai hukum positif karena secara resmi disahkan dan diterapkan oleh pemerintah untuk mengatur aspek-aspek ketenagakerjaan.⁴

³ Mulia Syahputra Nasution, et al, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Metadata* Volume 3 Nomor 2, 2021, hlm. 418

⁴ Iman Teguh Santoso, et al, "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal IKAMAKUM* Volume 3 Nomor 1, 2023, hlm. 128

Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 50 hingga Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja meliputi beberapa klausul seperti jenis pekerjaan, penempatan kerja, waktu kerja, upah pekerja, pengakhiran hubungan kerja serta sanksi apabila terjadi pelanggaran.⁵

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁶ Tidak hanya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan saja yang mengatur terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 56 hingga Pasal 61 juga mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁷

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur secara spesifik mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena Undang-undang ini menyediakan landasan yang lebih spesifik dan terfokus

⁵ Mulia Syahputra Nasution, et al, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Metadata* Volume 3 Nomor 2, 2021, hlm. 419-421

⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 Ayat 1

⁷ Septiyani, "Suatu Analisis Tentang Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum* Volume 6 Nomor 1, 2023, hlm. 46-47

pada ketenagakerjaan. Dan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara terperinci dalam Pasal 56 hingga Pasal 59, termasuk jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT, batas waktu perjanjian, dan perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja.⁸ Sedangkan Undang-undang Cipta Kerja cenderung lebih umum dan menyederhanakan beberapa aturan misalnya, pembatasan durasi dan perpanjangan PKWT lebih fleksibel dan rinciannya banyak diatur melalui peraturan turunan, seperti Peraturan Pemerintah. Meskipun Undang-undang Cipta Kerja memperkenalkan perubahan terkait PKWT, peraturan pelaksanaannya bisa saja belum terimplementasi secara seragam atau dipahami dengan baik di lapangan.⁹

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diimplementasikan di berbagai sektor, termasuk sektor jasa sebagai solusi fleksibel bagi perusahaan dalam mengatur hubungan kerja yang bersifat sementara. Namun, dalam praktiknya implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering kali menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan, seperti ketidaksesuaian dengan ketentuan yang diatur oleh Undang-undang, penyalahgunaan kontrak, hingga perlindungan hak-hak pekerja yang kurang memadai.

⁸ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM," *UIR Law Review* Volume 1 Nomor 2, 2017, hlm. 151

⁹ Septiyani, "Suatu Analisis Tentang Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum* Volume 6 Nomor 1, 2023, hlm. 50-52

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sering dikenal pekerja kontrak pada realisasinya tidak jarang melanggar pemenuhan hak-hak pekerja tersebut, hal ini dikarenakan kedudukannya yang lemah. Meskipun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur secara spesifik tentang syarat-syarat dan batasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kenyataannya masih ada perusahaan jasa yang belum sepenuhnya mematuhi regulasi tersebut. Hal ini menimbulkan kerugian bagi pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), baik dari segi jaminan pekerjaan maupun hak-hak lainnya yang seharusnya mereka terima.¹⁰

Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan pekerjanya adalah PT Cahaya Wira Sejahtera. PT Cahaya Wira Sejahtera adalah perusahaan yang berdiri di Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2012 yang bergerak di bidang penyediaan gas nitrogen. Peneliti menentukan PT Cahaya Wira Sejahtera sebagai objek penelitian dikarenakan PT Cahaya Wira Sejahtera merupakan perusahaan jasa yang mempekerjakan pekerja waktu tertentu, terutama untuk posisi seperti operator nitrogen yang memiliki sifat pekerjaan tertentu. Di PT Cahaya Wira Sejahtera sebelumnya sudah pernah dilakukan penelitian, namun perlu diketahui bahwa judul dan fokus kajiannya berbeda dengan penelitian yang

¹⁰ Fithriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia," *Jurnal SELAT* Volume 4 Nomor 1, 2016, hlm. 82-83

sedang dikerjakan saat ini. Perbedaan tersebut terletak pada judul, fokus serta tujuan kajian, sehingga penelitian ini tetap memiliki unsur kebaruan dan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berbeda bagi pengembangan pengetahuan dan praktik di lingkungan perusahaan.

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Cahaya Wira Sejahtera masih ada yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti masih disertai dengan penerapan masa percobaan kerja, padahal dalam Pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan jika terdapat masa percobaan kerja maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.¹¹

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Cahaya Wira Sejahtera juga terdapat tidak adanya pemberitahuan tertulis kepada pekerja mengenai penambahan masa kerja bagi pekerja yang masa kerjanya telah berakhir. Disini jelas tidak seperti yang ditetapkan dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”. Perjanjian kerja untuk waktu

¹¹ Septiyani, “Suatu Analisis Tentang Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum* Volume 6 Nomor 1, 2023, hlm. 51

tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (5) tersebut maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹²

Pengusaha dan pekerja di dalam suatu perusahaan memiliki kepentingan yang sama-sama untuk meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan, tidak jarang terkadang terjadinya konflik diantara mereka. Konflik tersebut terjadi karena tidak dipenuhi hak dan kewajiban yang harusnya diberikan maka terjadilah perselisihan tersebut, masalah yang ditimbulkan adalah banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu tidak mengacu bahkan bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan atau hukum Islam.¹³

Hukum Islam yang dimaksud yaitu mengenai Asas *Mabda' Al-Ibahah* yaitu asas umum hukum Islam dalam bidang muamalat secara umum seperti tindakan-tindakan yang berkaitan dengan hukum dan perjanjian.¹⁴ Asas ini dalam konteks mu'amalah berarti bahwa segala sesuatu itu sah dilakukan sepanjang tidak ada larangan tegas atas tindakan tersebut. Bila dikaitkan dengan tindakan hukum, khususnya akad atau perjanjian, maka ini berarti bahwa tindakan hukum dan perjanjian apapun dapat dibuat sejauh tidak ada larangan khusus mengenai perjanjian tersebut.

¹² Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM," *UIR Law Review* Volume 1 Nomor 2, 2017, hlm. 157

¹³ Fithriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia," *Jurnal SELAT* Volume 4 Nomor 1, 2016, hlm. 77-78

¹⁴ Miftahus Salam, "Asas-Asas Perjanjian dalam Hukum Perjanjian Syariah," *Asy-Syari'ah* Volume 3 Nomor 2, 2017, hlm. 5

Misalnya dalam konteks Perjanjian Kerja, asas ini membolehkan segala sesuatu sampai terdapat dasar hukum yang melarangnya, seperti pekerjaan yang disepakati harus halal dan tidak melanggar norma-norma agama serta perjanjian kerja tersebut harus adil dan tidak merugikan salah satu pihak.¹⁵

Berdasarkan fenomena tersebut, perlu diteliti lebih lanjut mengenai implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pekerja yang sifatnya sementara di perusahaan jasa ditinjau dari hukum positif dan hukum Islam. Dengan demikian penulis berkeinginan mengangkat permasalahan tersebut melalui sebuah karya ilmiah yang berjudul “Analisis Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Asas *Mabda’ Al-Ibahah* (Studi Kasus di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo)”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, fokus penelitian harus ringkas, jelas, padat, spesifik, berfungsi sebagaimana dinyatakan dalam bentuk pertanyaan interogatif. Hal-hal yang menjadi fokus penelitian ini antara lain;

¹⁵ Muhammad Harfin Zuhdi, “Prinsip-Prinsip Akad Dalam Transaksi Ekonomi Islam,” *Jurnal Ekonomi Syariah* Volume viii Nomor 2, 2017, hlm. 95-96

1. Bagaimana Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo?
2. Bagaimana Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo Ditinjau dari Asas *Mabda' Al-Ibahah*?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo bertujuan untuk dapat menemukan jawaban dan lebih memperjelas beberapa permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, serta tujuan khusus dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk Mengetahui dan Memahami Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo.

2. Untuk Mengetahui dan Memahami Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk Mengetahui dan Memahami Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo Ditinjau dari Asas *Mabda' Al-Ibahah*.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Aspek Teoritis
 - a. Penelitian ini memberi sumbangan pemikiran dan ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum Perjanjian dalam kaitannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Asas *Mabda' Al-Ibahah*.
 - b. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam akademis mengenai perkembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan hukum perjanjian.
2. Aspek Praktis
 - a. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan

masyarakat mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Asas *Mabda' Al-Ibahah*.

b. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau referensi untuk peneliti berikutnya yang sesuai dengan permasalahan.

3. Aspek Rekomendatif

Hasil Penelitian yang dibuat penulis ini diharapkan dapat digunakan menjadi pertimbangan bagi pemerintah dan perusahaan dalam mengatur kebijakan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

E. Penegasan Istilah

Adanya penegasan istilah ini dijelaskan untuk mengetahui pengertian-pengertian yang dapat tersampaikan dengan baik kepada pembaca serta menghindari kesalahpahaman pada makna di setiap pembahasan, maka perlu adanya penegasan dalam istilah-istilah yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

Hal yang akan dijelaskan oleh peneliti terdapat pada judul “Analisis Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Asas *Mabda' Al-Ibahah* (Studi Kasus di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu

Kabupaten Sidoarjo)”, maka peneliti perlu memberikan penegasan istilah:

a. Analisis

Analisis merupakan kata yang sering digunakan dalam evaluasi kegiatan. Analisis sering dilakukan untuk menarik kesimpulan mengenai pelaksanaan kegiatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, analisis adalah penyelidikan dan penguraian terhadap suatu masalah untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya dan proses pemecahan masalah yang dimulai dengan dugaan dan kebenarannya.¹⁶

b. Implementasi

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan, penerapan. Dapat dikatakan bahwa implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana dan dilaksanakan atau diterapkan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.¹⁷

c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004, menyatakan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja

¹⁶ Ina Magdalena, et al, “Analisis Bahan Ajar,” *Nusantara: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* Volume 2 Nomor 2, 2020, hlm. 314

¹⁷ Ali Miftakhu Rosyad, “Implementasi Pendidikan Karakter melalui Kegiatan Pembelajaran di Lingkungan Sekolah,” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* Volume 5 Nomor 02, 2019, hlm. 176

antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. PKWT diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus menerus dan tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya.¹⁸

d. Pekerja

Pengertian pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

e. Operator Nitrogen

Operator Nitrogen adalah orang yang bekerja sebagai operator resmi layanan pengisian nitrogen dan tambal ban dan outlet nya berada di SPBU.

f. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁸ Falentino Tampongangoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia,” *Lex Privatum* Volume 1 Nomor 1, 2013, hlm. 148

¹⁹ Stefany Febiola dan Tundjung Herning Sitabuana, “Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia,” *SERINA IV UNTAR: Pemberdayaan dan Perlindungan Konsumen di Era Ekonomi Digital*, 2022, hlm. 535-536

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Undang-Undang RI yang mengatur tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, perjanjian kerja yang dilakukan harus menunjukkan adanya kejelasan atas pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Undang-undang ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.²⁰

g. *Asas Mabda' Al-Ibahah*

Asas Mabda' Al-Ibahah adalah asas umum hukum islam dalam bidang muamalat secara umum seperti tindakan-tindakan yang berkaitan dengan hukum dan perjanjian. Asas ini menyatakan bahwa segala sesuatu boleh dilakukan, kecuali ada dalil yang melarangnya. *Asas Mabda' Al-Ibahah* berlaku dan sah untuk dilakukan sepanjang tidak ada larangan tegas atas tindakan tertentu seperti muamalat.²¹

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual diatas maka secara operasional yang dimaksud dengan “Analisis Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen Ditinjau dari Undang-

²⁰ Arifuddin Muda Harahap, “Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditinjau dalam Kajian Politik Hukum,” *Jurnal: Penelitian Medan Agama* Volume 10 Nomor 2, 2019, hlm. 291

²¹ Miftahus Salam, “Asas-Asas Perjanjian dalam Hukum Perjanjian Syariah,” *Asy-Syari'ah* Volume 3 Nomor 2, 2017, hlm. 5

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Asas *Mabda' Al-Ibahah* (Studi Kasus di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo)” adalah suatu kajian atau telaah yang memeriksa bagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diterapkan kepada pekerja operator nitrogen di perusahaan jasa tersebut dengan melihat dari aspek Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Asas *Mabda' Al-Ibahah*.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas, sistematis, dan menyeluruh dalam penelitian skripsi ini, maka dapat dilihat dari sistematika penulisan yang terdiri dari VI bab yang terdiri dari beberapa pokok bahasan dan sub pokok bahasan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagaimana berikut:

Bab I: Pendahuluan, Pada bab I ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi terkait Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Operator Nitrogen ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Asas *Mabda' Al-Ibahah* di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo.

Bab II: Kajian Pustaka, Pada bab II ini memuat kajian teori dan kajian fokus pertama tentang Perjanjian Kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, kajian fokus kedua tentang Perjanjian Kerja dalam Asas *Mabda' Al-Ibahah*, dan hasil penelitian terdahulu.

Bab III: Metode Penelitian, Pada bab ini di dalamnya berisi tentang pola/jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV: Hasil Penelitian, Dalam bab ini memiliki ketentuan yang berisi tentang paparan data temuan penelitian. Paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan penelitian dan hasil analisis data. Paparan data tersebut diperoleh melalui pengamatan (apa yang terjadi di lapangan), dan atau hasil wawancara (apa yang dikatakan oleh informan), serta deskripsi informasi lainnya yang dikumpulkan oleh peneliti melalui prosedur penmgumpulan data sebagaimana tersebut di atas. Setelah memaparkan data yang diperoleh pada penelitian, maka hal berikutnya yaitu memaparkan temuan yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dengan menganalisis data guna mendapatkan kesimpulan atas penelitian yang dilakukan.

Bab V: Pembahasan, Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai pembahasan atau analisis data yang akan digabung guna menjawab rumusan masalah penelitian yang dibagi menjadi beberapa sub-sub tentang Analisis Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

terhadap Pekerja Operator Nitrogen Ditinjau dari Undnag-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Asas *Mabda' Al-Ibahah* di PT Cahaya Wira Sejahtera Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo.

Bab VI: Penutup, Bab ini memuat simpulan dan saran-saran. Pada simpulan, uraian yang dijelaskan yaitu temuan pokok atau simpulan harus mencerminkan “makna” dari temuan-temuan tersebut sesuai dengan rumusan masalah. Sedangkan pada saran-saran dibuat berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan penulis, ditujukan kepada para pengelola objek/subjek penelitian atau kepada peneliti dalam bidang sejenis, yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian yang sudah diselesaikan.