

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses Rekrutmen karyawan merupakan hal penting di perusahaan, dimana proses Rekrutmen merupakan langkah awal dari perusahaan untuk mendapatkan karyawan. Karyawan harus direkrut dan di seleksi dengan baik agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang di persyaratkan perusahaan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang memiliki produktivitas yang baik di perusahaan. Tersedianya tenaga kerja sangat menentukan keberhasilan yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan, karena secanggih apapun teknologi yang di terapkan akan tetap menggunakan tenaga manusia sebagai penggerakannya.

Ekonomi telah menjadi salah satu tombak keberhasilan mengarungi bahtera keluarga. Ekonomi juga menjadi penanda stratifikasi sosial manusia dalam struktur sosial. Maka peran ekonomi sangat penting di dalam kehidupan sosial. Sistem pranata sosial dapat terukur dan berhasil salah satunya ditinjau dari keberhasilan menaikkan indeks taraf ekonomi masyarakat. Sisi lain yang tidak dapat dilupakan adalah roda penggerak ekonomi. Roda penggerak inilah yang secara tidak langsung merevitalisasi konstruksi ekonomi baik secara mikro maupun makro, yaitu “tenaga kerja”, dimana peran tenaga kerja kini dilindungi dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Regulasi tenaga kerja diatur dalam hukum ketenagakerjaan pada awalnya, hukum ketenagakerjaan lebih dikenal dengan hukum keburuhan, menggunakan diksi yang dinilai kurang positif dalam nomenklatur tata bahasa Indonesia. Usai masa kemerdekaan Republik Indonesia, ketenagakerjaan diatur dalam ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Kemudian lebih lanjut pada tahun 1997 tentang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang No.25. Akan tetapi lahirnya

UU No. 25 Tahun 1997 demikian menuai banyak protes masyarakat (Devi Rahayu,2020).

Hal ini karena dikaitkan dengan adanya menara jamsostek yang telah dibangun karena dugaan biaya dari kolusi mekanisme jamsostek. Akhirnya keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 direvisi dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 No. 4279 yang selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003. (T BIP,2017).

Serangkaian aturan yang mengatur regulasi hukum ketenagakerjaan tidak hanya terdapat dalam satu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun juga tersebar dalam berbagai Undang-Undang, untuk patuh dan taat pada aturan tersebut. Jika dilanggar maka akan menimbulkan sanksi (Rahmawati Kusuma 2019).

Hukum dapat diartikan sebagaimana yang dimaksud dengan sumber hukum adalah segala aturan atau regulasi yang bersifat memaksa manusia norma hukum, yaitu suatu norma yang dipegang oleh pemerintah atau pejabat yang berwenang. Norma hukum dapat berupa norma tertulis atau tidak tertulis. Adapun tenaga kerja meliputi pekerja formal, Apartur Sipil Negara, pekerja informal, serta setiap orang yang belum bekerja atau pengangguran (Rahayu, 2020). Adanya hukum ketenagakerjaan sebenarnya tidak berhenti pada konstelasi hukum positif di Indonesia, tetapi lingkup kajian hukum islam juga banyak menyinggung masalah tenaga kerja dengan sebutan (sewa-menyewa) yang diatur dalam sistem hukum ekonomi syariah. hukum ketenagakerjaan dapat ditinjau dari sisi fikih dan syariah serta regulasinya pada tatanan norma islam dan sosial.(Nur Aksin,2018:72-79).

Ada dua sumber hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan (hukum positif dan hukum islam) memberikan afirmasi betapa tenaga kerja sangat dilindungi oleh hukum positif melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dua sisi hukum ini yaitu hukum positif dan hukum islam yang sangat

baik dan menjadi sumber acuan kuat guna melindungi tenaga kerja dalam dua sisi yang berlaku di Indonesia. Namun ada dua hal yang harus di perhatikan dalam konstelasi kedua sumber hukum ini dalam persoalan.

Ketenagakerjaan *Pertama*, hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum positif bermanfaat untuk mengatur mekanisme tenaga kerja yang ada di Indonesia. *Kedua*, hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum islam dapat bermanfaat secara normatif bagi masyarakat muslim, sehingga dapat menjadi acuan dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan bekerja secara normavitas agama.

Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) di Indonesia memiliki beberapa ketentuan terkait sistem rekrutmen tenaga kerja. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat ditemukan dalam uu ketenagakerjaan, keterbukaan dan kesetaraan, uu ketenagakerjaan menekankan pentingnya keterbukaan dan kesetaraan dalam proses rekrutmen. Hal ini berarti bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk mengakses informasi tentang lowongan pekerjaan dan untuk bersaing secara adil dalam proses seleksi, larangan diskriminasi, undang-undang melarang diskriminasi dalam proses rekrutmen berdasarkan pada berbagai kriteria seperti agama, jenis kelamin, ras, suku bangsa, dan lainnya. Perlindungan Hak Karyawan, uu ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan, termasuk hak untuk mendapatkan informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang ditawarkan, hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil selama proses rekrutmen, dan hak untuk tidak dipaksa atau dipungut biaya dalam proses rekrutmen. Kerahasiaan Informasi Pribadi: Perusahaan diwajibkan untuk menjaga kerahasiaan informasi pribadi kandidat selama proses rekrutmen. Penggunaan Tenaga Kerja Asing, uu ketenagakerjaan juga mengatur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, termasuk persyaratan dan prosedur untuk mendapatkan izin kerja bagi tenaga kerja asing.

Perlindungan Terhadap Penyalahgunaan: Undang-undang juga

mengatur perlindungan terhadap penyalahgunaan atau eksploitasi terhadap pekerja, termasuk dalam konteks rekrutmen dan penempatan kerja. Penegakan Hukum: UU Ketenagakerjaan menetapkan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan-ketentuan terkait rekrutmen tenaga kerja.

Sedangkan Sistem rekrutmen tenaga kerja di PT Bina Pratma Sakato Jaya yang diterapkan oleh perusahaan prosesnya meliputi pemasangan: pengumuman, wawancara, serta penilaian lebih lanjut sebelum pengambilan keputusan akhir. Beberapa perusahaan juga menggunakan teknologi untuk membantu dalam proses ini, seperti platform rekrutmen online atau aplikasi manajemen kandidat.

Sistem rekrutmen tenaga kerja di perusahaan PT Bina Pratama Sakato Jaya yaitu tujuan sistem rekrutmen bertujuan untuk menarik, memilih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Proses Pemasangan pengumuman: tidak diumumkan secara resmi, penyaringan karyawan setelah menerima lamaran, tim rekrutmen melakukan penyaringan untuk memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Wawancara yaitu kandidat yang lolos penyaringan biasanya diundang untuk melakukan wawancara, baik secara langsung maupun melalui telepon atau video. asesmen dan tes, beberapa perusahaan juga melaksanakan asesmen tambahan, seperti tes kepribadian atau keterampilan, untuk mengevaluasi kemampuan dan kecocokan karyawan dengan posisi yang ditawarkan. Keputusan dan Penawaran Kerja: Setelah proses seleksi selesai, perusahaan membuat keputusan dan menawarkan posisi kepada karyawan yang terpilih. Orientasi dan Integrasi, karyawan yang menerima tawaran kerja biasanya mengikuti program orientasi untuk memahami budaya perusahaan dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Pemantauan kinerja setelah bergabung dengan perusahaan, kinerja karyawan biasanya dipantau secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan ekspektasi dan tujuan perusahaan.

Dengan menggunakan sistem rekrutmen yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan bisnis mereka dengan sistem ketenagakerjaan di PT Bina Pratama Sakato Jaya.

Adapun Rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan prinsip syariah (hukum Islam) memiliki beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan, transparansi dan keadilan yaitu adanya proses rekrutmen harus transparan dan adil, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan agama, jenis kelamin, atau latar belakang lainnya. Prinsip ini sejalan dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam. Penghindaran riba, dalam hal pembayaran gaji atau kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa tidak ada unsur sogok dalam sistem pembayaran, sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan syariah. Kepatuhan syariah dalam produk dan layanan jika perusahaan beroperasi dalam sektor yang membutuhkan kepatuhan terhadap prinsip syariah, seperti perbankan syariah atau perusahaan yang berorientasi pada produk halal, maka penting untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki pemahaman dan komitmen terhadap prinsip-prinsip tersebut. Prinsip-prinsip moralitas dan etika dalam Islam harus dijunjung tinggi dalam semua aspek rekrutmen, termasuk perilaku dan integritas karyawan. Kesesuaian dengan hukum Islam semua aspek rekrutmen, mulai dari penyebaran lowongan hingga proses seleksi dan penawaran kerja, harus sesuai dengan hukum Islam dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip pendekatan berbasis keterampilan dan kualifikasi penilaian terhadap kandidat harus didasarkan pada keterampilan, kualifikasi, dan pengalaman yang relevan, tanpa memandang faktor-faktor non kualitatif yang tidak sesuai dengan prinsip syariah, komitmen terhadap kesejahteraan karyawan perusahaan harus memastikan bahwa kesejahteraan karyawan diprioritaskan, termasuk hak-hak mereka atas upah yang layak, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap eksploitasi atau penyalahgunaan.

Memastikan bahwa rekrutmen tenaga kerja dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah adalah penting bagi perusahaan yang mengidentifikasi diri mereka sebagai entitas yang berkomitmen terhadap nilai-nilai Islam. PT Bina Pratama Sakato Jaya tidak transparansi dalam perekrutan karyawan karena setelah peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya yaitu Wad Andri . Adapun kutipan wawancara (Wad Andri Karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya: *"Kalau untuak karajo di PT iko masuk nyo ndak ado pakai perekrutan do, kebetulan kawan dakek ambo yang punyo PT, dan langsung ditarimo sajo di PT itu"* Terjemahan : Kalau untuk kerja di pt ini masuk nya tidak ada pakai perekrutan, kebetulan teman dekat saya yang punya pt, dan langsung di terima di PT itu. Penulis juga mewawancarai salah seorang yang pernah melamar pekerjaan di PT Bina pratama sakato yang bernama Dap Rata, beliau merasa bahwa proses perekrutan tidak adil karena tidak diberikan kesempatan yang setara untuk dipertimbangkan. Beliau tidak tahu bahwa posisi tersebut telah diisi melalui rekomendasi internal sebelum proses seleksi selesai.

Menurut Dap Rata sebagai karyawan di PT Bina Pratama Sakato Jaya Proses perekrutan tidak diumumkan secara terbuka dan kandidat dipilih berdasarkan rekomendasi orang dalam tanpa mengikuti prosedur seleksi yang standar. Hal ini menyebabkan karyawan lain mempertanyakan transparansi dan integritas proses perekrutan. Meskipun teman dari karyawan senior tersebut memiliki pengalaman di bidang perkebunan, dia tidak memiliki rekam jejak yang kuat dalam pengelolaan proyek yang sedang ditangani oleh PT Bina Pratama Sakato. Hal ini mengakibatkan kinerja yang kurang optimal setelah dia mulai bekerja (Dap Rata, 2024).

Salah seorang pelamar yang bernama Kairul Anam saputra juga menyatakan hal yang sama. Kairul Anam pernah melamar menjadi driver di PT Bina Pratama Sakato. tapi akhirnya yang diterima bukan berdasarkan kualifikasi yang sudah ditetapkan tetapi Perekrutan berdasarkan rekomendasi dari karyawan senior tanpa melalui proses seleksi yang

kompetitif. Menurut Kairul Anam ini dapat dianggap sebagai bentuk nepotisme, di mana pemilihan karyawan didasarkan pada hubungan pribadi daripada kualifikasi dan kompetensi (Khairul Anam, 2024).

Mengenai rekrutmen, perusahaan dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Itu artinya perusahaan mempunyai keleluasaan untuk merekrut karyawannya. Namun pada kenyataannya setelah melakukan observasi awal, peneliti menemukan adanya perekrutan kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya dengan tidak transparan. mereka merekrut saudara atau orang terdekatnya untuk bergabung di perusahaan tersebut tanpa melalui sisten rekrutmen yang sudah mereka buat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya Dalam Perspektif Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Syariah”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya Dalam Perspektif Prinsip- Prinsip Ketenagakerjaan Syariah?”**

1.3 Pertanyaan Penelitian

Agar penelitian ini tidak melebar dari pembahasan, maka penulis menetapkan dari rumusan masalah diatas, yaitu berupa pertanyaan penelitian yaitu:

1.3.1. Bagaimana Sistem Rekrutmen Karyawan di PT Bina Pratama Sakato Jaya?

1.3.2. Bagaimana Tinjauan UU Ketenagakerjaan di PT Bina Pratama Sakato Jaya?

1.3.3. Bagaimana Tinjauan Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Syariah terhadap Sistem Rekrutmen di PT Bina Pratama Sakato Jaya?

1.4 Tujuan penelitian

Dari permasalahan yang ditemukan sebelumnya, maka tujuan utama yang hendak dicapai dari pembahasan ini adalah:

- 1.4.1. Untuk mendeskripsikan Sistem Rekrutmen Karyawan di PT Bina Pratama Sakato Jaya.
- 1.4.2. Untuk menjelaskan Tinjauan UU Ketenagakerjaan di PT Bina Pratama Sakato Jaya.
- 1.4.3. Untuk menganalisis berdasarkan Tinjauan Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Syariah terhadap Sistem Rekrutmen di PT Bina Pratama Sakato Jaya.

1.5 Signifikansi Penelitian

Terkait signifikansi penelitian mengenai sistem rekrutmen tenaga kerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya itu penting untuk dibahas. Karena melalui penelitian ini dapat mengetahui terkait sejauh mana wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis serta ilmu untuk karyawan khususnya di PT Bina Pratama Sakato Jaya. Selain itu dalam penelitian ini juga membahas bagaimana sistem perekrutan karyawan di PT Bina Pratama Sakato Jaya. Penelitian ini bermanfaat bagi banyak pihak, pihak karyawan maupun pimpinan PT tersebut. Penelitian ini juga diharapkan mampu meningkatkan kesadaran karyawan akan hak-haknya dan juga kesadaran kepada pimpinan PT dalam melaksanakan tanggung jawab dan ganti rugi, serta bisa juga bermanfaat bagi pihak akademik ataupun masyarakat luas.

1.6 Studi Literatur

Berdasarkan pengamatan penulis, permasalahan yang penulis angkat berbeda dengan masalah yang sudah dibahas sebelumnya, penulis akan menguraikan kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas Penelitian

yang dilakukan oleh Annisa Amala NIM 1321030037, Mahasiswa Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung, dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Out Sourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)” Skripsi ini berfokus kepada Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Apa persamaan dan perbedaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing dalam Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mencakup enam hal, yaitu: perlindungan pekerja/buruh perempuan, perlindungan pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah.

Sedangkan menurut Hukum Islam perlindungan yang diberikan berupa perlindungan terhadap jiwa dimana hal tersebut termasuk dalam prinsip islam(maqasid syariah). Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama sama meneliti tentang Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui apa persamaan dan perbedaannya, sedangkan penulis bertujuan untuk mengetahui tinjauan UU ketenagakerjaan terhadap sistem rekrutmen memakai orang dalam.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Julfiani Rizki NIM 168400047, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area, dengan judul skripsi “Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena

Pengurangan Atau Pemotongan Upah Secara Sepihak Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Skripsi ini berfokus kepada Bagaimana pengaturan hukum tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara pihak” dan apa persamaan dan perbedaan penyelesaian hukum pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara sepihak menurut undang undang no 13 tahun 2003.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja atau buruh berpedoman kepada undang undang no 13 tahun 2003 yaitu setiap pemutusan hubungan kerja harus terlebih dahulu melakukan perundingan antara pekerja dengan pengusaha dan hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan ketenagakerjaan antara perusahaan dan tenaga kerja diatur pada pasal 2 peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah, sama sama meneliti tentang undang undang no 13 tahun 2003 tentang hubungan kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara sepihak dan untuk mengetahui apa persamaan dan perbedaannya, sedangkan penulis bertujuan untuk mengetahui tinjauan UU ketenagakerjaan terhadap sistem rekrutmen memakai orang dalam.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Edwin Hadiyan, Mahasiswa Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah Pondok Pesantren Suryalaya Tasikmalaya, dengan judul skripsi “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Tinjau dari Prinsip Fiqh Muamalah dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dan apa persamaan dan perbedaan sistem pengupahan tenaga kerja di tinjau dari prinsip fiqh muamalah. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan berdasarkan analisa

awal bahwa terdapat keselarasan antara sistem pengupahan sesuai dengan undang undang no 13 tahun 2003 dengan pandangan prinsip muamalah. Alangkah lebih baik lagi kalau telaahan dilanjutkan lebih mendalam sehingga akan benar benar tergambarkan dengan jelas persamaan dan perbedaannya. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah, sama sama meneliti tentang undang undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah, penelitian ini bertujuan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

1.7 Kerangka Teori

1.7.1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) di Indonesia memiliki beberapa ketentuan terkait sistem rekrutmen tenaga kerja. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan Keterbukaan dan Kesetaraan: UU Ketenagakerjaan menekankan pentingnya keterbukaan dan kesetaraan dalam proses rekrutmen. Hal ini berarti bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk mengakses informasi tentang lowongan pekerjaan dan untuk bersaing secara adil dalam proses seleksi. Larangan Diskriminasi: Undang-undang melarang diskriminasi dalam proses rekrutmen berdasarkan pada berbagai kriteria seperti agama, jenis kelamin, ras, suku bangsa, dan lainnya.

Perlindungan Hak Karyawan: UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan, termasuk hak untuk mendapatkan informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang ditawarkan, hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil selama proses rekrutmen, dan hak untuk tidak dipaksa atau dipungut biaya dalam proses rekrutmen. Kerahasiaan Informasi Pribadi: Perusahaan diwajibkan untuk menjaga kerahasiaan

informasi pribadi kandidat selama proses rekrutmen. Penggunaan Tenaga Kerja Asing: UU Ketenagakerjaan juga mengatur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, termasuk persyaratan dan prosedur untuk mendapatkan izin kerja bagi tenaga kerja asing.

Perlindungan Terhadap Penyalahgunaan: Undang-undang juga mengatur perlindungan terhadap penyalahgunaan atau eksploitasi terhadap pekerja, termasuk dalam konteks rekrutmen dan penempatan kerja. Penegakan hukum, uu ketenagakerjaan menetapkan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan-ketentuan terkait rekrutmen tenaga kerja.

1.7.2 Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Syariah

Rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan prinsip syariah (hukum Islam) memiliki beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan yaitu, transparansi dan keadilan proses rekrutmen harus transparan dan adil, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan agama, jenis kelamin, atau latar belakang lainnya. Prinsip ini sejalan dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam. Menghindari sogok kepada karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa tidak ada unsur sogok dalam sistem pembayaran, sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan syariah. Kepatuhan syariah dalam produk dan layanan jika perusahaan beroperasi dalam sektor yang membutuhkan kepatuhan terhadap prinsip syariah, seperti perbankan syariah atau perusahaan yang berorientasi pada produk halal, maka penting untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki pemahaman dan komitmen terhadap prinsip-prinsip tersebut, etika dan moralitas, prinsip-prinsip moralitas dan etika dalam Islam harus dijunjung tinggi dalam semua aspek rekrutmen, termasuk perilaku dan integritas karyawan, kesesuaian dengan hukum Islam semua aspek rekrutmen, mulai dari penyebaran lowongan hingga proses seleksi dan penawaran kerja, harus sesuai dengan hukum Islam dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsipnya.

Pendekatan berbasis keterampilan dan kualifikasi penilaian terhadap kandidat harus didasarkan pada ketrampilan, kualifikasi, dan pengalaman

yang relevan, tanpa memandang faktor-faktor non-kualitatif yang tidak sesuai dengan prinsip syariah. komitmen terhadap kesejahteraan karyawan perusahaan harus memastikan bahwa kesejahteraan karyawan diprioritaskan, termasuk hak-hak mereka atas upah yang layak, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap eksploitasi atau penyalahgunaan. Memastikan bahwa rekrutmen tenaga kerja dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah adalah penting bagi perusahaan yang mengidentifikasi diri mereka sebagai entitas yang berkomitmen terhadap nilai-nilai Islam.

Prinsip islam lainnya dalam sistem tenaga kerja seperti bekerja yang merupakan salah satu amal saleh yang menjadi kewajiban setiap umat islam bekerja dalam islam merupakan usaha yang dilakukan dengan serius dengan cara mengerahkan semua tenaga dan pikiran, dalam menjalankan setiap pekerjaan perlu keihklasan dan bersungguh-sungguh, islam melindungi kepentingan majikan dengan memberikan kewajiban moral tertentu kepada karyawan, dan tanggung jawab majikan terutama dalam pemberian upah, islam juga menganjurkan dan mewajibkan manusia untuk mencari rezeki yang halal dan baik, prinsip islam dalam rekrutmen tenaga kerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya dapat di implementasikan dengan memperhatikan akhlak, kejujuran, dan amanah. Prinsip akhlak ini mempertimbangkan akhlak karyawan dan menjaga kenyamanan dan kesejahteraan pekerja, prinsip kejujuran mempekerjakan pekerja yang jujur dan dapat dipercaya, prinsip amanah, memilih karyawan yang amanah dalam melaksanakan tugas, selain itu dalam rekrutmen tenaga kerja islam juga memandang pentingnya hubungan antara pemberi kerja dan pekerja yang saling menghargai dan memberikan manfaat.

Dalam prinsip-prinsip islam tersebut sistem rekrutmen tenaga kerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya ini belum menerapkan prinsip-prinsip islam seperti prinsip kejujuran yang mana ada satu karyawan yang masuk ke pt tersebut memakai orang dalam karena sebelumnya saya telah melakukan

observasi awal sedangkan dengan adanya prosedur sistem rekrutmen ini mereka menerapkan bahwa masuk ke pt ini harus mengikuti syarat-syarat tertentu seperti tes keterampilan tes kepribadian dan pt juga melakukan penyingkiran karyawan dan juga pemasangan pengumuman.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan cara mendapatkan data penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field reseach*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengamati secara langsung untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan secara deskriptif dalam bentuk kata kata dalam bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Alfany, 2020:10) dan penelitian pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka baik berupa buku, catatan, artikel-artikel, maupun hasil penelitian dari peneliti terdahulu, jadi yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian lapangan. (Efendi,Ibrahim, 2018:129).

Berdasarkan pendekatan, jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkap kejadian atau fakta, keadaan, fenomena yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Penulis menggunakan jenis penelitian ini dengan mewawancara karyawan guna mendapatkan data yang berkaitan dengan pembahasan secara lengkap. (W. Creswell, 2016: 245)

Berdasarkan sumber data, penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Termasuk penelitian tipe ini, menurut Surjono Sukanto menjelaskan meliputi penelitian terhadap identifikasi hukum (tidak tertulis) dan penelitian terhadap efektivitas hukum. Dalam penelitian hukum sosiologi/empiris, data yang diperoleh lebih dititikberatkan kepada data primer (yang langsung diperoleh dari prilaku dan/atau masyarakat).

(Soekanto,2005) Dalam penelitian ini peneliti berhadapan langsung dengan pekerja yang ada di PT Bina Pratama Sakato Jaya.

1.8.2 Sumber Data

1.8.2.1 Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dengan secara langsung dari lapangan melalui penelitian baik dengan wawancara atau observasi. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dengan karyawan di PT Bina Pratama Sakato Jaya.

1.8.2.2 Data sekunder

Data yang didapat dari catatan, buku, majalah, artikel dan lain sebagainya. Data sekunder diperoleh dari tulisan-tulisan yang berkaitan dengan pembahasan penelitian yaitu tentang Sistem Rekrutmen Tenaga kerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya dalam perspektif Prinsip-Prinsip ketenagakerjaan Syariah yang berhubungan dengan masalah penelitian.

1.8.2.3 Data tersier

Data yang digunakan sebagai penunjang dari data primer dan sekunder. Data tersebut adalah: Kamus, Internet, Jurnal, Ensiklopedia dan lainnya yang menunjang penelitian.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

1.8.3.1 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita biografi, peraturan dan kebijakan, Dokumen berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dokumentasi dalam bentuk foto (Nuriman, 2021:21).

1.8.3.2 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah seseorang yang bernama Aidil memiliki informasi mengenai objek penelitian tersebut. Informan dalam penelitian ini berasal dari wawancara langsung kepada narasumber. Pada penelitian ini yang menjadi informan penelitiannya adalah pihak PT Bina Pratama Sakato aya.

1.8.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah secara kualitatif. Analisis yang dilakukan adalah analisis Deskriptif Kualitatif, yaitu menjelaskan permasalahan-permasalahan apa yang mereka tahu. Data yang didapat melalui hasil wawancara dengan responden catatan pengamatan, kemudian data tersebut disusun menurut objek pembahasan. Setelah itu diolah dan dianalisis kemudian diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Prinsip-Prinsip Syariah. Sedangkan Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya yang diterapkan oleh perusahaan prosesnya meliputi pemasangan: lowongan, penyeleksian kandidat, wawancara, serta penilaian lebih lanjut sebelum pengambilan keputusan akhir. Beberapa perusahaan juga menggunakan teknologi untuk membantu dalam proses ini, seperti platform rekrutmen online atau aplikasi manajemen kandidat.

1.8.5 Teknik Menyusun Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap, yang pertama menyusun simpulan sementara, tetapi dengan bertambahnya data maka perlu dilakukan verifikasi data, yaitu dengan cara mempelajari kembali data-data yang ada. Kedua, menarik simpulan akhir setelah kegiatan pertama selesai. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan responden dengan makna yang terkandung dalam masalah peneliti secara konseptual. Penarikan kesimpulan juga masih dapat diuji kembali dengan data lapangan, dengan cara peneliti bertukar pikiran

dengan teman sejawat, triangulasi, sehingga kebenarannya dapat tercapai. Setelah hasil penelitiannya diuji kebenarannya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dalam bentuk deskriptif sebagai laporan penelitian.

