

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Setiap manusia membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlunya bekerja. Bekerja bisa dilakukan secara mandiri ataupun bekerja kepada orang lain, dengan maksud pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja kepada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung kepada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh kepada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan begitu pekerja mendapatkan upah untuk biaya hidup.¹ Karena bagaimanapun upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai.

Menurut Sastrohadiwirjyo 2003 penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenagakerja yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadikan keinginan perusahaan melainkan juga menjadi keinginan bagi tenaga kerja itu sendiri, agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan kerja ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki

¹ Laluhusni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 22-23.

oleh pekerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah pekerja dan prediksi kerja menjadi tinggi serta memberikan hasil yang maksimal.

Perseroan terbatas merupakan suatu persekutuan untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham yang dapat diperjualbelikan. Selain itu perusahaan yakni badan hukum perusahaan yang paling banyak digunakan dan diminati oleh pengusaha.² pada suatu perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil. Walaupun perusahaan memiliki berbagai peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi tetapi tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi karena manusia adalah yang menggerakkan dan penentu jalannya suatu organisasi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia.³

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang biasa memberikan manfaat bagi masyarakat. Banyaknya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengalaman sebagai tempat untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan agar menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam pencapaian kesuksesan oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki manajemen yang baik

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 19-20.

³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksa, 2012), 16.

terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan serta mengarahkan faktor yang ada dalam sebuah perusahaan salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan. Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu, jika posisi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja akan dapat diperoleh jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Apabila faktor sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik dan tepat maka penerapan manajemen perusahaan akan berhasil. Keberhasilan dalam penerapan sistem manajemen akan mendorong tingkat perkembangan perusahaan kearah yang positif. Mengingat bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi bidang kegiatan manajemen personalia maka dapat disebutkan bahwa manajemen personalia atau dikenal dengan manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi.⁴

Adapun tujuan sumber daya manusia antara lain adalah untuk memperoleh memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja yang ada dalam hal ini bertujuan agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan efektivitas efesiensi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan agar dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai yang diinginkan perlunya diadakan pengadaan karyawan. Pengadaan karyawan merupakan salah satu fungsi yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia, sumber daya yang berkualitas dapat diperoleh melalui rekrutmen sumber

⁴ Utrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2011), 36

daya manusia yang selektif.⁵ Dalam hal ini karyawan merupakan menjadi titik awal berjalannya suatu organisasi penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat.

Prinsip penempatan orang yang tepat kepada tempat yang tepat pada suatu organisasi akan diisi oleh orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing. Sehingga gairah kerja mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal serta kreativitas pegawai dapat berkembang, sebaiknya penempatan kerja karyawan yang tidak tepat atau salah akan menjadi faktor penghambat bagi gerak suatu organisasi yang akan menimbulkan beragam masalah seperti kurangnya bergairah pekerja dalam bekerja, mental bekerja yang menurun, pekerjaan menjadi terbengkalai atau menjadi penumpukan dalam kerja. Tujuan dari penempatan kerja dari sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi kualifikasi atau sistem pengadaan karyawan yang digunakan suatu perusahaan tentunya harus tepat dan sistematis agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benar-benar dibutuhkan sehingga tercapai tujuan secara optimal.⁶

Peran pemerintah akan semakin terlihat ketika pola hubungan pekerja-pengusaha berubah menjadi hubungan industrial.⁷ Yang tidak melibatkan pekerja dan pengusaha akan tetapi menegaskan posisi pemerintah sebagai pihak ketiga. Sebab sebagai penganut “negara kesejahteraan” maka tidak ada alasan bagi Negara atau pemerintah untuk tidak memasuki segala lini kehidupan warga negaranya, dengan tujuan utamanya adalah mewujudkan kesejahteraan bagi segenap rakyat Indonesia, mental dan spiritual, atau dengan istilah untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat Indonesia. Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan legislasi terutama di bidang perundangan. Di dalam pertimbangan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan

⁵ Hasibuan, MSP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 32

⁶ Mangkuprawira, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 32.

⁷ Eko Wahyudi, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 30

pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenagakerja pada waktu sebelum, dan sesudah masa kerja. Untuk itu perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperlihatkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja. Jadi sudah sepantasnya pemberi kerja bertindak sebagai pemberi kerja yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik. Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan pasal 5 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenagakerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.⁸ Selanjutnya dalam pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁹

Tenagakerja sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan, kedudukan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional.

⁸ Taufan Bayu Aji, "skripsi Tenaga Kerja Wanita (Studi Tentang Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Adetex Boyolali)", *Akurat: Jurnal Universitas Muhammadiyah*, Vol 28, No. 6 (Juni, 2010). 30

⁹ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 32.

Dimana hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, termasuk perlindungan ketenagakerjaan merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenagakerja ikut terangkat. Secara umum permasalahan ketenagakerjaan antara lain mencakup masalah penciptaan lapangan kerja, masalah pengangguran, masalah pengiriman tenagakerja ke luar negeri, masalah pelatihan kerja, masalah penempatan kerja, serta masalah perlindungan kerja. Pekerja sebagai anggota lembaga hendaknya secara efektif ikut serta memajukan dan memberikan nilai tambah kepada perusahaan dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Mempekerjakan karyawan yang diharapkan merupakan kunci utama bagi perusahaan untuk kesuksesan perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target operasional perusahaan tidak terlepas dari peran pekerja yang berkompeten dan berintegritas tinggi, maka dari itu peran pekerja dalam perusahaan sangatlah penting.

Menurut Bakers, lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek: aspek materil dan aspek immateril. Adapun keselamatan kerja segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat atau mesin yang digunakan. Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas kerjanya yang secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan, walaupun sudah terlanjur terjadinya kecelakaan maka penanganannya dapat segera dilakukan.¹⁰

Dalam pandangan ajaran islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar dan teratur.¹¹ Dalam prosesnya harus diikuti dengan baik dan adil karena hal itu merupakan amanat. Hal ini telah dijelaskan dalam al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58;

¹⁰ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, (Jakarta: Visi Media, 2016), 39.

¹¹ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 156

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”¹².

Abu Kuraib menceritakan kepada kami, ia berkata: Ibnu Idris menceritakan kepada kami, ia berkata: Isma'il menceritakan kepada kami dari Mush'ab Ibnu Sa'd, ia berkata: Ali RA berkata, "Inilah beberapa ketentuan yang aku termasuk di dalamnya; menjadi hak seorang imam untuk memberikan keputusan sesuai dengan apa yang telah diturunkan Allah, dan melaksanakan amanat. Apabila semua itu telah dilaksanakan, maka kewajiban pengikutnya adalah mendengarkan, menaati, dan menyambut seruan apabila mereka diseru."

Di dalam tafsir At-Tabhari menurut Abu Ja'far, berkata : pendapat yang paling tepat adalah yang mengatakan bahwa ayat itu ditujukan kepada para pemimpin kaum muslimin agar melaksanakan amanat kepada orang-orang yang telah menyerahkan urusan dan hak mereka, serta berbagai urusan mereka yang telah mereka percayakan kepada para pemimpin. Oleh karena itu, para pemimpin sebaiknya berlaku bijak dalam memberikan keputusan diantara mereka, serta berlaku adil dalam membagi-bagikan hak mereka, karena itu menunjukkan sikap yang bertanggung jawab.

Takwil firman Allah, إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat).

Abu Ja'far berkata: maksudnya adalah, “wahai pemimpin kaum muslim, sesungguhnya Allah memberikan sesuatu yang dapat menjadi pelajaran bagi kalian dengan sebaik-baiknya dan memebrikan pelajaran dalam melaksanakan perintah-nya, agar dapat dengan baik dan agar memberikan keputusan dengan seadil-adilnya.”

¹² Thoha Husein, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV Darus Sunnah, 2012), 88

Mengenai ayat, *إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا*, “sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat,” ia berkata, “Allah senantiasa maha mendengar apa yang kamu ucapkan, mendengar semua itu dari kamu, bila diantara manusia ada yang meminta keputusan dan terjadi perdebatan dalam hal memberikan keputusan tersebut. Selain itu apa yang kamu kerjakan dalam melaksanakan tanggung jawabmu terhadap hak-hak tanggungan dan harta mereka, dan apa yang telah kamu putuskan di antara mereka mengenai hukum-hukummu, dengan keputusan yang adil atau zhalim, karena tidak ada yang dapat disembunyikan darinya, sebab dia maha menjaga seluruh alam beserta isinya. Kamu akan mendapatkan balasan keburukan atas perbuatan burukmu, atau dimaafkan. Semua itu semata-mata karena karunia-nya.

Dengan turunya surat An-Nisa ayat 58 memberitahukan agar Rasulullah SAW. Tetap mempercayakan kunci itu kepada Bani Syaibah. Dalam kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin untuk mengangkat individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

PT Wijaya Gyokai Indonesia terletak di wilayah kelurahan beber kecamatan beber kabupaten Cirebon yang didirikan pada tahun 2020. Dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pekerja. Pt wijaya gyokai Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi baut dan kabel. PT Wijaya Gyokai Indonesia sangat mengendalikan peran tenaga kerja dalam melaksanakann tugasnya. Perusahaan juga mengharapakan karyawannya menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang.

Adapun karyawan di PT Wijaya Gyokai Indonesia memiliki jumlah karyawan pada tahun 2023 yaitu sebanyak 227 karyawan. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya. Apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta lebih bersemangat dalam bekerja.

Adapun penempatan kerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia ini melalui tahapan seleksi terlebih dahulu apabila seleksi awal lolos maka dilanjutkan dengan seleksi yang kedua dimana seleksi ini merupakan tes kecepatan tenaga, dalam artian pekerja di seleksi menggunakan kecepatan tangan. Apabila dalam tahap ini lolos maka mereka akan di training selama satu minggu dilapangan apabila pekerja itu lolos maka pekerja itu dipindahkan dalam penempatan kerja dibagian insert, visual dan tester dimana dalam penempatan kerja tersebut memiliki tingkatan yang cukup dibilang lebih tinggi dari pada penempatan kerja pada posisi operating yang ketingkatan dalam kerjanya sangat mudah.

Maka dari itu apabila perusahaan menempatkan pekerja menilai dari proses rekrutmen, tahap seleksi barulah pekerja ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan penilaian hasil dari rekrutmen dan seleksi.. Adapun perlindungan kerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia mengikat undang-undang nomor 13 tahun 2003. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut fenomena yang ada. Sebab dengan adanya penempatan kerja serta perlindungan yang dilakukan oleh PT Wijaya Gyokai Indonesia dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai perusahaan yang memberikan kesejahteraan serta kebijakan bagi pekerjanya. Disamping itu penempatan serta perlindungan perlu dikaji kembali untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penempatan serta perlindungan perspektif landasan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta menurut hukum ekonomi syariah . Studi ini mengambil latar sosial di PT Wijaya Gyokai Indonesia di JL. Ciwangi Blok tegal pilang dusun rendah pahing RT 01 Rw 08 Kel. Beber Kec. Beber Kab. Cirebon. Maka penulis menarik kesimpulan judul yang akan diambil adalah: Penerapan Penempatan Kerja Dan Perlindungan Bagi Pekerja Di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Wilayah kajian yang diambil oleh penulis mengenai tenagakerja dan hubungan industrial dengan topik kajian penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja di pt wijaya gyokai Indonesia perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta menurut hukum ekonomi syariah. Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif, yakni pendekatan penelitian yang digunakan dalam meneliti sesuai dengan kondisi objek berdasarkan pengalaman berupa fenomena-fenomena yang terjadi di masyarakat.

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana proses penempatan kerja dalam penempatan kerja?
- b. Bagaimana tindakan perlindungan yang diberikan PT Wijaya Gyokai Indonesia kepada pekerjanya ?
- c. Bagaimana peran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah sebagai penempatan dan perlindungan di PT Wijaya Gyokai Indonesia?

2. Batasan Masalah

Adanya permasalahan ini menyebabkan adanya batasan-batasan yang jelas mengenai wilayah permasalahan yang akan diteliti. Penulis akan melakukan studi lapangan di PT Wijaya Gyokai Indonesia di Jl. Ciwangi Blok Tegal Pilang Dusun Rendah Pahing RT 01 RW 08 Kelurahan Beber, Kecamatan Beber, Kabupaten Cirebon. Dengan membatasi penelitian dengan memfokuskan pada tema yang diangkat, jadi penulis hanya terfokus kepada penerapan penempatan kerja serta perlindungan keselamatan kerja bagi pekerja di pt wijaya gyokai Indonesia yang mana mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 32 (2), 35 (1), 38 (1), 68, 76 (2), 80 (2), 86 (1) serta menurut Hikum Ekonomi Syariah.

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana penerapan penempatan kerja yang dilakukan di PT Wijaya Gyokai Indonesia bagi pekerja?
- b. Bagaimana upaya PT Wijaya Gyokai Indonesia dalam memberikan perlindungan bagi pekerja?
- c. Bagaimana penempatan kerja serta perlindungan kerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan penempatan kerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia jl. Ciwangi Blok Tegal Pilang Dusun Rendah pahing RT 01 RW 08 Kelurahan Beber, Kecamatan Beber, Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui perlindungan yang diberikan PT Wijaya Gyokai Indonesia jl. Ciwangi Blok Tegal Pilang Dusun Rendah Pahing RT 01 RW 08 Kelurahan Beber, Kecamatan Beber, Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui pandangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Ekonomi Syariah terhadap penempatan serta perlindungan kerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan referensi serta memberikan wawasan untuk menambah keilmuan bagi penulis, dan memberikan sumbangsi mengenai konsep-konsep yang berkaitan dengan penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Hukum pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Dijadikan sebagai pengalaman bagi penulis dalam menciptakan sebuah karya ilmiah baru untuk akademisi maupun masyarakat pada umumnya.

b. Bagi Pekerja

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan di bidang tenagakerja mengenai penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta menurut Hukum Ekonomi Syariah dengan menentukan langkah yang tepat dalam meningkatkan penerapan penempatan kerja serta perlindungan yang diberikan oleh PT Wijaya Gyokai Indonesia.

c. Bagi PT Wijaya Gyokai Indonesia

Diharapkan dapat memberikan manfaat pengetahuan bagi calon pekerja di kota Cirebon agar mengetahui strategi yang diberikan oleh PT Wijaya Gyokai Indonesia dalam memberikan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja. Disamping itu bagi PT Wijaya Gyokai Indonesia, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konsep mengenai penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi dan literature kepustakaan terkait kajian penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah. Serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan terhadap penelitian sejenisnya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis sehingga mengangkat judul ini diantaranya yaitu :

Pertama, Penelitian yang dilakukan Irene Ch Sumanti dalam artikel yang berjudul ‘‘pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifagroup CAB. Manado’’. Di dalamnya memaparkan mengenai penempatan kerja serta prestasi kerja. Berdasarkan penelitian tersebut dalam perusahaan PT Fifagroup lebih mengrekrut yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan, serta karyawan yang lebih banyak di usia yang cukup matang. Dimana perusahaan lebih mengutamakan pengalaman dalam pekerjaan. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Fifagroup, Dimana penempatan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil bawa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan tidak signifikan. Hal ini terjadi karena variable penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan uji korelasi determinasi sangat rendah. Untuk itu indikator penempatan kerja yang diukur merupakan suatu faktor yang menentukan prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Salah satu faktor yang membuat penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

adalah situasi, kondisi dan aturan yang telah ditetapkan oleh PT Fifagroup Cab Manado.¹³

Dalam penelitian terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu :

- a. Persamaannya antara lain, yakni sama- sama meneliti tentang penempatan kerja.
- b. Perbedaannya antara lain, yakni dalam hal tempat penelitian serta dalam peneliti tersebut mengenai pengaruh penempatan sedangkan penelitian penulis yakni penerapan penempatan kerja, dala penelitian ini hanyamenggunakan tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

kedua, Rina Rinaldo di dalam jurnalnya yang berjudul “Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Tempatan Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Pada PT Flora Wahana Tirta” dimana yang dilakukan oleh penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penempatan kerja sesuai dengan peraturan daerah kabupaten Kampar nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja pada PT Flora Wahana Tirta Laksana. Dalam prinsip otonomi daerah yang dituangkan dalam konstitusi Negara republik Indonesia, dijelaskan bahwa pemerintah daerah diberikan kewenangan yang untuk mengatur dan mengurus pemerintahan yang seluasnya kecuali yang diatur dalam undang-undang lain.¹⁴ Dengan adanya otonomi daerah, bisa memperoleh kesejahteraan dalam bidang kesempatan kerja yang lebih baik dan meningkat. Tentunya dalam hal itu harus didukung oleh peran pemerintah dalam memperjuangkan hak masyarakat melalui penggunaan kewenangan daerah otonom secara tepat dan bijaksana.¹⁵ Pelaksanaan

¹³ Irene Ch, dkk, “pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifagroup CAB. Manado”, *Akurat: Jurnal Adninistrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 1 (April, 2018): 7.

¹⁴ Fuqoha, “Perlindungan Hukum Terhadap Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat Lokal DiKota Cilegon”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 2, No 2 (September, 2018): 129.

¹⁵ Muhammad Hasnan Husainu, “Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar No 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Kasus Pt. Ramajaya Pramukti)”, *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau*, Vol. 1, No. 2 (Oktober, 2014): 73

penempatan tenaga kerja sesuai dengan peraturan daerah nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja di PT Flora Wahana Tirta yang dimana peraturan tersebut tidak terlaksanakan dengan baik, ketentuan 40% tenaga kerja lokal tidak di penuhi oleh PT Flora Wahana Tirta. Alasan tersebut karena tenaga kerja lokal tidak memiliki keahlian dan kemampuan dan juga tidak berkompeten dalam bidangnya, dan bila dilihat tenaga kerja dari luar daerah dapat memenuhi persyaratan perusahaan baik dari skill, dan kompetensinya dalam pekerjaan, sehingga penempatan tenaga kerja lokal masih mengalami kendala. Dimana terdapat hambatan berupa terbatasnya sumber daya yang berkualitas, kuranya informasi kerja bagi pencari kerja dan tidak adanya pelaporan lowongan perusahaan ke dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten kampur. Upaya penyelesaian terhadap hambatan pelaksanaan penempatan tenaga kerja penempatan sesuai dengan pengaturan daerah kabupaten Kampar nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja di PT Flora Wahana Tirta dengan meningkatkan pelatihan kerja, melakukan job fair dan melakukan sosialisasi serta penyuluhan hukum. Dalam berbagai upaya yang dapat dilakukan agar peraturan daerah kabupaten Kampar nomor 5 tahun 2009 dapat berjalan dengan maksimal, diantaranya perlu adanya sanksi bagi pengusaha ataupun perusahaan yang berdomisili yang tidak melaksanakan yang telah disyaratkan dalam perda tersebut maka sanksi tersebut berupa sanksi pencabutan izin bagi perusahaan yang tidak mau memperkerjakan tenaga lokal diperusahaannya.¹⁶

Dalam penelitian terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu :

- a. Adapun persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas pelaksanaan penempatan kerja.

¹⁶ Rino Rinaldo, "Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Tempatan Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Pada PT Flora Wahana Tirta", *Akurat: jurnal Hukum Respublica Universitas Lancang Kuning*, Vol. 19, No. 2 (Mei, 2020): 62-74.

- b. Perbedaannya antara lain, dengan penelitian yang penulis kaji, penulis menggunakan landasan undang-undang nomor 13 tahun 2003, sedangkan dalam penelitian tersebut menggunakan landasan undang-undnag daerah nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja pada PT Flora Wahana Tirta.

Ketiga, Ashabul Kahfi dalam jurnalnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja” dimana tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya perlindungan bagi pekerja dan jaminan hukum atas terselenggaranya hak-hak mereka. Dimana dalam jaminan ketenagakerjaan tersebut meliputi jaminan ekonomi, jaminan sosial, dan jaminan teknis yang bertujuan untuk mewujudkan keadaan pekerja beserta keluarganya yang berkehidupan secara layak, sejahtera baik mental maupun spiritual.¹⁷ Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Menurut bakerns, secara keseluruhan perlindungan pekerja merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan diperusahaan. Lingkup pengaturan termasuk meliputi dua aspek yaitu : satu, aspek Materil secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik. Kedua, aspek Inmateril yang meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisik pekerja. Adapun perlindungan teknis atau keselamatan kerja yan didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat atau mesin, material (bahan berbahaya), jenis kerja, lokasi, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Berdasarkan pengertian tersebut maka cakupan perlindungan teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang-perginya seorang pekerja. Tujuan dari perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 22-23

perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas secara optimal.¹⁸

Adapun dalam penelitian terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu :

- a. Persamaannya antara lain, sama-sama membahas perlindungan tenaga kerja dengan tujuan bagaimana peran dinas tenagakerja sendiri dalam memberikan perlindungan bagi pekerja.
- b. Disamping itu perbedaannya yakni pada permasalahan yang penulis kaji yakni membahas penempatan kerja dan perlindungan pekerja penulis, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ashabul Kahfi mengkaji peran dinas tenaga kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenagakerja.

Keempat, Muhammad Iqbal, dalam jurnalnya yang berjudul “konsep perlindungan tenaga kerja kontrak dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003” didalam jurnalnya menjelaskan pekerja kontrak merupakan orang yang secara khusus disewa untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Apabila waktu kontrak tidak dilaksanakan, maka akad kontrak batal atau tidak sah. Kedua belah pihak, baik pemberi jasa maupun pengguna jasa berhak untuk memutus perjanjian kapan saja sesuai keinginan. Dalam berbagai hukum perjanjian, apabila suatu perjanjian telah memenuhi syarat-syaratnya dan menurut hukum perjanjian islam apabila telah memenuhi rukun dan syarat perjanjian tersebut mengikat kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.¹⁹ Perlu diketahui perjanjian kerja harus dibuat yang berdasarkan, sebagai berikut: adanya kesepakatan kedua belah pihak, adanya kecakapan kedua belah pihak dalam melakukan perbuatan hukum, adanya suatu pekerjaan yang jelas diperjanjikan, dan adanya perjanjian yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun dua jenis

¹⁸ Ashabul Kahfi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal: jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2 (Desember, 2016): 60.

¹⁹ Syamsul anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: rajawali pers, 2010), 263.

perjanjian kerja yaitu: perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang digunakan untuk mempekerjakan pekerja kontrak. *Kedua*, Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang digunakan untuk mempekerjakan pekerja tetap. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 57 ayat 1 melarang mempekerjakan pekerja kontrak dengan perjanjian secara lisan. Jika perjanjian dibuat secara lisan maka konsekuensinya PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian pekerja kontrak tetap bersangkutan dengan pekerja tetap dengan segala haknya.²⁰ Dari apa yang dijelaskan peneliti menyimpulkan dengan sebagai berikut: bahwa terdapat 6 (enam) hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Satu*, perihal kontrak kerja. *kedua*, perihal karyawan perempuan. *ketiga*, perihal cuti yang dimaksud istirahat dan libur. *Keempat*, perihal hal beribadah. *kelima*, perihal penghasilan karyawan, serta perihal pemutusan kerja. Dalam keunggulan persaingan di era globalisasi saat ini sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia dimana sangat berperan dalam penguasaan dan penerapan teknologi. Dengan adanya sumber manusia yang baik akan menghasilkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam proses produksinya.²¹

Dalam penelitian terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu :

- a. Persamaan peneliti dengan penulis sama-sama penelitian tentang perlindungan yang menggunakan landasan Undang-Undang sebagai peraturan yang mengikat dalam ketenagakerjaan yang dimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 5.

²¹ Mathis, R.L dan Jackson, J.H, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Selemba Empat, 2012), 34.

- b. Adapun perbedaan dengan penulis lakukan, yakni penulis membahas suatu penempatan serta perlindungan kecelakaan terhadap pekerja, sedangkan dalam peniliti membahas perlindungan pekerja kontrak.

Kelima, Adapun dalam jurnal yang ditulis oleh Tri Utari dengan judul “perlindungan hukum pekerja terhadap kecelakaan kerja berdasarkan undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja” yang menjelaskan bekerja di perusahaan memiliki banyak risiko yang adanya kemungkinan yang terjadi saat mereka bekerja. Maka dari itu pemerintah membuat peraturan untuk perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Sebagaimana yang diatur dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja juncto undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.²² Kecelakaan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering muncul di perusahaan. Faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan biasanya oleh faktor pekerjaannya sendiri dan lingkungan kerja.²³ Penyebab kelalaian pekerja seperti tidak menaati standar keamanan yang dimana telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau keteledoran oleh pekerja, adapun kelalian yang disebabkan oleh perusahaan sendiri yakni seperti kurangnya pengawasan serta adapun alat-alat yang sudah tidak layak pakai akan tetapi tetap digunakan. Penyebab kecelakaan kerja di PT Rajawali 1 Unit PG Krebet Baru yang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: kecelakaan terjadi karena kondisi kerja yang tidak aman yang diakibatkan alat pelindung diri tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kebisingan ditempat kerja mengganggu para pekerja untuk berkonsentrasi. Kecelakaan yang terjadi karena perbuatan atau tindakan yang diakibatkan dari hal, kurangnya pengetahuan dan keterampilan mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan skill dan keterampilan. Tidak melakukan prosedur kerja dengan baik. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman. Perlindungan hukum yang

²² Zainal asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: raja grafindo, 2020), 76.

²³ Sendjun H. manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (jakarta: PT rineka cipta pangan, 2021), 83.

pernah diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaannya, kecelakaan tersebut mengakibatkan luka ringan bagian tangan. Adapun penyebab dari kecelakaan tersebut kurangnya berhati-hati saat melakukan pekerjaan. Dalam kasus kecelakaan ini pihak PT PG Rajawali 1 Unit Kreet Baru memberikan perlindungan seperti pemberian pengobatan P3K karena luka yang diakibatkan tidaklah berat dan bias ditangani dengan fasilitas P3K yang ada di PT tersebut. Perlindungan yang diberikan oleh PT PG Rajawali 1 Unit Kreet Baru bagi pekerjanya. Dalam perlindungannya mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu undang-undang ketenagakerjaan dan sesuai dengan perjanjian kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan, pihak perusahaan memberikan perlindungan yang sesuai dengan hak-hak pekerja. Jaminan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan atau bagi pekerja yang sakit yang diakibatkan oleh pekerjaannya dengan memberikan perlindungan BPJS (badan penyelenggara jaminan sosial). Dan untuk pekerja yang tidak dapat masuk kerja akibat kecelakaan kerja maka perusahaan berkewajiban untuk membayar upah sesuai ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.²⁴

Dalam penelitian terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu :

- a. Adapun persamaan dalam peneliti dengan penulis sama-sama membahas perlindungan bagi pekerja.
- b. perbedaan dari penulis dengan peneliti yakni perbedaan dalam tempat penelitian, serta penelitian tersebut menggunakan landasan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 sedangkan penulis menggunakan landasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Adapun persamaan dalam peneliti dengan penulis sama-sama membahas perlindungan bagi pekerja.

²⁴ Tri Utari, "perlindungan hukum pekerja terhadap kecelakaan kerja berdasarkan undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja", *Akurat: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 29, No. 2 (Februari, 2020): 253-267.

Keenam, Rinie ardiati tindatu dalam jurnalnya yang berjudul “perlindungan tenaga kerja dalam kecelakaan kerja ditinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003”. Didalam jurnalnya menjelaskan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu serta pekerja sementara maupun pekerja pengganti. Pekerja sendiri merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi pekerja atau perusahaan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Kecelakaan kerja dapat terjadi bagi semua pekerja untuk itu diperlukannya perlindungan yang mengikat atau jelas bagi setiap pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja apabila terjadinya kecelakaan kerja diberlakukan yang sama pada semua pekerja.²⁵ Apabila keputusan perusahaan melakukan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat yang dibenarkan oleh hukum maka pekerja harus mendapatkan uang pengganti dan haknya sebagai pekerja. Apabila hak tersebut tidak dapat diperoleh pekerja maka pekerja dapat melakukan upaya penyelesaian hukum secara sukarela atau secara wajib yang didahului lapor kepegawai perantara untuk mendapatkan anjuran depnaker. Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, bagi si pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK maka hal itu pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak. Oleh sebab itu maka perusahaan diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjaannya dalam program BPJS.²⁶

²⁵ Sri Warjiati, *Hukum ketenagakerjaan keselamatan keselamatan kerja dan perlindungan upah pekerja wanita*, (Bandung: Tarsito,1998), 1.

²⁶ Rinie ardiati tindatu, “perlindungan tenaga kerja dalam kecelakaan kerja ditinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003” *Akurat: Jurnal Fakultas Hukum*, Vol. 4, No. 7 (Agustus: 2016): 53

Dalam penelitian terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu :

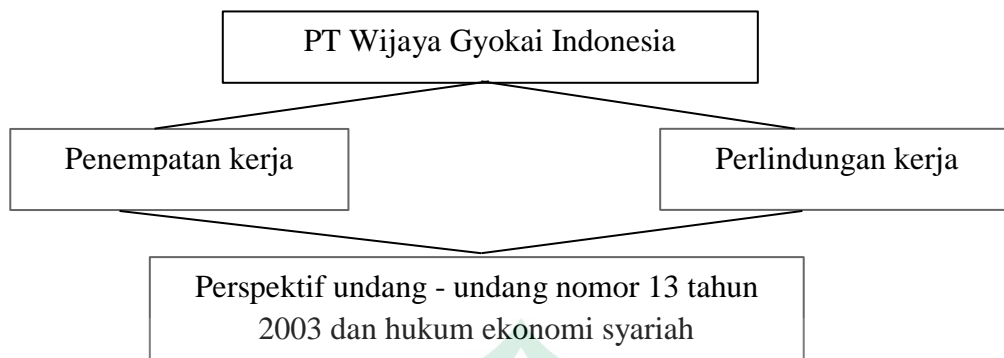
- a. Adapun persamaannya yakni sama-sama berlandaskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Adapun perbedaan dari peneliti dengan penulis dengan tempat penelitian serta peneliti hanya menjelaskan perlindungan kecelakaan bagi pekerja saja, sedangkan dalam penelitian penulis membahas penempatan kerja serta perlindungan kerja. Adapun persamaannya yakni sama-sama berlandaskan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran mengenai hubungan antara variable dalam suatu penelitian yang diuraikan oleh jalan fikiran menurut kerangka logis.²³ Kerangka pemikiran juga merupakan salah satu bagian dari tinjauan pustaka yang di dalamnya berisi rangkuman dari seluruh dasar teori yang ada dalam penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran digambarkan skema singkat mengenai proses penelitian sebab mencangkup tujuan dari penelitian itu sendiri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adapun dalam penempatan kerja dalam pasal (31), (32), (33), (34), (35) dan pasal (36). Sedangkan dalam perlindungan mencakup bagia kesatu perlindungan paragraf 4 waktu kerja pasal (77), (78), (79), pasal (80), pasal (84), dan pasal (85), paragraf 5 keselamatan dan kesehatan kerja dalam pasal (86), (87), maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut :

Gambar 1.1 Skema Kerangka Pemikiran



G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan cara atau teknik yang disusun secara teratur yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi dalam melakukan penelitian yang disesuaikan dengan subjek atau objek yang diteliti. Metodologi penelitian memiliki fungsi yang signifikan dalam mencari informasi atau data yang dibutuhkan untuk memecahkan berbagai masalah yang bertujuan memberikan solusi atas masalah tersebut.²⁷

1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang ditempuh untuk melaksanakan suatu penelitian. Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, metode kualitatif berusaha memahami persoalan secara keseluruhan (*holistic*) dan dapat digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, yakni suatu data yang mengandung makna.²⁸ Metode penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti bertindak sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis

²⁷ Irawan Soehartono. Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial Dan Ilmu Sosial Lainnya. (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2002), H. 9.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Penerbit Alfabet, 2019), 444

datanya bersifat induktif/kualitatif, serta hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian yuridis-empiris. Penelitian yuridis-empiris merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normative secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.²⁹ Dalam pendekatan yuridis-empiris yang meneliti tentang implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dimanapada implementasinya sesuai dengan yang terjadi dilapangan dengan melakukan penempatan serta perlindungan bagi pekerja.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan.³⁰ Metode yang digunakan padapenelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Dimanamenurut nawawi pendekatan kualitatif dapat diartikan sebagai rangkaian atau proses menjaring informasi dari kondisi sewajarnya, dalam kehidupan suatu obyek. Penelitian kualitatif dimulai dengan mengumpulkan informasi dalam situasi sewajarnya, untuk dirumuskan menjadi suatu generelasi yang dapat diterima oleh akal sehat manusia. Oleh karenaitu, pendekatan kualitatif dipilih oleh penulis berdasarkan tujuan penelitian yang ingin mendapatkan gambaran proses implementasi penempatan sertaperlindungan bagi tenagakerja dalam perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah.

Dimana untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini, penulis mendapatkan data-data yang diperlukan melalui temuan data dilapangan dengan mencari data-data yang ada dan mengumpulkan data-datayang berkaitan dengan masalah yang penulis bahas. Selain

²⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung:Ncitra Aditya Bakti, 2004), Hal. 134

³⁰ Suharismi Arikunto, *Dasar-Dasar Research*, (Bandung: Tarsoto, 1995), H. 58

itu, peneliti melakukan penelitian dengan menguraikan fakta-fakta yang terjadi secara alamiah dengan menggambarkan semua kegiatan yang dilakukan melalui pendekatan lapangan.

Dilihat dari jenis penelitian, maka penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif, data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambaran. Dengan demikian, laporan penelitian akan diberi kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut diperoleh hasil dari naskah wawancara, catatan lapangan, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.³¹ Penelitian bersifat deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi atau gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat ataupun hubungan antar fenomena yang sedang diselidiki. Penelitian kualitatif ini ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan.³²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah. Sehingga penulis pergi ke lapangan dan terlibat sampai menemukan jawaban atas realita ditempat tersebut.

3. Lokasi Penelitian

Sasaran utama dalam penelitian ini yaitu PT Wijaya Gyokai Indonesia di Jl. Ciwangi Blok Tegal Pilang Dusun Rendah Pahing RT 01 RW 08 Kelurahan Beber, Kecamatan Berber, Kabupaten Cirebon. Pemilihan lokasi dalam penelitian ini karena di PT Wijaya Gyokai Indonesia sesuai dengan wilayah kajian yang penulis lakukan.

³¹ Burhan Bunga, *Analisis Data penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003), 39.

³² Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 29.

4. Subjek dan Objek Penelitian

Sasaran utama dalam penelitian ini adalah PT Wijaya Gyokai Indonesia. Pemilihan lokasi dalam penelitian ini karena mempertimbangkan berbagai aspek. Disamping itu yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu penerapan penempatan serta perlindungan bagi pekerja.

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama. Selain itu, data primer merupakan data yang pengumpulannya dilakukan secara langsung oleh peneliti guna menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survey dan atau observasi.³³ Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi lapangan mengenai penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh lewat pihak lain dan tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.³⁴ Data sekunder dalam penelitian ini adalah jurnal, dokumen, buku, dan data lainnya yang relevan dengan masalah Penerapan Penempatan Kerja Serta Perlindungan Bagi Pekerja Di Pt Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah.

³³ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), 168.

³⁴ Bagong Suyanto dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan* (Jakarta: Kencana, 2015), 55.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang digunakan melalui metode mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang diselidiki dengan tujuan untuk mengetahui situasi keadaan dilapangan sesungguhnya. Menurut Creswell (2017:266) yang dikutip dalam buku analisis data penelitian kualitatif oleh prof Spto Haryoko observasi merupakan observasi yang didalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati berbagai sikap atau perilaku dan aktivitas dari individu di lokasi penelitian. Observasi dipahami sebagai fokus perhatian dalam kegiatan pengamatan langsung terhadap objek fenomena pada situasi sosial.³⁵ Dalam hal ini penulis terjun langsung mendatangi tempat PT Wijaya Gyokai Indonesia.

b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³⁶ Wawancara adalah metode pengumpulan data penelitian melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden untuk menjawabnya dan jawaban dari responden kemudian dicatat atau direkam, serta metode ini bisa dilakukan melalui tatap muka atau yang lainnya.³⁷ Dalam hal ini penulis mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dengan staff dan pekerja di PT Wijaya Gyokai Indonesia.

³⁵ Spto Haryoko, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Makassar: Penerbit UNM, 2020) 473.

³⁶ Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian* (Depok: Penerbit PT Raja Grafindo, 2020), 224.

³⁷ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R & D* (Bandung: ALFABETA, 2019),18.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, laporan kegiatan, dokumenter, maupun data yang relevan dengan penelitian. Menurut Gottschalk (1950) menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik yang berupa tulisan, lisan, gambaran. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, laporan, foto dan sebagainya.³⁸ Dalam penelitian ini dokumentasi yang penulis angkat yaitu dokumentasi wawancara dalam bentuk foto, rekaman maupun lisan, penelusuran kepustakaan, dan penulisan informasi.

7. Teknik Analisis Data

Penelitian yang penulis ambil yakni menggunakan kualitatif deskriptif berbasis studi kasus, sehingga dalam analisisnya terdapat tiga alur kegiatan diantaranya sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini penulis menyajikan semua data yang diperolehnya dalam bentuk laporan terperinci.

³⁸ Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Penerbit Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN Veteran, 2020), 148.

c. Verifikasi

Verifikasi menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan. Dimana kesimpulan ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal.

H. Sistematika Penulisan

Dalam proposal yang berjudul “Penerapan Penempatan Kerja Serta Perlindungan Bagi Pekerja Di PT Wijaya Gyokai Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah” pembahasannya dikelompokkan dalam lima bagian dengan sistematika penyusunan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang pendahuluan, diuraikan secara garis besar beberapa permasalahan penelitian yakni latar belakang masalah; perumusan masalah yang terdiri dari identifikasi masalah, pembatasan masalah serta pertanyaan penelitian, manfaat penelitian yang didalamnya mencakup manfaat bagi peneliti, akademik dan bagi tempat penelitian; penelitian terdahulu; kerangka pemikiran; metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data; serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TEORI

Bab ini memuat tentang kajian teori berdasarkan hasil tinjauan pustaka, literature, dan *riview* penelitian terdahulu beserta Penerapan Penempatan Kerja Serta Perlindungan Bagi Pekerja Di Pt Wijaya Gyokai Indonesia Perspektifundang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Menurut Hukum Ekonomi Syariah.

BAB III TINJAUAN OBJEK PENELITIAN DI PT WIJAYA GYOKAI INDONESIA

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai PT Wijaya Gyokai Indonesia, yang antara lain yakni sejarah, profil, visi dan misi PT Wijaya Gyokai Indonesia.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian, yaitu analisis mengenai Penerapan penempatan kerja serta perlindungan bagi pekerjadi PT Wijaya Gyokai Indonesia terhadap sistem peran PT Wijaya Gyokai Indonesia dalam menempatkan serta upaya perlindungan bagi pekerja dengan metode penelitian yang sudah diterapkan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan yang merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian dan saran-saran yang merupakan rekomendasi penulis dari hasil pembahasan.

