

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Globalisasi telah menimbulkan dampak yang sangat besar bagi perekonomian. Meskipun demikian, globalisasi juga menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Kemiskinan dan ketidakmerataan pendapatan yang terjadi diakibatkan oleh ketidakmerataan distribusi kesempatan dan lapangan pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan, pada tahun 2017 telah terjadi kenaikan jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10.000 orang menjadi 7,04 juta orang pada agustus 2017 dari agustus 2016 sebesar 7,03 juta orang.<sup>1</sup>

Sejak dulu Indonesia sudah terkenal sebagai Negara yang mempunyai penduduk yang kuantitasnya banyak, terutama di pulau Jawa. Tidak semua disadari bahwa penduduk yang sebanyak itu merupakan sumber tenaga kerja yang mempunyai potensi kerja yang sangat besar. Indonesia selalu dibandingkan karena kekayaan alamnya yang kurang mendapat perhatian bahwa Indonesia juga kaya akan potensi kerja dari penduduknya.

Negara Indonesia mempunyai tenaga kerja yang sangat berlimpah, akan tetapi sangat disayangkan lowongan pekerjaan didalam negeri (Indonesia) terasa sangat kurang sekali, sehingga terjadi pengangguran

---

<sup>1</sup> *Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2017.*  
<https://www.scribd.com/document/kotakediridalamangka2017-pdf>, diakses pada tanggal 8 September 2018.

dimana-mana. Padahal orang-orang yang menganggur tersebut diwajibkan dalam mencari nafkah guna mempertahankan eksistensi hidup mereka maupun untuk tujuan ibadah, dan masih banyak lagi tujuan yang lain. Dengan banyaknya pengangguran di Indonesia, mencerminkan betapa sulitnya mencari pekerjaan di negeri ini. Faktor pertama adalah faktor pribadi, dalam hal ini penyebab pengangguran bisa disebabkan oleh kemalasan, cacat/*udzur*, rendahnya pendidikan dan keterampilan. Faktor kedua adalah faktor sistem sosial dan ekonomi. Kedua faktor inilah penyebab utama meningkatnya pengangguran di Indonesia.<sup>2</sup>

Masalah tersebut menunjukkan bahwa adanya kelangkaan kesempatan kerja, rendahnya kualitas secara nasional diberbagai sektor ekonomi, dan tuntutan gaya hidup yang semakin tinggi sehingga para tenaga kerja mencari peruntungan ke luar negeri. Karena adanya keinginan memperbaiki taraf hidup.

Telah tercatat di Badan Nasional Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), bahwasanya jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mengalami peningkatan pada tahun 2017 menjadi 200.089 dibanding 2016 sebesar 195.546.

---

<sup>2</sup> Jurnal Volume 26 Nomor 1 Januari 2015. Alwi Musa Muzaiyin. 317.

**Table 1.1**  
**Penempata Tenaga Kerja Indonesia tahun 2016 dan 2017**  
**28 Oktober 2016 s.d 28 Okt 2017**

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Total
2016	74.906	120.640	195.546
2017	66.414	133.675	200.089
Selisih	-8.492	13.035	4.543

Sumber: data penempatan dan perlindungan TKI di BNP2TKI, November 2017

Berdasarkan data dari BNP2TKI tahun 2017 TKI dari pulau Jawa tetap mendominasi yakni sebanyak 124.605 dibanding pada tahun 2016 sebanyak 119.223. TKI di Jawa menunjukkan bahwa minat masyarakat cukup tinggi, khususnya di provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan dibanding tahun 2016. Dilihat dari jumlah TKI yang menurut jumlah peminat TKI berdasarkan data dari BNP2TKI, sebagai berikut:

**Table 1.2**  
**Penempata Tenaga Kerja Indonesia tahun 2016 dan 2017**  
**28 Oktober 2016 s.d 28 Okt 2017**

Tahun	Jawa Timur	Jawa Tengah	Jawa Barat
2016	35.733	40.656	42.834
2017	43.253	41.320	40.032
Selisih	7.520	664	-2.802

Sumber: data penempatan dan perlindungan TKI di BNP2TKI, November 2017

Seperti pada table tersebut menunjukkan bahwa provinsi Jawa Timur merupakan daerah yang banyak tenaga kerja Indonesia bekerja ke luar negeri. Pendaftaran untuk Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dilakukan di Dinas Ketenaga Kerjaan (DISNAKER) dan Pelaksanaan

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Di Provinsi Jawa Timur sendiri memiliki 78 kantor PPTKIS.

Dalam tata cara penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke Negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Ketentuan ini sangat penting untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia, seperti objek perdagangan manusia, kekerasan, perbudakan, kerja paksa, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang tidak manusiawi.<sup>3</sup>

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Termasuk perlakuan sama dengan penyandang cacat.

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon tenaga kerja Indonesia harus melengkapi syarat dokumen yang meliputi: kartu tanda penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiran, surat keterangan status perkawinan, surat keterangan izin suami/istri, izin orang tua atau wali, sertifikasi kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor, visa kerja, perjanjian

---

<sup>3</sup> Peraturan Republik Indonesia nomor 3 tahun 2013 tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

penempatan tenaga kerja Indonesia, perjanjian kerja, dan kartu tanda kerja ke luar negeri.

Menjadi tenaga kerja Indonesia, Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) harus memenuhi syarat yang berlaku yaitu tenaga kerja Indonesia harus berusia minimal 18 tahun kecuali calon tenaga kerja Indonesia pada rumah tangga minimal 21 tahun, sehat jasmani dan rohani, tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja wanita, berpendidikan sekurang-kurangnya lulus sekolah dasar atau sederajat dan bias baca tulis.

Kabupaten Kediri sendiri memiliki dua PPTKIS terbesar yang diresmikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri, salahsatunya yaitu PPTKIS Bama Mapan Bahagia.

PPTKIS Bama Mapan Bahagia adalah badan hukum yang telah memiliki izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan (Tenaga Kerja Indonesia) TKI di luar negeri. PPTKIS Bama Mapan Bahagia berdiri sejak 26 Oktober 2011 dan telah membuka tiga cabang yakni Sumbawa, Boyolali dan Bekasi. Dalam melakukan proses perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI), PPTKIS Bama Mapan Bahagia bekerjasama dengan berbagai pihak, baik dengan pihak swasta, perorangan, maupun dengan pihak pemerintah. PPTKIS Bama Mapan Bahagia merekrut dan menempatkan TKI yang bekerja pada sektor informal (sebagai penata pelaksana rumah tangga, perawat orang sakit/jompo, dan *baby sister*) dan sector formal (pabrik-pabrik industri, restoran, hotel dan sebagainya) ke beberapa tujuan di Asia Pasifik.

PPTKIS Bama Mapan Bahagia ini menyediakan lima negara penempatan yaitu Taiwan, Hongkong, Singapura, Malaysia, dan Bruneidarussalam.

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan, sedangkan fungsi manajemen merupakan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>4</sup> Pembahasan dalam manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan yang berarti manajemen syariah membahas perilaku yang diupayakan menjadi amal shaleh yang abadi.<sup>5</sup>

Fungsi manajemen meliputi *planning* yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu tertentu serta tahapan atau langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu. *Organizing* merupakan suatu proses dan kegiatan dalam pembagian kerja yang direncanakan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan baik di antara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang kondusif. *Actuating* yaitu suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau intruksi dari atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan bersama.

---

<sup>4</sup> M Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), 17.

<sup>5</sup> Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 2.

*Controlling* yaitu pengawasan kepada setiap kegiatan yang dilaksanakan agar sesuai dengan rencana.<sup>6</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti lebih mengkritisi pada sistem manajemen PPTKIS. PPTKIS Bama Mapan Bahagia sebelumnya bertempat di Surabaya dan dipindahkan ke Kediri pada tahun 2011. Walaupun sudah berdiri sekitar tujuh tahun dan membuka banyak negara penempatan, namun PPTKIS ini hanya mampu memberangkatkan kurang lebih dua puluh CTKI perbulannya.

**Table 1.3**  
**Jumlah TKI tahun 2014 s.d 2017**

	2014	2015	2016	2017
Januari	4	3	6	0
Februari	2	0	7	12
Maret	4	6	7	7
April	1	2	5	9
Mei	3	2	3	11
Juni	4	2	3	4
Juli	3	0	9	9
Agustus	3	2	3	7
September	2	5	9	8
Oktober	6	1	4	3
November	4	4	10	1

---

<sup>6</sup> Ibid., 21-24.

Desember	4	10	15	0
Jumlah	40	35	80	71

Sumber: data TKI tahun 2014-2017 DISNAKER Kab. Kediri

PPTKIS Mapan Bahagia ini mencantumkan lima negara penempatan sedangkan pengaplikasiannya hanya memperkenalkan dua negara penempatan yakni Taiwan dan Hongkong. Dan PPTKIS Bama Mapan Bahagia ini juga memberangkatkan TKI yang memiliki ijazah Sekolah Dasar (SD). Menurut UU Pasal 35 bahwasanya TKI yang direkrut diwajibkan sekurang-kurangnya berpendidikan minimal Sekolah Menengah Pertama (SMP)<sup>7</sup>.

**Table 1.4**

**Jumlah TKI yang berpendidikan Sekolah Dasar (SD)**

2014	2015	2016	2017
3	6	8	11

Sumber: data TKI tahun 2014-2017 DISNAKER Kab. Kediri

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut, sejauh mana manajemen PPTKIS Bama Mapan Bahagia dalam menjalankan manajemen perusahaannya. Untuk itu, dengan alasan-alasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana manajemen Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dengan judul “Manajemen Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Ditinjau

---

<sup>7</sup> UU pasal 35 no. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesi Di Luar Negara.



Dari Manajemen Syariah” (Studi kasus di PPTKIS Bama Mapan Bahagia Ds. Turus, Kec. Gampengrejo Kediri).

#### B. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan konteks penelitian di atas, beberapa pokok masalah terkait sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen PPTKIS Bama Mapan Bahagia?
2. Bagaimana manajemen PPTKIS Bama Mapan Bahagia menurut manajemen syariah?

#### C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen PPTKIS Bama Mapan Bahagia
2. Untuk mengetahui manajemen PPTKIS Bama Mapan Bahagia ditinjau dari manajemen syariah

#### D. KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik segi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen yang mana masih memerlukan pengkajian secara terperinci untuk mencapai tahap kemajuan.

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat meningkatkan kemampuan intelektual dalam melakukan penelitian.

b. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi pengetahuan atau menambah wawasan dan bahan perbandingan pembaca lain yang berminat untuk mempelajari masalah yang sama.

c. Bagi lembaga ketenagakerjaan

Sebagai referensi tentang sistem manajemennya dan juga sebagai intropeksi diri tentang apa yang perlu dibenahi.

d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan suatu pertimbangan keputusan serta menjadikan usaha yang sukses di dunia dan akhirat.

#### E. TELAAH PUSTAKA

Pada penelitian sebelumnya telah dituliskan mengenai penelitian tentang manajemen suatu perusahaan, anatar lain:

1. Alwi Musa Muzaiyin, STAIN Kediri dengan judul “Manajemen PJTKI dalam Tinjauan Etika Bisnis Islam”.

Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa pertama, PJTKI Arya Duta Bersama kurangnya program tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat sekitarnya melalui penerapan dan pengembangan program CSR. Kedua, PJTKI Arya Duta Bersama seharusnya wajib

mentaati pasal 35 bahwasanya TKI yang direkrut diwajibkan berpendidikan sekurang-kurangnya lulus sekolah SLTP (Sekolah Lanjut Tingkat Pertama) atau sebaliknya. Ketiga PJTKI Arya Duta Bersama seharusnya mengawasi betul mengenai persyaratan kelengkapan dokumen bagi calon TKI yang direkrutnya, bukan malah membebaskan atau memudahkan calon tki mengurus kelengkapan dokumennya sendiri. Keempat, kurang layak nya fasilitas penampungan.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama membahas mengenai manajemen Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) atau Perusahaan jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS). Perbedaan dari penelitian dahulu dan penelitian penulis adalah fokus penelitian yang mana pada peneliti dahulu membahas mengenai etika bisnis Islam sedangkan penulis meneliti mengenai manajemen PPTKIS ditinjau dari manajemen syariah.

2. Maryati MS, Universitas Sultan Agung Tirtayasa Serang dengan judul “Manajemen Pelayanan Pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Serang”.

Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwasanya manajemen pelayanan yang diberikan DISNAKERTRANS belum optimal, yang berdampak pada rendahnya pelayanan yang didapatkan oleh tenaga

kerja Indonesia. *Pertama* minimnya sumber informasi dan kegiatan sosialisasi. *Kedua* CTKI yang akan bekerja diluar negeri maupun PPTKIS yang terdapat didaerah masing-masing masih terdapat kurangnya kemauan untuk melaporkan CTKI yang akan bekerja diluar negeri. *Ketiga* kurangnya pengawasan ke PPTKIS daerah pontang secara berkesinambungan.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama membahas mengenai manajemen dalam suatu organisasi. Perbedaan peneliti terdahulu dan yang sekarang peneliti tulis yaitu tempat penelitian yang mana penulis terdahulu meneliti manajemen pelayanan pemberangkatan CTKI di DiSNAKERTRANS sedangkan penulis meneliti di PPTKIS.

3. Retno Hastutik, IAIN Surakarta dengan judul “Penerapan Manajemen Islam dalam Suatu Organisasi (Studi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV. Filardhi Surakarta)”.

Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa, pertama dalam melakukan pencarian karyawan baru, perusahaan tidak melakukan pencarian secara berkala dan akan dilakukan pada saat divisi-divisi yang bersangkutan mengalami kekosongan karyawan saja. Sumber dan metode perekrutan dari lingkup internal maupun eksternal. Kedua, proses seleksi pada CV. Filardhi Surakarta terdapat tiga tahap yang telah dilakukan yaitu pelamar mengajukan lamaran, tes-tes lisan, dan keputusan penerimaan. Untuk pertanggungjawaban proses seleksi pada

level departemen ke bawah di perusahaan ini hanya dilakukan oleh bagian HRD (*human resource departemen*) saja, sedangkan pihak manajer akan ambil bagian terutama hanya pada level penyeleksian supervisor/ manajemen keatas. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama membahas mengenai manajemen dalam suatu organisasi. Perbedaan dari penelitian dahulu dan penelitian penulis adalah fokus penelitian yang mana pada peneliti dahulu membahas mengenai manajemen didalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru. Sedangkan penulis membahas mengenai manajemen secara umum.