

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai manajemen Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) ditinjau dari manajemen syariah, diantaranya sebagai berikut:

1. Manajemen PPTKIS Bama Mapan Bahagia yaitu perencanaan, perekrutan, dokumentasi, penampungan, pelatihan, penempatan dan pemulangan. Ada beberapa manajemen yang belum sesuai dengan peraturan pemerintah maupun yang perusahaan sendiri yakni pada manajemen perencanaan, perekrutan, dan dokumentasi. Dalam melakukan manajemen perencanaannya yaitu pihak perusahaan memperkenalkan atau memasarkan perusahaan jasanya melalui pihak marketing dengan menggunakan media brosur. Dan pihak PPTKIS Bama Mapan Bahagia tetap mencantumkan lima negara tujuan yakni Hongkong, Taiwan, Malaysia, Bruneidarussalam, dan Singapura. Sedangkan pada pengaplikasiannya hanya menjelaskan dua Negara tujuan yakni Taiwan dan Hongkong. Manajemen perekrutan yang dijalankan pihak PPTKIS kurang optimal, yang pertama pihak PPTKIS tetap menempatkan CTKI yang berusia kurang dari 21 tahun untuk

ditempatkan pada *job informal*, yang selanjutnya yaitu pihak PPTKIS kedapatan memberangkatkan CTKI yang berpendidikan dibawah Sekolah Menengah Pertama (SMP). Didalam manajemen perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan keleluasaan kepada CTKI dalam melengkapi data-datanya sehingga banyak CTKI yang memanipulasi data tersebut salah satunya yaitu mengenai tahun kelahiran.

2. Didalam manajemen syariah terdapat empat nilai-nilai yakni ketauhidan, keadilan, kebebasan dan pertanggungjawaban. Manajemen PPTKIS Bama Mapan Bahagia beberapa sudah sesuai dengan manajemen syariah. Seperti pelatihan, penampungan, penempatan dan pemulangan. Namun ada beberapa yang belum sesuai seperti pada nilai kebebasan yakni pada manajemen perencanaan, manajemen perekrutan dan manajemen dokumentasi. Dalam manajemen perencanaan pihak perusahaan belum bisa memiliki sifat shiddiq dikarenakan tetap mencantumkan lima negara tujuan atau penempatan, sedangkan pada pengaplikasiannya hanya memasarkan dan memperkenalkan dua negara tujuan yakni Hongkong dan Taiwan. Selanjutnya yaitu manajemen perekrutan yang mana kurangnya konsisten atau istiqomah dikarenakan CTKI yang berusia dibawah 21 tahun dimasukan dalam *job formal* sedangkan CTKI yang berusia diatas 21 tahun dimasukan kedalam *job informal*. Namun pada pengaplikasiannya pihak PPTKIS

memasukan semua CTKI yang mendaftar *kejob informal* walaupun belum memasuki usia 21 tahun. Yang kedua yaitu minimal CTKI yang mendaftar sekurang-kurangnya berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat dan pihak perusahaan kedapatan memberangkatkan CTKI yang berpendidikan Sekolah Dasar (SD). Dan yang terakhir yakni manajemen dokumentasi, pihak perusahaan kurang bijaksana dikarenakan memberi kebebasan kepada CTKI untuk mengurus data-data mereka sehingga dapat memanipulasi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan, yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PPTKIS Bama Mapan Bahagia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai alasan terbesar calon TKI. Diharapkan pihak perusahaan dapat memperjelas mengenai tempat tujuan atau penempatan dan pembagian pekerjaan sesuai umur yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu pihak perusahaan agar berinovasi dalam memasarkan perusahaannya.

2. Bagicalon TKI

Hasil dari penelitian ini diharapkan calon TKI lebih selektif dalam mencari Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia,

agar pembagian kerjanya sesuai dengan kemampuan mereka dan nyaman untuk bekerja.

3. Bagaimana selanjutnya

Penelitian selanjutnya sebaiknya focus pada salah satu manajemen perusahaan, mengupas lebih detail lagi dari salah satu manajemennya. Dan hubungan antara dinas ketenaga kerjaan dan transmigrasi dengan pihak perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia.