

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari beberapa teori dan analisis yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa:

5.1.1 Pada dasarnya Sistem Rekrutmen di PT Bina Pratama Sakato Jaya didasarkan pada prinsip-prinsip ketenagakerjaan syariah, artinya sistem rekrutmen ini harus berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan syariah. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya, dilihat dari prosedur rekrutmen yang digunakan di PT Bina Pratama Sakato Jaya ada beberapa prinsip yang dilanggar seperti prinsip kejujuran yang ternyata ada salah satu karyawan yang masuk ke PT Bina Pratama Sakato Jaya yang memakai orang dalam padahal sistem rekrutmen ini juga dalam undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 yaitu kesetaraan dan keterbukaan undang-undang ketenagakerjaan menekankan pentingnya keterbukaan dan kesetaraan dalam proses rekrutmen hal ini berarti setiap individu memiliki hak yang sama untuk mengakses informasi tentang lowongan pekerjaan dan untuk bersaing secara adil dalam proses seleksi.

5.1.2 Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Sistem Rekrutmen di PT Bina Pratama Sakato Jaya menurut Perspektif Undang- Undang No 13 tahun 2003.

Mengatur hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pemberi kerja, serta standar dan prosedur dalam hubungan kerja di Indonesia. Dari perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, rekrutmen tenaga kerja harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip keterbukaan dan kesetaraan, non-diskriminasi, transparansi, dan keadilan dari beberapa prinsip tersebut sistem

rekrutmen di PT Bina Pratama Sakato Jaya yang belum menerapkan prinsip keterbukaan dan kesetaraan karena sistem rekrutmen di PT Bina Pratama Sakato Jaya tidak bersaing secara keterbukaan seperti ada beberapa karyawan yang diam-diam masuk ke perusahaan memakai orang dalam dengan bantuan teman dekatnya.

5.1.3 Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Syariah

Prinsip adil menekankan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam rekrutmen tenaga kerja. PT Bina Pratama Sakato Jaya harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua individu yang memenuhi kriteria untuk mendapatkan pekerjaan. Prinsip amanah menuntut perusahaan untuk menjalankan proses rekrutmen dengan penuh tanggung jawab, memastikan bahwa individu yang dipilih benar-benar memenuhi kriteria yang diperlukan untuk posisi tersebut. Perekrutan harus dilakukan dengan integritas, menjamin bahwa hasilnya adalah yang terbaik untuk karyawan dan perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi PT Bina Pratama Sakato Jaya:

Saran dari peneliti bagi PT Bina Pratama Sakato Jaya bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi perusahaan menyusun kebijakan yang lebih ketat mengenai perekrutan melalui orang dalam, termasuk persyaratan untuk proses seleksi yang terbuka dan kompetitif untuk semua posisi. Semua posisi yang tersedia diiklankan secara publik, dan setiap kandidat, baik internal maupun eksternal, harus mengikuti proses seleksi yang sama. Dibentuk panel evaluasi independen untuk memastikan bahwa semua kandidat

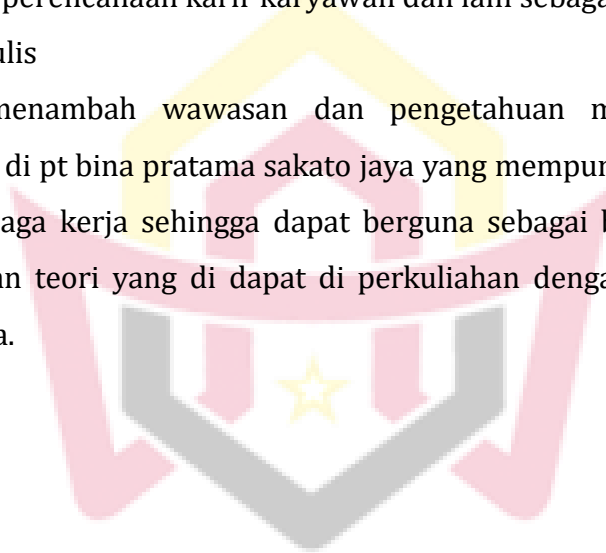
dievaluasi berdasarkan kualifikasi dan kompetensi mereka, bukan berdasarkan hubungan pribadi.

5.2.2 Bagi Akademis

Saran dari peneliti bagi akademis penelitian selanjutnya yang membahas tentang sistemn rektutmen tenaga kerja dalam perspektif uu no 13 tahun 2003 dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian mengenai sistem rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif uu no 13 tahun 2003 tidak berhenti disini, karena hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk sebagai panduan untuk berbagai program SDM seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, memilih karyawan, perencanaan karir karyawan dan lain sebagainya.

5.2.3 Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sistem rekrutmen di pt bina pratama sakato jaya yang mempunyai keyakinan di bidang tenaga kerja sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang di dapat di perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1995.
- Ahmad Musthafa AL-Maraghi, “ *terjemah Tafsir al-Maraghi*”, (Semarang: CV. Toha Putra Semarang, 1987).
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asikin, Zainal Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2008,h,2
- A, Sihotang manajemen sumber daya manusia cetakan pertama, jakarta pt pradnya paramitha,2007, hlm 101
- BPSJ (2016)
- Darza Z. A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Delima Baru, 2000).
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Prses, 2003.
- Djumaidi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2006) h,30
- Ensiklopedi Hadis 9 Imam”diakses pada 12:10 tanggal 04 Juni 2014 dari <http://www.lidwa.com/produk-layanan/ensiklopedi-hadits-kitab-9-imam-versi-desktop/>.
- Fithrotin, “*Metodologi Dan Karakteristik Penafsiran Ahmad Mustafa Al-Maraghi Dalam Kitab Tafsir Al-Maraghi*”, Vol I No. 2, (Desember: 2018).
- Fokky Fuad, “*Moral Hukum dan Nilai-nilai Kebangsaan: sebuah Refleksi Pemikiran Buya Hamka*”, Vol 16 No 1 (Oktober, 2016).
- Hafidz Hasan Al-Mas’udi, “*Taisirul Khollaq*”, (Surabaya: Al-Hidayah). Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Husni, Lalu, Op Cit Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, h 63
- Ikhwan, *Hak Asasi Manusia dalam Islam* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2004). Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya*

Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: djambatan, 1992) cet.10 h.3

Ismatullah, Dedi, Hukum Ketenagakerjaan ,(Bandung:Pustaka Setia.2013),h,73

Manusia dalam Organisasi, Jakarta: PT rajaGrafindo, 2006. Kasmir, Manajemen Perbankan, Jakarta: Rajawali pers, 2012.

Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, maret,2015

Jurnal Ekonomika dan Bisnis vol 01 No, 02 November 2022

Larasati Oktina dan Fuad Mas'ud, "Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Syariah Islam pada Lembaga (Study pada PT Toha Putra Semarang)", diakses pada 09 Maret 2015 dari http://eprints.undip.ac.id/349321/Jurnal_Manajemen_Islami.pdf

Lukman Hakim, Prinsip-prinsip Ekonomi Islam, Jakarta: Erlangga, 2012. Maimun,Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta: 2007.

Murni Jamal, Kesetaraan Hak-hak Non Muslim dalam Perspektif Al-Quran dan Hadis (Jakarta: PBB UIN, 2003).

Pasal 1 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Saiful muhyiddin, konsep keadilan dalam al-qur'an. 91

Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia,(Jakarta,20110, h,22)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 angka 3

Aksin, Nur, 2018, "Upah Dan Tenaga Kerja Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam". Jurnal Meta Yuridis Vol 1, no. 2.

Kusuma, Rahmawati, 2019, Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia PrenadaMedia Group, Divisi Kencana.

Rahayu, Devi, 2020, Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan, Scopindo: media pustaka.