



**ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA OUTSOURCING DI PT.**

**BANK BRISYARIAH PUSAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Manajemen Perbankan Syariah

Disusun Oleh :

HARI MUBAROK

NPM : 2015570031

**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

**1441 H/ 2019 M**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hari Mubarok

NPM : 2015570031

Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah

Fakultas : Fakultas Agama Islam

Judul Skripsi : Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT.  
Bank BRIsyariah Pusat.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul di atas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti bahwa skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 29 Dzulhijjah 1441 H  
26 Oktober 2019 M

  
  
Hari Mubarok

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing*** di **PT. Bank BRISyariah.**” yang disusun oleh **Hari Mubarak, Nomor Pokok Mahasiswa : 2015570031** program Studi Manajemen Perbankan Syariah disetujui dan diajukan pada sidang skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 26 Oktober 2019  
Pembimbing,



Busahdiar, M.A.

## LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI





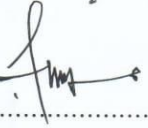
Skripsi yang berjudul: **Analisis Kesejahteraan Tenaga Outsourcing di PT. Bank BRIsyariah Pusat**. Disusun oleh **Hari Mubarok**, Nomor Pokok Mahasiswa: **2015570031**. Telah diujikan pada hari/tanggal: Jum'at, 19 Oktober 2019. Telah diterima dan disahkan dalam sidang skripsi (munaqasyah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Perbankan Syariah.

### FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H.</u> Ketua	 .....	<u>16-12-2019</u> .....
<u>Drs. Tajudin, M.A.</u> Sekretaris	 .....	<u>7/12-2019</u> .....
<u>Busahdiar, M.A.</u> Pembimbing	 .....	<u>14-11-2019</u> .....
<u>Rini Fatma Kartika S.Ag., MH</u> Penguji I	 .....	<u>16-12-2019</u> .....
<u>Dr. Nurhidayat, S.Ag., MM</u> Penguji II	 .....	<u>14-11-2019</u> .....

## **FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Skripsi 28 Agustus 2019

**Hari Mubarok**

2015570031

Analisis Kesejahteraan Tenaga Outsourcing di PT. Bank BRISyariah Pusat

VII+ 91 halaman+ 5 lampiran

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar tingkat kesejahteraan yang didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* baik dari segi materil (upah,tunjangan dan bonus) maupun non materil (fasilitas dan pelatihan) di PT. Bank BRISyariah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang bersifat deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi secara langsung dengan narasumber yang terkait ini penelitian di Bank BRISyariah sebagai teknik pengumpulan data. Data yang didapat kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks lalu yang dijelaskan dalam bentuk deskripsi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* sudah mencukupi baik dari segi gaji yang mengikuti upah minimum regional (UMR), tunjangan dan bonus. (2) PT. Bank BRISyariah ini pun memberikan banyak tunjangan dan fasilitas yang memadai kepada karyawan *outsourcing* guna mensejahterakan karyawan *outsourcing*. (3) Keuntungan yang didapat perusahaan mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* yaitu efisiensi waktu, mengisi kekosongan tenaga kerja dan efisiensi biaya. Kerugian mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* antara lain attitude, maner dan tanggung jawab yang kurang dan bias memberhentikan diri kapan pun sesuai keinginan.

**Kata kunci** : Kesejahteraan, Tenaga kerja Outsourcing, dan PT. Bank BRISyariah.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang sudah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada kami sehingga kami mampu merampungkan pembuatan skripsi dengan judul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Bank BRISyariah Pusat“. Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Strata- 1 pada prodi Manajemen Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Tidak sedikit kendala yang dihadapi penulis didalam proses penyelesaiannya, namun karena bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril atau material, sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak berikut:

1. Prof. Dr. Syaiful Bakhri, S.H., M.H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H, Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Nurhidayat S.Ag, M.M, Ketua Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Busahdiar, M.A., Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam proses bimbingan.

5. Segenap Dosen Fakultas Agama Islam dan Universitas Muhammadiyah Jakarta, atas ilmu yang di berikan kepada penulis, semoga ilmu ini dapat bermanfaat.
6. Seluruh staff Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, yang telah memberikan pelayanan akademik dan pelayanan administrasi terbaik.
7. Pihak-pihak PT. Bank BRI Syariah, terima kasih sudah mengizinkan melakukan penelitian dan meluangkan waktunya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
8. Kedua orang Tua tercinta, bapak Fadullah Firdaus dan ibu Suryani, yang telah memberikan motivasi, yang selalu mendoakan saya serta memberikan dukungan berupa moril dan material sehingga penulis skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Manajer Personel Administration Section Head, Ibu Dinda Rosianingtyas, ferry Ferdiansyah dan Rizal Ginanjar Ramadhan atas dukungan dan motifasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan lancar.
10. Teman-teman MPS A 2015 dan teman- teman program studi Manajemen perbankan Syariah angkatan 2015 yang sudah memberikan cerita dan semoga kelak kita menjadi orang sukses.
11. Sahabat-sahabat saya, Agus Setiawan dan Rizal Muhammad nur , Terimakasih yang sudah bersedia membantu jalanya proses skripsi.

12. Semua pihak yang berjasa dan banyak membantu baik dalam perjalanan, pendidikan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 29 Dzulhijjah 1440H  
28 Agustus 2019M



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus dan Subfokus Masalah .....	11
C. Perumusan Masalah .....	12
D. Kegunaan penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus.....	15
1. Kesejahteraan .....	15
a. Pengertian Kesejahteraan .....	15
b. Ruang Lingkup Kesejahteraan .....	19
2. Jaminan Sosial .....	25
a. Pengertian Jaminan Sosial .....	25
b. Bentuk Jaminan Sosial .....	26
3. Tenaga Kerja .....	28

a. Pengertian Tenaga Kerja.....	28
b. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	29
c. Masalah Ketenagakerjaan .....	31
4. Outsourcing .....	36
a. Pengertian Outsourcing.....	36
b. Jenis-jenis Outsourcing .....	41
5. Bank Syariah.....	41
a. Pengertian Bank Syariah.....	41
b. Prinsip-prinsip Bank Syariah .....	43
c. Dasar Hukum Bank Syariah.....	44
d. Tujuan Bank Syariah.....	46
e. Produk-produk Bank Syariah.....	47
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	52

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	55
B. Seting Penelitian .....	55
C. Metode Penelitian.....	56
D. Instrument Penelitian .....	56
E. Data dan Sumber Data .....	57
F. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Analisis Data.....	61
H. Validasi Data (Triangulasi).....	63

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tentang Latar Penelitian .....	65
1. Sejarah PT. Bank BRISyariah .....	65
2. Visi dan Misi PT. Bank BRISyariah .....	67
3. Nilai-nilai Budaya Kerja .....	68
4. Produk-produk PT. Bank BRISyariah.....	69
5. Struktur Organisasi PT. Bank BRISyariah.....	81
B. Temuan Penelitian .....	82
C. Pembahasan Temuan Penelitian .....	87

## **BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	91
B. Saran.....	92

## **DAFTAR PUTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **RIWAYAT HIDUP**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Bank Syariah merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk menegakan aturan-aturan islam. Sebagian dari sistem ekonomi , lembaga tersebut merupakan bagian dari keseluruhan sistem sosial. Oleh karenanya, keberadaannya haru dipandang dalam kontek keseluruhan keberadaan masyarakat (manusia), serta nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat yang bersangkutan.<sup>1</sup>

Bank islam adalah sebuah bentuk dari bank modern, yang didasarkan pada hukum islam yang sah, dikembangkan pada abad pertama islam, menggunakan konsep berbagai resiko sebagai metode yang utama, dan meniadakan keuangan berdasarkan kepastian serta keuntungan yang ditentukan sebelumnya. Bank syariah adalah lembaga keuangan yang ushaa pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi dengan prinsip syariah.<sup>2</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008, perbankan syariah adalah Segala sesuatu yang berkaitan bank syariah dan unit syariah yang mencakup kelembagan, kegiatan usaha, hingga proses pelaksana kegiatan usahanya. Bank syariah merupakan bank yang menjalankan aktivitas usahanya dengan menggunakan landasan prinsip-prinsip syariah yang terdiri dari BUS (Bank Umum

---

<sup>1</sup>Dwi Suwiknyo, *Jasa-jasa Perbankan Syariah*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar, 2010), h. 2

<sup>2</sup>Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: PT. Ekonosia, 2004), h. 55

Syariah), BPRS (Bank Perkereditan Rakyat Syariah) dan UUS (Unit Usaha Syariah).<sup>3</sup>

Awal mula berdirinya PT. Bank BRISyariah berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRISyariah secara resmi beroperasi. PT. Bank BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.<sup>4</sup>

Dua tahun lebih PT. Bank BRISyariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai dengan harapan nasabah dengan prinsip syariah.

PT. BRISyariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. BRISyariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Fokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRISyariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan pelayanan perbankan.<sup>5</sup>

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. BRISyariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan memanfaatkan jaringan kerja

---

<sup>3</sup>Undang – Undang No 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

<sup>4</sup>Bank Rakyat Indonesia Syariah, *Sejarah BRISyariah*, di akses pada tanggal 10 Maret 2019 dari <http://www.brisyariah.co.id>

<sup>5</sup>*Ibid*

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan consumer berdasarkan prinsip Syariah.<sup>6</sup>

Aktivitas PT. Bank BRISyariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (proses *spin off*)<sup>7</sup> yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank BRI (Persero) Tbk dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRISyariah.

Sesuai dengan visi Bank BRISyariah yaitu menjadi bank ritel yang terkemuka dengan ragam layanan finansial yang sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Dan didorong oleh misi Bank BRISyariah, yaitu:

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.

---

<sup>6</sup>Bank Rakyat Indonesia Syariah, *Profil Perusahaan*, diakses pada tanggal 24 Februari 2019 dari <http://www.brisyariah.co.id>

<sup>7</sup>*Spin off* adalah proses pemisahan kepemilikan suatu usaha yang biasanya dilakukan karena beberapa faktor. Salah satunya adalah bisnis yang semakin prospektif ke depannya.

4. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.<sup>8</sup>

Begitu juga dengan budaya kerja yang ada di PT Bank BRISyariah yang berjargon PASTI OKE<sup>9</sup> yang sering kali dibawakan ketika hendak melaksanakan pekerjaan di awal pagi, yaitu profesional, antusias, penghargaan terhadap SDM, tawakal, integritas, berorientasi bisnis, dan kepuasan nasabah.<sup>10</sup>

1. Profesional

Kesungguhan dalam melakukan tugas sesuai dengan teknis dan etika yang telah ditentukan.

2. Antusias

Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktifitas kerja.

3. Penghargaan terhadap SDM.

Menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas, serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan azas saling percaya, terbuka, adil dan menghargai..

4. Tawakal.

---

<sup>8</sup>Bank Rakyat Indonesia Syariah, Visi dan Misi, diakses pada tanggal 24 Februari 2019 dari <http://www.brisyariah.co.id>

<sup>9</sup>PASTI OKE adalah Jargon yang digunakan para pekerja Bank BRISyariah sebelum melakukan aktifitas pekerjaan

<sup>10</sup>Tujuh nilai inti budaya kerja PT Bank BRISyariah. melalui Keputusan Direksi, No: S,85-DIR/KPS/04/2014 tanggal 30 April 2014.

Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh, dimanifestasikan dengan upaya yang sungguh-sungguh dan diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.

5. Integritas.

Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.

6. Berorientasi Bisnis.

Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berpikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya.

7. Kepuasan Pelanggan..

Memiliki kesadaran, sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal dilingkungan perusahaan.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi di sisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem outsourcing. Dimana dengan sistem ini perusahaan dapat



menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>11</sup>

Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh PT. Bank BRI syariah dalam pengkrekrutan tenaga kerja. Salah satunya melakukan penerimaan kerja melalui kontrak tenaga kerja langsung dan melakukan pengalihkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*).

Penerimaan kerja melalui kontak dilakukan oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan pekerja secara cepat dan juga menghemat biaya dibandingkan dengan melakukan penerimaan pegawai tetap yang harus mengitungkan biaya untuk tunjangan hari tua. Perusahaan sendiri juga melakukan pengalihan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) yang berfungsi untuk mengurangi beban perusahaan didalam menangani pekerjaan dengan mengalihkan kepada *vendor*.

Dalam pengkrekrutan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bank BRI syariah, perusahaan ini bekerja sama dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) yang bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja yang siap memenuhi kebutuhan perusahaan guna mengisi kekosongan diperusahaan.

Dari perkembangan data yang ada sampai saat ini PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) sudah memiliki jaringan kerja sebanyak 34 kantor cabang di seluruh Indonesia yang menjadi mitra sekaligus konsultan.<sup>12</sup>

Menurut Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *outsourcing* / alih daya adalah suatu

---

<sup>11</sup>Mohamad Faiz, *Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan, di akses pada tanggal 10 Maret 2019 dari <http://www.panmohamadfaiz.com>

<sup>12</sup>[www.pkss.co.id](http://www.pkss.co.id). Diakses pada tanggal 10 Maret 2019. Pukul 19:00 WIB.

perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerja yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

Beberapa studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih 1.200 perusahaan, *outsourcing institute* mengumpulkan alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan diperoleh darinya. Potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut antara lain untuk:

1. Meningkatkan focus perusahaan
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia
3. Memperoleh keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*
4. Membagi resiko
5. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
6. Memungkinkan tersedianya dana capital
7. Menciptakan dana segar
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi
9. Memperoleh sumber daya tidak dimiliki sendiri
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

*Outsourcing* adalah alat strategis manajemen bejangka panjang. Apabila mendapat keuntungan dalam waktu yang singkat ingin lebih ditonjolkan dan diutamakan, sering kali perusahaan akan kecewa. Alasan-alasan dari nomer 1 sampai 5 diatas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Sedangkan alasan nomer 6 sampai 10 lebih bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari. Dari studi yang dilakukan terbukti bahwa langkah *outsourcing* dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan secara maksimal apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang<sup>13</sup>.

Perkembangan Perusahaan *outsourcing* di Indonesia masih terbilang lambat. Banyak perusahaan besar dengan modal ratusan milyar rupiah yang belum menerapkan bahkan belum mengerti manfaat *outsourcing*. Sementara itu, perusahaan penyedia jasa Outsourcing di Indonesia tidak terlalu banyak.

Saat ini, Indonesia sangat membutuhkan perusahaan-perusahaan *outsourcing* untuk menarik investor asing. Salah satu alasan strategis yang populer untuk *outsourcing* adalah “membagi resiko usaha”. Dengan menggunakan perusahaan *outsourcing* di Indonesia, resiko usaha / investasi menjadi lebih kecil. Hal tersebut akan menarik investor asing menanamkan investasinya di Indonesia.

Menurut data tenaga kerja PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) yang berada di PT. Bank BRISyariah seluruh indonesia per periode agustus 2019, terdapat 1313 pegawai outsourcing yang yang Ditempatkan di Kantor Pusat, Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas. Sebagian besar tenaga

---

<sup>13</sup>Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djoko Pranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), h. 16.

outsourcing ini ditempatkan sebagai BDP sebanyak 981 yang terdiri dari pramubakti sebanyak 318 dan security sebanyak 663, sebagai CS sebanyak 52, sebagai ISS sebanyak 32 yang terdiri AC sebanyak 16 dan OS sebanyak 16, administrasi sebanyak 73, dan sebagai driver sebanyak 175. Hal ini akan memungkinkan terusnya bertambah seiring dengan bertambahnya kebutuhan perusahaan.<sup>14</sup>

Upah/gaji yang diterima oleh setiap pekerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kebutuhan keluarga.<sup>15</sup> Seorang pekerja dapat dikatakan hidup layak apabila upah yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan dan sebagainya. Kemudian tenaga kerja *outsourcing* berbeda dengan tenaga kerja kontrak, tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan jadwal lemburan secara pasti berbeda dengan pekerja kontrak yang setiap harinya bisa bekerja lembur, padahal dari hasil kerja lembur bisa menjadi uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sehingga dilihat dari kejadian tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja *outsourcing* tidak sejahtera dalam bidang materiil.<sup>16</sup>

Selain bidang materiil, tenaga kerja *outsourcing* juga kurang tercukupi dalam bidang non materiil. Upah yang mereka dapat kurang mencukupi kebutuhan sehingga mereka memutuskan untuk mencari kerja sampingan demi menambah penghasilan, seperti menjadi gojek dan grab ketika dihari libur. Selain itu mereka

---

<sup>14</sup>Data Pegawai *Outsourcing* PT. PKSS Periode Agustus 2019.

<sup>15</sup>Ali Said, dkk, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2016*. (Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2016), h. 122

<sup>16</sup>Wawancara dengan Buruh G selaku tenaga kerja *Outsourcing* mailing room (pada tanggal 25 Maret 2019)

akan bekerja lembur apabila terdapat pekerjaan lembur seperti, teman kerjanya tidak bisa bekerja (menggantikan teman yang tidak hadir).<sup>17</sup>

Namun dengan resiko ia akan kehilangan waktunya dengan keluarga, lingkungan, maupun dirinya sendiri. Bila tenaga kerja *outsourcing* tersebut sudah berkeluarga maka keluarganya akan merasa kurangnya waktu kebersamaan dan kurangnya perhatian. Jelas hal tersebut berdampak kurang baik terhadap keluarga, lingkungan dan tenaga kerja itu sendiri.

Dalam Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 31 yang berbunyi “ Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.<sup>18</sup> Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa tenaga kerja *outsourcing* sudah layak nya mendapatkan kesejahteraan baik rohani maupun jasmani yang mana berdampak baik bagi kualitas dan kuantitas tenaga kerja *outsourcing* tersebut.

Dengan demikian jaminan kesejahteraan terhadap para pekerja baik itu tetap, kontrak maupun *outsourcing*, sangatlah penting demi terciptanya kesejahteraan tenaga kerja agar tidak merasa diacuhkan oleh pemerintah maupun perusahaan yang mempekerjakannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Bank BRISyariah Pusat ”

---

<sup>17</sup>Wawancara dengan B, pegawai *Outsourcing* Pramubakti Perusahaan PT. BRISyariah, informasi diperoleh pada tanggal 26 Maret 2019.

<sup>18</sup>UU Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, h. 4

## **B. Fokus dan Subfokus Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini difokuskan kepada analisis kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang berada di PT. Bank BRISyariah sedangkan subfokusnya adalah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan yang didapatkan tenaga kerja *outsourcing* baik itu berupa materiil maupun non materiil.
2. Tenaga kerja *Outsourcing* di Perusahaan PT. Bank BRISyariah Tbk Pusat.
3. PT. Bank BRISyariah pusat yang beralamatkan di Jl. Jendral Gatot Subroto Menara Utara Jamsostek Lantai 19.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan fokus dan subfokus yang dijelaskan diatas, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bank BRISyariah ditinjau dari segi materiil dan non materiil?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh PT. Bank BRISyariah dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga *outsourcing*?
3. Apa keuntungan dan kerugian PT. Bank BRISyariah dalam mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing*?

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

- a. Memperkaya referensi dan literatur kepustakaan tentang sistem pembinaan tenaga kerja outsourcing.
  - b. Dapat memberikan kontribusi keilmuan dalam perkembangan sistem tenaga kerja
1. Kegunaan praktis
    - a. Memberikan jawaban atas masalah yang sedang dihadapi
    - b. Dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait dalam penelitian ini
      - 1) Bagi Bank, penelitian ini dapat memberikan masukan untuk meningkatkan sistem pembinaan dalam seleksi perekrutan sehingga dapat membuka peluang menciptakan SDM yang berkualitas memupuni
      - 2) Bagi pegawai, sebagai sarana aspirasi pegawai supaya perusahaan dapat menindaklanjuti hak-hak dan kewajiban yang didapat oleh tenaga kerja *outsourcing*.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini dibagi dalam 5 bab dimana setiap bab terdiri dari sub-sub sebagai perincinyanya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

**BAB I Pendahuluan**, bab ini memuat penjelasan yang bersifat umum, yaitu mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, manfaat/kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

**BAB II Tinjauan Pustaka**, bab ini akan diuraikan landasan teori yang mengenai telaah literatur yang berupa referensi, buku, jurnal, skripsi dan lain-lain, yang

berkaitan dengan topik penelitian ini. Selanjutnya telaah pustaka merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

**BAB III Metodologi Penelitian,** penjelasan mengenai tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, latar penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan,** dalam bab ini akan diuraikan secara lebih mendalam tentang gambaran umum tentang latar penelitian, temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian.

**BAB V Penutup,** Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian**

##### **1. Kesejahteraan**

###### **a. Pengertian kesejahteraan**

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, dan kemakmuran.<sup>1</sup> Yang dimaksud dengan kesejahteraan disini adalah kesejahteraan para pekerja yaitu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan sosial pekerja yang setinggi-tingginya, seperti gaji, bonus, jaminan sosial, dan uang lembur. Salah satu unsur penting kesejahteraan pekerja adalah kepuasan atau *utility*, karena menikmati hasil yang sesuai dengan apa yang diusahakan dalam bekerja.

Dalam buku Isbandi yang mengutip pengertian kesejahteraan sosial menurut *Midgley* yang mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai : “*a condition or state of human well being.*” Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan berdasar gizi, kesehatan pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan dapat terpenuhi.<sup>2</sup>

Kemudian dalam buku Miftahul Huda yang mengutip dari ukuran kesejahteraan James Midgley membuat tiga ukuran suatu kondisi bisa

---

<sup>1</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 1995) h. 891.

<sup>2</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, (Jakarta: FISIP UI Press, 2004), h. 7

disebut sejahtera, *Satu*, ketika masalah sosial dapat dikelola dengan baik. *Dua*, saat kebutuhan-kebutuhan terpenuhi. Dan *Tiga*, tatkala peluang-peluang sosial dalam masyarakat terbuka secara lebar.<sup>3</sup>

Selain itu Ali Said Menjelaskan mengenai indikator kesejahteraan yang dikutipnya dari indikator kesejahteraan menurut Todaro dan Smith, yaitu : salah satu indikator keberhasilan pembangunan suatu negara adalah laju pertumbuhan ekonomi yang dapat mencerminkan kemampuan pertumbuhan pendapatan nasional dari waktu ke waktu.<sup>4</sup>

Selain itu ada juga aspek kesejahteraan karyawan/buruh menurut T. Hani Handoko, yaitu :<sup>5</sup>

1) Finansial Insentif

Finansial Insentif ini meliputi upah atau gaji yang pantas untuk memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.

2) Non finansial Insentif

a) Keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat, jam kerja, dan teman-teman kerja.

---

<sup>3</sup> Miftachul Huda, *Ilmu Kesejahteraan Sosial (Paradigma dan Teori)*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2012), h. 7

<sup>4</sup> Ali Said, dkk, *Indikator Kesejahteraan Rakyat*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2016), h. 3

<sup>5</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi Kedua BPFE, 2001), h. 22

- b) Sikap pemimpin terhadap keinginan karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan, dan hubungan dengan atasannya.

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (*fringe benefits*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (*material dan nonmaterial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.<sup>6</sup>

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas

---

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, h. 185.

pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.<sup>7</sup>

Turunnya kinerja karyawan juga bisa disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Menurut Ojo yang dikutip oleh Andana menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini didukung dengan pernyataan Put yang dikutip oleh Andana bahwa tingkat kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Tunjangan kesejahteraan yang biasanya diterima oleh karyawan meliputi, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan kesehatan.<sup>8</sup>

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu

---

<sup>7</sup> Hendra Eka dkk, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, Volume 4 No. 3, Agustus 2015, h. 77

<sup>8</sup> Andana, Desak Ketut, *op. cit.*, h. 341.

aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi.<sup>9</sup>

Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

#### **b. Ruang Lingkup Kesejahteraan**

*Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kesejahteraan karyawan digolongkan atas jaminan penghasilan dan perlindungan karyawan.<sup>10</sup>

##### 1) Jaminan Penghasilan

Penghasilan seorang karyawan harus terjamin, termasuk dalam kondisi tidak mempunyai pekerjaan. Bentuk jaminan tersebut adalah:

##### a) Upah

Dalam rangka meningkatkan kelancaran, efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh buruh. Oleh

---

<sup>9</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990) h. 137

<sup>10</sup> Sondang P. Siagan, *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, h. 178

karenannya kebijaksanaan upah disamping memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perlu diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan penerima upah yang rendah. Sehubungan dengan itu, pihak perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan buruh berdasarkan kemampuan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai perusahaan.

Salah satu cara melindungi buruh dan meningkatkan kesejahteraan dalam pemenuhan kebutuhan pokok adalah melalui pengaturan upah minimum, terutama ditujukan kepada jenis-jenis upah yang masih di bawah tingkat kelayakan. Gagasan upah minimum yang sudah dimulai dan dikembangkan sejak awal 1970-an bertujuan untuk mengusahakan agar dalam jangka panjang besarnya upah minimum paling sedikit dapat memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Untuk menyelesaikan upah minimum dengan KFM ini diharapkan dapat menjamin tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga dan sekaligus dapat mendorong produktifitas buruh.<sup>11</sup>

#### b) Kenaikan Upah

Semua organisasi paling tidak memperhatikan upah untuk karyawan pada semua level organisasi yang biasa dilakukan

---

<sup>11</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) h. 145.

setiap tahun. Kenaikan upah minimal disesuaikan dengan biaya hidup. Kenaikan upah biasanya memiliki proporsi sedikit dari upah karyawan, tetapi mereka memiliki nilai yang cukup besar karena tidak hanya dibayar sekali waktu. Mereka akan memberikan tunjangan hidup yang biasanya berlangsung selama beberapa tahun karena jarang terjadi pengurangan upah karyawan.<sup>12</sup>

c) Tunjangan Jasa

Tunjangan jasa biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling, dan kredit union. Kredit union (koperasi kredit) merupakan bisnis terpisah yang dibangun dengan bantuan majikan. Karyawan biasanya menjadi anggota dengan membeli satu saham dari persediaan kredit union tersebut kemudian mendepositkannya.

d) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang menjelang hari raya keagamaan, seperti hari raya idul fitri.

e) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi

---

<sup>12</sup> Merchant, Van der Stede, *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Insentif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014) h. 409.



yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk, yaitu:

- (1) Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.
- (2) Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- (3) Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.<sup>13</sup>

f) Pengupahan Insentif

Adapun pengupahan insentif, dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan

---

<sup>13</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, op. cit*, h. 269

prestasi kerja. Sehingga, dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan “tambahan upah” (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain. Inilah yang dimaksud dengan “pengupahan insentif”, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.<sup>14</sup>

Menurut penelitian para ahli, penentuan insentif tersebut berlaku pula bagi tenaga pimpinan, yang besarnya berkisar antara 50 sampai 60% dari gaji bulanan. Jenisnya bermacam-macam, antara lain:

(1) Premi (*bonus payment*)

Premi diberikan kepada para pimpinan setelah akhir tahun, ditambahkan pada gaji pokoknya. Pembayaran ini mungkin tunai, mungkin juga ditunda penyerahannya sampai pimpinan mencapai usia pensiun.

(2) *Stok option*

Hak untuk memberi sejumlah saham pada harga tertentu pada suatu periode tertentu. Harga saham biasanya

---

<sup>14</sup> Kolonel Kal. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1987), h. 115.

ditawarkan di bawah harga pasar. Selisih harga ini merupakan bonus (premi) yang diterima oleh pimpinan.

(3) *Phantom stock*

Dengan cara ini, pimpinan tidak benar-benar menerima saham tetapi hanya dicatat dalam rekeningnya nilai saham perusahaan pada harga pasar. Setelah 3 s/d 5 tahun para pimpinan akan menerima atau dibayarkan premi sebesar kenaikan nilai saham. Premi bisa dibayar tunai ataupun ditunda sampai dengan masa pensiun.<sup>15</sup>

g) Perlindungan Karyawan

(1) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat pekerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produkti.

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya

---

<sup>15</sup> I komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 174.

dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera.

Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. K3 bertujuan antara lain:

- (a) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan
- (b) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja
- (c) Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.<sup>16</sup>

## **2. Jaminan Sosial**

### **a. Pengertian jaminan sosial**

Menurut Naning yang dikutip oleh Siti Khafidhoh menyatakan bahwa jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko

---

<sup>16</sup>I komang Ardana, dkk. *Ibid.*, h. 207.

sosial lainnya. Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

- 1) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja dengan baik
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktifitas yang tinggi
- 3) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.<sup>17</sup>

**b. Bentuk jaminan sosial**

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2004. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

1) Jaminan hari tua

Jaminan hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua pada umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari kerjanya.

---

<sup>17</sup> Siti khafidhoh, *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda*, E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomer 3, h. 592.

## 2) Jaminan kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan semangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.<sup>18</sup>

## 3) Tunjangan pensiun

Terlepas dari kenyataan makin banyak perusahaan yang memperpanjang batas masa purnabakti karyawannya, tetap merupakan fakta bahwa pada suatu saat setiap karyawan akan memasuki masa pensiun dan meninggalkan tanggung jawab. Menghadapi kenyataan tersebut, hal penting yang perlu mendapat perhatian manajemen terkait dengan pemberian jaminan hari tua, yaitu:

- a) Agar penghasilan para pensiunan masih mampu mempertahankan taraf hidup yang layak dan wajar.
- b) Memperlakukan pensiunan sedemikian rupa sehingga tidak timbul persepsi bahwa perusahaan menggunakan pendekatan *habis manis sepah dibuang*.<sup>19</sup>

## 4) Tunjangan asuransi

Tunjangan kompensasi karyawan ini dapat berupa moneter atau medis. Dalam peristiwa kematian atau cacat karyawan, orang-orang yang bergantung pada karyawan tersebut dibayar tunjangan tunai

---

<sup>18</sup> Siti Khafidhoh, *op. cit.*, h. 592

<sup>19</sup> Sonny Sumarsono, *op. cit.*, h. 183.

berdasarkan perolehan pendapatan sebelumnya (biasanya setengah sampai sepertiga upah mingguan rata-rata karyawan). Tunjangan ini biasanya dalam bentuk asuransi jiwa kelompok dan asuransi perawatan rumah sakit dan asuransi cacat berkelompok.

#### 5) Tunjangan uah supplemental

Tunjangan ini mencakup asuransi, upah cuti dan liburan, upah sakit, upah pesangon dan tunjangan pengangguran supplemental (yang menjamin pemasukan jika pabrik ditutup).

### 3. Tenaga Kerja

#### a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I pasa 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap rang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>20</sup> Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian

---

<sup>20</sup> Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol 17 No 6, Tahun 2011, h. 708.

tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>21</sup>

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan sehari-hari.

#### **b. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Klasifikasi adalah penyusunan sistem atau kelompok menurut standar yang ditentukan.<sup>22</sup> Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan tenaga kerja yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Yaitu :

- 1) Berdasarkan penduduknya
  - a) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

---

<sup>21</sup> Sendjun H Manululang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), h. 3

<sup>22</sup> Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), h. 345



b) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2) Berdasarkan batas kerja

a) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3) Berdasarkan kualitasnya

a) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara

sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c) Tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.<sup>23</sup>

**c. Masalah ketenagakerjaan**

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (productioncontered development). Namun

---

<sup>23</sup> Dwiyanto, Agus, dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 45

pada kenyataannya masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah.<sup>24</sup>

Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut :<sup>25</sup>

1) Perluasan lapangan pekerjaan

Masalah perluasan lapangan merupakan masalah yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja. Namun, angkatan kerja bertambah melebihi kemampuan penciptaan lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar.

Untuk replika ke V tantangan perluasan lapangan pekerjaan tersebut menjadi semakin besar karena angkatan kerja Indonesia diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Sebagian besar dari mereka terdiri dari angkatan kerja usia muda, wanita dan berpendidikan relatif tinggi (sekolah menengah). Oleh karenanya diharapkan dalam masa perkembangan ini diciptakan lapangan kerja baru diberbagai sektor untuk dapat menampung pertambahan angkatan kerja yang semakin banyak akibat pertumbuhan penduduk yang sangat cepat.

---

<sup>24</sup> Jannes Eudes Wawa, *Ironi Pahlawan Devisa* (Jakarta; PT Kompas Media Nusantara, 2005), h. 39

<sup>25</sup> Cosmas Batubara, *Masalah Tenaga Kerja dan Kebijakan di Indonesia*, Jurnal Ilmu, Ilmu Sosial Manajemen Konsesnsus Dalam Bisnis Vol 17 Tahun 2016, h. 4-7.

## 2) Peningkatan mutu dan kemampuan kerja

Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan relatif masih tergolong rendah. Untuk meningkatkannya telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin.<sup>26</sup> Namun demikian, secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah yang tercermin dari rendahnya produktivitas kerja, baik tingkatnya maupun pertumbuhannya.

Dalam era modernisasi peningkatan mutu dan kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya jumlah angkatan kerja yang harus dididik dan dilatih, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian serta kualitas hasil pendidikan dan latihan dengan kebutuhan lapangan kerja dan persyaratan kerja. Permasalahan ini kadang-kadang bersifat dilematis mengingat terbatasnya sumber daya yang tersedia. Namun demikian disinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana dengan sumber daya yang terbatas kita dapat meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia secara merata, sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas dan mutu tenaga kerja Indonesia. Menyadari akan masih rendahnya mutu tenaga kerja Indonesia maka diperlukan akan

---

<sup>26</sup> Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, op.cit.*, h.

adanya peningkatan pendidikan formal, pendidikan formal yang bersifat umum maupun kejuruan dalam upaya membangun dan mengembangkan pengetahuan, bakat, kepribadian dan sikap mental, kreatifitas penalaran dan kecerdasan seseorang. Itu semua merupakan fondasi dari semua sumber daya manusia di masa sekarang.

Di samping pendidikan formal, jalur latihan kerja juga sangat penting peranannya dalam peningkatan mutu tenaga kerja Indonesia. Latihan kerja merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja yang langsung dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja atau dengan kata lain, latihan kerja erat hubungannya dengan pengembangan profesionalisme tenaga kerja, dan berfungsi sebagai suplemen atau komplemen dari pendidikan formal, selanjutnya dari keduanya disusun dan dikembangkan secara terpadu sebagai satu kesatuan sistem pembinaan sumber daya manusia.

### 3) Penyebaran tenaga kerja

Penyebaran dan pendayagunaan kerja, telah dikembangkan melalui berbagai program dan kebijakan yang tujuan untuk meningkatkan pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja yang lebih merata baik secara sektoral maupun regional. Secara sektoral pembangunan sektor-sektor di luar sektor pertanian terus ditingkatkan untuk dapat memperbesar peranannya baik

menghasilkan nilai lebih atau penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, mengingat sebagian angkatan kerja Indonesia mutunya relatif masih rendah dan berasal dari sektor pertanian.

Sektor regional kita masih menghadapi masalah penyebaran angkatan kerja yang bertumpuk di pulau Jawa. Penyebaran angkatan kerja yang kurang merata baik secara sektoral maupun regional menyulitkan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan situasi pasar kerja paradoksial “sesuatu yang bersifat bertolak belakang”.<sup>27</sup>

Untuk maksud penyebaran tenaga kerja secara regional, kebijakan dan program yang dikembangkan antara lain program kerja antardaerah, transmigrasi, pengupahan dan sebagainya. Sedang untuk penyebaran tenaga kerja secara sektoral dilakukan melalui latihan kerja dan permagangan. Di samping itu juga diperlukan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan dan pasar kerja.

#### 4) Perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di

---

<sup>27</sup> Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, *op. cit.*, h. 574

mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

#### **4. *Outsourcing***

##### **a. Pengertian *Outsourcing***

Istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*.<sup>28</sup> *Outsourcing* memiliki berbagai definisi. Menurut *Maurice Greaver* yang dikutip oleh *Iftida Yasar* menyatakan definisi *outsourcing*, yakni sebagai berikut: “*Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, Cet.I, 2012), h. 17.

<sup>29</sup> Iftida Yasar. *Ibid.*

Menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, sedangkan pengertiannya yakni sebagai berikut: *Pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh)*.<sup>30</sup>

*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi atau pelaksanaan suatu bagian proses produksi kepada pihak lain di luar perusahaan. Melalui pendelegasian ini, suatu pekerjaan yang semula dilakukan oleh perusahaan dialihkan kepada pihak ketiga, yang dinamakan perusahaan *outsourcing*.<sup>31</sup>

Pengertian *outsourcing* (alih daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing : Decisions and Initiatives*, djabarkan “*strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources*”.<sup>32</sup>

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya,

---

<sup>30</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, Cet. II, 2003), h. 2-3.

<sup>31</sup> Ika Frida, *Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta: Badan Penerbit FHUI, 2004), h. 90.

<sup>32</sup> Roy Jerwmy, *Definisi Outsourcing*, di akses pada tanggal 28 Maret 2019 dari <http://royjeremy.blogspot.com/2013/06/definisioutsourcing.html>.



adalah pendelegasian operasi manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).<sup>33</sup>

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jendral Pembinaan Hubungan industrial Departemen tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefenisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan suatu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.<sup>34</sup>

Dalam ketentuan Pasal 64 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :*“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”*.<sup>35</sup>

Di Indonesia sendiri, pada tahun 1998 era reformasi pasar bebas mulai masuk ke negara Indonesia. Dari situ pula lahirlah berbagai macam kebijakan mengenai pasar bebas. Salah satunya dimana pekerja kontrak dilindungi oleh negara dan disahkan di Indonesia yaitu pada tahun 2003. Presiden megawati menerbitkan kebijakan mengenai pekerja *outsourcing* melalui UU Nomer 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan. Hal itu merupakan salah satu kebijakannya yang

---

<sup>33</sup> Chandra Suwondo, *op. cit*, h. 2.

<sup>34</sup> Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (alih daya), Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagkerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, [http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/putsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/putsourcing.php). (Diakses pada tanggal 28 april 2019).

<sup>35</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64.

mendukung adanya pasar bebas atau yang biasa disebut pasar kerja fleksibel. Dimana pekerja akan diatur dengan waktu, sebenarnya sebelum UU itu diterbitkan pekerja akan diangkat menjadi pekerja tetap setelah bekerja selama 3 tahun. Namun kebijakan tersebut dihapus dengan alasan efisiensi perusahaan yang sebenarnya merupakan kebijakan dari pasar kerja fleksibilitas.

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 tersebut, maka *outsourcing* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu: penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut, atau penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik-beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua, orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan.<sup>36</sup>

Di dalam sistem pasar kerja fleksibel, keleluasaan dan kebutuhan-kebutuhan tersebut diasumsikan dapat saling terpenuhi. Hal ini karena pemakai tenaga kerja mendapat kemudahan untuk merekrut dan memberhentikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Model hubungan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* diterapkan dan diperluas cakupannya untuk memungkinkan fleksibilitas tersebut. Jam kerja dan besaran upah difleksibilitaskan sesuai dengan siklus bisnis atau fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa yang

---

<sup>36</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DDS Publishing, 2007), h. 3

di produksi. Fleksibilitas seperti ini akan menciptakan efisiensi produksi dan maksimalisasi keuntungan modal.<sup>37</sup>

*Outsourcing*, melalui ketentuan Pasal 64 di atas dapat dikelompokkan dalam dua bagian, yaitu :

- 1) Penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain; atau
- 2) Penyediaan jasa tenaga kerja oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan.

Maka jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yaitu dapat berupa :

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan atau
- 2) Penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>38</sup>

Secara limitative Undang-Undang Ketenagakerjaan atau UUK menetapkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (Pasal 65 ayat

(2) UUK ):

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan

---

<sup>37</sup> Syarif Arifin, dkk.(ed), *Memetakan Gerakan Buruh*, (Depok: Penerbit Kepik, 2012), h. 103

<sup>38</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 50.

- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.<sup>39</sup>

**b. Jenis-jenis *outsourcing***

Jenis-jenis *outsourcing* ditinjau dari hubungan kerja fleksibel.

Dalam praktek pada mulanya ditemukan ada 4 jenis hubungan kerja fleksibel yaitu:<sup>40</sup>

- 1) Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman kerja.
- 2) Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah.
- 3) Hubungan kerja bebas.
- 4) Hubungan kerja berdasarkan panggilan.

**5. Bank Syariah**

**a. Pengertian Bank Syariah**

Bank berasal dari kata *banque* (bahasa Prancis) dan dari kata *banco* (bahasa Italia) yang berarti peti/lemari atau bangku. Peti/lemari dan bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial yaitu : *pertama*, menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman (*safe keeping function*), *kedua*, menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (*transaction function*).<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Agusmidah, *Ibid*, h. 51

<sup>40</sup> Lis Julianti, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015, h. 16

<sup>41</sup> M. Syafi'i Antonio, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Pustaka Alfabeta, cet ke-4, 2006), h. 2.

Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.<sup>42</sup> Pengertian bank syariah atau bank islam dalam bukunya Edy Wibowo adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip islam. Bank ini beroperasi mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadist.<sup>43</sup>

Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam maksudnya adalah bank yang dalam beroperasinya itu mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah secara Islam. Dalam tata cara bermuamalah itu di jauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba, untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan atau praktik-praktik usaha yang dilakukan di zaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya, tetapi tidak dilarang oleh beliau.<sup>44</sup>

Sedangkan menurut Sutan Remy Shahdeiny Bank Syariah adalah lembaga yang berfungsi sebagai intermediasi yaitu mengerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana-dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan

---

<sup>42</sup> Suharso dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, (Semarang: CV.Widya Karya, 2016), h. 75.

<sup>43</sup> Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah?*, (Bogor: Ghalia Indonesia cet.I, 2005), h. 33.

<sup>44</sup> Edy Wibowo, *Ibid*

tanpa berdasarkan prinsip bunga, melainkan berdasarkan prinsip syariah.<sup>45</sup>

Menurut undang-undang No. 21 tahun 2008, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.<sup>46</sup> Jadi, penulis berkesimpulan bahwa bank syariah adalah bank yang operasionalnya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat berupa pembiayaan dengan sistem bagi hasil yang berdasarkan ketentuan-ketentuan syariat Islam.

#### **b. Prinsip-prinsip Bank Syariah**

Prinsip dasar perbankan syariah berdasarkan pada alQuran dan sunnah. Setelah dikaji lebih dalam Falsafah dasar beroperasinya bank syariah yang menjiwai seluruh hubungan transaksinya berprinsip pada tiga hal yaitu efisiensi, keadilan, dan kebersamaan. Efisiensi mengacu pada prinsip saling membantu secara sinergis untuk memperoleh keuntungan/margin sebesar mungkin. Keadilan mengacu pada hubungan yang tidak dicurangi, ikhlas, dengan persetujuan yang matang atas proporsi masukan dan keluarannya. Kebersamaan mengacu

---

<sup>45</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Islam*, (Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti, cet ke-3, 2007), h. 1.

<sup>46</sup> M. Nur Rianto Al-Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 98

pada prinsip saling menawarkan bantuan dan nasihat untuk saling meningkatkan produktivitas.<sup>47</sup>

Dalam mewujudkan arah kebijakan suatu perbankan yang sehat, kuat dan efisien, sejauh ini telah didukung oleh enam pilar dalam Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yaitu, struktur perbankan yang sehat, sistem pengaturan yang efektif, system pengawasan yang independen dan efektif, industri perbankan yang kuat, infrastruktur pendukung yang mencukupi, dan perlindungan konsumen.

Daya tahan perbankan syariah dari waktu ke waktu tidak pernah mengalami *negative spread* seperti bank konvensional pada masa krisis moneter dan konsistensi dalam menjalankan fungsi intermediasi karena keunggulan penerapan prinsip dasar kegiatan operasional yang melarang bunga (riba), tidak transparan (gharar), dan (maisir) spekulatif.<sup>48</sup>

### c. Dasar Hukum Bank Syariah

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Indonesia. Pengakuan secara yuridis normatif tercatat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, Sedangkan secara yuridis empiris, bank syariah diberi kesempatan dan peluang yang baik untuk berkembang di seluruh wilayah Indonesia.

---

<sup>47</sup> Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah?*, op. cit., h. 33

<sup>48</sup> Jundiani, *Pengaturan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), h. 64

Upaya intensif pendirian bank syariah di Indonesia dapat ditelusuri sejak tahun 1988, yaitu pada saat pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Oktober (Pakto) yang mengatur deregulasi industri perbankan di Indonesia, dan para ulama waktu itu telah berusaha mendirikan bank bebas bunga.<sup>49</sup>

Hubungan yang bersifat akomodatif antara masyarakat muslim dengan pemerintah telah memunculkan lembaga keuangan (bank syariah) yang dapat melayani transaksi kegiatan dengan bebas bunga. Kehadiran bank syariah pada perkembangannya telah mendapat pengaturan dalam sistem perbankan nasional. Pada tahun 1990, terdapat rekomendasi dari MUI untuk mendirikan bank syariah, tahun 1992 dikeluarkannya Undang- Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan yang mengatur bunga dan bagi hasil.

Dikeluarkan Undang - Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang mengatur bank beroperasi secara ganda (dual system bank), dikeluarkan UU No. 23 Tahun 1999 yang mengatur kebijakan moneter yang didasarkan prinsip syariah, kemudian dikeluarkan Peraturan Bank Indonesia tahun 2001 yang mengatur kelembagaan dan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah, dan pada tahun 2008 dikeluarkan UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah.<sup>50</sup>

Pengaturan (regulasi) perbankan syariah bertujuan untuk menjamin

---

<sup>49</sup> M. Syafi'i Antonio, *Dasar- Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Pustaka Alfabeta, cet ke-4, 2006), h. 6

<sup>50</sup> Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia, *Kebijakan Pengembangan Perbankan Syariah*, (Jakarta: 2011), h. 5



kepastian hukum bagi stakeholder dan memberikan keyakinan kepada masyarakat luas dalam menggunakan produk dan jasa bank syariah.

**d. Tujuan Bank Syariah**

Bank syariah memiliki tujuan yang lebih luas dibandingkan dengan bank konvensional, berkaitan dengan keberadaannya sebagai institusi komersial dan kewajiban moral yang disandangnya. Selain bertujuan meraih keuntungan sebagaimana layaknya bank konvensional pada umumnya, bank syariah juga bertujuan sebagai berikut :

- 1) Menyediakan lembaga keuangan perbankan sebagai sarana meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Pengumpulan modal dari masyarakat dan pemanfaatannya kepada masyarakat diharapkan dapat mengurangi kesenjangan sosial guna tercipta peningkatan pembangunan nasional yang semakin mantap. Metode bagi hasil akan membantu orang yang lemah permodalannya untuk bergabung dengan bank syariah untuk mengembangkan usahanya. Metode bagi hasil ini akan memunculkan usaha-usaha baru dan pengembangan usaha yang telah ada sehingga dapat mengurangi pengangguran.
- 2) Meningkatnya partisipasi masyarakat banyak dalam proses pembangunan karena keengganan sebagian masyarakat untuk berhubungan dengan bank yang disebabkan oleh sikap menghindari bunga telah terjawab oleh bank syariah. Metode perbankan yang efisien dan adil akan menggalakkan usaha ekonomi kerakyatan.

- 3) Membentuk masyarakat agar berpikir secara ekonomis dan berperilaku bisnis untuk meningkatkan kualitas hidupnya.
- 4) Berusaha bahwa metode bagi hasil pada bank syariah dapat beroperasi, tumbuh, dan berkembang melalui bankbank dengan metode lain.<sup>51</sup>

**e. Produk-produk Perbankan Syariah**

Secara garis besar, produk yang ditawarkan oleh perbankan syariah terbagi menjadi tiga bagian besar, yaitu produk penghimpunan dana (*funding*), produk penyaluran dana (*financing*), dan produk jasa (*service*).<sup>52</sup>

1) Produk Penghimpunan Dana (*funding*)

a) Tabungan

Menurut Undang-Undang Perbankan Syariah Nomor 21 tahun 2008, tabungan adalah simpanan berdasarkan akad wadi'ah atau investasi dana berdasarkan mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya dapat dilakukan menurut syarat dan ketentuan tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro atau yang dipersamakan dengan itu.

Tabungan adalah bentuk simpanan nasabah yang bersifat likuid. Artinya, produk ini dapat diambil sewaktu-

---

<sup>51</sup> Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah?*, *Op. cit.*, h. 47

<sup>52</sup> M. Nur Rianto Al-Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*, *Op. cit.*, h. 133

waktu apabila nasabah membutuhkan, tetapi bagi hasil yang ditawarkan kepada nasabah penabung kecil.

b) Deposito

Deposito menurut UU Perbankan Syariah No. 21 tahun 2008 adalah investasi dana berdasarkan akad mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah, yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan akad antara nasabah penyimpan dan bank syariah dan/ atau Unit Usaha Syariah (UUS).

Deposito adalah bentuk simpanan nasabah yang mempunyai jumlah minimal tertentu, jangka waktu tertentu, dan bagi hasilnya lebih tinggi daripada tabungan.

c) Giro

Giro menurut undang-undang perbankan syariah nomor 21 tahun 2008 adalah simpanan berdasarkan akad wadi'ah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya, atau dengan perintah pemindahbukuan.

Giro adalah bentuk simpanan nasabah yang tidak diberikan bagi hasil, dan pengambilan dana menggunakan cek, biasanya digunakan oleh perusahaan atau yayasan dan atau bentuk badan hukum lainnya dalam proses keuangan mereka.

Dalam giro meskipun tidak memberikan bagi hasil, pihak bank berhak memberikan bonus kepada nasabah yang besarnya tidak ditentukan di awal, bergantung pada kebaikan pihak bank.

Prinsip operasional bank syariah yang telah diterapkan secara luas dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip wadi'ah dan mudharabah. Berikut ini penjelasannya :

#### (1) Prinsip Wadi'ah

Prinsip wadi'ah yang diterapkan adalah wadi'ah yad shamanah. Bank dapat memanfaatkan dan menyalurkan dana yang disimpan serta menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh nasabah penyimpan dana. Namun demikian, rekening ini tidak boleh mengalami saldo negative (*overdraft*). Landasan hukum prinsip ini adalah :

Q.S An nisa (4) Ayat 58, yaitu:

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

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaikbaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.”

## (2) Prinsip Mudharabah

Dalam mengaplikasikan prinsip mudharabah, penyimpan dana atau deposan bertindak sebagai *shahibul mal* (pemilik modal) dan bank sebagai *mudharib* (pengelola). Bank kemudian melakukan penyaluran pembiayaan kepada nasabah peminjam yang membutuhkan dengan menggunakan dana yang diperoleh tersebut, baik dalam bentuk murabahah, ijarah, mudharabah, musyarakah atau bentuk lainnya. Hasil usaha ini selanjutnya akan dibagihasilkan kepada nasabah penabung berdasarkan nisbah yang disepakati. Apabila bank menggunakannya untuk melakukan mudharabah kedua, bank bertanggungjawab penuh atas kerugian yang terjadi.

## (3) Produk Penyaluran Dana/ Pembiayaan (*financing*)

Pembiayaan atau financing adalah pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri maupun lembaga. Dengan kata lain, pembiayaan adalah pendanaan yang dikeluarkan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan.

Secara garis besar, produk pembiayaan kepada nasabah yaitu sebagai berikut :

(a) Pembiayaan dengan prinsip jual beli. Seperti *bai " murabahah, bai " as salam dan bai " al istishna.*

(b) Pembiayaan dengan prinsip sewa. Meliputi *ijarah dan ijarah muntahiya bit tamlik.*

(c) Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil. Meliputi *musyarakah, mudharabah, muzara " ah, dan musaqah.*

#### (4) Produk Jasa (*Service*)

Selain menjalankan fungsinya sebagai *intermediaries* (penghubung) antara pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana, bank syariah dapat pula melakukan berbagai pelayanan jasa perbankan kepada nasabah dengan mendapat imbalan berupa sewa atau keuntungan. Jasa perbankan tersebut antara lain sebagai berikut :

##### (a) *Sharf* (jual beli valuta asing)

Pada prinsipnya, jual beli valuta asing sejalan dengan prinsip *sharf*. Jual beli mata uang yang tidak sejenis ini harus dilakukan pada waktu yang sama (*spot*). Bank mengambil keuntungan dari jual beli valuta asing. Prinsip ini dipraktikkan pada bank syariah devisa yang memiliki izin untuk melakukan jual beli valuta asing.

##### (b) *Wadi'ah* (titipan)

Pada dasarnya, dalam akad *wadiah yad dhamanah* penerima simpanan hanya dapat menyimpan titipan,

tanpa berhak untuk 30 menggunakannya. Dia tidak bertanggungjawab atas kehilangan atau kerusakan yang terjadi pada asset titipan selama hal ini bukan akibat dari kelalaian atau kecerobohan yang bersangkutan dalam memelihara barang titipan (karena faktor-faktor di luar batas kemampuan).<sup>53</sup>

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

1. Priagung Luhur (2016), skripsi pada Institute Agama Islam Negeri Purwokerto, berjudul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Islam”. Hasil penelitian menunjukkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, hasil penelitian ini yaitu, dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, apa yang dilakukan oleh cv amara kepada karyawannya dapat dikatakan telah memenuhi standar kesejahteraan pekerjaan dalam perspektif islam. Dimana cv amara telah memberikan upah yang layak kepada karyawannya, selain upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), Bonus, upah lembur serta fasilitas BPJS, walaupun pemberian upah (gaji) dan upah lembur yang diberikan belum sesuai dengan UMK banyumas tahun 2016. Akan lebih baik apabila usaha untuk mensejahterakan karyawan outsourcing cv amara diimbangi dengan

---

<sup>53</sup> Nur Rianto, *ibid*, h. 191

menyesuaikan peraturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku di kabupaten banyumas.<sup>54</sup>

2. Khifni Nasip (2016), Jurnal Ekonomi Syariah pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus dengan judul “Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT. Spirit Krida Indonesia ”. Hasil penelitian menunjukkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penomenologis, hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan karyawan di PT. Spirit Krida Indonesia dalam prespektif karyawan meliputi: pertama, dhoruriyat adalah gaji sesuai kebutuhan hidup layak (KHL). Kedua, Hajiyyat seperti, pelatihan atau pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), ijin kerja karena sakit, dan bantuan administrasi mengajukan pinjaman. Ketiga tahsiniyyat seperti santunan kematian dan tali kasih, pakaian kerja, musolla dan kantin, insentif serta cuti hari besar. Diantara ketiga dimensi tersebut, kesejahteraan berdasarkan konsep dhoruriyyat berupa gaji yang paling dominan.<sup>55</sup>
3. Restu Khusnul Latifah (2017), Universitas Negeri Islam Sunan Kali Jaga Yogyakarta. Berjudul “Kesejahteraan Buruh Outsourcing (studi kasus di perusahaan BUMN bidang kontruksi baja dan bidang logistic kota tegal)”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa buruh outsourcing tidak sejahtera secara materiil dan non materiil. Hal tersebut terlihat dari tidak terpenuhinya

---

<sup>54</sup> Priagung Luhur, *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Islam*, persyaratan dalam memperoleh sarjana Ekonomi Syariah, (Purwokerto: Institute Agama Islam Negeri Purwokerto, 2016).

<sup>55</sup> Khifni Nasip, *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT. Spirit Krida Indonesia*, jurnal ekonomi syariah, (Jawa Timur: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, 2016).



aspek kesejahteraan buruh outsourcing yang ditinjau dengan menggunakan tujuh indikator kesejahteraan secara umum dan kesejahteraan karyawan. Buruh outsourcing tidak mendapatkan hak-hak nya sebagai tenaga kerja secara penuh sehingga mempengaruhi dalam pemenuhan kebutuhan sendiri dan keluarganya, baik pemenuhan secara materiil dan non materiil.<sup>56</sup>

Persamaan dari hasil penelitian terdahulu menyatakan metode penelitian yang digunakan kebanyakan kualitatif deskriptif dan kualitatif fenomenologis. dengan rata-rata hasil yang menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan pekerja sudah terpenuhi baik dari segi materiil baik itu dari bonus, THR dan insentif lainnya. Sedangkan dari perbedaan hanya sedikit seperti tidak adanya sub yang menunjukkan penelitian terhadap faktor non materiil seperti fasilitas kantor yang memadai dan lain sebagainya.

---

<sup>56</sup> Restu Khusnul Latifah, *Kesejahteraan Buruh Outsourcing (studi kasus di perusahaan BUMN bidang konstruksi baja dan bidang logistic kota tegal)*, untuk memperoleh gelar sarjana strat 1, (Yogyakarta :Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta, 2017).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah dari segi materil dan non metril
2. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*.
3. Untuk mengetahui keuntungan dan kerugian mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah.

#### **B. Setting Penelitian**

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai kesehateraan tenaga kerja *outsourcing* pada PT. bank rakyat Indonesia syariah dilakukan di PT. Bank BRIsyariah Tbk. yang beralamat di Jl. Jend.Gatot Subroto No.38,RT,06 /RW 01,West Kuningan Jakarta, South Jakarta City, Jakarta 12710.

##### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai dilaksanakan pada bulan Mei 2019, dilaksanakan sejak mengadakan studi pendahuluan dan penyusunan proposal.

### C. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian diskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>1</sup>

Metode penelitian kualitatif yaitu sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan partisipan kemudian dikumpulkan. Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk tema-tema.<sup>2</sup>

### D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan, yang dipersiapkan untuk mendapatkan informasi dari responden. Instrumen itu disebut pedoman pengamatan atau

---

<sup>1</sup>Prof, Dr. Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*", (Bandung: Alfabeta .cv, 2008), cet. 8. h. 9.

<sup>2</sup>J.R. Raco, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Jakarta: PT Grasindo, 2010), h. 7.

pedoman wawancara atau kusioner atau pedoman dokumenter, sesuai dengan metode yang dipergunakan.

Tidak hanya itu dalam pengumpulan data sebuah penelitian yang dilakukan dengan berbagai metode-metode penelitian seperti, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi, memerlukan alat bantu sebagai instrumen. Instrumen yang dimaksud yaitu kamera, telepon genggam untuk *recorder*, pensil, *ballpoint*, dan buku. *Recorder*, digunakan untuk merekam suara ketika melakukan pengumpulan data, dengan menggunakan metode wawancara. Sedangkan pensil, *ballpoint*, buku, dan buku gambar digunakan untuk menuliskan atau menggambarkan informasi data yang didapat dari narasumber. Instrumen yang digunakan adalah melalui wawancara.<sup>3</sup>

#### **E. Data dan Sumber Data**

Data utama yang diperoleh dalam penelitian kualitatif yaitu berupa kata-kata dan tindakan. Data lain yang bisa didapat seperti dokumentasi atau foto. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:<sup>4</sup>

1. Data Primer, yaitu data yang dicari dan diperoleh peneliti secara langsung dari lapangan dengan cara wawancara. Data ini berisi tentang tingka kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*, Dalam penelitian ini data primer didapat dari wawancara dengan kepala divisi bagian HCD di PT. BRIsyariah.

---

<sup>3</sup>W.Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo Gramedia, 2002), h.123.

<sup>4</sup>Andi Muh Nurul Afdal , *Studi Pemahaman Nilai-nilai Pada Praktisi Perbankan Syariah*, Universitas Hasanuddin 2010, di akses 27 Desember 2018.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung atau dengan kata lain merupakan data-data pendukung yang bisa didapat dari pihak lain, penelitian terdahulu dan studi perpustakaan dimana data-data tersebut sebelumnya sudah ada. Data tambahan tersebut bisa berupa tenaga kerja *outsourcing*, dokumen yang terkait dengan penelitian ini, foto yang dihasilkan sendiri oleh peneliti dan dokumen kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bank BRIsyariah

#### **F. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Untuk mendukung metode penelitian di atas, penulis menggunakan teknik teknik pengumpulan data sebagai berikut: Filed Research yaitu suatu teknik pengumpulan data mengenai masalah yang berkaitan dengan penelitian. Terdapat beberapa metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk pengumpulan data yaitu wawancara, dan dokumentasi.

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan tahap pertama dan penting dalam sebuah penelitian, dimana observasi adalah kegiatan pengamatan yang dilakukan sebelum data yang lebih mendalam didapatkan. Dengan melakukan pengamatan diharapkan peneliti dapat melihat dan mengamati secara langsung pada keadaan yang sebenarnya. Dan peneliti dapat mengetahui secara langsung situasi dan kondisi dari objek yang diteliti.

Observasi dilakukan agar peneliti mendapatkan sendiri informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dengan melakukan pengamatan. Iskandar

menyatakan alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Dalam penelitian kualitatif, metode wawancara menjadi pilihan favorit karena diharapkan bisa mendapatkan data yang diinginkan dengan lebih mendalam sehingga akan dapat lebih mudah diambil kesimpulan dari data yang diperoleh.<sup>5</sup>

Lancarnya kegiatan wawancara tergantung pada kedua belah pihak sebagai pelaku wawancara dimana pewawancara yang memberikan sejumlah pertanyaan kepada terwawancara dan kemudian menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan. Selain itu juga tergantung pada situasi dan kondisi saat wawancara dilakukan, baik tempat, kondisi pewawancara dan terwawancara, waktu pelaksanaan wawancara, dan juga hubungan antara kedua belah pihak.

---

<sup>5</sup>Sugiyono, ibid, h. 231.

wawancara baku terbuka, yaitu wawancara yang menggunakan pertanyaan baku yang disampaikan sama kepada setiap responden baik untuk urutan pertanyaan, cara penyajian, dan kata-kata yang diajukan. Keluwesan munculnya pertanyaan mendalam terbatas tergantung pada kecakapan pewawancara, terbukanya terwawancara, dan situasi wawancara.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara baku terbuka yaitu wawancara yang menggunakan pertanyaan baku yang disampaikan sama kepada setiap responden baik untuk urutan pertanyaan, cara penyajian, dan kata-kata yang diajukan. Keluwesan munculnya pertanyaan mendalam terbatas tergantung pada kecakapan pewawancara, terbukanya terwawancara, dan situasi wawancara karena dengan menggunakan wawancara jenis ini diharapkan data yang diperoleh akan lebih fokus dan terarah. Namun peneliti tetap bisa mengajukan pertanyaan lain yang lebih mendalam yang dapat mendukung data yang diperoleh sesuai dengan kondisi pada saat kegiatan wawancara dilakukan. Diharapkan dengan menggunakan jenis wawancara baku terbuka, fokus penelitian akan didapatkan dengan adanya data-data yang terstruktur.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi menjadi metode pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendorong data yang sudah di peroleh dan mendukung teknik wawancara yang sudah dilakukan. studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode wawancara dalam penelitian kualitatif.

Teknik ini mengumpulkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga dapat mendukung dan membuktikan terhadap suatu masalah. Dokumen ini juga dapat menambah informasi untuk peneliti terutama data-data yang tidak bisa di deskripsikan melalui kata-kata. Dalam penelitian ini dokumen yang akan disajikan berupa dokumen yang terkait dengan penelitian ini yaitu foto yang dihasilkan sendiri oleh peneliti.

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif. analisa dengan menggunakan analisis model interaktif dilakukan melalui tiga prosedur, yaitu:

#### **1. Reduksi Data**

Data yang diperoleh dari lapangan sangatlah banyak, semakin lama peneliti berada di lapangan maka akan semakin banyak data yang didapat. Reduksi data akan memilah data yang didapatkan di lapangan sesuai dengan fokus penelitian sehingga peneliti akan lebih mudah menentukan data-data pokok dan mengambil kesimpulannya.<sup>6</sup>

Reduksi data merupakan analisis yang menajamkan untuk mengorganisasikan data, dengan demikian kesimpulannya dapat diverifikasi untuk dijadikan temuan penelitian terhadap masalah yang diteliti. Karena tujuan utama dari penelitian kualitatif sendiri adalah pada temuan. Kegiatan mereduksi data akan dipandu oleh tujuan penelitian yang

---

<sup>6</sup>Miles dan Huberman, *Analisa Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), h. 18- 20



akan dicapai. Diharapkan data yang telah direduksi oleh peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih jelas. Proses ini akan berlangsung secara terus menerus selama penelitian dilakukan.

## 2. Penyajian Data

Penyajian data penelitian akan membuat data tersusun secara sistematis. Data yang diperoleh dengan banyak dalam penelitian tidak akan dapat dipaparkan secara keseluruhan. Dengan penyajian data, peneliti akan menganalisis mana data yang dapat menjelaskan atau menjawab masalah dalam penelitian. Penyajian data bisa dalam bentuk teks, bagan, jaringan, grafik ataupun matriks dengan menggabungkan informasi yang diperoleh secara padu agar dapat melihat apa yang sebenarnya terjadi dan memudahkan pengambilan kesimpulan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menyajikan data penelitian adalah berbentuk teks naratif.

## 3. Pengambilan Kesimpulan

Kesimpulan dapat menggambarkan sebuah objek yang diteliti dengan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian. Upaya penarikan kesimpulan terus-menerus dapat dilakukan peneliti saat berada di lapangan, saat melakukan penelitian hingga akhir proses penelitian. Penarikan kesimpulan yang bersifat sementara dapat diuji kembali dari data-data di lapangan dengan tujuan kebenaran ilmiah akan dapat diperoleh. Penarikan kesimpulan dapat berupa deskriptif sebagai laporan dalam

penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan sejak awal dan mendukung temuan dalam penelitian. kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan itu sendiri dapat berupa deskripsi atau gambaran terhadap suatu objek.

#### **H. Validasi Data (Triangulasi)**

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang tentunya akan berimbas terhadap akhir dari suatu penelitian. Maka dari itu, dalam proses pengecekan keabsahan data pada penelitian itu harus melalui beberapa teknik pengujian. Adapun teknik yang digunakan dalam pemeriksaan keabsahan data yaitu.<sup>7</sup>

##### **1. Triangulasi**

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, tekniknya dengan pemeriksaan sumber lainnya. Triangulasi yang digunakan peneliti ada 2, yaitu.

---

<sup>7</sup>Lexy J Moleong, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1991 ).h.175.

a. Triangulasi Sumber

Peneliti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informan yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi dan lain sebagainya. Triangulasi sumber yang dipakai yaitu karyawan atau kepala divisi.

b. Triangulasi Metode

Peneliti menggunakan metode yang sama pada peristiwa berbeda atau menggunakan dua atau lebih metode yang berbeda untuk objek peneliti yang sama. Triangulasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang proses rekrutmen sumber daya manusia. Triangulasi dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber yang dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara lalu membandingkan dengan isi dokumen yang terkait.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tentang Latar Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Bank BRIsyariah**

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT Bank BRIsyariah Tbk secara resmi beroperasi. Kemudian PT Bank BRIsyariah Tbk merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. Dua tahun lebih PT Bank BRIsyariah Tbk hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (service excellence) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.<sup>1</sup>

Kehadiran PT Bank BRIsyariah Tbk di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan

---

<sup>1</sup>[www.Brisyariah.Co.Id/Tentang\\_Kami](http://www.Brisyariah.Co.Id/Tentang_Kami) Sejarah. Di Akses Pada Tgl 20 Juli 2019. Pukul 13:30.

masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT Bank BRI Syariah Tbk yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.,. Aktivitas PT Bank BRI Syariah Tbk semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRI Syariah Tbk.

Saat ini PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT Bank BRI Syariah Tbk tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT Bank BRI Syariah Tbk menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. Sesuai dengan visinya, saat ini PT Bank BRI Syariah Tbk merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam

mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.<sup>2</sup>

### **1. Visi dan Misi PT. Bank BRISyariah**

BRISyariah telah memiliki visi, misi dan nilai-nilai budaya kerja sebagai landasan terciptanya budaya unggul Perusahaan dan menjaganya agar tetap fokus pada tujuan yang ingin dicapainya:<sup>3</sup>

#### **a. Visi Bank BRISyariah**

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

#### **b. Misi Bank BRISyariah**

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan Finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

---

<sup>2</sup>[www.Brisyariah.Co.Id/Tentang\\_Kami](http://www.Brisyariah.Co.Id/Tentang_Kami) Sejarah. Di Akses Pada Tgl 20 Juli 2019. Pukul 13:30<sub>2</sub>

<sup>3</sup>[www.Brisyariah.Co.Id/Tentang\\_Kami](http://www.Brisyariah.Co.Id/Tentang_Kami). Visimisi, Di Akses Pada Tgl 20 Juli 2019. Pukul 13:30<sub>2</sub>

## 2. Nilai-Nilai Budaya Kerja

Budaya kerja BRI syariah Menggunkan Prinsip “Pasti Oke” merupakan tuntunan perilaku insani BRI syariah Yang terdiri dari:<sup>4</sup>

- a. Profesional: Kesungguhan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis dan etika yang telah ditentukan.
- b. Antusias: Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja.
- c. Penghargaan Terhadap SDM: Menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya yang optimal sejak perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan saling percaya, terbuka, adil dan menghargai.
- d. Tawakkal: Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh, yang dimanifestasikan melalui upaya yang sungguh-sungguh serta diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.
- e. Integritas: Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.

---

<sup>4</sup> PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah, *Laporan Tahunan Annual Report Menawarkan Kemudahan Hadir Lebih Dekat*, (Jakarta: PT Bank Rakyat Indonesia Syariah, 2013), h.9.

- f. Berorientasi Bisnis: Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berpikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya.
- g. Kepuasan Pelanggan: Memiliki kesadaran sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan.

### **3. Produk-produk PT. Bank BRIsyariah**

Adapun produk PT. Bank BRIsyariah terdiri dari pendanaan dan pembiayaan dengan penjelasan sebagai berikut:<sup>5</sup>

#### a. Tabungan Faedah BRIsyariah iB

##### 1) Deskripsi Produk

Produk simpanan dari BRIsyariah untuk nasabah perorangan yang menginginkan kemudahan transaksi keuangan sehari-hari.

##### 2) Akad

Wadi'ah yad dhamanah

##### 3) Fasilitas / Keunggulan

- (a) Beragam FAEDAH (Fasilitas Serba Mudah)
- (b) Ringan setoran awal Rp. 100.000,-
- (c) Gratis biaya administrasi bulanan
- (d) Gratis biaya Kartu ATM Bulanan
- (e) RINGAN biaya tarik tunai di seluruh jaringan ATM BRI, Bersama & Prima\*)

---

<sup>5</sup>[www.Brisyariah.Co.Id/produkperbankan.php](http://www.Brisyariah.Co.Id/produkperbankan.php), Di Akses Pada Tgl 21 Juli 2019 Pukul 14:00.



- (f) RINGAN biaya transfer melalui jaringan ATM BRI, Bersama &Prima\*)RINGAN biaya Cek Saldo di jaringan ATM BRI, Bersama & Prima\*)
- (g) RINGAN biaya debit di jaringan EDC BRI & Prima\*)
- (h) Dilengkapi pula dengan berbagai fasilitas e-channel berupa SMS Banking/Mobile Banking, Internet Banking. \*) Jika saldo sebelum transaksi lebih besar sama dengan Rp 500.000,- maka diskon 50% untuk biaya transaksi e-channel

b. Tabungan Haji BRI syariah iB

1) Deskripsi Produk

Merupakan produk simpanan yang menggunakan akad Bagi Hasil sesuai prinsip syariah Khusus bagi calon Haji yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH).

2) Akad

Mudharabah Muthlaqah

3) Fasilitas / Keunggulan

- (a) Setoran awal yang RINGAN
- (b) GRATIS biaya administrasi bulanan
- (c) GRATIS asuransi jiwa dan kecelakaan
- (d) Online dengan SISKOHAT (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu) untuk kepastian porsi keberangkatan haji
- (e) Bebas setiap saat menambahkan saldo

- (f) Dapat bertransaksi di seluruh jaringan Kantor Cabang BRISyariah secara online
- (g) Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang Anda dapatkan
- (h) Kemudahan dalam merencanakan persiapan ibadah haji Anda
- (i) Dapat dibukakan untuk anak-anak
- (j) Tersedia pilihan ibadah Haji Reguler dan Haji Khusus.

c. Tabungan Impian BRISyariah iB

1) Deskripsi Produk

Produk simpanan berjangka dari BRISyariah untuk nasabah perorangan yang dirancang untuk mewujudkan impian nasabahnya (kurban, pendidikan, liburan, belanja) dengan terencana memakai mekanisme autodebet setoran rutin bulanan.

2) Akad

Mudharabah Muthlaqah

3) Fasilitas/Keunggulan

- (a) Mendapatkan buku tabungan dan sertifikat asuransi
- (b) GRATIS asuransi hingga Rp. 750 juta

d. Simpanan Faedah BRISyariah iB

1) Deskripsi Produk

Merupakan simpanan dana pihak ketiga dengan akad Mudharabah dimana nasabah sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana, dengan pembagian hasil usaha antara kedua belah pihak

berdasarkan nisbah dan jangka waktu yang disepakati antara Bank dengan Nasabah.

2) Akad

Mudharabah Muthlaqa

e. Simpanan Pelajar (SimPel) BRI syariah iB

1) Deskripsi

SimPel iB kependekan dari Simpanan Pelajar iB adalah tabungan untuk siswa yang diterbitkan secara nasional oleh bank-bank di Indonesia dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik, dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

2) Keunggulan

(a) Setoran awal ringan

(b) Biaya murah

(c) Bebas biaya administrasi

(d) Memperoleh kartu ATM (optional) GRATIS fitur faedah (transaksi melalui ATM melalui jaringan BRI, PRIMA dan, Bersama)

(e) Memperoleh buku Tabungan

f. Giro Faedah Mudharabah BRI syariah iB

1) Deskripsi

Merupakan simpanan investasi dana nasabah pada BRI syariah dengan menggunakan akad Mudharabah Mutlaqah yang penarikannya dapat

dilakukan sesuai kesepakatan dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya, atau dengan pemindahbukuan.

2) Akad

Mudharabah Muthlaqah

3) Fasilitas / Keunggulan :

(a) Dapat bertransaksi di seluruh jaringan Kantor Cabang BRI syariah secara online

(b) Buku cek dan bilyet giro sebagai media penarikan

(c) Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang diterima

(d) Dapat diberikan layanan e-channel berupa Cash Management System (CMS).

g. Deposito BRI syariah iB

1) Deskripsi Produk

Merupakan produk simpanan berjangka menggunakan Akad Bagi Hasil sesuai prinsip syariah bagi nasabah perorangan maupun perusahaan yang memberikan keuntungan optimal

2) Akad

Mudharabah Muthlaqah

3) Fasilitas / Keunggulan

(a) Bagi Hasil yang kompetitif

(b) Dapat dilakukan pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang Anda dapatkan

- (c) Pemindahbukuan otomatis setiap bulan dari bagi hasil yang didapat ke rekening Tabungan atau Giro di BRI Syariah.
- (d) Dapat diperpanjang secara otomatis dengan nisbah bagi hasil sesuai yang berlaku pada saat diperpanjang.
- (e) Dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan

#### h. KPR BRI Syariah iB

KPR BRI Syariah adalah Pembiayaan Kepemilikan Rumah kepada perorangan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan kebutuhan akan hunian dengan menggunakan prinsip jual beli (Murabahah) / sewa menyewa (Ijarah) dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di muka dan dibayar setiap bulan.

#### i. KPR Sejahtera BRI Syariah iB

KPR Sejahtera adalah Produk Pembiayaan Kepemilikan Rumah (KPR iB) yang diterbitkan Bank BRI Syariah untuk pembiayaan rumah dengan dukungan bantuan dana Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP) kepada masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) dalam rangka pemilikan rumah sejahtera yang dibeli dari pengembang (develover). KPR Sejahtera terdiri dari KPR Sejahtera Syariah Tapak untuk pembiayaan rumah sejahtera tapak (landed house) KPR Sejahtera Syariah Susun untuk pembiayaan rumah sejahtera susun (nonlanded house), Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP).

Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan yang selanjutnya disingkat FLPP adalah dukungan fasilitas likuiditas pembiayaan perumahan kepada Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) yang pengelolaannya dilaksanakan oleh Badan Layanan Umum Pusat Pengelolaan Dana Pembiayaan Perumahan Kementerian Perumahan Rakyat melalui Lembaga Perbankan yang sasarannya untuk menurunkan tingkat margin pembiayaan KPR bagi MBR.

j. KKB BRI Syariah iB

1) Deskripsi Produk

Pembiayaan Kepemilikan Mobil dari BRI Syariah kepada nasabah perorangan untuk memenuhi kebutuhan akan kendaraan dengan menggunakan prinsip jual beli (Murabahah) dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di muka dan dibayar setiap bulan

2) Akad

Produk Pembiayaan KKB BRI Syariah iB menggunakan prinsip jual beli (murabahah) dengan akad Murabahah bil Wakalah. Akad Wakalah Adalah akad pelimpahan kekuasaan oleh Bank BRI Syariah kepada nasabah, dalam hal ini Bank BRI Syariah mewakilkan kepada nasabah untuk membeli mobil dari penjual mobil/dealer. Akad Murabahah Adalah akad transaksi jual beli mobil sebesar harga perolehan mobil ditambah dengan margin yang disepakati oleh para

pihak, dimana Bank BRISyariah menginformasikan terlebih dahulu harga perolehan kepada pembeli.

k. Pembiayaan Umrah BRISyariah iB

1) Deskripsi Produk

Setiap muslim pasti merindukan baitullah, sempurnakan kerinduan anda pada Baitullah dengan ibadah Umrah, Pembiayaan Umrah BRISyariah iB hadir membantu anda untuk menyempurnakan niat anda beribadah dan berziarah ke Baitullah.

2) Manfaat

Mewujudkan niat beribadah ke Baitullah melalui ibadah Umrah dengan mudah tenang dan nyaman

l. KMF Purna BRISyariah iB

1) Deskripsi Produk

KMF PURNA iB adalah Kepemilikan Multifaedah fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada para pensiunan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan kebutuhan paket barang atau jasa dengan menggunakan prinsip jual beli (murabahah) atau sewa menyewa (ijarah) dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di muka dan dibayar setiap bulan.

2) Manfaat

(a) Tujuan penggunaan diantaranya biaya untuk pembelian barang :

(b) Perabotan rumah tangga.

(c) Barang elektronik.

- (d) Kendaraan bermotor roda 2 non niaga.
- (e) Renovasi rumah.
- (f) Barang konsumtif lainnya selain tanah/bangunan/mobil yang tidak bertentangan dengan syariah.
- (g) Paket Jasa yang dapat dibiayai KMJ BRIsyariah:
- (h) Paket jasa pendidikan.
- (i) Paket jasa kesehatan.
- (j) Paket jasa wisata muslim.
- (k) Paket jasa lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah
- (l) Take Over pembiayaan multiguna/multijasa dari bank konvensional.

m. KMF Pra Purna BRIsyariah iB

1) Deskripsi Produk

KMF PRA PURNA iB adalah fasilitas pembiayaan kepada para PNS aktif yang akan memasuki masa pensiunan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan kebutuhan paket barang atau jasa dengan menggunakan prinsip jual beli (murabahah) atau sewa menyewa (ijarah) dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di muka dan dibayar setiap bulan sampai memasuki masa pensiunan.

2) Manfaat

- (a) Tujuan penggunaan diantaranya biaya untuk pembelian barang :
- (b) Perabotan rumah tangga.



- (c) Barang elektronik.
- (d) Kendaraan bermotor roda 2 non niaga.
- (e) Renovasi rumah.
- (f) Barang konsumtif lainnya selain tanah/bangunan/mobil yang tidak bertentangan dengan syariah.

n. KMF BRI syariah iB

1) Deskripsi Produk

Kepemilikan Multi Faedah Pembiayaan yang diberikan khusus kepada karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan (barang/jasa) yang bersifat konsumtif dengan cara yang mudah.

2) Akad

Akad pembelian barang) menggunakan akad murabahah wal wakalah. Akad pembelian paket jasa menggunakan akad ijarah wal wakalah.

3) Manfaat

- (a) Tujuan penggunaan diantaranya biaya untuk pembelian barang & Jasa konsumtif lainnya.
- (b) Perabotan rumah tangga.
- (c) Barang elektronik.
- (d) Kendaraan bermotor roda 2 non niaga.
- (e) Barang konsumtif lainnya selain tanah/bangunan/mobil yang tidak bertentangan dengan syariah.:
- (f) Paket jasa pendidikan.

(g) Paket jasa kesehatan.

o. Pembiayaan Kepemilikan Emas

1) Deskripsi Produk

Pembiayaan kepada perorangan untuk tujuan kepemilikan emas dengan menggunakan Akad Murabahah dimana pengembalian pembiayaan dilakukan dengan mengangsur setiap bulan sampai dengan jangka waktu selesai sesuai kesepakatan.

2) Objek Pembiayaan

(a) Emas Batangan 24K bersertifikat PT. Antam

(b) Emas Batangan bersertifikat NON PT. Antam, dengan Berat Jenis  $\geq 19.2$

(c) Emas Batangan tidak bersertifikat, dengan Berat Jenis  $\geq 19.2$

Khusus objek perhiasan, saat ini belum dapat direalisasikan sampai dengan adanya ketentuan tambahan tersendiri yang diatur secara terpisah mengenai besarnya uang muka, mekanisme penaksiran agunan, dan kerjasama dengan toko emas rekanan sebagai pemasok khusus penjualan emas perhiasan.

(d) Untuk emas batangan, pecahan yang ada : 5 gram, 10 gram, 25 gram, 50 gram, 100 gram, dan 250 gram.

p. Qardh Beragun Emas

1) Deskripsi Produk

Pembiayaan dengan agunan berupa emas, dimana emas yang diagunkan disimpan dan dipelihara oleh BRIS selama jangka waktu

tertentu dengan membayar biaya penyimpanan dan pemeliharaan atas emas.

2) Manfaat Pembiayaan

- (a) Membiayai keperluan dana jangka pendek / kebutuhan mendesak, serta tidak dimaksudkan untuk tujuan investasi.
- (b) Sebagai pembiayaan kepada golongan nasabah Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana dimaksud di dalam UU No. 20 Tahun 2008.
- (c) Keperluan lainnya yang jelas dan sesuai syariah.
- (d) Objek Gadai
- (e) Emas batangan bersertifikat Antam/Non Antam
- (f) Emas Perhiasan minimal 16 Karat
- (g) Berat Emas baik batangan atau perhiasan minimal 2 gram

q. Mikro BRISyariah

1) Jenis pembiayaan mikro BRISyariah

- (a) Mikro 25 iB
- (b) Mikro 75 iB
- (c) Mikro 200 iB

2) KUR

Skema pembiayaan mikro BRISyariah menggunakan akad Murabahah (jual beli), dengan tujuan pembiayaan untuk modal kerja, investasi dan konsumsi (setinggi-tingginya 50 % dari tujuan produktif nasabah). Pembiayaan mikro ini diperuntukkan bagi wira usaha dan

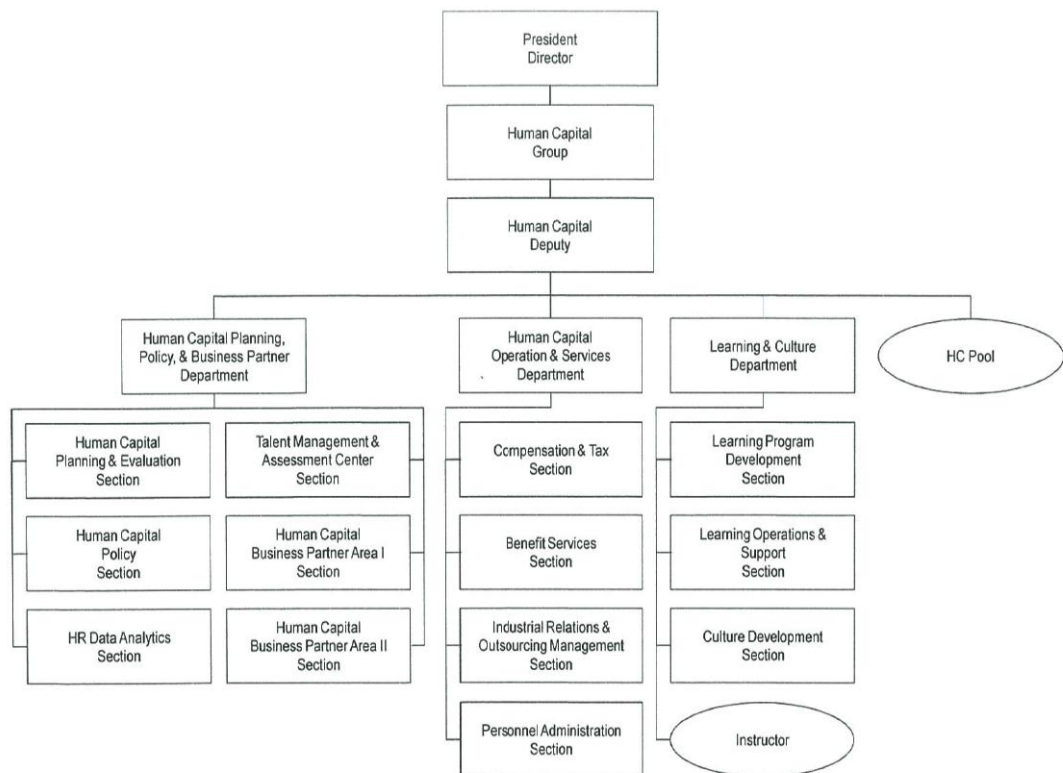
atau pengusaha dengan lama usana minimal 2 tahun untuk produk pembiayaan Mikro, dan minimal 6 bulan untuk pembiayaan KUR.

#### 4. Struktur Organisasi PT. Bank BRI Syariah

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT. Bank BRI Syariah

STRUKTUR ORGANISASI  
HUMAN CAPITAL GROUP

Lampiran 1.a  
NO.KEP.B 019-PDR/04-2017



Catatan:  
HR : Human Resource

*W & ft 8-9/17*

Sumber: *PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah struktur organisasi HCD Head*

## B. Temuan Penelitian

Kesejahteraan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam segi materil maupun non materil. Dalam hal ini perusahaan harus selalu memperhatikan aspek kesejahteraan tenaga kerja demi berlangsungnya efesiensi dalam bekerja guna memberikan kontribusi penuh terhadapn perusahaan yang berujungkan tingkat provit/laba perusahaan meningkat dengan baik. Jika pekerja baik itu tetap, kontrak bahkan *outsourcing* bekerja dengan kesejahteraan yang sudah dicukupi maka oleh itu kemungkinan hasil yang dicapai pun bisa melebihi target yang ditetapkan perusahaan sehingga dampak yang akan didapatkan oleh tenaga kerja bisa berupa kenaikan pangkata dan bonus/*reward*.<sup>6</sup>

### 1. Kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* ditinjau dari materil dan non materil

Menentukan kualifikasi terkait dengan materil dan non materil bagi tenaga kerja baik tetap, kontrak bahkan *outsourcing* merupakan langkah awal yang harus dapat dipenuhi oleh perusahaan, karena ini menyangkut dengan kinerja yang akan dikontribusikan oleh tenaga kerja tersebut terhadap perusahaan. Maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung kepada kinerja pekerja, apabila kebutuhan materil dan non materil sudah dipenuhi oleh perusahaan maka pekerja pun akan dengan senang hati bekerja tidak ada hambatan maupun tekanan dalam bekerja, sebaliknya jika hak dan kewajiban pekerja tidak

---

<sup>6</sup>Feri Ferdiansyah, Supervisor of Administration Staff, *Wawancara Pribadi*, Menara Jamsostek, 21 Juli 2019

dipenuhi maka pekerja akan merasa tidak nyaman bekerja diperusahaan tersebut. Dalam hal ini PT. Bank BRISyariah sudah sangat memperhatikan aspek tersebut baik berupa materil seperti gaji dan insentif lain nya maupun non materil seperti fasilitas yang disediakan seperti arena olah raga dan sebagainya.<sup>7</sup>

Perusahaan memberikan kebutuhan materil dan non materil kepada seluruh tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan surat perjanjian antara perusahaan dengan perusahaan pemberi sarana sumber daya manusia eksternal (perusahaan jasa/vendor). Dimana upah yang diterima tenaga kerja *otsourcing* sudah sepadan dengan apa yang dikerjakan. Tidak hanya sampai disitu saja perusahaan pun memberikan insentif/bonus tambahan kepada tenaga kerja *outsourcing* seperti halnya insentif hari raya, sistem manajemen kinerja (SMK) dan jaminan kesehatan dan hari tua.<sup>8</sup>

## **2. Upaya PT. Bank BRISyariah dalam mensejahterakan tenaga kerja *outsourcing***

Untuuk mensejahterakan tenaga kerja *outsourcing* perusahaan memperbolehkan pekerja *outsourcing* untuk menambah jam kerja (lembur) hal ini tercantum dalam Peraturan Perusahaan (PP) pasal 21 tentang “Waktu Kerja Lembur” dijelaskan didalam nya bahwa

---

<sup>7</sup>Feri Ferdiansyah, Supervisor of Administration Staff, *Wawancara Pribadi*, Menara Jamsostek, 21 Juli 2019

<sup>8</sup>Feri Ferdiansyah, Supervisor of Administration Staff, *Wawancara Pribadi*, Menara Jamsostek, 21 Juli 2019

karyawan boleh melaksanakan kerja lembur maksimum sehari 3 jam dan 14 jam perminggu.<sup>9</sup>

Perusahaan akan mengangkat tenaga kerja *outsourcing* menjadi kontrak bahkan menjadi karyawan tetap dengan melihat kinerja tenaga kerja *outsourcing* tersebut. Apabila memenuhi syarat dan lulus kualifikasi serta kompetensi sesuai yang dibutuhkan perusahaan. Seperti lulus psikotes dan test wawancara dengan atasan maka besar kemungkinan akan diangkat menjadi karyawan kontrak di perusahaan tersebut bahkan bisa menjadi karyawan tetap.<sup>10</sup>

Tenaga kerja *outsourcing* pun berhak mengikuti pelatihan/*trainee*, pendidikan dan pengembangan karyawan yang sudah disediakan oleh perusahaan, seperti pelatihan diklat *Enhancement* untuk AO/AOM Sejabodetabek dan lain sebagainya.

Beban tenaga kerja *outsourcing* dibedakan dengan beban tenaga kerja kontrak bahkan tetap, hal ini dikarenakan takutnya informasi rahasia tentang perusahaan disebarluaskan tanpa adanya persetujuan/sepengetahuan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan citra/reputasi perusahaan menurun. Oleh sebab itu tingkat beban kerja harus dibedakan guna untuk menjaga kerahasiaan perusahaan.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Peraturan perusahaan BRISyariah 2018-2020 pasal 21 tentang waktu kerja lembur

<sup>10</sup>Feri Ferdiansyah, Supervisor of Administration Staff, *Wawancara Pribadi*, Menara Jamsostek, 21 Juli 2019

<sup>11</sup>Feri Ferdiansyah, Supervisor of Administration Staff, *Wawancara Pribadi*, Menara Jamsostek, 21 Juli 2019

Beban tenaga kerja *outsourcing* biasanya hanya mengurus administrasi baik itu surat masuk yang ditujukan oleh perusahaan lain untuk perusahaan PT. BRIsyariah maupun surat yang ditujukan perusahaan lain. Sama halnya dengan Pramubakti, *Cleaning Service* dan *Office Boy*.<sup>12</sup>

Berbeda dengan beban tenaga kerja kontrak bahkan tetap, karena notabennya tenaga kerja *outsourcing* hanya pekerja yang ditugaskan di perusahaan yang kekurangan tenaga kerja maka dari itu perusahaan harus berhati-hati menempatkan tenaga kerja *outsourcing* agar kerahasiaan perusahaan tetap terjaga.<sup>13</sup>

### **3. Keuntungan dan kerugian dalam mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing***

Banyak sekali perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja eksternal (*outsourcing*), baik perusahaan yang bergerak dibidang keuangan maupun non keuangan/jasa. Hal ini karena untuk mengefesienkan waktu dalam perekrutan. Karena pihak perusahaan menyerahkan sepenuhnya kepada pihak yang menyediakan jasa (vendor) dalam proses rekrutmen.

Adapun dalam perekrutan tenaga kerja *outsourcing* pasti memiliki keuntungan dan kerugian yang akan didapat oleh perusahaan.

---

<sup>12</sup>Feri Ferdiansyah, Supervisor of Administration Staff, *Wawancara Pribadi*, Menara Jamsostek, 21 Juli 2019

<sup>13</sup>Feri Ferdiansyah, Supervisor of Administration Staff, *Wawancara Pribadi*, Menara Jamsostek, 21 Juli 2019



Dalam hal ini keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan antara lain yaitu :

- 1) Efisiensi waktu, sebab proses rekrutmen semuanya diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan penyedia jasa (vendor)
- 2) Mengisi kekosongan tenaga kerja sesuai dengan formasi yang ditetapkan oleh perusahaan
- 3) Efisiensi biaya.

Begitu pun dengan kerugian yang didapat perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* antara lain :

- 1) Attitude, maner dan tanggung jawab individu tenaga kerja terkadang kurang dapat menyesuaikan dengan budaya kerja perusahaan
- 2) Bisa berhenti kapan saja tanpa harus membayar denda ikatan kontrak.<sup>14</sup>

Dalam hal hambatan mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* ini tidak ada dikarenakan dari tahap awal proses rekrutmen dilakukan sepenuhnya oleh pihak yang menyediakan jasa/vendor. Pihak perusahaan hanya langsung menerima pekerja yang sudah di siapkan oleh perusahaan yang menyediakan jasa.

---

<sup>14</sup>Feri Ferdiansyah, Supervisor of Administration Staff, *Wawancara Pribadi*, Menara Jamsostek, 21 Juli 2019

### C. Pembahasan Temuan Penelitian

Kesejahteraan merupakan tolak ukur paling utama untuk menentukan nama baik perusahaan. Jika suatu perusahaan sudah memenuhi kebutuhan baik berupa materil dan non materil pekerja maka perusahaan tersebut akan dipandang bagus dimata publik. Oleh karena itu untuk meningkatkan kesejahteraan maka aspek yang paling utama adalah dengan meningkatkan pendapatan, semakin besar pendapatan maka semakin besar peluang kesejahteraan dapat dipenuhi.

Kesejahteraan di PT. Bank BRISyariah jika dilihat dari segi kebutuhan hidup sudah mencukupi baik itu gaji yang mengikuti upah minimum regional (UMR) wilayah, tunjangan hari tua seperti DPLK dan tunjangan Premium. Tidak hanya dari segi materil saja, akan tetapi perusahaan menyediakan sarana prasarana yang dijadikan wadah untuk menyelurkan hobi karyawan, diantaranya adanya latihan futsal rutin yang diadakan oleh PT Bank BRISyariah, adanya fasilitas untuk bermain tenis meja, latihan rutin futsal dan lain sebagainya untuk mengisi kesenjangan para karyawan dan lain sebagainya

PT. Bank BRISyariah juga memberikan apresiasi/reward kepada karyawan *outsourceing* apabila karyawan tersebut berprestasi/memiliki tanggung jawab dan komitmen yang bagus untuk memajukan perusahaan. Adapun reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan berprestasi bisa berupa pemberian gaji tambahan (bonus 1x gaji), kenaikan gaji bahkan bisa menjadi karyawan under BRISyariah (kontrak). hal ini

ditujukan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat mengemban tugas yang telah diamanahkan perusahaan kepada karyawan.

Di PT. Bank BRI syariah Penyedia jasa/vendor yang dipakai oleh perusahaan terdiri dari 4 vendor yaitu : PKSS, BDP, BKS dan ISS. Dari data pegawai *outsourcing* bulan Agustus 2019 menunjukkan jumlah pekerja PKSS Sebanyak 248 yang terdiri karyawan driver sebanyak 175 dan administrasi sebanyak 73. BDP sebanyak 981 yang terdiri dari karyawan security sebanyak 663 dan pramubakti sebanyak 318. BRIKS sebanyak 52 terdiri dari *cleaning service* dan yang terakhir ISS sebanyak 32 yang terdiri dari AC dan OS. Ditambah petugas jaga kantor sebanyak 414 Jadi jumlah keseluruhan pegawai *outsourcing* pada bulan agustus 2019 sebanyak 1727. jumlah ini akan terus meingkat seiring dengan keperluan perusahaan dalam mengisi kekosongan perusahaan.

Pemilihan vendor tersebut dengan memalu proses pitching atau tender dari beberapa perusahaan yang menyediakan jasa dan dilihat dari kinerja perusahaan tersebut menciptakan tenaga kerja yang handal dan profesional, dengan masa jabatan kontrak 2 tahun dan dapat diperpanjang sesuai keputusan direksi.

**FORMASI KARYAWAN OUTSOURCE EXISTING POSISI Agustus 2019**

NO	PEKERJAAN	PERUSAHAAN	JUMLAH
1	SATPAM	PT. BDP	663
2	PRAMUBAKTI	PT. BDP	318
3	DRIVER	PT. PKSS	175
4	ADMIN	PT. PKSS	73
5	CLEANING SERVICE	PT. BRIKS	52
6	SATPAM MUIS	PT. ISS	16
7	CLEANING SERVICE MUIS	PT. ISS	16
		<b>TOTAL</b>	<b>1313</b>
	PETUGAS JAGA KANTOR @KCP = 2 orang	PT. BDP	414

Sumber : PT. Bank BRISyariah HCOS 01 Agustus 2019

Adapun dalam perekrutan tenaga kerja *outsourcing* pasti memiliki keuntungan dan kerugian yang akan didapat oleh perusahaan. Dalam hal ini keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan antara lain yaitu :

1. Efisiensi waktu, sebab proses rekrutmen semuanya diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan penyedia jasa (vendor)
2. Mengisi kekosongan tenaga kerja sesuai dengan formasi yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Efisiensi biaya.

Begitu pun dengan kerugian yang didapat perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* antara lain :

1. Attitude, maner dan tanggung jawab individu tenaga kerja terkadang kurang dapat menyesuaikan dengan budaya kerja perusahaan
2. Bisa berhenti kapan saja tanpa harus membayar denda ikatan kontrak.

Dalam hal hambatan mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* ini tidak ada dikarenakan dari tahap awal proses rekrutmen dilakukan sepenuhnya oleh pihak yang menyediakan jasa/vendor. Pihak perusahaan hanya langsung menerima pekerja yang sudah di siapkan oleh perusahaan yang menyediakan jasa.

Tenaga kerja *outsourcing* bisa berkesempatan diangkat menjadi karyawan kontrak bahkan menjadi tetap dengan pertimbangan atasan. Jika kinerja pekerja *outsourcing* sangat teladan dan trampil dalam menyelesaikan problem maka besar kemungkinan tenaga kerja *outsourcing* patut untuk diapresiasi dengan kenaikan pangkat menjadi karyawan kontrak.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dibahas dan dijabarkan, maka dari itu penulis dapat mengambil kesimpulan dari skripsi ini adalah:

1. Tingkat kesejahteraan baik materil dan non materil di PT. Bank BRI syariah sudah mencukupi bagi karyawan *outsourcing*, dilihat dari segi upah dan fasilitas yang memadai oleh perusahaan untuk karyawan.
2. Upaya yang dilakukan oleh PT. Bank BRI syariah dalam mensejahterakan karyawa *outsourcing* sudah sangat optimal dikarenakan banyaknya tunjangan dan fasilitas yang memadai yang diberikan kepada karyawan.
3. Keuntungan yang didapat perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* antara lain: efisiensi waktu, mengisi kekosongan tenaga kerja dan efesiensi biaya. Sedangkan kerugian mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* antara lain: attitude, maner dan tanggung jawab yang kurang dan bisa berhenti kapan saja.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diajukan dari hasil penelitian diatas sebagai berikut :

1. Bank BRI syariah harus terus meningkatkan kesejahteraan baik itu untuk pekerja tetap, kontrak maupun *outsourcing* guna untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam berkontribusi untuk perusahaan.
2. Memfasilitasi perusahaan dengan fasilitas yang dapat digunakan oleh para pekerja.
3. Meningkatkan pendapatan pekerja dan mempercepat jenjang karier pekerja.

## Daftar Pustaka

- Adi Isbandi Rukminto, *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Jakarta: FISIP UI Press, 2004.
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Frida, Ika, *Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta: Badan Penerbit FHUI, 2004.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kedua BPFE, 2001.
- Huda, Miftachul, *Ilmu Kesejahteraan Sosial (Paradigma dan Teori)*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2012.
- Indrajit, Richardus Eko, dan Richardus Djoko Pranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- Manululang, Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998.
- Merchant, Van der Stede, *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Insentif*, Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Said, Ali dkk, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2016.
- Sudarsono, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi, Yogyakarta: PT. Ekonosia, 2004

Sonny, Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Suwiknyo, Dwi, *Jasa-jasa Perbankan Syariah*, Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar, 2010.

Suwondo, Chandra, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta: Elex Media Komputindo, Cet. II, 2003.

Sumber Lain:

<http://www.brisyariah.co.id>

<http://www.panmohamadfaiz.com>

Julianti, Lis, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015.

Khafidhoh, Siti, *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda*, E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomer 3.

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol 17 No 6, Tahun 2011.

Undang – Undang No 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

UU Nomor 13 tahun 2013 tentang *Ketenagakerjaan*

[www.pkss.co.id](http://www.pkss.co.id).



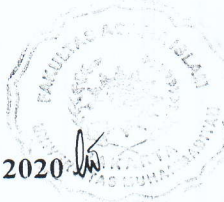


## LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

HARI MUBAROK

Nama Mahasiswa : 2015570031  
No. Pokok :  
Judul Skripsi : *Pengetahuan Santri Riyadhul Bilagoh tentang Produk BMT Mekar Da'wah.*

Pembimbing : Bapak Busahdiar, M.A.  
Tgl. Berakhir : 9 Februari s.d. 9 Agustus 2019  
10 Agustus 2019 s.d. 10 Februari 2020



No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
1.	23-2-2019	Judul	Disevikanan dg masalah di lapangan	
2.	9-3-2019	Bab I	Pendahuluan latar belakang masalah	
3.	2	Bab II	Tambahan referensi terkait	
4.	25/5 2019	Bab III	Perluasan instrumen penelitian	
5.	6/7 2019	Bab IV	Tambaran lain lain wawancara dan observasi	
6.	8/8 2019	Bab V	Sevikanan dg Rumusan Masalah	

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
7.	31/8 2019	Frustrasi	Sedih banget!	

- Catatan :
1. Lembar konsultasi ini agar dibawa dan diserahkan/diminta paraf dari pembimbing setiap konsultasi.
  2. Topik permasalahan diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan.
  3. Lembar konsultasi ini harus diserahkan ke Fakultas ketika melakukan pendaftaran ujian skripsi.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**STATUS : BERAKREDITASI**

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan  
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>  
E-mail : [faiumj@gmail.com](mailto:faiumj@gmail.com). Kode Pos 15419

Nomor : 25/F.6-UMJ/II/2019

Jakarta, 4 Jumadil Akhir 1440 H

Lamp : 1 (satu) bundel

9 Februari 2019 M

Hal : *Bimbingan Skripsi Mahasiswa*

Yth.

Bapak Busahdiar, M.A.

Dosen Pembimbing Skripsi

Fakultas Agama Islam UMJ

di

tempat

*Assalamu'alaikum W.W.*

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak untuk menjadi pembimbing penulisan skripsi bagi mahasiswa :

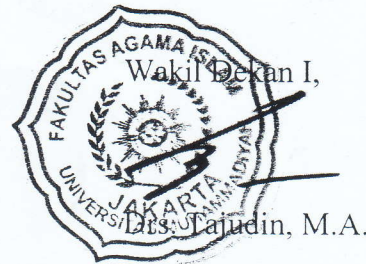
Nama : HARI MUBAROK  
Nomor Pokok : 2015570031  
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah  
Jenjang : Strata Satu (S1)  
Judul : *Pengetahuan Santri Riyadhul Bilagoh tentang Produk BMT Mekar Da'wah.*

Bersama ini dilampirkan proposal penulisan skripsi yang masih bersifat sementara dan perlu penyempurnaan. Kami mengharapkan agar proses bimbingan dapat diselesaikan paling lama 6 (enam) bulan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik Bapak kami ucapkan terimakasih.

*Wabillahittaufiq Walhidayah*

*Wassalamu'alaikum W.W.*



Tembusan:

1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Yth. Ketua Program Studi MPS
3. Arsip

Lampiran 2

