

## ANALISIS PENERAPAN OUTSOURCING PADA BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH MAKASSAR

Fadhillah Ramadhani<sup>1)</sup> Andi Mappatempo<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: ramadhanifadillah73@yahoo.co.id

<sup>2)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: tomdirga72@gmail.com

### Abstract

*This research aims to discuss the application of outsourcing Bank Sulselbar Makassar Sharia Branch. Using qualitative approach data collection through in-depth interviews with the number of informants 7 people. The results showed that the application of outsourcing is going well. This can be seen from the indicators used as a reference in the application of outsourcing. These indicators are outsourcing planning, strategy selection, cost analysis, employer selection, negotiation stage, resource transition and relationship management. From these indicators in general it has been well applied. However, there are still some shortcomings in the application of outsourcing, namely from the provision of guarantees and payroll of outsourcing employees. The application of outsourcing is running well due to the supervision carried out by external parties and internal parties.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Outsourcing, and Outsourcing Implementation.*

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk membahas mengenai penerapan outsourcing Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. Menggunakan pendekatan kualitatif Pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan jumlah informan 7 orang. Hasil Penelitian menunjukkan penerapan outsourcing ini berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari indikator-indikator yang digunakan sebagai acuan dalam penerapan outsourcing. Indikator-indikator tersebut yaitu perencanaan outsourcing, pemilihan strategi, analisis biaya, pemilihan pemberi kerja, tahap negosiasi, transisi sumber daya dan pengelolaan hubungan. Dari indikator tersebut secara umum telah diterapkan dengan baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa kekurangan dalam penerapan outsourcing ini, yaitu dari dalam pemberian jaminan dan penggajian karyawan outsourcing. Penerapan outsourcing ini berjalan dengan baik di karenakan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pihak eksternal dan pihak internal.*

**Kata Kunci :** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Outsourcing, dan Penerapan Outsourcing.*

## 1. PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi persaingan antar perusahaan barang maupun jasa mulai terasa semakin ketat. Seluruh perusahaan berlomba-lomba memberikan pelayanan serta produk-produk yang berkualitas tinggi agar *customer* selalu bertambah dan perusahaan mendapatkan keuntungan yang tinggi. Begitu juga perusahaan-perusahaan di Indonesia dari waktu ke waktu terus mengembangkan, meningkatkan kualitas hasil produksinya dengan peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan kaya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno,2009:1)

Sistem *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau butuh yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain itu dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (Suparno: 150).

Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya tentang Outsourcing. Hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah diantara tingkat pekerja. Karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nissa ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (32)

*Dan janganlah kalian iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kalian lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (surat An-Nissa ayat 32)*

Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Kedudukan tenaga kerja dewasa ini sangat penting artinya bagi pembangunan bangsa Indonesia. Dasarnya sudah diberikan oleh pendiri bangsa Indonesia. Dasarnya sudah diberikan oleh pendiri bangsa Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa, setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pengaturan Tentang *Outsourcing* merujuk pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-undang tersebut memang tidak disebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Namun demikian, berdasarkan ketentuan pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Setelah dilihat dari pemaparan diatas berkaitan dengan masalah hukum tersebut, Islam tidak menutup kajian tentang permasalahan yang berkaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan. Islam berpandangan bahwa modal tidak dapat menghasilkan laba tanpa adanya seorang pekerja (buruh). Motivasi seseorang bekerja atau berusaha acapkali berasal dari keyakinan yang dia miliki

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Berkaitan dengan pengertian manajemen, Mary parker Follet dalam Handoko menjelaskan bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dilakukan (Handoko, 2001:3). Manajemen mempunyai pengertian yang lebih luas lagi tetapi definisi tersebut memberikan gambaran bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah:13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”. (surah Al-Jatsiyah:13).

## b. Outsourcing

Dalam *competence core race* saat ini menutup setiap perusahaan agar secara terus menerus melakukan berbagai terobosan-terobosan baru untuk menjaga dan mempertahankan daya saingnya. Untuk dapat mempertahankan daya saing, salah satu solusinya yaitu strategi *outsourcing*. Berikut penjelasan lebih dalam mengenai alasan penggunaan *outsourcing*, manfaat *outsourcing*, tipe-tipe *outsourcing*, dan metodologi *outsourcing*.

### a) Definisi *outsourcing*

Alih daya adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu. Penyerahan kegiatan, tugas ataupun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Ada dua macam jenis alih daya (Yasar, 2011:5-6).

### b) Alasan Penggunaan Outsourcing

Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi sebuah perusahaan untuk melakukan strategi *outsourcing* dalam hal pemenuhan kebutuhannya akan karyawan, disamping tetap menjalankan proses rekrutmen secara konvensional untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan tetap. Beberapa hal yang menjadi alasan pelaksanaan strategi ini adalah (Indrajit & Djokopranoto, 2003:7-8):

- Meningkatkan fokus perusahaan, dengan lebih berkonsentrasi kepada *core business*
- Memanfaatkan kemampuan kelas dunia, yakni keunggulan kompetitif mitra *outsourcer*
- Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*, yakni dengan melakukan perbaikan pada *core business*-nya
- Membagi risiko, dengan membagi investasi kepada mitra *outsourcer* untuk melakukan aktivitas tertentu
- Sumberdaya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain, yakni yang lebih berkaitan dengan *core competence*
- Memungkinkan tersedianya dana capital, sebagai selisih sumberdaya yang dapat dihemat untuk selanjutnya dialokasikan ke *core business*.

### c) Manfaat *Outsourcing*

Salah satu perangkat pasar yang dapat memaksimalkan profit adalah *outsourcing*. Dengan berbagai kemungkinan keuntungan yang dicapai, banyak perusahaan sekarang ini mengadopsi strategi bisnis ini; memaksimalkan keuntungan dan meminimalisasi kerugian. Namun demikian, keuntungan *outsourcing* sesungguhnya tidak hanya berkulat pada biaya. Berikut beberapa keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan yang melakukan strategi bisnis ini (Priambada, 2008:74-76):

- Dengan melimpahkan hal-hal operasional pada pihak lain (dalam hal ini perusahaan *outsourcing*), perusahaan dapat meningkatkan fokus bisnisnya (*Core business*). Ini berkaitan dengan efisiensi kerja.
- *Outsourcing* membuat risiko operasional perusahaan dapat terbiasa kepada pihak lain. Risiko operasional adalah kemungkinan kehilangan yang diakibatkan oleh proses kerja internal yang tidak akurat atau salah, karena problem personalia, karena sistem-sistem atau kejadian-kejadian eksternal yang merugikan.
- Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain. Ini akan membawa dampak baik pada perusahaan pemesan pekerja *outsourcer*, karena pekerja tetap perusahaan bisa memfokuskan diri pada pekerjaan khusus mereka, dan karena itu memiliki lebih banyak waktu untuk berkonsentrasi pada kewajiban mereka masing-masing, sehingga dapat meningkatkan kemampuan yang dapat membantu perusahaan mereka mencapai targetnya.
- Mengurangi biaya pengeluaran (*capital expenditure*) karena dana yang sebelumnya dipergunakan untuk investasi, bisa difungsikan sebagai biaya operasional.

- Perusahaan dapat mempekerjakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih, sehingga hampir pasti kompeten dalam bidangnya.
- Mekanisme kontrol, dengan demikian, menjadi lebih baik, dikedua belah pihak. Baik bagi perusahaan pengguna *outsourcing* maupun perusahaan *outsourcing* itu sendiri.  
Manfaat-manfaat dari *outsourcing* ini dapat terwujud dengan baik apabila pelaksanaan dan penerapan *outsourcing* dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada.

d) Metodologi *Outsourcing*

Langkah-langkah ini dilakukan sesudah ada keputusan untuk melakukan *outsourcing*. Langkah-langkah ini tentu saja bukan suatu ketentuan yang mutlak harus dilakukan tetapi sekedar pedoman yang dapat digunakan secara kurang lebih berurutan yang dikumpulkan dari hasil survei pelaksanaan di sejumlah perusahaan yang melakukan *outsourcing*. Dalam pelaksanaan tentu saja perlu disesuaikan dengan kondisi dan jenis perusahaan yang akan melakukan *outsourcing* tersebut. Tidak hanya itu, karena dalam banyak hal, langkah-langkah tersebut justru perlu dilakukan secara bersamaan atau paralel (Indrajit & Djokopranoto, 2003:15).

1) Perencanaan *Outsourcing*

Perencanaan *outsourcing* terdiri dari menentukan objektif, pembentukan tim, perencanaan jadwal kegiatan dan perencanaan waktu kegiatan, pemilihan konsultan apabila diperlukan dan sebagainya, pokoknya sekitar manajemen *outsourcing* (Indrajit & Djokopranoto, 2003: 16).

2) Pemilihan Strategi

Kegiatan pemilihan strategi ini merupakan kegiatan yang sangat penting, karena pemilihan strategi yang keliru dapat menimbulkan kegagalan atau sekurang-kurangnya ketidaklancaran dalam melakukan *outsourcing*, tetapi juga berlaku sebaliknya, yaitu bahwa pemilihan strategi yang tepat dapat memperlancar suksesnya proses *outsourcing*. Beberapa kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemilihan strategi ialah antara lain: memilih struktur organisasi, menentukan kompetensi utama, melakukan restrukturisasi dan pemaduan antara *outsourcing* dan strategi (Indrajit & Djokopranoto, 2003:20).

3) Analisis Biaya

Analisis biaya adalah kegiatan pendataan biaya-biaya utama dari kegiatan yang di*outsourc*ekan, baik sebelum dan setelah *outsourcing*, kemudian dilakukan analisis, apakah ada perbaikan atau tidak, kalau ada cukup berarti atau tidak dan sebagainya. Oleh karena itu ada beberapa langkah yang perlu dilakukan, yaitu (Indrajit & Djokopranoto, 2003:24):

- Menentukan kelompok biaya yang paling signifikan.
- Menghitung biaya tiap-tiap kelompok sebelum *outsourcing*
- Menghitung biaya tiap-tiap kelompok sesudah *outsourcing*
- Melakukan analisis.

4) Pemilihan Pemberi Jasa

Pemilihan pemberi jasa (*service provider*) merupakan langkah selanjutnya dalam proses *outsourcing*. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam tahapan ini ialah (Indrajit & Djokopranoto, 2003:250):

- Sumber Pemberi Jasa
- Referensi dari perusahaan lain
- Asosiasi industri bersangkutan
- Dengan cara tender
- Referensi konsultan
- Dari pembicara atau peserta seminar *outsourcing*
- Dari *internet web*
- Dari majalah mengenai perdagangan, dan sebagainya.

5) Tahap Negosiasi

Sampai sekarang, tahapan ini masih pada persiapan ke dua belah pihak dan pemilihan calon pemberi jasa. Tahap selanjutnya adalah pembicaraan mengenai jasa dan persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang dapat ditawarkan oleh pemberi jasa menuju pada suatu titik persetujuan, dalam suatu proses negosiasi. Beberapa hal yang penting dalam proses negosiasi antara lain ialah hal-hal yang perlu dinegosiasikan, negosiasi mengenai prinsip-prinsip, perencanaan

negosiasi, temu muka, prinsip-prinsip keadilan, dan pembuatan kontrak (Indrajit & Djokopranoto, 2003:26-27).

#### 6) Transisi Sumber Daya

Pada masa ini, pihak manajemen, terutama yang menangani implementasi *outsourcing* melakukan sosialisasi tentang pelaksanaannya kepada pihak internal perusahaan, terutama kepada unit kerja yang masuk kedalamnya karyawan *outsourc*e sebagai karyawan baru (Yasar, 2008:37).

#### 7) Pengelolaan Hubungan

Hubungan kerjasama ini dapat berbentuk diskusi diantara kedua belah pihak tentang berbagai isu operasional dan meninjau hasil kinerja yang telah dicapai. Untuk membangun hubungan kerjasama yang efektif, maka perusahaan dapat diwakili oleh seseorang *relationship manager* yang ditunjuk resmi oleh perusahaan dan bertanggungjawab atas komunikasi dengan mitra *outsourc*e (Yasar, 2008:37).

#### e) Hubungan Kerja Dalam *Outsourcing*

Hubungan kerja antara *vendor*, pegawai *outsourcing*, dan perusahaan pengguna *outsourcing*. Pada situasi tersebut perusahaan yang menggunakan jasa *Outsourcing* melakukan kerjasama dengan *vendor* terkait. Kerjasama tersebut diantaranya dalam menentukan gaji pegawai, menentukan hak-hak pegawai, menentukan kewajiban-kewajiban pegawai, kriteria pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan sebagainya. Setelah *vendor* dan perusahaan pengguna jasa menyetujui perjanjian kerjasama tersebut, maka *vendor* memberikan pegawai-pegawai yang sekiranya memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan agar dapat langsung memulai pekerjaannya. Jika terdapat suatu masalah atau *complain* yang disebabkan oleh pegawai *outsourcing* tersebut, maka yang bertanggung jawab bukanlah perusahaan pengguna jasa *outsourcing* melainkan *vendor* yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*.

#### f) Outsourcing Dalam Islam

Dalam Islam sendiri memang belum di temukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang outsourcing. Tetapi jika kita telaah lebih jauh tentang konsep syirkah dan ijarah. Hubungan antara perusahaan outsourcing dengan pihak pengguna jasa, diqiyaskan dalam bentuk syirkah dan hubungannya antara perusahaan outsourcing dengan para pekerjanya diqiyaskan dalam bentuk ijarah. Dalam sistem outsourcing, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja menyediakan para pekerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan kerja tetapi tidak memiliki tenaga kerjanya, maka ia bekerja sama dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber hukum Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan al-Qur'an dan sunnah nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya.

Allah SWT menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an Surat At Taubah: 105

يٰۤاَعْمَلُوْا۟ اَوْ قُلُوبِكُمْۙ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَّرَسُوْلُهُۥ عَلٰكُمْۙ اِنَّهٗۙ فَسِيْرٌ  
تَّعْمَلُوْنَۙ كُنْتُمْۙ بِمَاۙ فَيُنَبِّئُكُمْۙ وَالشَّهَادَةُۙ الْغَيْبِۙ عَلِيْمٌ

yang artinya: “ Dan katakanlah:” Bekerjalah kamu,maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah:105)

Dalam surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada ayat ini yang terpenting ialah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar,maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

يُظَلْمُوْنَ لَا وَهْمَۙ اَعْمَلُوْهُمْۙ وَلِيُوَفِّيْهِمْۙ عَمَلًاۙ مِّمَّاۙ دَرَجٰتٍۙ وَلِكُلِّۙ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Al Ahqaf: 19)

Maksud ayat di atas adalah upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, untuk itu upah yang dibayarkan pada masing–masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Dengan demikian jika seseorang tidak bekerja maka tidak dibayar dan jika

seorang melakukan pekerjaan dengan giat maka akan dibayar lebih dari pada pekerja yang melakukan pekerjaan ringan.

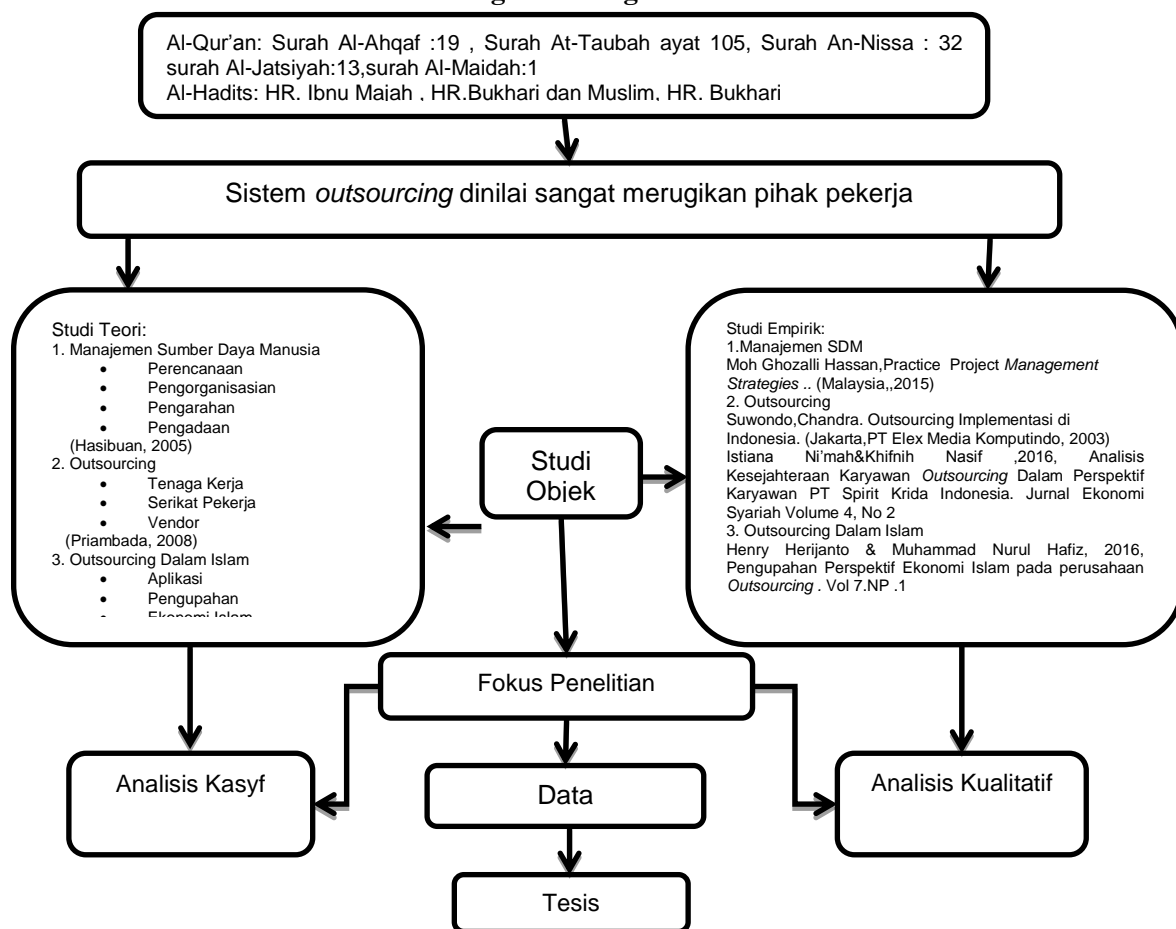
Hadits Riwayat Ibnu Majah, artinya “*Dari Ibn Umar RA berkata, Rasulullah bersabda: “ Berikan Kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya Kering.”*” (HR.Ibnu Majah)

Maksud dari ayat dan hadits tersebut adalah bersegeralah menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Al Munawi berkata,

“ *Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu*”. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintakkannya memberikan gaji segera setelah pekerjaan itu selesai, ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering” (Faidhul Qodir, 2001:718)

Hikmah disyari’ahkannya ijarah dalam bentuk pekerjaan atau upah mengupah adalah karena dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Tujuan dibolehkannya ijarah pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan materil. Namun, itu bukanlah tujuan akhir karena usaha yang dilakukan atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

### Bagan Kerangka Pikir



### 3. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif menggunakan metodologi yang berasal dari pendekatan interpretif (subjektif), yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Hussert (dalam Moleong, 2009) mengartikan fenomenologi sebagai: 1) Pengalaman subyektif atau pengalaman fenomenologis; 2) Suatu studi tentang kesadaran dari perspektif pokok dari seseorang.

Penelitian ini tidak mengutamakan besarnya populasi atau sampling. Apabila data yang terkumpul sudah mendalam dan dapat menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya, disini yang lebih ditekankan adalah persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data.

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar Jl. DR. Ratulangi No. 16 Makassar. Peneliti melakukan penelitian di tempat ini karena peneliti menemukan beberapa masalah tentang karyawan Outsourcing sehingga Peneliti ingin melakukan proses penelitian di tempat tersebut.

**Tabel**

Data Karyawan *Outsourcing* pada Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar

No.	Karyawan <i>Outsourcing</i>	Jumlah
1	<i>Security</i>	4 Orang
2	<i>Driver</i>	3 Orang
3	<i>Office Boy</i>	2 Orang
	<b>Total</b>	<b>9 Orang</b>

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Karyawan Outsourcing pada Bank Sulselbar cabang Syariah Makassar. Hal ini dilakukan karena ada beberapa kasus mengenai karyawan outsourcing yang tidak mendapatkan Bonus dan jam yang kerja yang tinggi setiap harinya. Sehingga peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian di tempat ini.

Jumlah informan ditentukan dengan menggunakan Teknik *Snowball*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu:

1) Data Primer

Menurut Hasan (2002: 82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain : catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan, dan data-data mengenai informan. Data primer ini termasuk data mentah (raw data) yang harus di proses lagi sehingga menjadi informasi yang bermakna (Krisyantono, 2012: 41-42).

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2012: 58). Data sekunder yang diperoleh. Data sekunder bisa di dapat dari dokumen, foto, catatan transaksi, bahan statistik dan yang berkaitan dengan aktivitas mereka (Krisyantono, 2012: 42-43).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Birhan Bungin (2003:70), yaitu sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data (Data Collection)

Pengumpulan data merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi.

2) Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerdehanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi

dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi yang tidak relevan.

3) Display Data

Display data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, table dan bagan.

4) Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (Conclution Drawing and Verifcation)

Merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Antara display data dan penarikan kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada. Dalam pengertian ini analisis data kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang dan terus menerus.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Paparan Dimensi Penelitian

Berdasarkan Fokus Penelitian, Penulis kembali menekankan bahwa penerapan *Outsourcing* pada Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar yang akan di teliti akan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Greaver II (2000) seperti telah diuraikan di Bab 2. Indikator-indikator ini digunakan sebagai langkah-langkah dalam penerapan *Outsourcing* supaya penerapannya lancar dan dapat berhasil. Berdasarkan model indikator yang diungkapkan oleh Greaver II (2000), maka yang menjadi fokus analisis dalam penerapan *Outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar, yaitu:

- 1) Perencanaan *Outsourcing*
- 2) Pemilihan Strategi
- 3) Analisis Biaya
- 4) Pemilihan Pemberi Jasa
- 5) Tahap Negoisasi
- 6) Transisi Sumber Daya
- 7) Pengelolaan Hubungan

Langkah-langkah tersebut dilakukan sesudah ada keputusan bahwa perusahaan akan menggunakan Karyawan *Outsourcing*. Langkah-langkah ini tentu saja bukan merupakan langkah-langkah yang mutlak dan harus dilakukan tetapi sekedar pedoman yang dapat digunakan secara kurang lebih berurutan yang dikumpulkan dari hasil survey pelaksanaan di sejumlah perusahaan yang menggunakan *Outsourcing* (Indrajit & Djokopranoto, 2003:15).

Status pekerjaan di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar diantaranya Karyawan *Outsourcing*. Bank Sulselbar cabang Syariah Makassar menggunakan karyawan *Outsourcing* dimaksudkan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak mengganggu pekerjaan lainnya. Prinsie Akuntansi dan Pelaporan Bank Sulselbar Cabang Syariah Mengatakan bahwa :

*“Jadi..jumlah karyawan Outsourcing di Bank Sulselbar Syariah Makassar berjumlah 9 orang dan tujuan dalam menerapkan karyawan Outsourcing itu..sebagai pengguna saja..karyawan outsourcing nya itu terdiri dari Security, Driver dan OB. (RA ,16 Mei 2019)*

Hasil wawancara dengan bagian Prinsie Akuntansi dan Pelaporan Bank Sulselbar Cabang Syariah menunjukkan bahwa Tujuan dalam menerapkan karyawan *Outsourcing* itu sebagai pengguna saja. Dan jumlah karyawan *outsourcing* ada 9 orang yang terdiri *Security, Driver dan Cleaning Service*.

Selanjutnya Prinsie Akuntansi dan Pelaporan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar mengatakan bahwa :

*“Alasan dibutuhkannya karyawan Outsourcing ialah karena masing-masing ada jobdesk nya dan masing-masing security ada ditugaskan untuk cabang satu, ada untuk dibagian pemasaran satu, dan ada di bagian Administrasi Kerja Satu. Adapun jam kerjanya,dimana jam kerjanya itu sekitar 12 jam dari jam 7 pagi sampai jam 7 malam (RA,16 Mei 2019)*



Hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa alasan dibutuhkannya karyawan *outsourcing* karena masing-masing sudah ada jobdeks nya dan jam kerja karyawan *Outsourcing* sekitar 12 jam dari jam 7 pagi sampai jam 7 malam jam kerjanya.

Jika Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar hanya mengandalkan karyawan Tetap saja, tujuan yang diinginkan akan sulit terwujud maka pihak manajemen memutuskan untuk menggunakan karyawan diluar karyawan tetap Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar dan karyawan diluar karyawan kontrak yaitu Karyawan *Outsourcing*.

Mengenai kegiatan pengelolaan karyawan *Outsourcing* mulai dari tahap rekrutmen, penempatan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh *Vendor* yang mengelola di bawah arahan *Unit Human Capital* Bank Sulselbar cabang Syariah Makassar agar sumber daya manusia yang ditempatkan di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar agar dapat berkontribusi positif mewujudkan tujuan dan strategi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Prinsie Akuntansi dan Pelaporan:

*“Mengorganisir karyawan Outsourcing di Bank Sulselbar cabang Syariah Makassar ialah Karyawan Outsourcing nya itu hanya sebagai Pengguna saja dan status mereka itu sudah terdaftar di BKW dan per dua tahun di Review nya jadi, masa kontrak nya itu per dua tahun Review per dua tahun dan kalau misalnya karyawan Outsourcing tidak maksimal kerjanya maka akan diganti dan itupun penilaian nya per dua tahun dan pertahun masa kontraknya dan ada juga pelatihnnya tentang Pelayanan Prima disertai dengan sertifikat. Jadi Pelatihnnya ini lebih ke Service ekselent dan apabila habis masa kontraknya yang 2 tahun maka bisa lagi diperpanjang jika kinerja karyawan Outsourcing sudah maksimal.” (R A-16 Mei 2019)*

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa dalam mengorganisir, perencanaan untuk pengembangan karyawan *outsourcing* ialah Prinsie Akuntansi dan Pelaporan menyatakan bahwa Karyawan *outsourcing* hanya sebagai pengguna saja dan statusnya nya sudah terdaftar di Badan Kesejahteraan Warga (BKW) dan masa kontraknya selama 2 tahun jika kinerja karyawan *outsourcing* maksimal maka pihak Badan Kesejahteraan Warga (BKW) akan memperpanjang masa kontraknya. Dan karyawan *outsourcing* pun sudah mengikuti kegiatan pelatihan pelayanan prima yang materinya tentang *service ekselent* dan disertai dengan sertifikat juga.

Dalam Kenyataan yang ada posisi Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar disini merupakan hanya sebagai *user* saja, yang bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan merupakan sepenuhnya tanggung jawab dari pihak *Vendor*. Disini yang bertugas untuk mengembangkan, membina, dan mengelola karyawan *Outsourcing* adalah pihak *Vendor*. Karena karyawan *outsourcing* disini bukan berstatus karyawan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.

Wawancara yang dilakukan pada Prinsie Akuntansi dan Pelaporan Bank Sulselbar Cabang Syariah mengatakan bahwa :

*“Masa jam kerjanya karyawan Outsourcing seperti security itu masa kerjanya ada 12 jam dan tetap mengikuti jam Operasional di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar kecuali hari libur. Dan mengenai Bonus dan tunjangan Kesehatan yang didapat oleh karyawan Outsourcing, kalau Tunjangan Kesehatan karyawan outsourcing dapat tapi kalau Bonus dari pihak Bank tidak ada tapi dapat dari pihak BKW. (RA- 16 Mei 2019)*

Data dari hasil wawancara diatas dapat dinyatakan bahwa jam kerja karyawan *outsourcing* seperti misalnya *Security* sekitar 12 jam kerja namun tetap mengikuti jam operasional Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar terkecuali di hari Libur jam Operasional. Dan berbicara mengenai pendapatan dan penghasilan yang di terima oleh karyawan *outsourcing*, Beliau selaku Prinsie Akuntansi dan Pelaporan menekankan bahwa jika tunjangan kerja tunjangan kesehatan , THR itu karyawan *outsourcing* mendapatkannya dari pihak Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar kecuali Bonus dari pihak Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar, Karyawan *Outsourcing* tidak mendapatkannya tapi didapat dari pihak Badan Kesejahteraan Warga (BKW).

Wawancara yang dilakukan oleh Prinsie Akuntansi dan Pelaporan Bank Sulselbar cabang Syariah Menyatakan bahwa :

*“Adapun kontribusi karyawan Outsourcing untuk pihak Bank Sulselbar Syariah Makassar ialah sesuai job/pekerjaan nya masing-masing dan pihak dari Bank Sulselbar Syariah Cuma mengusulkan nama-nama yang kita mau dan korelasinya tetap ada. (RA-16 Mei 2019).*

Dari hasil wawancara diatas dapat dinyatakan bahwa Kontribusi yang sudah karyawan *outsourcing* berikan untuk kemajuan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar ialah sesuai dengan job/ pekerjaannya masing-masing dan tetap pihak Bank Sulselbar Cabang Syariah Mengusulkan juga nama-nama yang mereka mau namun korelasinya tetap ada.

Wawancara yang dilakukan oleh pihak Bank Sulselbar Cabang Syariah selaku Prinsie Akuntansi dan Pelaporan menyatakan bahwa:

*“Tekanan Kerja yang dihadapi oleh karyawan Outsourcing di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar pasti ada. Dimana- mana orang bekerja atau yang dikatakan dengan Job Desknya pasti menemui kendala berupa tekanan kerja. (RA- 16 Mei 2019)*

Hasil Wawancara diatas menekankan bahwa tekanan yang dirasakan karyawan *outsourcing* berupa tekanan kerja/ jam kerja yang melebihi kinerja karyawan tetap menyatakan bahwa tekanan kerja yang dihadapi oleh Karyawan *outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar pasti ada dan di tempat kerja manapun yang bekerja sesuai *job deks* nya pasti menemui kendala berupa tekanan kerja.

Wawancara yang dilakukan oleh salah satu pimpinan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar yang terkait Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* menyatakan jika :

*“Kalau pengguna Vendor atau Jasa yang dimana hal-hal yang terkait dengan yang namanya undang-undang tentang ketenagakerjaan pasti sudah mereka perhatikan termasuk UMR nya, Tunjangan Kesehatan, dan THR itu pun sudah termasuk dalam peraturan perundang-undangan Tenaga Kerja. (R A- 16 Mei 2019)*

Dari pernyataan tersebut menyatakan bahwa Kalau pengguna *Vendor* atau Jasa sudah terkait dengan yang namanya undang-undang tentang ketenagakerjaan dan sudah pasti mereka perhatikan termasuk UMR nya, Tunjangan Kesehatan, dan THR itu pun sudah termasuk dalam peraturan perundang-undangan Tenaga Kerja

Dan adapun Peraturan Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan tenaga *outsourcing* ialah Kedudukan tenaga kerja dewasa ini sangat penting artinya bagi pembangunan bangsa Indonesia. Dasarnya sudah diberikan oleh pendiri bangsa Indonesia. Dasarnya sudah diberikan oleh pendiri bangsa Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa, setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

## **b. Pembahasan**

### **1) Perencanaan *Outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar**

Perencanaan merupakan proses mendefinisikan tujuan, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses yang paling penting dari seluruh fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Proses perencanaan memiliki berbagai tujuan, diantaranya yaitu untuk memberikan pengarahan baik kepada manajer ataupun kepada karyawan. Dengan perencanaan itu dapat terlihat apa saja yang harus dicapai, pihak-pihak mana saja yang terlibat dalam pekerjaan itu, dan apa saja yang seharusnya dilakukan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Perencanaan juga dapat mengurangi ketidakpastian dan tentunya mengurangi hal-hal yang menimbulkan inefisiensi perusahaan. Tanpa perencanaan suatu organisasi akan bekerja dengan kurang efisien karena tidak terarah. Dengan perencanaan yang baik pula manajer akan dapat menilai kinerja perusahaan.

Dalam proses perencanaan terdapat pihak-pihak yang terlibat, diantaranya pihak manajemen perusahaan. Pihak manajemen perusahaan merupakan pihak yang bertugas untuk membuat dan bertanggung jawab atas perencanaan yang dibuat. Demikian juga dengan penerapan *Outsourcing* yang melalui proses perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan *Outsourcing* merupakan tahap awal sebelum diputuskannya penerapan *Ousourcing*. Sebelum menerapkan sistem baru seperti *outsourcing*, suatu perusahaan harus mempersiapkan perusahaan agar dapat menerima system tersebut dengan baik. Perusahaan harus melihat dari sisi negatif dan juga sisi positif yang akan terjadi pada perusahaan setelah menerapkan sistem *Outsourcing*. Apakah setelah menerapkan sistem *Outsourcing* itu lebih banyak menghasilkan sisi positifnya atau bahkan lebih banyak menimbulkan sisi negatifnya.

Perencanaan *Outsourcing* yang terkait dengan penerapan *Outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar ini meliputi apa saja risiko perusahaan yang terjadi apabila menerapkan

sistem *Outsourcing*, lalu tujuan-tujuan apa saja yang ingin dicapai dengan penggunaan sistem *Outsourcing* ini, selain itu dilihat juga manfaat-manfaat apa saja yang didapatkan jika sistem *Outsourcing* diterapkan.

## 2) Tahap Negosiasi dalam Penerapan *Outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar

Negosiasi merupakan sebuah interaksi antar pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai suatu kesepakatan atau perjanjian dan dapat memenuhi kepuasan seluruh pihak yang terlibat dengan elemen-elemen kerjasama. Negosiasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mengkomunikasikan keinginan satu pihak terhadap pihak lain. Keinginan yang telah disusun rapi dalam suatu kegiatan yang akan dilaksanakan baik itu pada skala kecil maupun besar, dengan memerlukan pihak lain dalam mensukseskan kegiatan tersebut ditentukan berhasil atau tidaknya dengan proses negosiasi.

Jika negosiasi yang dilakukan kurang baik maka respon yang diterima pihak lain kurang baik pula. Oleh karena itu begitu pentingnya negosiasi, maka sebaiknya menerapkan negosiasi ini menjadi faktor terpenting dalam setiap kegiatan, serta mengkonsentrasikannya, selain itu diperlukan kesiapan dan langkah-langkah awal untuk melaksanakan negosiasi dengan baik.

Pihak-pihak yang terlibat dalam negosiasi mengenai penerapan *Outsourcing* ini yaitu pihak manajemen Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar yang berstatus menjadi *User*, dan pihak manajemen dari Badan Kesejahteraan Warga (BKW) yang berstatus menjadi *Vendor* atau perusahaan pemberi jasa. Setelah melalui proses *tender*, Bank Sulselbar Cabang Syariah dan Perusahaan pemberi jasa (*Vendor*) melakukan tahap negosiasi. Sebelum bertatap muka untuk melakukan negosiasi Bank Sulselbar Cabang Syariah dan Badan Kesejahteraan Warga (*Vendor*) menyiapkan terlebih dahulu apa saja yang harus dipersiapkan di tahap negosiasi agar seluruh yang dibutuhkan untuk dibicarakan tidak tertinggal.

## 3) Transisi Sumber Daya Menggunakan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri Manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi menuju tercapainya kesejahteraan. Seiring perkembangannya, sumber daya manusia bukan hanya berfungsi sebagai sumber daya saja tetapi lebih menjadi modal dan aset setiap organisasi, institusi, atau perusahaan.

Penerapan sumber daya manusia dalam penerapan *Outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar merupakan suatu hal yang penting. Langkah transisi sumber daya dalam penerapan karyawan *Outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar tidak begitu terlihat karena karyawan yang ditugaskan untuk bekerja di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar telah melalui pembinaan yang ditanggungjawabkan oleh *Vendor* yaitu Badan Kesejahteraan Warga (BKW).

Khusus untuk karyawan *Outsourcing* yang diadakan oleh Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. Pembinaan, pengembangan dan pengelolaan karyawan *Outsourcing* lebih diatur oleh Badan Kesejahteraan Warga (BKW) yang statusnya sebagai *Vendor*.

Disini PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar sebagai *user* hanya menerima karyawan *Outsourcing* dari Badan Kesejahteraan Warga (BKW) sesuai dengan kebutuhan yang diminta dan telah tertulis di kontrak. Sebelum *Vendor* menyerahkan karyawan tersebut, *Vendor* melakukan pembinaan sendiri agar nantinya karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kompetensi.

## 4) Pengelolaan Hubungan antara *Vendor* dengan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja. Pengelolaan hubungan kerja berperan penting bagi kelancaran penerapan suatu kebijakan. Begitu juga dalam penerapan *Outsourcing* yang melalui pihak lain untuk mengelola sumber daya manusia yang digunakan, dengan itu antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa harus memiliki hubungan yang baik.

Pemberi dan penerima kerja mempunyai hubungan yang erat dan hubungan ini dapat berlangsung dengan lama sesuai dengan kontrak perjanjian yang dibuat bahkan dapat juga diperpanjang kontrak tersebut apabila situasi dan kondisi mendukung untuk menambah masa kerja samanya. Agar hubungan tersebut tetap berjalan antara *Vendor* dan *User*, dilakukanlah proses memonitor kinerja dan mendiskusikan masalah yang muncul dalam penerapan *Outsourcing*.

### a) Memonitor Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi. Kinerja juga memiliki arti hasil kerja yang dilakukan karyawan secara kualitas atau kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Begitu juga dalam proses penerapan *Outsourcing*, proses ini menggunakan karyawan yang berasal dari perusahaan lain bukan perusahaan sendiri hal ini membuat perusahaan pengguna jasa atau *user* harus benar-benar memonitor kinerja pegawai dengan baik. Seperti yang telah dikelaskan pada sub bab sebelumnya, dalam penerapan *outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar terdapat proses pengawasan kinerja dari karyawan. Pengawasan ini dilakukan oleh pihak *Vendor*, Seorang karyawan dari pihak *Vendor* ditugaskan sebagai *personal in charge* (PIC) untuk mengawasi langsung semua kegiatan yang berhubungan dengan *Outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.

#### b) Mendiskusikan Masalah

Masalah merupakan suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai dengan hasil yang maksimal. Dimanapun masalah selalu ada, entah itu masalah kecil maupun masalah besar. Dalam penerapan *outsourcing* juga tentunya ada masalah atau sekedar sedikit kendala.

Status *outsourcing* disini merupakan salah satu yang mempengaruhi terjadinya hambatan. Terkadang karyawan *outsourcing* tidak mudah diberi tanggung jawab oleh *vendor*, karena karyawan-karyawan merasa bukan merupakan karyawan dari *Vendor* melainkan karyawan Bank Sulselbar Cabang Syariah yang masalah penggajian diatur oleh *Vendor*. Tidak sedikit karyawan *Outsourcing* yang mempunyai pendapat seperti itu.

Hal itu mengakibatkan jika *Vendor* membuat aturan yang berbeda dengan aturan yang dibuat oleh Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar tetapi karyawan *outsourcing* lebih mengikuti aturan dari Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. Seharusnya tidak seperti, seharusnya karyawan *outsourcing* mengikuti aturan yang dibuat oleh *vendor* karena ikatan kontrak kerja karyawan itu adalah dengan *vendor* bukan dengan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar hanya merupakan tempat dimana karyawan *outsourcing* tersebut ditugaskan oleh *Vendor*.

Hambatan ketiga yang terjadi pada penerapan karyawan *outsourcing* yaitu masalah penggajian. Hambatan atau masalah mengenai karyawan *outsourcing* yaitu dalam penggajian. Umumnya masalah tunjangan-tunjangan seperti tunjangan lembur atau tunjangan kesehatan.

Jika antara *vendor* dan karyawan *outsourcing* memiliki masalah atau hambatan, lain halnya dengan *user*. di Bank Sulselbar cabang Syariah Makassar ini antara *vendor* dan *user* tidak memiliki masalah atau hambatan dalam menerapkan *outsourcing*. Jadi tidak ada hambatan yang terjadi dalam penerapan *outsourcing* ini karena antara Badan Kesejahteraan Warga (BKW) dan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar selalu dilakukan komunikasi dengan baik agar mencegah terjadinya konflik atau masalah. Kendala yang dirasakan *personal in charge* dari Badan Kesejahteraan Warga (BKW) bukan kendala atau masalah yang sangat berpengaruh tetapi hanya masalah memberi peringatan kepada karyawan yang telah melanggar aturan tetapi pemberian peringatan tersebut tidak sesuai dengan perjanjian.

## 5. KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang dilakukan oleh peneliti, secara umum penerapan *outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah yang digunakan untuk menerapkan *outsourcing* di Bank Sulselbar cabang Syariah Makassar sudah baik walaupun terdapat dua yang tidak dapat dilihat apakah penerapannya sudah baik apa belum karena memang beberapa langkah-langkah tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang ada dalam penerapan *outsourcing* di Bank Sulselbar cabang Syariah Makassar.
- 2) Penerapan *outsourcing* tersebut memang sudah sesuai penerapannya dengan langkah-langkah tersebut tetapi masih terdapat beberapa masalah yang terjadi seperti masalah jaminan karyawan *outsourcing* dan masalah penggajian yang karyawan *outsourcing* dapatkan.
- 3) Tujuan dari menerapkan *outsourcing* di Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar sebagai Pengguna, dimana keuntungannya karyawan *Outsourcing* ialah untuk mendapatkan penghasilan/gaji dan kerugiannya jam kerjanya melebihi karyawan tetap dan alasan dibutuhkannya karena

masing-masing sudah ada *job deks* nya. Perencanaan dan pengembangan karyawan *outsourcing* sudah ditangani langsung oleh pihak Vendor Badan Kesejahteraan Warga (BKW) melalui pelatihan-pelatihan terkait skill/keahlian begitupun dengan mengorganisir, mengawasi, merekrut, dan penempatan karyawan *Outsourcing* dan pihak Bank Sulselbar Cabang Syariah hanya mengusulkan dan sebagai Pemakai/ *user* .

- 4) Adapun manfaat sebagai Karyawan *Outsourcing* sudah merasa cukup puas atas gaji/pendapatan yang diperoleh setiap bulannya sesuai gaji UMR untuk menghidupi kebutuhan keluarga anak dan istri mereka dan pastinya tetap mereka syukuri atas gaji yang di peroleh. Dan mengenai THR jaminan kerja dan jaminan kesehatan, mereka mendapatkannya dari pihak *user* Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar kecuali Bonus, karyawan *Outsourcing* tidak mendapatkannya . Dan berbicara mengenai kontribusi sebagai karyawan *outsourcing* ialah dengan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal untuk kemajuan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.
- 5) Semua pekerjaan pasti ada resiko dan tekanan kerjanya dan kalau masalah itu di jalanin saja dan mengenai pimpinan memikirkan tekanan kerja yang dirasakan karyawan *outsourcing* hal tersebut sudah diatur di Undang-undang Tenaga kerja begitupun dengan kesejahteraan karyawan *outsourcing* pihak user Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar dan pihak *Vendor* Badan Kesejahteraan Warga (BKW) mereka sudah perhatikan termasuk UMR, Tunjangan Kesehatan, THR sudah termasuk dalam perundang-undangan Tenaga Kerja.

## 6. REFERENSI

- Greaver, F. Maurice II. (2000). *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions an Initiative*. New York: Amacom.
- Handoko, T. Hani. (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajit, Djokopranoto & Richardus Eko. (2003) *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeloeng, J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Erman . (2009). *National Manpower Strategy*. Jakarta: Kompas.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yasar, Iftida,. (2008). *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta: PPM.
- Salamah Wahyuni, M.S. Idrus, Djumilah Zain, Mintarti Rahayu. (2004). *Outsourcing Sumber Daya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Henry Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz .(2016). *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada perusahaan Outsourcing* . Banten,Tangerang: Sekolah Tinggi Syariah (STES) Islamic Village Tangerang.
- Istiana Ni'mah, Khifnih Nasif .(2016). *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*. Kudus : STAIN Kudus.
- Norsiah Ahmad, Zakiah Muhammadun Mohammed, Takiah Mohd Iskandar, Hajah Mustafa Mohd Hanefah, Sellywati Mohd Faizal.(2014) *Outsourcing Malaysia Federal Tax Audit: The Stakeholders' view (Penyumberan Luar Audit Cukai di Malaysia: Pandangan Pemegang Taruhan)*. Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia, Universiti Sains Islam Malaysia, University Kuala Lumpur, Universiti Sultan Zainal Abidin.
- Mohd Ghozalli Hassan, Adegoke Ojeniyi, Mohd Rizal Razalli (2015) *Practices Project Management Strategies in Outsourcing Best Practices*. Malaysia: University Utara Malaysia.