



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PENGADAAN  
KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANK  
SYARIAH INDONESIA KFO PANDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh:**

**ROMAITO SITOMPUL  
NIM. 18 401 00048**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2023**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PENGADAAN  
KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANK  
SYARIAH INDONESIA KFO PANDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh:**

**ROMAITO SITOMPUL  
NIM. 18 401 00048**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2023**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PENGADAAN  
KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANK  
SYARIAH INDONESIA KFO PANDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh:  
ROMAITO SITOMPUL  
NIM. 18 401 00048**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**Dr. Rukiah, SE., M.Si  
NIP. 197603242006042002**

**PEMBIMBING II**

**Adanan Murroh Nasution, M.A  
NIDN.192104118301**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2023**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUNAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022  
Website : uinsyahada.ac.id

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **ROMAITO SITOMPUL**  
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, 5 Mei 2023  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam UIN SYAHADA Padangsidimpuan  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **ROMAITO SITOMPUL** yang berjudul "**Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengadaan Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Dr. Rukiah, SE., M.Si,**  
**NIP. 197603242006042002**

**PEMBIMBING II**

**Adanan Murroh Nasution, M.A.**  
**NIDN. 2104118301**

## **SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI**

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ROMAITO SITOMPUL

NIM : 18 401 00048

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PENGADAAN KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KFO PANDAN**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 5 Mei 2023

Saya yang Menyatakan,



**ROMAITO SITOMPUL**  
**NIM. 18 401 00048**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, saya yang bertandatangan dibawahini:

Nama : ROMAITO SITOMPUL

NIM : 18 401 00048

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul berjudul **“Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengadaan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 5 Mei 2023

Yang menyatakan,



**ROMAITO SITOMPUL**  
**NIM. 18 401 00048**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022  
Website:uinsyahada.ac.id

---

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA** : ROMAITO SITOMPUL  
**NIM** : 18 401 000 48  
**FAKULTAS/PROGRAM STUDI** : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
**JUDUL SKRIPSI** : Faktor-Faktor Yang Memengaruhi  
Pengadaan Karyawan *Outsourcing* Pada  
PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan.

**Ketua**

**Dr. Rukiah, SE., M.Si**  
NIP. 197603242006042002

**Sekretaris**

**Sry Lestari, M.E.I**  
NIP. 198905052019032008

**Anggota**

**Dr. Rukiah, SE., M.Si**  
NIP. 197603242006042002

**Sry Lestari, M.E.I**  
NIP. 198905052019032008

**Rosnani Siregar, M.Ag**  
NIDN. 2026067402

**Ananda Anugrah Nasution, S.E., M.Si**  
NIP. 199110172020121008

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidempuan  
**Hari/Tanggal** : Selasa / 30 Mei 2023  
**Pukul** : 09.00 WIB – Selesai  
**Hasil/Nilai** : Lulus / 65 (C)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022  
Website : uinsyahada.ac.id

## **PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PENGADAAN  
KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANKSYARIAH  
INDONESIA KFO PANDDAN**

**NAMA : ROMAITO SITOMPUL**  
**NIM : 18 401 00048**

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas  
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 5 Juli 2023

Dekan



**Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.**  
NIP. 19780818 200901 1 015



## ABSTRAK

**Nama : Romaito Sitompul**  
**NIM : 18 401 00048**  
**Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengadaan Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

PT. Bank Syariah KFO Pandan merupakan perpanjangan tangan dari PT Bank Syraiah Indonesia Tbk cabang sibolga, ternyata lebih banyak menggunakan karyawan *outsourcing* daripada karyawan tetap. Dari jumlah karyawan yang ditugaskan di Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ada 3 orang yang merupakan karyawan *outsourcing*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor Bank Syariah Indonesia KFO Pandan mempekerjakan karyawan *outsourcing*.

Teori-teori yang digunakan dalam penelitian antara lain membahas tentang Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) seperti pengertian MSDM, tujuan MSDM, dan fungsi MSDM. Penelitian ini juga membahas masa kerja, faktor-faktor masa kerja, pengertian *outsourcing* dan alasan penggunaan *outsourcing*, dan hubungan kerja dalam *outsourcing*.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif menggunakan sumber data primer sebagai wawancara dan data sekunder seperti buku, jurnal dan artikel yang berkaitan dengan judul ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi Bank Syariah KFO Pandan mempekerjakan karyawan *outsourcing* yang pertama, yaitu perusahaan dapat berkonsentrasi pada bisnis yang ditangani. Bisnis perusahaan merupakan salah satu keuntungan yang harus dicapai oleh perusahaan contohnya hubungan bisnis antara investor dan Bank. Kedua, yaitu target perusahaan akan terpenuhi dengan tepat waktu. Dengan karyawan yang sedikit tanpa bantuan karyawan *outsourcing* mungkin target perusahaan akan terpenuhi. Akan tetapi, dengan bantuan karyawan *outsourcing* pekerjaan yang harusnya selesai dalam 1 bulan bisa diminimalisirkan menjadi 20 hari sehingga Bank bisa merencanakan target untuk kedepannya lagi. Ketiga, yaitu mengurangi biaya rekrutmen, untuk merekrut karyawan perusahaan membutuhkan biaya yang cukup besar dalam merekrut karyawan baru. Akan tetapi, dengan adanya karyawan *outsourcing*, perusahaan bisa meminimkan biaya perekrutan. Sehingga karyawan *outsourcing* dapat membantu perusahaan untuk lebih hemat. Keempat, yaitu karyawan bekerja sesuai dengan kontrak, setiap perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih, berkompeten, serta bertanggungjawab dengan pekerjaannya.

**Kata kunci: MSDM, Masa Kerja, dan Karyawan *Outsourcing***

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perusahaan Mempekerjakan Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan)”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Bidang Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary (UIN SYAHADA) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN SYAHADA Padangsidempuan, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul NasserHasibuan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Ibu Dr. Rukiah SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dra. Hj. Replita, M. Si.,selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan selaku Sekretaris Prodi Perbankan Syariah Ibu Hamni fadlilah, M.Pd, serta seluruh civitas akademika UIN SYAHADA Padangsidempuan.yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan..
4. Ibu pembimbing I ibu Dr. Rukiah, SE.,M.Si, Bapak Adanan Murroh Nasution, M.A selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen UIN SYAHADA Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat

bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan.

7. Terima kasih Kepada Bapak Muhammad Rifai yang telah menerima peneliti untuk melaksanakan penelitian PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta (Alm) Ayahanda Jaliangun Sitompul dan Ibunda Nurmawati Hutabarat, rasa terimakasih yang tidak bisa diucapkan dengan kata-kata untuk dukungan materi serta curahan doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti. Tidak lupa pula nasehat disaat peneliti lemah serta menjadi teladan bagi peneliti untuk memahami arti kesabaran dan keikhlasan, semua demi keselamatan dan keberhasilan peneliti.
9. Kepada Kakak peneliti, Siti Hara Sitompul, Elpi Annisa Sitompul, Depi Yulia Sari Sitompul, Dan Adikku satu-satunya Alfin Handika Sitompul yang tiada hentinya turut menyemangati dan memberikan motivasi kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi ini, terima kasih untuk canda tawa, suka dan duka yang kalian beri selama penyusunan skripsi ini serta kepada saudara-saudari serta keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang turut mendoakan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada abang ipar, Subur Simanjuntak dan Irfan Bugis yang juga memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga kepada Keponakan tercinta, Muda

Sikjan Simanjuntak, Saskia Simanjuntak dan Arumi Nasya yang selalu memberi keceriaan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Kepada sahabat peneliti Sirri Hidayani Lumbantobing, Asri Mardiaty Tanjung dan Yuna Riska Pane yang turut menyemangati peneliti dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Kepada sahabat peneliti Lailatussyifa Siregar dan Arbiah Lubis, terimakasih telah menjadi sahabat yang selalu memotivasi untuk penyelesaian skripsi ini. Semoga kelak kita bertemu kembali dengan kabar kesuksesan masing-masing.
13. Kepada sahabat yang sudah seperti keluarga bagi saya Gengs Kontrakan tercinta Nofiyanti, Umami, Rahimah, Dea, Lisa, Suci, Ayu, Rosiani, Maya, Nilda, Satrina, Rizka, Sasmita, Sarida serta sahabat Perbankan Syariah-2 yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
14. Untuk orang-orang yang pernah menemani peneliti terima kasih atas segalanya sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunianya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Mei 2023  
Peneliti

ROMAITO SITOMPUL  
NIM. 18 401 00048

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.




Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	،	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye



## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dammah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	Fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan



huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ى.....	Kasrah dan ya	I	i dan garis di bawah
و.....	Dammah dan wau	U	u dan garis di atas

### 3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua.

- Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah/t/.
- Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah/h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha(h).

### 4. *Syaddah(Tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda *syaddah* itu.

### 5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

٧. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## 6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## 7. **Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	vii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	8
C. Batasan Istilah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
G. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2. <i>Cost dan Benefit</i> .....	18
3. Masa Kerja .....	19
a. Pengertian Masa Kerja .....	19
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Masa Kerja.....	21
4. <i>Outsourcing</i> .....	22
a. Pengertian <i>Outsourcing</i> .....	22
b. Alasan Penggunaan <i>Outsourcing</i> .....	26
c. Peraturan Pemerintah Yang Mengatur <i>Outsourcing</i> .....	27
d. Risiko <i>Outsourcing</i> .....	31
e. Indikator Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> .....	32
f. Hubungan Kerja Dalam <i>Outsourcing</i> .....	33
g. <i>Outsourcing</i> Dalam Islam .....	34
h. Manfaat <i>Outsourcing</i> .....	37
B. Penelitian Terdahulu .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

<b>A. Waktu dan Lokasi Penelitian</b> .....	<b>44</b>
<b>B. Jenis Penelitian</b> .....	<b>44</b>
<b>C. Subjek Penelitian</b> .....	<b>44</b>
<b>D. Sumber Data</b> .....	<b>45</b>
1. Sumber Data Primer .....	45
2. Sumber Data Sekunder .....	45
<b>E. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>46</b>
1. Obsevasi.....	46
2. Wawancara .....	46
3. Studi Dokumentasi .....	47
<b>F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data</b> .....	<b>47</b>
1. Reduksi Data.....	47
2. Penyajian Data.....	47
3. Kesimpulan.....	48
<b>G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data</b> .....	<b>48</b>
1. Perpanjangan Pengamatan.....	48
2. Ketekunan Pengamatan .....	48
3. Menggunakan Bahan Refrensi.....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

<b>A. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan</b> .....	<b>50</b>
1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan.....	50
2. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan.....	52
3. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan .....	55
4. Pembagian Tugas Pada Unit Kerja.....	55
<b>B. Faktor Yang Memengaruhi Pengadaan Mempekerjakan Karyawan Outsourcing Pada Bank Syariah Indonesia KFO Pandan</b> .....	<b>58</b>
1. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).....	58
2. <i>Cost</i> (Biaya) dan <i>Benefit</i> (Keuntungan).....	59
3. Masa Kerja.....	61
<b>C. Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>63</b>

### **BAB V PENUTUP**

<b>A. Kesimpulan</b> .....	<b>65</b>
<b>B. Saran</b> .....	<b>65</b>

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel I.1 Daftar Karyawan Bank syariah Indonesia KFO Pandan.....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel III.1 Subjek Penelitian .....</b>	<b>44</b>

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia  
KFO Pandan..... 54**

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Bank Syariah Indonesia KFO Pandan berdiri dan beroperasi sejak tahun 2017 yang mana pada mulanya masih berlembaga Bank Syariah Mandiri (BSM). Bank Syariah Indonesia KFO Pandan hadir dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani. Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.<sup>1</sup> Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi.<sup>2</sup>

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kerja adalah penguasaan kompetisi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya.

---

<sup>1</sup>[https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html), Diakses pada tanggal 16 Februari 2023 Pukul 21.19 WIB.

<sup>2</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hal.1.



Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang memengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.<sup>3</sup>

*Outsourcing* (alih daya) adalah salah satu pilihan strategis dalam mendukung proses bisnis di perusahaan. Selain dalam rangka efisiensi, perusahaan pengguna dimanjakan dengan beberapa keuntungan/manfaat dari kegiatan *outsourcing*. Satu yang terpenting diantaranya adalah perusahaan pengguna dapat lebih fokus pada strategi perusahaan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terkontrol, terukur dan akhirnya tercapai. Dalam *outsourcing*, khususnya *outsourcing* tenaga kerja di Indonesia, dari sisi regulasi dan penerapannya selalu menjadi fenomena menarik. Isu

---

<sup>3</sup>Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal.181.

*outsourcing* selalu hangat, dan bahkan menghangat. Hal ini terjadi karena dampak kehidupan ketenagakerjaan yang sangat dinamis.<sup>4</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari UUD 1945 dan TAP MPR, telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain: 1). Perlindungan PHK; 2) Perlindungan Jamsostek; 3) Upah yang layak dan tabungan pensiun. Dalam prakteknya *outsourcing*, hak-hak tersebut merupakan sesuatu yang sangatlah mahal untuk bisa didapatkan dengan semestinya oleh pekerja *outsourcing*. Ini lantaran status pekerja *outsourcing* adalah pekerja di PT. A tapi harus bekerja di PT. B dengan jangka waktu kerja selama 6 bulan, 1 tahun atau 2 tahun baik diadakan maupun tidak perpanjangan kerja setelah masa kontrak berakhir.<sup>5</sup>

*Outsourcing* merupakan sistem kerja yang berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan pengusaha untuk hubungan kerja yang fleksibel dalam pasar kerja (*Labour Market Flexibility/ LMF*). Sistem LMF ini dimaksudkan untuk mempermudah dan memberikan keleluasaan kepada penguasa untuk mengakumulasi keuntungan setinggi-tingginya.<sup>6</sup> *Outsourcing* juga dapat diartikan sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup><https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia>, Diakses Pada Tanggal 22 Februari 2023 Pukul 22.15 WIB.

<sup>5</sup>Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2011), Cet.1, hal. 89.

<sup>6</sup>Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2019), hal. 20.

<sup>7</sup>Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2003), hal. 2.

Pada prakteknya *outsourcing* dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya dari luar menggantikan sumber daya dari dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang selama ini dianggap kurang efisien. Oleh karena itu istilah *outsourcing* berkaitan erat dengan restrukturisasi perusahaan yang merupakan usaha pembenahan struktur perusahaan agar mampu menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan mampu mencapai *competitive advantage* dalam bidang usaha yang menjadi *core business*-nya.<sup>8</sup>

Salah satu sistem kerja *outsourcing* atau karyawan kontrak yang ditetapkan oleh PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ini dalam prosedurnya adalah pekerja dengan status kontrak ini memiliki masa waktu sesuai dengan kesepakatan bisa 3 bulan bahkan 1 tahun untuk menilai sejauh mana kemampuan menilai pekerja dalam mencapai kinerja yang sesuai harapan perusahaan. Kemudian jika kinerja karyawan kontrak tersebut baik maka pihak bank tersebut memberikan jangka waktu kerja paling lama hanya selama 2 ( dua) sampai 3 (tiga) tahun lamanya. Dan jika karyawan tersebut memiliki potensi dan memiliki kinerja yang baik selama bekerja di bank tersebut maka ada kemungkinan karyawan dengan status pekerja kontrak akan diangkat menjadi karyawan tetap. Namun pihak bank tidak akan memperpanjang kontraknya jika selama masa kontrak 2 tahun karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik dan tidak mencapai target yang diharapkan oleh PT. Bank Syariah Indonesia tersebut. Jadi, semua karyawan kontrak

---

<sup>8</sup>Rika Fitriani, Peranan *Outsourcing* Pada Pt. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, (*Skripsi* Fakultas Syari'ah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2011), hal. 4.

bekerja keras dibawah tekanan perusahaan tersebut memiliki targetnya masing-masing agar dapat bertahan di jabatan mereka.

*Outsourcing* diterapkan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan sejak berdirinya PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan yang dulunya beroperasi sebagai PT. Bank Syariah Mandiri pada tahun 2017. Perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dalam merekrut karyawan *outsourcing* yaitu PT. Personel Alih Daya (Persada) yang berlokasi di Jl. Pembangunan Helvetia Tim, Kec. Medan, Kota Medan, Sumatera Utara. Karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pelayanan nasabah, proses promosi produk baru dan membantu dalam pencapaian target perusahaan.<sup>9</sup>

Menurut wawancara peneliti dengan salah seorang karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan pada bagian *security* mengatakan bahwa adanya batasan atau perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* diantaranya seperti tunjangan dari perusahaan tidak ada, dan juga tidak adanya pesangon jika masa kerja kontrak telah selesai. Dan adanya tekanan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan kontrak tersebut seperti harus mengejar target penjualan dalam sebulan jika mereka tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan maka

---

<sup>9</sup>Wawancara Dengan Bapak Muhammad Rifai, Pimpinan Unit BSI, Pada Tanggal 07 Juni 2023 Pukul 10.15 WIB.

kemungkinan mereka akan diberhentikan jika masa kontrak mereka telah habis.<sup>10</sup>

Rasa kurang adil yang diterima tenaga *outsourcing* dapat mengurangi semangat karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Padahal ini sudah diterangkan pada Pasal 28D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja padahal karyawan *outsourcing* juga menjadi bagian yang sangat penting di sebuah perusahaan”.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>11</sup> Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan.

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan kontrak kerja, karena dengan kompensasi yang

---

<sup>10</sup>Wawancara Dengan Bapak Abdul Rahman, Sebagai *Security BSI*, Pada Tanggal 05 Juni 2023 Pukul 09.33 WIB.

<sup>11</sup> Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2012), hal. 95.

diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin.

Bank Syariah Indonesia KFO Pandan tentu sangat memperhatikan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan bank lain yang ada dikabupaten tapanuli tengah. Begitu juga sebaliknya, karyawan *outsourcing* juga harus bekerja semaksimal mungkin pada perusahaan yang merekrutnya agar perusahaan bisa mempertahankannya lebih lama lagi. Bank syariah indonesia KFO Pandan ternyata lebih banyak menggunakan jasa karyawan *Outsourcing* daripada karyawan tetap. Dari lima karyawan yang ada dibank Syariah Indonesia KFO Pandan, tiga diantaranya yang masih karyawan *Outsourcing*.

Berikut daftar karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada Bank Syariah Indonesia KFO pandan:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Karyawan Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

No	Nama Pegawai	Jabatan	Status
1	Muhammad Rifai	<i>Branch Manajer</i>	Karyawan Tetap
2	Sri Wahyuni Marbun	<i>Costumer Service</i>	Karyawan Tetap
3	Nanda Wahyudi	<i>Micro Staff</i>	Karyawan Kontrak
4	Lisda Warni	<i>Teller</i>	Karyawan Kontrak
5	Abdul Rahman Siahaan	<i>Security</i>	Karyawan Kontrak

*Sumber data : Bank Syraiah Indonesia KFO Pandan<sup>12</sup>*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan kontrak pada Bank Syariah Indonesia KFO Pandan lebih mendominasi dibandingkan karyawan

---

<sup>12</sup>Wawancara pribadi dengan Bapak Muhammad Rifai, Pimpinan Unit BSI, Pada Tanggal 20 November 2022 Pukul 11.10 WIB.

tetap. Dimana ada 2 orang karyawan tetap dan 3 orang karyawan kontrak. Dengan banyaknya karyawan kontrak akan menguntungkan perusahaan, seperti biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan semakin berkurang, permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat terselesaikan dengan waktu yang tepat. Dari fenomena yang didapatkan oleh peneliti dilapangan bahwa karena masih minimnya jumlah karyawan yang ada pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dalam mengatasi banyaknya jumlah nasabah sehingga PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan membutuhkan lebih banyak lagi karyawan untuk membantu menangani jumlah nasabah dalam memenuhi target perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengadaan Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah faktor apa saja yang memengaruhi Bank Syariah Indonesia KFO Pandan mempekerjakan karyawan *outsourcing*.

## **C. Batasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan kata-kata yang terdapat dalam judul penelitian ini, maka perlu dibuat batasan istilah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan.
2. Masa Kerja menurut merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja disuatu perusahaan. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya.
3. *Outsourcing* secara umum, istilah *outsourcing* yaitu *contract (work out)*. Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Iftida Yasar, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan kepuasannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak. *Outsourcing* juga sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian.
4. KFO atau Kantor Fungsional Operasional adalah kantor bank yang melakukan kegiatan operasional atau non operasional secara terbatas dalam 1 (satu) kegiatan fungsional. Kantor Fungsional Operasional (KFO) merupakan kantor unit cabang Bank Syariah Indonesia yang paling bawah. Kantor tersebut salah satu unit terkecil dari kantor bank lainnya.



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, masalah pokok yang dikemukakan yaitu apakah faktor yang memengaruhi pengadaan karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui faktor pengadaan karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wadah dalam pengembangan pemikiran, tambahan pengalaman, pengetahuan dan wawasan dalam menyalurkan teori-teori yang ada dan diperoleh dibangku kuliah.

##### 2. Bagi Bank Syariah Indonesia KFO Pandan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen Bank Syariah Indonesia KFO Pandan terkait dengan minimnya jumlah karyawan yang ada dalam PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan.

##### 3. Bagi UIN SYAHADA Padangsidimpuan

Hasil dari penelitian ini untuk memperbanyak studi penelitian yang dapat menjadi referensi pengembangan ilmu bagi mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidimpuan khususnya prodi Perbankan Syariah.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Dalam proses penulisan skripsi ini, untuk mempermudah dan memahami, maka penulis membagi isi skripsi dari V bab (lima bab). Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

Bab II Landasan Teori, menjabarkan bagaimana penelitian tersebut secara teori, bab ini juga terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pikir.

Bab III Metode Penelitian, menjabarkan secara sistematika bagaimana penelitian tersebut dilakukan sesuai dengan tahap-tahap yang tersusun. Bab ini terdiri dari lokasi waktu penelitian, jenis penelitian, subjek penelitian, sumber data, instrumen pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari gambaran umum dan hasil dari penelitian yang dijabarkan secara jelas sesuai dengan data yang diperoleh.

Bab V Penutup, didalamnya memuat kesimpulan dan saran yang dijabarkan sesuai dengan gagasan peneliti.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin-dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.<sup>1</sup>

Pengertian dari Sumber daya manusia ialah suatu bidang dalam manajemen yang secara khusus mempelajari korelasi serta peran manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia memiliki unsur yang tidak lain adalah manusia yang menjadi tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Dengan demikian bisa diartikan bahwa manajemen SDM mempelajari permasalahan terkait tenaga kerja manusia.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2022), hal. 1.

<sup>2</sup> Harini Fajar Ningrum, *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*, (Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021), hal. 2-3.

Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu:

- 1) Menurut Lingiani dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia (*Human Resources Management*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>
- 2) Menurut Sri Larasati, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dalam melaksanakan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.<sup>4</sup>
- 3) Menurut Harini Fajar Ningrum dkk, MSDM merupakan suatu proses yang perkembangannya didorong oleh kemajuan peradaban, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan daya saing yang semakin kompetitif. Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang

---

<sup>3</sup> Lingiani dkk, *MSDM (Pendekatan Konseptual Dan Teoretis)*, (Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2022), hal. 1.

<sup>4</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2018), hal. 1.

khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup>

- 4) Kesimpulannya Manajemen SDM adalah suatu bidang studi yang mempelajari peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan.

#### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam pelaksanaannya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beberapa tujuan:<sup>6</sup>

- 1) Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional adalah untuk mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer. Namun, para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

- 2) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah ditunjukkan untuk mempertahankan dan menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen

---

<sup>5</sup>Harini Fajar Ningrum dkk, *MSDM Perusahaan* ,(Bandung : CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021), hal. 12.

<sup>6</sup>Hesti Widiyanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bojong Pekalongan : PT. Nasya Ekspanding Management, 2022), hal. 6-7.

sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial/kemasyarakatan

Tujuan sosial adalah ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber daya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4) Tujuan Personal

Tujuan personal adalah ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

**c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dasar dari manajemen SDM adalah fungsi operasional. Ini adalah fundamental dari pelaksanaan proses manajemen SDM yang dinilai efisien dan efektif untuk mencapai harapan perusahaan.

Secara singkat terdapat 5 fungsi operasional yang diuraikan seperti dibawah ini:

1) Fungsi Pengadaan

Ini merupakan sebuah proses dalam penarikan, penyeleksian, penempatan, pengorientasian, serta penginduksian yang berfungsi dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan atau organisasi. *“The right man in the right place”* adalah istilah yang tepat yang artinya “ orang yang tepat ditempat yang tepat”. Itulah peran dari fungsi pengadaan yang harus terpenuhi.<sup>7</sup>

2) Fungsi pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan melalui edukasi dan latihan, keterampilan bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja atau tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini merupakan fungsi pengembangan. Sementara, pekerjaan yang dibutuhkan baik untuk masa mendatang maupun dimasa sekarang sebaiknya juga harus sesuai dengan edukasi serta pelatihan yang diterapkan untuk pekerja. Peran inilah yang harus dipenuhi oleh fungsi pengembangan.<sup>8</sup>

3) Fungsi Kompensasi

Pada fungsi kompensasi terhadap pemberian yang bersifat balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang isa

---

<sup>7</sup>*Ibid.* hal. 7.

<sup>8</sup>Johar Arifin, *Aplikasi Excel dalam aspek kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2018), hal. 10.

berupa uang maupun barang untuk bekerja, pegawai, atau tenaga kerja sebagai bagian dari balas jasa atau hasil (*output*) yang harus diberikan oleh lembaga. Kompensasi ini mempunyai prinsip yang harus seimbang dalam konteks layak dan adil bersesuaian dengan *achievement* atau prestasi dan juga *responsibility* atau tanggung jawab dari pegawai tersebut karena dapat memenuhi kebutuhan primernya yang berpedoman pada sekurang-kurangnya sama dengan batas upah minimum pemerintah. Inilah peran fungsi kompensasi yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.<sup>9</sup>

#### 4) Fungsi Pengintegrasian

Aktivitas yang berfungsi dalam menyatukan kepentingan sebuah organisasi dan kebutuhan dari karyawan dalam rangkaterciptanya keserasian kerja sama dan bisa saling menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan adalah fungsi pengintegrasian. Pengintegrasian dalam konteks ini dapat terbilang sulit sekaligus penting didalam maajemen SDM karena menghubungkan dan menyatukan dua atau lebih aspirasi atau pendapat yang bertolak belakang antara pegawai atau karyawan dan perusahaan bukanlah hal yang bisa dibilang mudah. Pegawai secara individu diminta mengubah pandangan yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar sesuai dengan keinginan serta tujuan perusahaan. Meskipun begitu, ini adalah

---

<sup>9</sup>Johar Arifin, *Aplikasi Excel dalam MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, (Jakarta: Pt Elex Media Komputindo, 2019), hal. 11.



peran dari fungsi pengintegrasian yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.<sup>10</sup>

5) Fungsi *Maintenance* (pemeliharaan)

Fungsi Pemeliharaan adalah suatu upaya yang digunakan untuk proses pemeliharaan dan peningkatan fisik, mental, dan kesetiaan bekerja sehingga hubungannya terjalin sifatnya lama atau berjangka panjang dapat tercipta dan terbentuk. Pemeliharaan yang bagus dan baik dinilai dapat dilakukan melalui menerapkan program bernama K3 yaitu “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Inilah tugas dari fungsi pemeliharaan sebagai bagian dari fungsi operasional manajemen SDM. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (*reward system*) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal. Pemeliharaan SDM pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Zahera Mega Utama, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep Dasar dan Teori*, (Jakarta: Mega Utama, 2020), hal. 13.

<sup>11</sup>Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta CV BUDI UTAMA, 2022), hal. 9.

## 2. *Cost (Biaya) Dan Benefit (Keuntungan)*

Biaya *outsourcing* memiliki struktur yang lebih sederhana dibandingkan dengan *non-outsourcing*, sehingga lebih meringankan perusahaan pemakai jasa *outsourcing*. Struktur biaya *outsourcing* yang harus dipenuhi oleh PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan terdiri dari:<sup>12</sup>

- a. Gaji bulanan plus THR
- b. *Basic benefit* (insentif)
- c. Asuransi atau Jamsostek
- d. *Medical*
- e. Jaminan Hari Tua

Dengan demikian, biaya (*cost*) untuk perusahaan menjadi lebih efisien. Adapun struktur biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan *non outsourcing* (karyawan tetap) lebih kompleks karena perusahaan harus mengeluarkan semua biaya mulai dari proses rekrutmen sampai dengan biaya pensiun, seperti iklan di surat kabar dan proses seleksi, biaya tes, biaya pelatihan dan pengembangan, gaji bulanan dan THR, upah lembur, cuti, rekreasi, insentif.

PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan bukan hanya memberikan biaya pengeluaran terhadap karyawan *outsourcing* melainkan BSI KFO Pandan juga memperoleh keuntungan dari karyawan *outsourcing* berupa *maintenance* (pemeliharaan), apabila pihak ketiga atau karyawan

---

<sup>12</sup>Wawancara Dengan Bapak Muhammad Rifai , Pimpinan Unit BSI, Pada Tanggal 05 Juni 2023 Pukul 10.35 WIB.

*outsourcing* tidak bertanggungjawab dengan perkerjaanya PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan bisa mengganti dengan karyawan *outsourcing* lainnya. Jika perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing* maka PT Bank Syariah Indonesia KFO Pandan tidak memberikan pesangon terhadap karyawan *outsourcing* melainkan yang bertanggungjawab terhadap pemberian pesangon adalah *vendor*.

### 3. Masa Kerja

#### a. Pengertian Masa Kerja

Menurut Mitha, masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.<sup>13</sup>

Menurut Indra Afrita, Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja

---

<sup>13</sup>Mitha Erlisya Puspandhani, *Masa Kerja*, (Bandung: CV MEDIA SAINS INDONESIA, 2022), hal. 27.

menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.<sup>14</sup>

Menurut Melati, Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan–tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang.<sup>15</sup>

Kesimpulannya, masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Masa Kerja**

Ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi masa kerja seorang karyawan diantaranya:<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta: Absolute Media, 2015), hal. 55.

<sup>15</sup>Melati dkk, *Masa Kerja Karyawan Kontrak*, (Surabaya: Gramedia, 2016),hal. 23.

<sup>16</sup>Puspita, *Masa Kerja Karyawan Kontrak*, (Bandung: CV Budi Utama, 2016),hal. 58.

1) Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi, dan perubahan terkait organisasi.

2) Sumber Daya Pekerjaan (*job resources*)

Keterkaitan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu; otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

3) Sumber Daya Pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

#### 4) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterkaitan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja .

### 4. *Outsourcing*

#### a. Pengertian *Outsourcing*

Istilah *outsourcing* dari kata “*out*” dan “*source*” yang berarti sumber dari luar, merupakan pendekatan manajemen memberikan kewenangan pada sebuah agen luar (pihak ketiga) untuk bertanggung jawab terhadap proses atau jasa yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan.<sup>17</sup>

Dalam perusahaan, sistem kerja *outsourcing* (kontrak) akan terus menjadi *trend* dan akan terus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>18</sup>

Sistem *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat

---

<sup>17</sup> Salamah Wahyun dkk, *Outsourcing* Sumber Daya Manusia: Tinjauan dari Perspektif *Vendor* dan Karyawan, (*Skripsi* Universitas Sebelas Maret, 2019), hal. 3.

<sup>18</sup> Rina Wulandari, “Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan”, (*Skripsi* Fakultas Dan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021), hal. 20.

secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain itu dilaksanakan melalui perjanjian pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pelaksanaan *Outsourcing* dipandang lebih efisien dalam sistem manajemen, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi terutama dalam rangka menekan biaya pekerja.<sup>19</sup>

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-Nisa ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا

اَكْتَسَبُوا<sup>ط</sup> وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اَكْتَسَبْنَ<sup>ع</sup> وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ<sup>ط</sup> إِنَّ اللَّهَ

كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari

<sup>19</sup> Kadek Agus Sudiarawan, “Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan *Outsourcing* Dari Sisi Perusahaan pengguna Jasa Pekerja”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 5, No. 2, Oktober 2016, hal. 33.

karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”<sup>20</sup>

Rekrutmen yang dilakukan perusahaan untuk setiap calon pegawai yang di terima harus dilema oleh status kepegawaian yaitu karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan karyawan yang lain dalam perusahaan. Perusahaan di Indonesia menggunakan status tersebut semenjak tahun 2003 pada saat dikeluarkan Undang-Undang tentang ketenagakerjaan yang ditandatangani oleh presiden ke 5 Indonesia yaitu Megawati.

*Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan kepuasannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak. *Outsourcing* juga sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Bagi pihak perusahaan tenaga kerja *outsourcing* dinilai sangat menguntungkan. Perusahaan tidak repot melakukan perekrutan karyawan yang tentu saja menghabiskan waktu, tenaga dan biaya. Sebaliknya sistem kerja *outsourcing* justru dinilai merugikan bagi tenaga kerja itu sendiri. *Outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori Precarious Work, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk

---

<sup>20</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Halim Publisng And Distributing, 2013), hal. 84.



menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti.<sup>21</sup>

Secara umum, istilah *outsourcing* yaitu *contract (work out)*. Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Iftida Yasar, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keuasannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak. *Outsourcing* juga sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini meliputi bagian produksi beserta tenaga kerja, fasilitas, peralatan, teknologi dan asset lain dari keputusan perusahaan. *Outsourcing* ialah pekerja kontrak yang dipekerjakan oleh *outsourcing* perusahaan untuk jangka waktu tertentu, waktunya terbatas maksimal 3 tahun. Bagi pihak perusahaan tenaga kerja *outsourcing* dinilai sangat menguntungkan. Perusahaan tidak repot melakukan perekrutan karyawan yang tentu saja menghabiskan waktu, tenaga, dan biaya. Sebaliknya sistem kerja justru dinilai merugikan bagi tenaga kerja itu sendiri. Ada tiga unsur terpenting dalam *outsourcing*, yaitu:<sup>22</sup>

- 1) Terdapat pemindahan fungsi pengawasan
- 2) Ada pendelegasian tanggung jawab/tugas suatu perusahaan

---

<sup>21</sup> Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, (Bandung: 2010), hal. 1.

<sup>22</sup> Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, ( Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), hal. 36.

3) Dititik beratkan pada hasil/output yang dicapai oleh perusahaan

Para ahli manajemen sumber daya manusia (SDM) dan praktisi *outsourcing* mendefinisikan pengertian *outsourcing* secara beragam yaitu, sebagai penyerahan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang kontrak. Tidak hanya kegiatan melainkan juga bagian produksi yang termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi serta asset lainnya serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Menurut Dr. Richardus Eko Indrajit dan Drs. Richardus Djokopranoto yang dikutip oleh Ifida yasar mendefinisikan “*outsourcing* adalah hasil samping dari *Busnies* Proses *Reengineering* (BPR), yaitu perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR dalam manajemennya bertujuan meningkatkan kinerja yang sangat berlainan dengan pendekatan lain, yaitu *continuous improvement process*”. *Outsourcing* adalah alternative dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

#### **b. Alasan Penggunaan *Outsourcing***

Pada umumnya, perusahaan meng-*outsource*-kan jenis-jenis pekerjaan yang tidak berdampak langsung terhadap *core business*-nya di latar belakang oleh keinginan untuk meningkatkan efisiensi mekanisme proses bisnisnya dan meningkatkan kualitas *output*

sehingga diperoleh peningkatan. Dibawah ini merupakan alasan penggunaan *outsourcing* sebagai berikut:<sup>23</sup>

- 1) Meningkatkan fokus bisnis, karena telah melimpahkan sebagian operasionalnya kepada pihak lain.
- 2) Membagi resiko operasional. *Outsourcing* membuat resiko perusahaan bisa terbagi oleh pihak lain.
- 3) Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya.
- 4) Mengurangi biaya karena dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa digunakan sebagai biaya operasional.
- 5) Mempekerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *Outsourcing* merupakan tenaga kerja yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya.
- 6) Mekanisme kontrol menjadi lebih baik.

### c. Peraturan Pemerintah yang Mengatur *Outsourcing*

Dasar hukum dari *outsourcing* di perusahaan Indonesia adalah UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bab IX pasal 64, 65, dan 66. Undang-Undang tersebut mengatur tentang *Outsourcing* yang berbunyi sebagai berikut:<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Muchlis, "Studi Evaluasi Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Aspek Kebersihan Di Universitas Hasanuddin", (*Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, 2020), hal. 38.

<sup>24</sup>Darwis Anatami, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam," *Jurnal AL-ADALAH*, Vol. XIII, No. 2, 2016, hal. 207.

- 1) Pembatasan pada jenis pekerjaan yang di *outsourcing* kan yaitu tidak boleh melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan dengan proses produksi.
- 2) Perusahaan *outsourcing* harus bertanggungjawab terhadap perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul.
- 3) Upaya untuk mendorong investasi baru yang menciptakan lapangan kerja secara terwujud dengan adanya kepastian hukum.
- 4) Mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.
- 5) Kelangsungan hidup dunia usaha dapat berjalan sehingga kehidupan perekonomian secara makro dapat berjalan.

Hubungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentu ada suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja.

Perjanjian yang dibuat oleh pihak pengguna maupun penyedia jasa *outsourcing* harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum pada pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup><https://core.ac.uk>, Diakses Pada 23 Februari 2023 Pukul 21.19 WIB.

a) Sepakat Bagi Para Pihak

Kata sepakat yaitu adanya pertemuan atau persesuaian kehendak antara para pihak didalam perjanjian. Seseorang dikatakan memberikan persetujuannya atau kesepakatannya jika ia memang menghendaki apa yang disepakati.

b) Kecakapan Para Pihak Untuk Membuat Suatu Perikatan

Pasal 1329 KUH Perdata menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap. Kemudian pasal 1330 menyatakan bahwa ada beberapa orang tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni: pertama, orang yang belum dewasa; kedua, mereka yang ditaruh dibawah pengampuan; dan ketiga, orang-orang perempuan dalam pernikahan, (setelah diundangkannya Undang-Undang no 1 tahun 1974 pasal 31 ayat 2 maka perempuan dalam perkawinan dianggap cakap hukum.

c) Suatu Hal Tertentu

d) Sebab Yang Halal

Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilakukan yaitu:

- 1) Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja.
- 2) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan

yang dapat diserahkan kepada pihak perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (pasal 65 (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003):

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Adanya 2 perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerjasama yang berlaku pada perusahaan *outsourcing* dengan pengguna *outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing*.

Misal masalah *benefit*, tentunya ada perbedaan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada karyawan *outsourcing* oleh perusahaan *outsourcing*. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan *outsourcing* yang menuntut dijadikan karyawan tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan pengguna *outsourcing*.

#### **d. Risiko *Outsourcing***

Pembicaraan mengenai *outsourcing*, disamping memiliki manfaat terdapat juga beberapa risiko yang dihadapi perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Perlu disadari bahwa betapapun baiknya konsep *outsourcing* sebagai alternatif untuk merespon perkembangan dunia usaha, serta baiknya persiapan suatu perusahaan dalam penerapan *outsourcing* tersebut tidak selamanya berhasil dan tetap mengandung jumlah risiko. Secara umum jumlah risiko *outsourcing* dapat berupa:<sup>26</sup>

- 1) Tidak tercapainya secara maksimal tujuan yang diinginkan.
- 2) Tidak tercapainya bagian dari tujuan yang diinginkan.
- 3) Lambatnya pencapaian tujuan yang diinginkan.

---

<sup>26</sup>Richardus, dkk, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013).hal. 1.

Adapun risiko tersebut sangat berhubungan dengan tujuan *outsourcing*, karena itu kemungkinan risiko dapat dipaparkan sebagai berikut:<sup>27</sup>

- 1) Keuntungan tidak diperoleh secara cepat dalam jumlah yang cukup signifikan. Hal ini dapat saja terjadi karena permasalahan internal perusahaan penyedia jasa yang berakibat menurunnya kinerja, atau tidak kompetendan bukan ahli di bidang *outsourcing*.
- 2) Akses tidak diperoleh karena pemberi jasa tidak menunjukkan kinerja perusahaan kelas dunia.
- 3) Pemilihan perusahaan jasa *outsourcing* yang salah bisa berakibat beralihnya status hubungan kerja dari pemberi jasa pekerja ke perusahaan penerima jasa pekerja.

**e. Indikator Sistem Kerja *Outsourcing***

Sistem kerja kontrak merupakan suatu sistem kerja yang memiliki komitmen perjanjian bersama antar pihak perusahaan dengan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Di dalam dunia bisnis sistem kerja *outsourcing* bukan merupakan hal baru lagi sama halnya seperti kerja full-time, yang menjadi perbedaannya adalah sistem kerja *outsourcing* hanya pada proses perekrutannya.

---

<sup>27</sup>Wafda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing Di Indonesia*, (Ponorogo: 2018), hal. 73.



Adapun kelebihan dan kekurangan sistem kerja *outsourcing* dalam perusahaan berikut ini:<sup>28</sup>

1) Kelebihan Sistem Kerja *Outsourcing*

a) Mengurangi Beban Biaya Rekrutmen Karyawan

Seluruh proses rekrutmen pekerja *outsourcing* ini dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa, sehingga perusahaan tidak perlu bersusah payah lagi untuk merekrut karyawan kontrak satu persatu karena perusahaan sudah bisa langsung mendapatkan pekerja *outsourcing* terpilih dari perusahaan *outsourcing*.

b) Menghemat Anggaran Untuk Memberikan Pelatihan

Biasanya, pekerja *outsourcing* sudah mempunyai keahlian spesifik yang dibutuhkan, keahlian dalam membersihkan dalam memberikan atau mengorganisir barang. Perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja *outsourcing* ini bisa menghemat anggaran perusahaan untuk memberikan pelatihan.

c) Karyawan Bisa lebih Fokus mengurus Kegiatan Utama Bisnis

Ketika perusahaan menggunakan jasa pekerja *outsourcing* perusahaan, perusahaan tidak perlu khawatir lagi mengenai pekerjaan utama perusahaan. Karena semua

---

<sup>28</sup>Ike Farida, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta: Siner Grafika, 2019).hal.16.

sudah diurus oleh karyawan outsourcing sehingga perusahaan tidak perlu lagi untuk mencari tenaga khusus mengadakan training, atau mengalokasikan rekrutmen khusus untuk posisi tertentu.<sup>29</sup>

2) Kekurangan Sistem Kerja *Outsourcing*

- a) Informasi Perusahaan Rentan Bocor
- b) Kontrak Pekerja *Outsourcing* Relatif Singkat
- c) Ketergantungan Pada Tenaga Kerja *Outsourcing*<sup>30</sup>

**f. 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

---

<sup>29</sup> Rina Wulandari, “Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan”, (*Skripsi*, Fakultas Dan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021), hal. 24.

<sup>30</sup> *Ibid*, hal. 25.

bertanggung jawab bukanlah perusahaan pengguna jasa *outsourcing* melainkan *vendor* yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*.<sup>31</sup>

#### **g. *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.<sup>32</sup> 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 Al-Qur'an Surat At Taubah: 105

---

<sup>31</sup>Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi Teori Dan Praktik*, (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2019),hal. 14.

<sup>32</sup>Salsabila Amilia Hamdun, "Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam", (*Skripsi*, Universitas Bramawijaya, 2019), hal. 9.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>33</sup>

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.<sup>34</sup>

#### **h. Manfaat *Outsourcing***

Penerapan strategi *outsourcing* secara tepat, dapat memberikan berbagai manfaat (keuntungan) bagi perusahaan baik dari segi teknis di masa kini maupun segi strategis di masa yang akan datang, berikut manfaat *outsourcing*:<sup>35</sup>

- 1) Meningkatkan skala efisiensi perusahaan atau mengurangi kos (*cost reduction*).

<sup>33</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Halim publishing and distributing, 2013), hal. 205.

<sup>34</sup> Fadhillah Ramadhani, dkk, “Analisis Penerapan *Outsourcing* Pada Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar”, *Jurnal Competitiveness*, Vol. 8, No. 1 Desember, 2019, hal. 202.

<sup>35</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing implementasi di Indonesia*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2003), hal. 2.

- 2) Memungkinkan perusahaan untuk memfokuskan perhatian pada bidang yang menjadi *core competence* dan *value-added activities* nya sehingga bisa mengoptimalkan *return*.
- 3) Mengurangi biaya investasi. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan kecil yang kekurangan modal tetapi mempunyai kapabilitas untuk memasuki bisnis kelas dunia.
- 4) Memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan *expert knowledge* tanpa harus memiliki atau merekrut tenaga kerja dengan kemampuan tersebut.
- 5) *Outsourcing* dapat menjadi sistem pelatihan secara tidak langsung bagi karyawan tentang pekerjaan diselesaikan.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut.

**Tabel 2.I**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Paradisa Sukma, dkk (Jurnal, Sustainable Vol. 02, No. 2, November, Universitas Mataram, 2022)	<i>Outsourcing Internal Audit : Cost And Benefit Analysis</i>	Hasil menyatakan bahwa ketika perusahaan menggunakan outsourcing audit internal, maka perusahaan dapat meminimalisir biaya yang dikeluarkan dan mendapat manfaat yang sama atau bahkan lebih

			dari audit internal yang ada di perusahaan. <sup>36</sup>
2.	Julyatika Fitriyaningrum (Jurnal, Indonesian State Law Review, Vol. 2, No. 1, desember, Universitas Negeri Semarang, 2019).	Implementasi sistem alih daya atau <i>outsourcing</i> dalam mencapai kesejahteraan pekerja indonesia ditinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa pelaksanaan sistem <i>outsourcing</i> dalam undang-undang ketenagakerjaan indonesia. Dalam sistem ini ada perbedaan, yaitu pelaksanaan di lapangan dan apa yang dinyatakan dalam isi tindakan tersebut. Kenyataannya, pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja atau pekerja dan pengusaha dan belum mampu memperbaiki kesejahteraan pekerja. Berdasarkan pasal 66 undang-undang nomor 12 tahun 2003 pelaksanaan sistem <i>outsourcing</i> hanya diijinkan jika tidak melibatkan kegiatan utama atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan ini meliputi layanan pembersih usaha, penyedia makanan, bisnis personil keamanan, bisnis layanan pendukung dalam pertambangan dan minyak bumi, serta upaya untuk memberikan transportasi bagi pekerja.

<sup>36</sup> Paradisa Sukma, *Jurnal. Sustainable*, Vol. 02, No. 2, November, 2022.

			Penafsiran <i>outsourcing</i> yang diberikan oleh tindakan tersebut, pada kenyataannya, masih sangat terbatas dibandingkan kebutuhan dunia bisnis saat ini. <sup>37</sup>
3.	Nurismi Fausiah Syam (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021)	Analisis Proses Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> Sumber Daya Manusia Di Divisi Pelayanan Pelanggan Pada PT. PLN (Persero) Kabupaten Bulukumba	Berdasarkan hasil penelitian proses pelaksanaan <i>outsourcing</i> sumber daya manusia di divisi pelayanan pelanggan pada PT. PLN (Persero) sudah cukup baik. Komponen-komponen pelaksanaan <i>outsourcing</i> sumber daya manusia tersebut digunakan pelayanan pelanggan pada PT. PLN (Persero) Kabupaten Bulukumba sebagai salah satu faktor untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. <sup>38</sup>
4.	Fadhillah Ramadhani Dkk (Jurnal, Competitiveness, Universitas Muhammadiyah, Vol. 8, No. 1, Juli Makassar, 2019)	Analisis penerapan <i>outsourcing</i> pada bank sulselbar cabang syariah makassar	Hasil penelitian menunjukkan penerapan <i>outsourcing</i> ini berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari indikator-indikator yang digunakan sebagai acuan dalam penerapan <i>outsourcing</i> . Indikator-indikator tersebut yaitu perencanaan <i>outsourcing</i> , pemilihan strategi, analisis biaya, pemilihan pemberi kerja, tahap negosiasi, transisi sumber daya dan pengelolaan

<sup>37</sup> Julyatika Fitriyaningrum (*Jurnal*, Indonesian State Law Review, Vol. 2, No. 1, desember, Universitas Negeri Semarang, 2019)

<sup>38</sup> Nurismi Fausiah Syam, (*Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021)

			<p>hubungan. Dari indikator tersebut secara umum telah diterapkan dengan baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa kekurangan dalam penerapan <i>outsourcing</i> ini, yaitu dari dalam pemberian jaminan dan penggajian karyawan <i>outsourcing</i>. Penerapan <i>outsourcing</i> ini berjalan dengan baik di karenakan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pihak eksternal dan pihak internal.<sup>39</sup></p>
5.	<p>Ira Widyastuti (Jurnal manajemen bisnis Vol. 17, No. 3, STIA Setih Muara Bangon, 2020).</p>	<p>Faktor penentu kepuasan kerja karyawan <i>outsourcing</i> di perbankan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep hak dan kewajiban <i>outsourcing</i> menurut undang-undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003, dimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), system pengupahan, keselamatan kerja, mekanisme-mekanisme perjanjian lain telah tertera tanpa merugikan tenaga kerja dan tetap melindungi hak-hak para tenaga kerja. Dalam konteks islam, sewa-menyewa tenaga (perburuhan) disebut juga ijarah. Begitu juga dengan pengupahan tenaga kerja didasarkan pada kompensasi dengan memerhatikan kontribusi tenaga kerja terhadap</p>

<sup>39</sup> Fadhillah Ramadhani, dkk, "Analisis Penerapan *Outsourcing* Pada Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar, *Jurnal*, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.



			efisiensi (dimana tenaga kerja memiliki kontribusi) sehingga keuntungannya juga naik, maka sangat logis jika tenaga kerja juga berhak mendapatkan kenaikan upah. <sup>40</sup>
--	--	--	--

Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini antara lain sebagai berikut:

Fanny Mutiara (2018), perbedaan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian di Bank Syariah Bukopin bukittinggi sedangkan peneliti meneliti dibank syariah indonesia KFO Pandan. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

Julyatika Fitriyaningrum (2019), perbedaan penelitian ini yaitu pada judul penelitian, penelitian ini membahas tentang alih daya sistem *outsourcing* yang ditinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 sedangkan peneliti membahas tentang faktor perusahaan mempekerjakan jasa karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang jasa karyawan *outsourcing*.

Melatina Asriani Dkk (2021), perbedaan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian dan metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif, Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

---

<sup>40</sup>Imam Setya Budi, *Jurnal Al-Iqtishadiyah*, Vol. IV, No. 1, 2018.

Jaka Santosa (2019), perbedaan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian dan metode peneliti ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti metode kualitatif. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

Fadhillah Dkk (2019), perbedaan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian yang berbeda dengan peneliti. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang penerapan karyawan *outsourcing* pada Bank Syariah.

Ira Widyastuti (2020), perbedaan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian yang berbeda dengan peneliti, penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja karyawan *outsourcing* , sedangkan peneliti membahas tentang perusahaan yang mempekerjakan karyawan *outsourcing*. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang karyawan *outsourcing*.

Imam Setya Budi (2018), perbedaan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian yang berbeda dengan peneliti, penelitian ini membahas tentang hak dan kewajiban *outsourcing* . Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang karyawan *outsourcing*.

Andika Ilmansyah (2021), perbedaan penelitian ini yaitu penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga *outsourcing*, sedangkan peneliti membahas tentang faktor-faktor yang memengaruhi perusahaan mempekerjakan karyawan *outsourcing*. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang karyawan *outsourcing*.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2022 sampai selesai. Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KFO Pandan yang beralamat di Jl.Padangsidimpuan No 79/B, Kelurahan Pandan Kecamatan Pandan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Provinsi Sumatera Utara, Kode pos 22611.

##### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Sedangkan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang.<sup>1</sup>

##### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan salah satu hal yang baik dilakukan penelitian meliputi pada orang, benda atau lembaga dan lain-lain. Subjek penelitian merupakan salah satu pokok pembahasan dalam topik penelitian.<sup>2</sup> Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

---

<sup>1</sup>Beni Ahmad dan Yana Sutisna, *Metode Penelitian*. (Bandun: Pustaka Setia, 2018), hal. 122.

<sup>2</sup>Rahmat Krisyantono, *Teknik Praktik Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, Ed.I, Cet III, 2007).

No	Nama Pegawai	Jabatan
1	Muhammad Rifai	<i>Branch Manajer</i>
2	Sri Wahyuni Marbun	<i>Costumer Service</i>
3	Nanda Wahyudi	<i>Micro Staff</i>
4	Lisda Warni	<i>Teller</i>
5	Abdul Rahman Siahaan	<i>Security</i>

*Sumber data : Bank Syariah Indonesia KFO Pandan*

#### **D. Sumber Data**

Dalam sebuah penelitian ada dua jenis data yang diperlukan, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini sumber data primernya berupa wawancara langsung kepada pimpinan dan karyawan BSI KFO Pandan.

##### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui medai perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak

---

<sup>3</sup>Supriyono, *Akuntansi Keperluan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), hal. 48.

dipublikasikan.<sup>4</sup> Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data jumlah nasabah dan struktur organisasi pada BSI KFO Pandan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara, metode, atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, yang nantinya akan digunakan peneliti untuk memperoleh bahan, informasi, dan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu penyelidikan yang dilakukan secara sistematis dan sengaja diadakan dengan menggunakan alat indera terutama mata terhadap kejadian yang berlangsung dan dapat di analisa pada waktu kejadian itu terjadi. Observasi yaitu cara mengamati cara kerja karyawan, mulai dari jam kerja yang sesuai dengan jadwal operasional.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung.

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

### 3. Studi Dokumentasi

Banyak fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk dokumen. Dokumen digunakan untuk mengumpulkan data berupa surat, catatan harian, laporan, dan foto. Sifat dasar ini tidak dibatasi oleh ruang dan waktu, memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengetahui apa yang telah terjadi di masa lalu.

## F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dengan melihat landasan penelitian teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan salah satu dari berbagai jenis proses pengolahan data pada penelitian yang dilakukan seorang peneliti untuk memproses berbagai data hasil dari penelitian lapangan yang sudah dikumpulkan dan juga ditemukan, sebelum akhirnya digunakan sebagai laporan dalam data penelitian.<sup>5</sup>

### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, dalam penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, dan sejenisnya yang paling sering digunakan adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan

---

<sup>5</sup> Nuning Indah Pratiwi, Penggunaan Media Video *Call* Dalam Teknologi Komunikasi, *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol. 1, No. 2, 2017, hal. 215-216.

alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.<sup>6</sup>

### 3. Kesimpulan (*Conclusion*)

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan atas data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, sehingga menjadi penelitian yang dapat menjawab permasalahan yang ada.<sup>7</sup>

## **G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang memiliki kekurangan sehingga diperlukan suatu cara untuk menjamin keabsahan data pada penelitian ini, maka adapun pengecekan keabsahan data yang digunakan adalah:

### 1. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang telah diperoleh selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Dengan demikian, peneliti akan melakukan pengecekan kembali apakah data yang didapatkan dari sumber data selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak.

---

<sup>6</sup> Beni Seabai Ahmad, *Metode Penelitian*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018), hal. 200.

<sup>7</sup> Nunung Indah Pratiwi, *Loc. Cit*

## 2. Ketekunan Pengamatan

Dalam penelitian ini, ketekunan pengamatan bertujuan untuk menemukan ciri-ciri unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Semakin sering peneliti memeriksa data tersebut maka keabsahan data tersebut akan semakin membaik.

## 3. Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi disini seperti data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara. Dalam laporan penelitian ini ada baiknya data-data yang diperoleh perlu dilengkapi dengan foto-foto agar menjadi lebih dipercaya.



## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan.**

#### **1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank yang telah berkembang diseluruh penjuru Indonesia. Sebelumnya bank tersebut merupakan Bank Syariah Mandiri (BSM), BRI Syariah, dan BNI Syariah. Kehadiran Bank Syariah Mandiri dimulai sejak tahun 1990 yang mana hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter pada tahun 1997-1998. Perubahan kegiatan usaha PT. Bank Susila Bakti (BSB) menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI/No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Kemudian, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin, 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

Perkembangan dan pembaharuan selanjutnya terjadi perubahan pada Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri adalah anak perusahaan dari Bank Mandiri. Pada tanggal 1 Februari 2021 kebijakan pemerintah menggabungkan 3 Bank Syariah milik pemerintah (Himbara) Himpunan Bank Milik Negara. Penggabungan 3 Bank Syariah tersebut diantaranya BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Mandiri Syariah (BSM) menjadi Bank Syariah Indonesia. Oleh sebab itu secara langsung ke tiga bank tersebut berubah nama menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Merger

bank syariah BUMN terdapat penerapan prosedur baru yang menjamin perbaikan pelayanan pada nasabah. Azas keterbukaan, transparansi dalam pengelolaan dana nasabah dan langkah positif memperkuat sinergi serta memberikan produk yang lebih menarik.

PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan beroperasi sejak 07 September 2017 yang mana pada mulanya masih berlembaga Bank Syariah Mandiri (BSM). PT. Bank Syariah Indonesia KFO Mikro Pandan Kota dahulu hadir dan tumbuh sebagai bank SO (Sales Outlet) Mikro Pandan. SO Mikro Pandan dibentuk untuk membantu cabang- cabang seperti KCP (Kantor Cabang Pembantu) dan KC (Kantor Cabang). Pada waktu itu, SO Mikro Pandan berjalan selama 2 tahun yakni tahun 2017-2018 dibawah naungan BSM KC Sibolga yang mana dilakukan untuk menggarap nasabah lebih banyak. Seiring berkembangnya bisnis tersebut, SO (Sales Outlet) berubah nama menjadi Kantor Fungsional Operasional (KFO) yang mana telah beroperasi sejak lima tahun lebih. Wilayah kerja Bank Syariah KFO Mikro Pandan Kota berasal dari cabang induk Pematang Siantar. Bank Syariah Indonesia KFO telah beroperasi dan memiliki 6 instansi di Indonesia salah satunya yakni Bank Syariah Indonesia KFO Mikro Pandan Kota. Sementara BSI KFO lainnya yang beroperasi seperti di Medan yang memiliki dua cabang yakni gadai dan mikro, BSI KFO Aceh, BSI KFO Pekanbaru dan lain-lain.

Kantor Fungsional Operasional (KFO) merupakan kantor unit cabang Bank Syariah Indonesia yang paling bawah. Kantor tersebut salah

satu unit terkecil dari kantor bank lainnya. Kantor Bank Syariah Indonesia terdiri dari Cabang, Kantor Cabang (KC), Kantor Cabang Pembantu (KCP), Kantor Kas (KK), dan Kantor Fungsional Operasional (KFO). PT. Bank Syariah KFO Mikro Pandan Kota merupakan bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani. Pada saat ini PT. Bank Syariah Indonesia KFO Mikro Pandan Kota dipimpin oleh Bapak Muhammad Rifai.

PT. Bank Syariah Indonesia KFO Mikro Pandan Kota secara lokasi memiliki letak bisnis yang strategis yang mana bank tersebut terdapat prospek bisnis yang sangat potensial bagi daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan daerah penghasil kekayaan alam dan terdapat panorama tempat wisata laut. Dengan hadirnya PT. Bank Syariah Indonesia KFO Mikro Pandan Kota dapat memperluas usahanya dibidang perbankan dengan mengembangkan nilai-nilai syariah.

## **2. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

PT. Bank Syariah Indonesia KFO Mikro Pandan Kota memiliki visi dan misi. Adapun visi dan misi Bank Syariah Indonesia (BSI) tersebut sebagai berikut:<sup>1</sup>

### a. Visi

*Top 10 (ten) Global Islamic Bank.*

---

<sup>1</sup>[www.bankbsi.co.id](http://www.bankbsi.co.id), Diakses 02 Maret 2022 Pukul 20.30 WIB.

b. Misi

Misi Bank Syariah Indonesia terdiri dari:

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

c. Lokasi Perusahaan

Adapun letak lokasi PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan berada pada:<sup>2</sup>

Alamat : JL. Padangsidempuan No.79/B

Kecamatan : Pandan

Kabupaten : Tapanuli Tengah (Tapteng)

Provinsi : Sumatera Utara

Telepon : (0631) 3730505

Kode pos : 22611

Visi, misi, dan lokasi perusahaan tersebut, Bank Syariah Indonesia memiliki *New Care Values* Akhlak BSI yang mana pihak pegawai bank wajib membacanya dan dapat memahami tiap nilai-nilai perusahaan.

Berikut penjabaran mengenai *New Care Values* Akhlak BSI yaitu:

- 1) Amanah, memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

---

<sup>2</sup>Brosur Produk-Produk BSI KFO Pandan.

- 2) Kompeten, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- 3) Harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan.
- 4) Loyal, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- 5) Adaptif, terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- 6) Kolaboratif, membangun kerjasama yang sinergis.

PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan merupakan badan usaha yang bergerak di bidang jasa keuangan yang mana kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan menganut prinsip-prinsip syariah dan prinsip operasional bank syariah sebagai berikut:

a. Prinsip-Prinsip Syariah

- 1) Prinsip Syariah merupakan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpun atau kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang berkaitan dengan usaha.
- 2) Bank Syariah merupakan bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

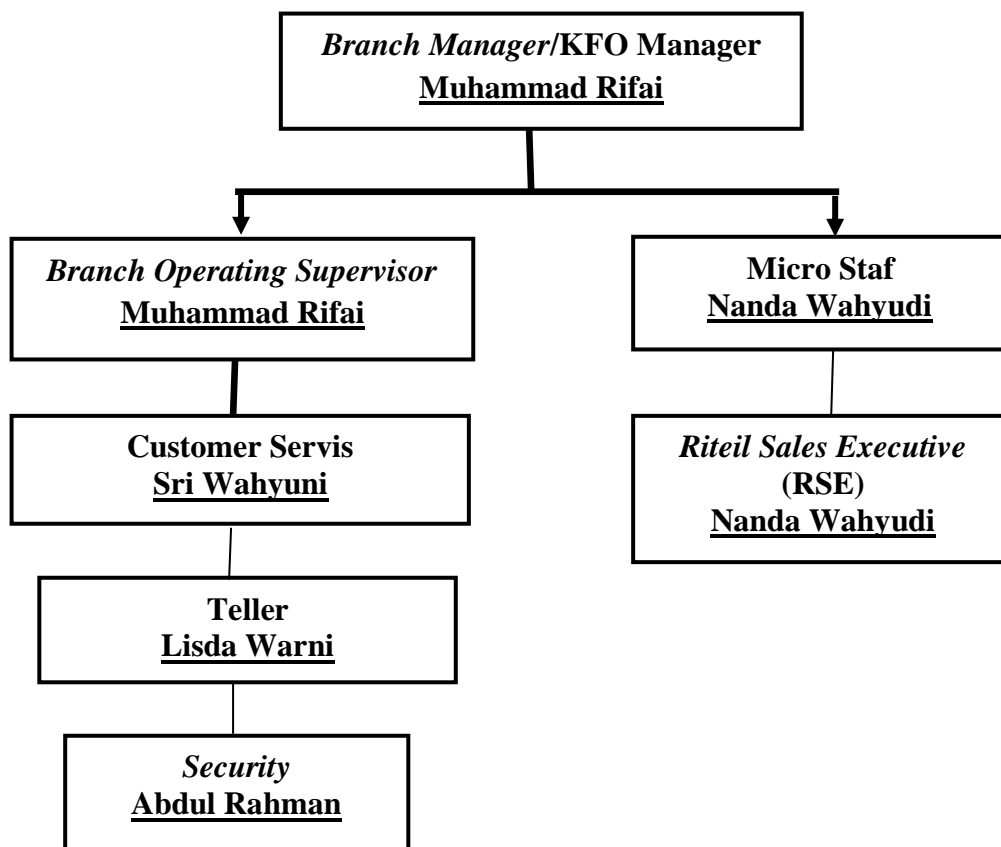
b. Prinsip Operasional PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan

Adapun prinsip Operasional PT. Bank Syariah Indonesia adalah prinsip keadilan, prinsip keterbukaan, prinsip kemitraan dan prinsip universalitas.<sup>3</sup>

**3. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

Struktur organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis. Adapun struktur organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dapat dilihat pada gambar dibawah ini sebagai berikut:

**Gambar IV.1**  
**Struktur Organisasi PT. Bank Syariah**  
**Indonesia KFO Pandan**



<sup>3</sup> [www.bankbsi.co.id](http://www.bankbsi.co.id). Diakses 02 Maret 2022 Pukul 20.30 WIB.

#### 4. Pembagian Tugas pada Unit Kerja

Pembagian tugas pada unit kerja guna meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas masing-masing. Pembagian tugas unit kerja PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dilakukan guna melancarkan tugas dan kewajiban para pegawai bank. Pembagian tugas unit kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan agar terciptanya tujuan bersama. Berikut ini pembagian tugas pada unit kerja PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan sebagai berikut:

a. Pimpinan KFO

Seseorang yang bertugas dan bertanggungjawab untuk memimpin atau mengawasi serta mengkoordinasi para karyawan yang bersangkutan dalam mencapai target perusahaan guna melancarkan jalannya organisasi perbankan.

b. *Branch Operating Supervisor*

Seseorang yang bertanggungjawab atas manajer operasional membawahi asistensi manajer penunjang bisnis. *Branch Operating Supervisor* mempunyai wewenang dalam hal mengelola kas kantor KFO dan surat-surat berharga, menyetujui pembayaran transaksi tunai, mengesahkan transaksi pemindah bukuan sesuai kewenangannya, dan menyetujui pengeluaran biaya dan lain-lain.

c. *Micro Staf*

*Micro Staf* sebagai pegawai yang bertugas:

- 1) Mencari nasabah
- 2) Bertanggungjawab terhadap pencapaian target pembiayaan micro
- 3) Sebagai *supersive* terhadap pembiayaan mikro.
- 4) Melakukan monitoring terhadap pembiayaan nasabah.
- 5) Melakukan prosedur pembiayaan terhadap nasabah.

d. *Retail Sales Executive (RSE)*

*Retail Sales Executive (RSE)* sebagai pegawai yang bertugas :

- 1) Memasarkan produk penghimpun dana dan produk pembiayaan terhadap masyarakat.
- 2) Menyimpan jaminan-jaminan pembiayaan nasabah.
- 3) Meninjau kembali legalitas berkas pembiayaan.
- 4) Membuat berkas akad pembiayaan.
- 5) Melakukan pencairan pembiayaan

e. *Customer Service*

*Customer service* sebagai pegawai yang bertugas :

- 1) Memberikan informasi produk baru, syarat, dan tata caranya.
- 2) Melayani pembukaan dan penutupan rekening nasabah.
- 3) Melayani segala bentuk komplain dari nasabah.
- 4) Melayani nasabah dalam hal pelayanan jasa-jasa produk bank seperti transfer.



- 5) Pemindahbukuan antar rekening nasabah serta tugas lainnya bagi nasabah yang bermasalah.

f. Teller

Teller sebagai pegawai yang bertugas :

- 1) Membantu nasabah dalam pengambilan atau penarikan uang, transfer, pengiriman uang dan menabung dan pelayanan lainnya
- 2) Melakukan pembayaran
- 3) Mengamankan dan menyimpan uang tunai, menyortir uang sesuai kualitas uang.

g. *Security*

Pegawai yang bertugas sebagai satpam dalam menjaga keamanan bank tersebut.

## **B. Faktor Yang Memengaruhi Pengadaan Mempekerjakan Karyawan *Outsourcing* Pada Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

### **1. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)**

Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Syariah KFO Pandan cukup memadai akan tetapi pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan masih banyak menggunakan jasa karyawan *outsourcing* daripada karyawan tetap. Walaupun dengan jumlah karyawan yang sedikit, perusahaan tetap mampu menjalankan target perusahaan dengan tepat waktu dan perusahaan dapat berkonsentrasi terhadap bisnis yang ditangani. Dari hasil wawancara peneliti dengan bapak Nanda Wahyudi sebagai *micro staff* pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan

terdapat 950 nasabah dibagian pendanaan dan 90 nasabah dibagian pembiayaan, dengan jumlah karyawan yang masih sedikit perusahaan masih mampu menangani dan mengatasi nasabah pendanaan maupun pembiayaan, apalagi dengan adanya karyawan *outsourcing* yang dapat membantu perusahaan dalam melayani nasabah.<sup>4</sup> Salah satu faktor penyebab PT BSI KFO Pandan menggunakan jasa karyawan kontrak adalah salah satu strategi yang digunakan untuk menghemat pengeluaran perusahaan dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di PT Bank Syariah Indonesia KFO Pandan. Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan, karyawan *outsourcing* juga memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karna merupakan bagian dari layanan dan harus menguasai produk layanan.

Keunggulan dari pengadaan karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan yaitu membagi resiko antara PT. BSI KFO Pandan dengan PT. PERSADA selaku pihak yang bertanggungjawab dengan kinerja dan kemampuan karyawan *outsourcing*, dengan adanya pihak yang bertanggung jawab dengan karyawan *outsourcing* yang bekerja pada perusahaan, pihak BSI KFO Pandan tidak bertanggungjawab dengan kinerja yang buruk dari karyawan *outsourcing*, dimana BSI KFO Pandan berhak meminta atau mengganti karyawan dengan yang baru tanpa harus memberikan biaya pesangon karena mereka karena yang bertanggungjawab untuk

---

<sup>4</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Nanda Wahyudi, *micro staff*, Tanggal 07 Juni 2023 Pukul 11.07 WIB.

memberikan pesangon yaitu PT. PERSADA selaku penyedia jasa *outsourcing*.

## 2. *Cost (Biaya) Dan Benefit (Keuntungan)*

Biaya *outsourcing* memiliki struktur yang lebih sederhana dibandingkan dengan non-*outsourcing*, sehingga lebih meringankan perusahaan pemakai jasa *outsourcing*. Struktur biaya *outsourcing* yang harus dipenuhi oleh PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan terdiri dari:<sup>5</sup>

- a. Gaji bulanan plus THR
- b. *Basic benefit* (insentif)
- c. Asuransi atau Jamsostek
- d. *Medical*
- e. Jaminan Hari Tua

Dengan demikian, biaya (*cost*) untuk perusahaan menjadi lebih efisien. Adapun struktur biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan non *outsourcing* (karyawan tetap) lebih kompleks karena perusahaan harus mengeluarkan semua biaya mulai dari proses rekrutmen sampai dengan biaya pensiun, seperti iklan di surat kabar dan proses seleksi, biaya tes, biaya pelatihan dan pengembangan, gaji bulanan dan THR, upah lembur, cuti, rekreasi, insentif.

PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan bukan hanya memberikan biaya pengeluaran terhadap karyawan *outsourcing* melainkan BSI KFO

---

<sup>5</sup>Wawancara pribadi dengan Bapak Muhammad Rifai , Pimpinan Unit, Tanggal 05 Juni 2023 Pukul 12.20 WIB.

Pandan juga memperoleh keuntungan dari karyawan *outsourcing* berupa *maintenance* (pemeliharaan), apabila pihak ketiga atau karyawan *outsourcing* tidak bertanggungjawab dengan pekerjaannya PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan bisa mengganti dengan karyawan *outsourcing* lainnya. Jika perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing* maka PT Bank Syariah Indonesia KFO Pandan tidak memberikan pesangon terhadap karyawan *outsourcing* melainkan yang bertanggungjawab terhadap pemberian pesangon adalah *vendor*. Dengan adanya jasa karyawan *outsourcing*, perusahaan juga tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan *outsourcing* karena sudah ditanggung jawabkan oleh PT. Persada sebagai penyedia jasa karyawan *outsourcing*.

### **3. Masa Kerja**

Sebelum adanya Undang-Undang Hak Cipta baru masa kerja karyawan *outsourcing* akan diperpanjang selama 2-3 tahun sekali. Tetapi dengan adanya perubahan Undang-Undang Hak Cipta baru pada tahun 2019 dengan masa kerja karyawan *outsourcing* diperpanjang 2-3 bulan sekali hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggungjawab karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* tidak memiliki hak dan kewajiban yang berbeda jika ditinjau dari hak perlakuan dan bekerja. Akan tetapi berbeda jika ditinjau dari segi *salary*, dimana karyawan tetap memiliki gaji yang lebih besar dibandingkan karyawan *outsourcing*. Untuk masa cuti karyawan

*outsourcing* dan karyawan tetap memiliki hak yang sama yaitu 12 hari cuti dalam setahun. Untuk pemberian bonus karyawan *outsourcing* mendapatkan satu atau dua kali dari gaji yang didapatkan, dan begitu pula dengan bonus tahunan yang didapatkan oleh karyawan *outsourcing*. Sedangkan untuk karyawan tetap bonus yang didapatkan sesuai dengan kinerja yang dilakukan yang pastinya lebih besar dibandingkan bonus yang didapatkan oleh karyawan *outsourcing*.

Pada dasarnya kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan karyawan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* yang melakukan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kontrak kerja tidak menutup kemungkinan akan menjadi karyawan tetap. Akan tetapi jika karyawan *outsourcing* memiliki kinerja yang buruk dan tidak sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya maka karyawan *outsourcing* akan diputus hubungan kerja dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah seorang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan sebagai *micro staff* dan *teller* mengatakan bahwa tidak hanya perbedaan yang ada antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* tetapi juga memiliki keuntungan tersendiri yaitu karyawan *outsourcing* bisa mengembangkan diri secara fleksibel karena sifat pekerjaan yang tidak terikat pada perusahaan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Wawancara pribadi dengan Bapak Nanda Wahyudi dan Ibu Lisda Warni selaku *micro staff* dan *teller* BSI, Pada Tanggal 05 Juni 2023 Pukul 09.15 WIB.

Penelitian ini memiliki kesesuaian dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dicantumkan oleh peneliti terdahulu yaitu penelitian Restu Khusnul Latifah “Kesejahteraan Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus di Perusahaan BUMN bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistic Kota Tegal)” dan penelitian Syarifah Indah “Sistem *Outsourcing* Dalam Rekrutmen Pekerja PT. Federal Internasional *Finance* Kota Pontianak”. Pada penelitian Restu Khusnul Latifah menunjukkan bahwa tenaga kerja *outsourcing* tidak sejahtera secara materil dan non materil mencakup pada pemberian kompensasi yang berbeda dengan karyawan tetap, tentunya kompensasi yang diterima oleh karyawan *outsourcing* lebih sedikit dari karyawan tetap. Hal ini terlihat dari tidak terpenuhinya aspek kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditinjau dengan menggunakan indikator kesejahteraan secara umum dan kesejahteraan karyawan. Selanjutnya pada penelitian Syarifah Indah menunjukkan bahwa PT. Federal International *Finance* Kota Pontianak tidak bertanggungjawab atas karyawan yang direkrut secara *outsourcing*, yang bertanggung jawab adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk memenuhi hak-hak karyawan berupa pesangon bagi karyawan yang tidak bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaannya, dan perusahaan yang merekrut karyawan *outsourcing* berhak mengganti karyawan yang dinilai tidak menguntungkan perusahaan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

#### **1. Keterbatasan Ruang Lingkup Kajian Penelitian**

Pada penelitian tindakan ini, penelitian dilakukan pada PT Bank Syariah Indonesia KFO Pandan, penelitian ini diajukan kepada bapak Muhammad Rifai selaku pimpinan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan.

#### **2. Keterbatasan Data Informan**

Keterbatasan yang dihadapi selama penelitian yaitu keterbatasan terkait data-data yang diperlukan hanya dari 1 informan saja yaitu pimpinan dari PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan yaitu Bapak Muhammad Rifai, karena terkait judul dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan langsung oleh pimpinan perusahaan karena dari beberapa pertanyaan yang peneliti ajukan hanya pimpinan yang dapat memberikan datanya secara langsung. Walaupun dengan keterbatasan yang ada, peneliti mengupayakan agar penelitian ini tidak terhalangi oleh keterbatasan dan tidak mengurangi hasil dari penelitian

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mempekerjakan karyawan *outsourcing*. Faktor yang Kesatu, pihak Bank Syariah Indonesia KFO Pandan lebih fokus berkonsentrasi mengurus bisnis perusahaan tanpa harus repot mengurus rekrutmen karyawan *outsourcing* karena sudah diamanahkan kepada perusahaan yang membidangnya. Kedua, target perusahaan lebih mudah tercapai karena ada penambahan karyawan *outsourcing* yang akan membantu mencapai target perusahaan. Ketiga, mengurangi biaya rekrutmen karena sudah diserahkan kepada lembaga perusahaan yang membidangi *outsourcing*. Keempat, semua karyawan *outsourcing* harus bekerja sesuai dengan yang tertulis pada kontrak kerjanya masing-masing.

### **B. Saran**

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti memberikan saran antara lain:

#### 1. Bagi PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan

PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan sebaiknya melakukan perekrutan karyawan baru, karena jumlah karyawannya yang masih sedikit dan nasabah yang lebih banyak sehingga membutuhkan karyawan baru, cakupan wilayah kerja yang luas dan terletak di ibu kota kabupaten tapanuli tengah.



## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya dibidang kajian yang sama sebaiknya meneliti lebih dalam lagi mengenai kesejahteraan karyawan *outsourcing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Beni Ahmad dan Yana Sutisna, *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. 2018.
- Beni Seabai Ahmad, *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2018.
- Brosur Produk-Produk BSI KFO Pandan.
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi Di Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2003.
- Darwis Anatami, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam,”. *Jurnal AL-ADALAH*. Vol. XIII. No. 2. 2016.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Halim Publising And Distributing. 2013.
- Fadhillah Ramadhani, dkk, “Analisis Penerapan *Outsourcing* Pada Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar”. *Jurnal Competitiveness*. Vol. 8. No. 1. Desember. 2019.
- Harini Fajar Ningrum, *MSDM Perusahaan Mencapai Kinerja Optimal*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA. 2021.
- Hasil Wawancara Dengan Bapak Nanda Wahyudi, *micro staff*. Tanggal 07 Juni 2023 Pukul 11.07 WIB.
- Hesti Widiyanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bojong Pekalongan: PT. Nasya Ekspanding Management. 2022.
- <https://core.ac.uk>, Diakses Pada 23 Februari 2023 Pukul 21.19 WIB.
- [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html), Diakses pada tanggal 16 Februari 2023 Pukul 21.19 WIB.
- <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia>, Diakses Pada Tanggal 22 Februari 2023 Pukul 22.15 WIB.
- Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2011.

- Ike Farida, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika. 2019.
- Imam Setya Budi, *Jurnal Al-Iqtishadiyah*. Vol. IV. No. 1. 2018.
- Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta: Absolute Media, 2015.
- Johar Arifin, *Aplikasi Excel dalam aspek kuantitatif Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2018.
- Julyatika Fitriyaningrum, *Jurnal*. Indonesian State Law Review. Vol. 2. No. 1. desember. Universitas Negeri Semarang. 2019.
- Kadek Agus Sudiarawan, “Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan *Outsourcing* Dari Sisi Perusahaanpengguna Jasa Pekerja”. *Jurnal. Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 5. No. 2. Oktober 2016.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat. 2011.
- Limgiani dkk, *MSDM (Pendekatan Konseptual Dan Teoretis)*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA. 2022.
- Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2019.
- Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA. 2019.
- Melati dkk, *Masa Kerja Karyawan Kontrak*, Surabaya: Gramedia. 2016.
- Mitha Erlisya Puspandhani, *Masa Kerja*, Bandung: CV MEDIA SAINS INDONESIA. 2022.
- Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Perss. 2012.
- Muchlis, “Studi Evaluasi Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Aspek Kebersihan Di Universitas Hasanuddin”. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Hasanuddin. 2020.
- Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA. 2022.

- Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA. 2022.
- Nuning Indah Pratiwi, Penggunaan Media Video *Call* Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal. Ilmiah Dinamika Sosial*. Vol. 1. No. 2. 2017.
- Nurismi Fausiah Syam, *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar. 2021
- Paradisa Sukma, *Jurnal. Sustainable*, Vol. 02, No. 2, November, 2022.
- Puspita, *Masa Kerja Karyawan Kontrak*. Bandung: CV Budi Utama. 2016.
- Rahmat Krisyantono, *Teknik Praktik Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana. Ed.I, Cet III, 2007.
- Richardus, dkk, *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. 2013.
- Rika Fitriani, Peranan *Outsourcing* Pada Pt. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Syari'ah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2011.
- Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. Bandung: 2010.
- Rina Wulandari, "Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan". *Skripsi*. Fakultas Dan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. 2021.
- Rina Wulandari, "Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan". *Skripsi*. Fakultas Dan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. 2021.
- Salamah Wahyun dkk, *Outsourcing Sumber Daya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret, 2019.
- Salsabila Amilia Hamdun, "Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Skripsi*. Universitas Bramawijaya, 2019.
- Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA. 2018.
- Supriyono, *Akuntansi Keperluan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2018.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.

Wafda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing Di Indonesia*. Ponorogo: 2018.

Wawancara pribadi dengan Bapak Abdul Rahman, Sebagai *Security* BSI, Pada Tanggal 05 Juni 2023 Pukul 09.33 WIB.

Wawancara pribadi dengan Bapak Muhammad Rifai, Pimpinan Unit BSI, Pada Tanggal 07 Juni 2023 Pukul 10.15 WIB.

Wawancara pribadi dengan Bapak Muhammad Rifai, Pimpinan Unit BSI, Pada Tanggal 20 November 2022 Pukul 11.10 WIB.

Wawancara pribadi dengan Bapak Nanda Wahyudi dan Ibu Lisda Warni selaku *micro staff* dan *teller* BSI, Pada Tanggal 05 Juni 2023 Pukul 09.15 WIB.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2012.

[www.bankbsi.co.id](http://www.bankbsi.co.id). Diakses 02 Maret 2022 Pukul 20.30 WIB.

Zahera Mega Utama, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep Dasar dan Teori*. Jakarta: Mega Utama. 2020.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama Lengkap : Romaito Sitompul
2. Nim : 1840100048
3. Tempat/Tanggal Lahir : Hutabalang, 16 Agustus 2000
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Anak ke- : 4 (empat) dari 5 (lima) bersaudara
- 6 Agama : Islam
7. Email : romaitositompul16@gmail.com
8. Alamat : Jln. Mesjid Lingkungan V Hutabalang

### B. IDENTITAS ORANG TUA

1. Nama Ayah : Alm. Jaliangun Sitompul
2. Nama Ibu : Nurmawati Hutabarat

### C. PENDIDIKAN

1. Tahun 2006-2012 : SD Negeri Gunung Kelambu
2. Tahun 2013-2015 : Mts Negeri Pinangsori
3. Tahun 2016-2018 : Madrasah Aliyah Negeri Pandan
4. Tahun 2018-2022 : Program Sarjana (S.1) Perbankan Syariah UIN  
SYAHADA Padangsidempuan

### D. MOTTO HIDUP

“Hari ini berjuang, besok raih kemenangan”

**Faktor Pengadaan Karyawan *Outsourcing*  
Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

**PEDOMAN WAWANCARA**

**A. Identitas Informan**

1. Nama :
2. Alamat :
3. Usia :
4. Pekerjaan :

**B. *Branch Manager* PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

1. Perusahaan apa yang bekerja sama dengan PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dalam merekrut karyawan *Outsourcing* ?
2. Berapakah jumlah nasabah yang ada pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
3. Apakah karyawan *Outsourcing* memiliki peranan penting bagi perusahaan?. Jika ada, tolong bapak/ibu sebutkan.
4. Kenapa PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan menggunakan jasa karyawan *Outsourcing* ?
5. Dengan jumlah 5 orang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan. Apakah sanggup mengatasi nasabah ?
6. Apa keuntungan perusahaan mempekerjakan karyawan *Outsourcing* ?
7. Apa keuntungan karyawan *Outsourcing* bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
8. Apakah ada perbedaan pekerjaan antara karyawan *Outsourcing* dengan karyawan tetap ?
9. Apa saja struktur biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap karyawan *Outsourcing* ?
10. Apakah ada biaya-biaya pesangon apabila karyawan *Outsourcing* diputus hubungan kerja oleh perusahaan ?
11. Sejak kapan *Outsourcing* diterapkan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?

***Branch Manager***

(.....)

**Faktor Pengadaan Karyawan *Outsourcing*  
Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

**PEDOMAN WAWANCARA**

**A. Identitas Informan**

1. Nama :
2. Alamat:
3. Usia :
4. Pekerjaan :

**B. *Customer Service* PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

1. Perusahaan apa yang bekerja sama dengan PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dalam merekrut karyawan *Outsourcing* ?
2. Berapakah jumlah nasabah yang ada pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
3. Apakah karyawan *Outsourcing* memiliki peranan penting bagi perusahaan?. Jika ada, tolong bapak/ibu sebutkan.
4. Kenapa PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan menggunakan jasa karyawan *Outsourcing* ?
5. Dengan jumlah 5 orang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan. Apakah sanggup mengatasi nasabah ?
6. Apa keuntungan perusahaan mempekerjakan karyawan *Outsourcing* ?
7. Apa keuntungan karyawan *Outsourcing* bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
8. Apakah ada perbedaan pekerjaan antara karyawan *Outsourcing* dengan karyawan tetap ?
9. Apa saja struktur biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap karyawan *Outsourcing* ?
10. Apakah ada biaya-biaya pesangon apabila karyawan *Outsourcing* diputus hubungan kerja oleh perusahaan ?
11. Sejak kapan *Outsourcing* diterapkan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?

*Customer Service*

(.....)



**Faktor Pengadaan Karyawan *Outsourcing*  
Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

**PEDOMAN WAWANCARA**

**A. Identitas Informan**

- 1. Nama :
- 2. Alamat :
- 3. Usia :
- 4. Pekerjaan :

**B. *Micro Staff* PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

1. Perusahaan apa yang bekerja sama dengan PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dalam merekrut karyawan *Outsourcing* ?
2. Berapakah jumlah nasabah yang ada pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
3. Apakah karyawan *Outsourcing* memiliki peranan penting bagi perusahaan?. Jika ada, tolong bapak/ibu sebutkan.
4. Kenapa PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan menggunakan jasa karyawan *Outsourcing* ?
5. Dengan jumlah 5 orang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan. Apakah sanggup mengatasi nasabah ?
6. Apa keuntungan perusahaan mempekerjakan karyawan *Outsourcing* ?
7. Apa keuntungan karyawan *Outsourcing* bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
8. Apakah ada perbedaan pekerjaan antara karyawan *Outsourcing* dengan karyawan tetap ?
9. Apa saja struktur biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap karyawan *Outsourcing* ?
10. Apakah ada biaya-biaya pesangon apabila karyawan *Outsourcing* diputus hubungan kerja oleh perusahaan ?
11. Sejak kapan *Outsourcing* diterapkan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?

*Micro Staff*

(.....)

**Faktor Pengadaan Karyawan *Outsourcing*  
Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

**PEDOMAN WAWANCARA**

**A. Identitas Informan**

1. Nama :
2. Alamat:
3. Usia :
4. Pekerjaan :

**B. Teller PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

1. Perusahaan apa yang bekerja sama dengan PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dalam merekrut karyawan *Outsourcing* ?
2. Berapakah jumlah nasabah yang ada pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
3. Apakah karyawan *Outsourcing* memiliki peranan penting bagi perusahaan?. Jika ada, tolong bapak/ibu sebutkan.
4. Kenapa PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan menggunakan jasa karyawan *Outsourcing* ?
5. Dengan jumlah 5 orang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan. Apakah sanggup mengatasi nasabah ?
6. Apa keuntungan perusahaan mempekerjakan karyawan *Outsourcing* ?
7. Apa keuntungan karyawan *Outsourcing* bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
8. Apakah ada perbedaan pekerjaan antara karyawan *Outsourcing* dengan karyawan tetap ?
9. Apa saja struktur biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap karyawan *Outsourcing* ?
10. Apakah ada biaya-biaya pesangon apabila karyawan *Outsourcing* diputus hubungan kerja oleh perusahaan ?
11. Sejak kapan *Outsourcing* diterapkan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?

*Teller*

(.....)

**Faktor Pengadaan Karyawan *Outsourcing*  
Pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

**PEDOMAN WAWANCARA**

**A. Identitas Informan**

1. Nama :
2. Alamat:
3. Usia :
4. Pekerjaan :

**B. *Security* PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan**

1. Perusahaan apa yang bekerja sama dengan PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan dalam merekrut karyawan *Outsourcing* ?
2. Berapakah jumlah nasabah yang ada pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
3. Apakah karyawan *Outsourcing* memiliki peranan penting bagi perusahaan?. Jika ada, tolong bapak/ibu sebutkan.
4. Kenapa PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan menggunakan jasa karyawan *Outsourcing* ?
5. Dengan jumlah 5 orang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan. Apakah sanggup mengatasi nasabah ?
6. Apa keuntungan perusahaan mempekerjakan karyawan *Outsourcing* ?
7. Apa keuntungan karyawan *Outsourcing* bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?
8. Apakah ada perbedaan pekerjaan antara karyawan *Outsourcing* dengan karyawan tetap ?
9. Apa saja struktur biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap karyawan *Outsourcing* ?
10. Apakah ada biaya-biaya pesangon apabila karyawan *Outsourcing* diputus hubungan kerja oleh perusahaan ?
11. Sejak kapan *Outsourcing* diterapkan pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan ?

*Security*

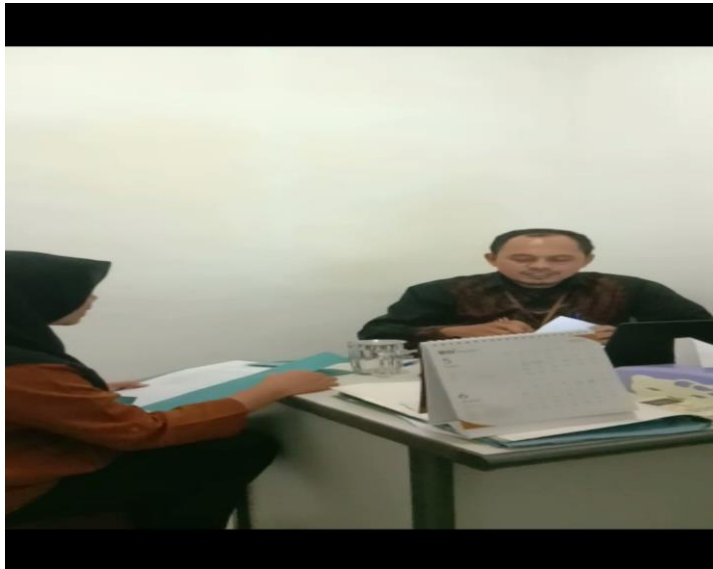
(.....)

## Lampiran Dokumentasi Wawancara

1. Wawancara dengan Bapak Abdul Rahman Siahaan, security pada BSI KFO Pandan



2. Wawancara dengan Bapak Muhammad Rifai, pimpinan pada BSI KFO Pandan



3. Dokumentasi dengan Bapak Nanda Wahyudi, *micro staff* pada BSI KFO Pandan





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faxmili (0634) 24022  
Website: [uinsyahada.ac.id](http://uinsyahada.ac.id)

Nomor : 2103 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/08/2022  
Lampiran : -  
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

24 Agustus 2022

Yth. Bapak/Ibu;

1. Rukiah : Pembimbing I
2. Adanan Murroh Nasution : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Romaito Sitompul  
NIM : 1840100048  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Faktor- faktor yang Memengaruhi Perusahaan Mempekerjakan Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. Bank Syariah Indonesia KFO Pandan).

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3 April 2023  
No 03/114-3/870

Kepada Yth,  
Askrida Syariah  
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Padangsidempuan

U.p.: Bpk. Abdul Nasser Hasibuan, *Wakil Dekan*

Perihal: **KETERANGAN IZIN RISET MAHASISWA**

Ref Surat No.2962/Un.28/G.1/G.4c/TL.00/11/2022 Tanggal 30 Nopember 2022 Hal: Mohon Izin Riset

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary No.2962/Un.28/G.1/G.4c/TL.00/11/2022 Tanggal 30 Nopember 2022 Tanggal 30 Nopember 2022 perihal izin riset maka kami menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Romaito Sitompul  
Nim : 1840100048  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan mempekerjakan karyawan Outsourcing (Studi pada Bank Syariah Indonesia KFO Pandan)

Dengan ini kami sampaikan mahasiswi dimaksud telah selesai melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hormat kami,

**PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk**  
KFO Mikro Pandan Kota

  
Muhammad Rizki  
Micro Outlet Supervisor

3 April 2023  
No 03/113-3/870

Kepada Yth,  
Askrida Syariah  
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Padangsidempuan

U.p.: Bpk. Abdul Nasser Hasibuan, *Wakil Dekan*

Perihal: **KETERANGAN IZIN PRA RISET MAHASISWA**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary perihal izin pra riset maka kami menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Romaito Sitompul  
Nim : 1840100048  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan mempekerjakan karyawan Outsourcing (Studi pada Bank Syariah Indonesia KFO Pandan)

Dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan pra riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hormat kami,

**PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk**  
KFO Mikro Pandan Kota



Muhammad Rifai  
*Micro Outlet Supervisor*