BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

1. Sejarah Singkat BNI Syariah

BNI Syariah berdiri pada tahun 1946, Bank Negara Indonesia (BNI) merupakan Bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh pemerintah indonesia. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi dipergunakan mulai akhir tahun 1968, dan lebih dikenal sebgaai BNI 46.

Perjalanan BNI syariah bermula dari bentuknya unit usaha syariah (UUS) oleh PT Bank Nega Indonesia (Persero) Tbk pada 29 April 2000 dengan berlandaskan pada undang-undang No. 10 Tahun 1998. Berawal dari lima kantor cabang di Yogyakarta, malang, pekalongan, jepara dan banjarmasin, selanjutnya UUS BNI berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu.

Corporate Plan UUS BNI tahun 2000 menetapkan bahwa status UUS hanya bersifat temporer dan oleh karena itu akan dilakukan *spin of* pada 2009. Rencana *spin of* terlaksana pada 19 juni 2010 dengan didirikannya PT bank BNI Syariah (BNI Syariah atau Bank) sebagai Bank Umum Syariah (BUS) berdasarkan surat keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/41KEP.GBI/2010. Realisasi ini tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 21

Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah selain itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perankan syariah juga semakin meningkat.

Nasabah BNI Syariah tentunya juga dapat memanfaatkan jaringan kantor cabang BNI Konvensional (*office channeling*) yang tersebar di lebih dari 1.500 *outlet* diseluruh wilayah indonesia. Selain itu, BNI Syariah senantiasa meningkatkan pelayanan pada jaringannya demi memberikan kemudahan nasabah sebagai salah satu bentuk peningkatan layanan yang berkelanjutan, BNI Syariah juga senantiasa memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah dengan memastikan bahwa semua produk BNI Syariah dan memenuhi aturan syariah yang berlaku.

BNI Syariah KC Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Perbankan Syariah. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin terletak di jalan Ahmad Yani KM. 4,5 No. 385 Banjarmasin bangunan BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin terdiri dari tiga lantai, yaitu lantai dasar terdiri dari rungan *consumer sales*, ruangan prima nasabah, mushola dan toilet. Lantai dua terdiri dari ruang *Bruch Manager* rungan *SME* Financing, Operasioanl Manager, rungan *Costumer Service* dan *toilet*. Lantai tiga terdiri dari ruangan operasional, ruang *General Affair*, ruangan *Consumer Processing*, Mushola, dapur dan dua *toilet*. Selain itu terdapat pula satu buah anjungan tunai mandiri (ATM) dan stu buah pos penjaga keamanan yang

terletak di halaman depan kantor sekarang BNI Syariah Cabang banjamasin memiliki dua cabang pembantu yaitu di Sungai Danau dan Batu Licin.

2. Visi dan Misi BNI Syariah

a. Visi BNI Syariah

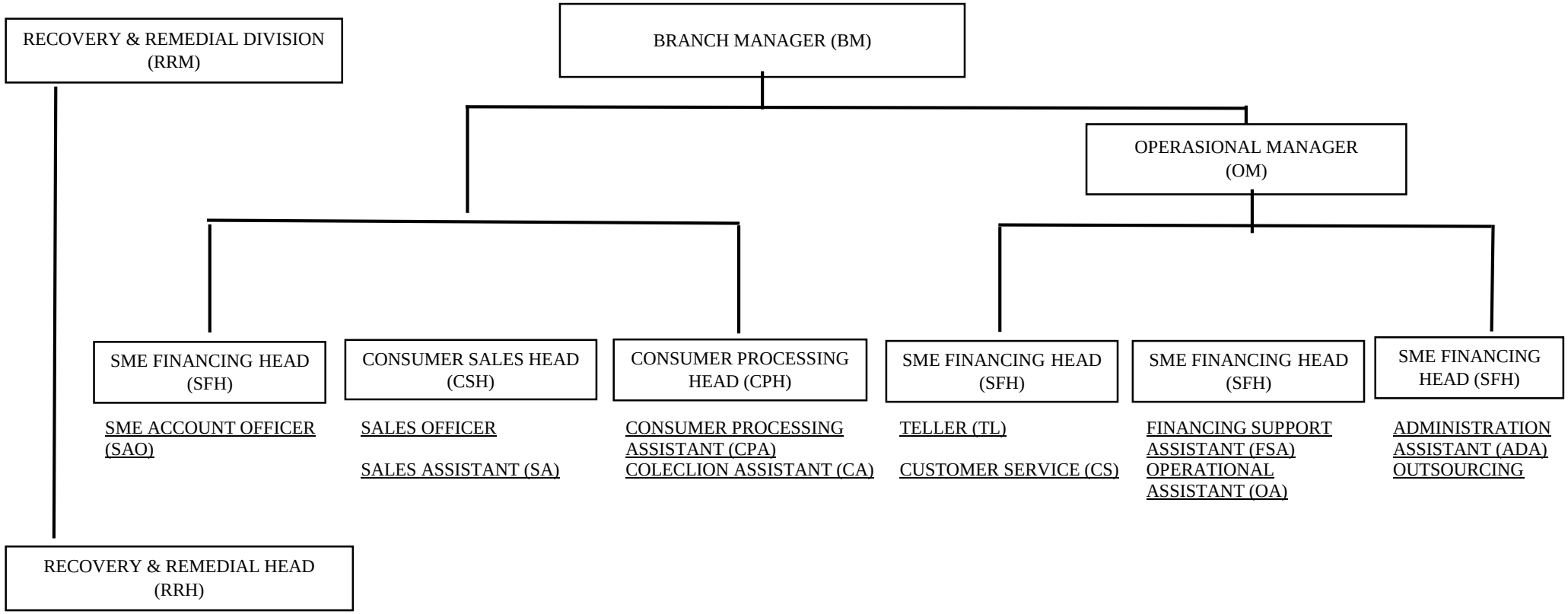
Menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan kerja dan kinerja.

b. Misi BNI Syariah

1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
3) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
4) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

3. Struktur Organisasi dan *Job Description*

STRUKTUR ORGANISASI



Job description adalah gambaran dari tugas dan wewenang pihak yang terkait dalam suatu jenis pekerjaan pada sebuah instansi/perusahaan, yaitu pihak yang berada dalam PT. BNI Syariah KC Banjarmasin yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. *Branch Manager* (BM)

1) Memimpin dan bertanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas kantor cabang syariah dan kantor pembantu syariah terutama dalam hal meningkatkan kualitas *asset* mutu layanan yang unggul terhadap nasabah, pengembangan dan pengendalian usaaha serta pengelolaan biaya administrasi cabang sehingga dapat memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap BNI.
2) Bertanggung jawab sepenuhnya untuk membina dan mengembangkan kepegawaian kantor cabang syaria dan kantor cabang pembantu syariah dalam usaha meningkatkan prestasi dan mutu kerja para pegawai.
3) Bertanggung jawab sepenuhnya atas pelaksanaan fungsi manajemen secara optimal melalui pembentukan komite-komite yang melibatkan kantor cabang syariah dan kantor cabang pembantu syariah secara berkesinambungansehingga berjalan dan berfungsi secara efektif.
4) Memimpin dan berperan aktif terhadap perkembangan implementasi *office channelingi* produk BNI Syariah pada kantor cabang konvesional dibawah pengelolaannya.

5) Memimpin dan bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan prinsip mengenal nasabah (PMN)/*know Your Costumer* (KYC) sesuai ketentuan yang berlaku dikantor cabang syariah dan kantor cabang pembantu syariah.

b. *Operational Manager* (OM)

1) Memimpin, membina, mengembangkan dan bertanggung jawabpenuh atas seluruh aktivitas pelayanan nasabah dinator cabang syariah dengan mengupayakan pelayanan yang optimal sesuai prosedur yang berlaku.
2) Mempin dan berpartisipasi aktif terhadap unit yang dikelolanya dalam memantau dan memastikan bahwa kebaikan/penyempurnaan atas temuan hasil pemeriksaan audit (*inernal/eksternal*) telah dilakukan sesuai dengan rencana/sasaran perbaikan/penyempurnaan yang diberikan oleh auditor.
3) Memastikan brosur dan alat promosi terpasang secara rapi dan lengkap, sesuai strndar BNI Syariah.
4) Memipin dan mengelola kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan produk dana BNI Syariah yang dilakukan oleh para penyedia dana asisten di unit pelayanan nasabah.

c. *Costumer Services Head* (CSH)

1) Pemberian informasi mengenai prduk dana BNI Syariah syarat-syarat pembukaan rekening dan melayani pertanyaan nasabahmengenai penyelesaian transaksi atau saldo.

2) Administrasi dan pembagian rekening koran nasabah secara langsung atau lewat kurir/pos.
3) Administrasi pemberian buku cek/bilyet giro, mengelola formulir dan produk/jasa BNI Syariah.
4) Perbaikan/penyempurnaan hasiltemuan audit.
5) Pembuatan laporan ke BI tentang giro wadiah, tabungan *mudharabah*, dan deposito berjangka.

d. *Operational Head* (OH)
1) Mengelola administrasi pembiayan dan portapel pembiayaan.
2) Memnatau proses pemberian pembiayaan.
3) Melakukan percetakan surat keputusan , pembiayaan SKP.
4) Mempersiapkan proses penandatnganan SKP.
5) Berperan aktif dalam melaksanakan program APU (Anti Pencucian Uang) dan PPT (Pencegahan Pendanaan terorisme) di kantor cabang.

e. *General Affair Head* (GAH)
1) Mengelola sistem otomatis dikantor caban dan dikantor layanan
2) Mengelola kebenaran dan system transaksi keuangan kantor cabang syariah dan cabang pembantu syariah
3) Mengelola laporan harian sistem kantor cabang syariah dan cabang pembantu syariah
4) Mengendalikan transaksi pembukuan kantor cabang syariah dan cabang pembantu syariah
5) Mengelola laporan kantor cabang syariah

6) Berpartispasi aktif dalam gugusan tugas khusus dalam komite yang dibentuk oleh pimpinan cabang dan layanan
7) Mengelola dokumentasi dan database kepegawaian cabang
8) Mengadministrasikan dan mengkompilasi (menggabungkan) dan catatn absensi dan cuti pegawai
9) Mengadakan koordinasi dalam penyusunan rencana kerja dan anggran kantor cabang

f. *Sme Financing Head* (SFH)
1) Memasarkan seluruh produk pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan konsumtif (kecuali rahn)
2) Memeriksa kelengkapan dokumen permohonan pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan konsumtif
3) Melakukan kegiatan *cross selling* untuk produk-produk BNI Syariah lainnya
4) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah

g. *Consumer Sales Head* (CSH)
1) Mengumpulkan dan melakukan vertifikasi data
2) Melakukan transaksi dan *ploting jaminan*
3) Melakukan analisis pembiayaan (*Analyst Scoring*) membuat pengusulan dan surat keputusan pembiayaan

h. *Consumer Processing Head* (CPH)

1) Menyusun encana kerja/anggaran kegiatan pemasaran dana sesuai dengan pedoman berlaku
2) Mengadakan/mengahadiri pertemuan dengan nasabah/calon nasabah
3) Memantau realisasi program dan rencana kerja pemasaran dana
4) Penyelenggaran administrasi/file kegiatan pemasaran dana

i. *Recovery Remedial Devision* (RRD)

1) Pemantauan proses penagihan dan pemantauan penyelesaian kewajiban pembiayaan
2) Pemeriksaan laporan kunjungan setempat/*call memo* hasil penagihan pembiayan
3) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan auditinternal dan ekstrenal BNI Syariah

j. *Recovery Remedial Head* (RRH)

1) Berperan aktif dalam mendukung/mensupport berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*Service cultureenchancement*)
2) Memimpin dan berperan aktif dalam penyelesaian temuanpemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah

k. *Teller*

1) Melayanai semua jenis transaksi kas/tunai, pemindahan setoran kliring dalam rangka memberikan pelayanan transaksi keuangan terbai kepada nasabah

2) Melayani kegiatan-kegiatan yang bekaitan dengan produk jasa/transaksi yang dikelola oleh kantor besar atau pihak ketiga lainnya. Laporan transaksi sesuai dengan standar layanan BNI Syariah

l. *Administrasi Assitant*

1) Mengelola sisem otomatis dikantor cabang syariah dan cabang pembantu syariah
2) Mengelola kebenaran dan sistem transaksi keuangan syariah dan cabang pembantu
3) Mengelola laporan hariah sistem kantor cabang syariah dan cabang pembantu tarnsportasi dan penyeleanggaran administrasi umum dan kearsipan.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan penulis dengan cara wawancara langsung, penulis mendapatkan data-data yang berhubungan dengan penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin dari 2 (dua) orang informan, yaitu Operasional Manajer BNI, dan kepala Sumber Daya Manusia (SDM), berikut penyajian data yang penulis dapatkan antara lain:

Identitas Informan:

1. Nama : Muhammad Yunie

   Agama : Islam

   Jabatan : *Opertional Manager*

   Jenis Kelamin : Laki-laki

2. Nama : Dian Natalia Sari

   Agama : Islam

   Jabatan : ketua *Big Office Head* (BOH)

   Jenis Kelamin : Perempuan

   a. Data penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin

      Berdasarkan wawancara, ternyata keterangan antar informan tidak terlalu berbeda, bahkan cendrung sama. Para pekerja diatas dijadikan informan karena dianggap memenuhi kriteria sebagai narasumber dan memahami proses penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin.

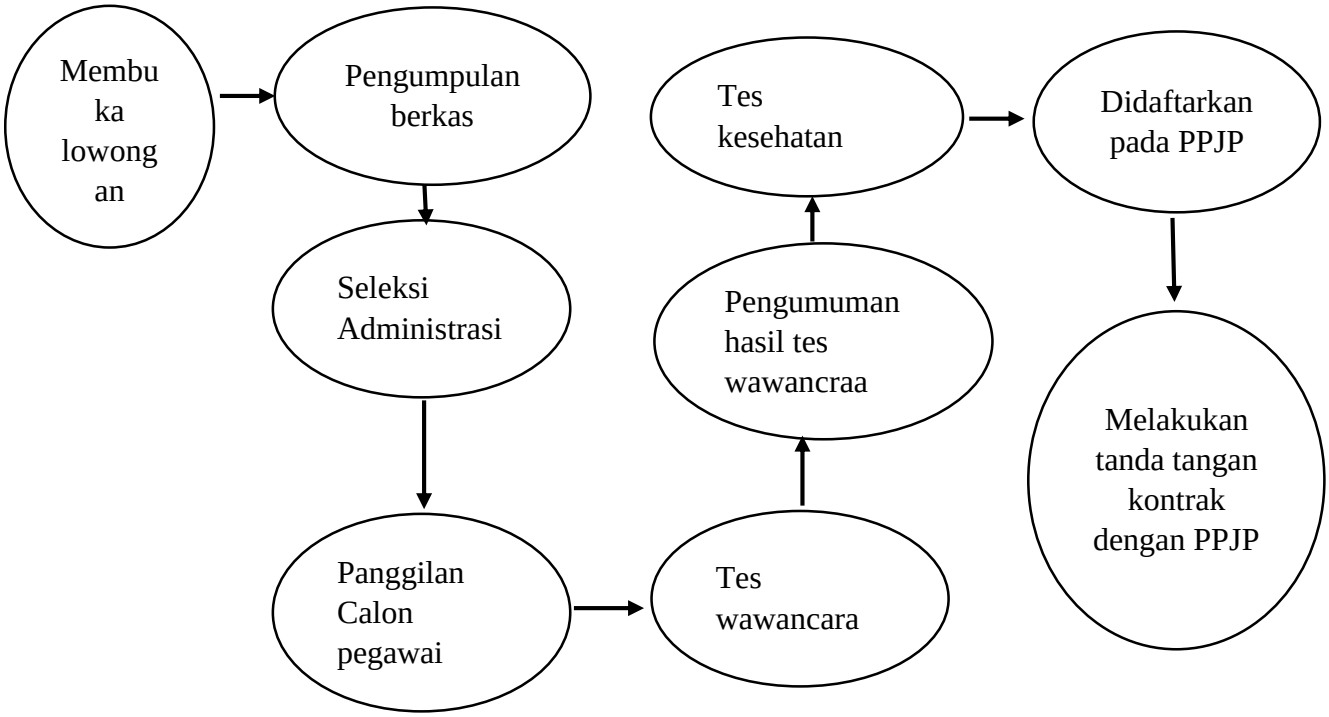
      Berikut ini pemaparan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sesuai dengan kategori yang telah disebutkan pada bab-bab sebelumnya yang meliputi proses rekrutmen, perjanjian kerja dan perlindungan kerja.

      1) Proses Rekrutmen

         Sebelum melakukan rekrutmen BNI Syariah melakukan kapasitas plen/ meping pegawai terhadap beberapa pekerjaan terutama di unit yang mendukung bisnis dan operasional seperti *driver*, satpam, dll. Proses rekrutmen tenaga *Outsourcing* terbagi menjadi dua yaitu: Individu/perorangan dan Perusahaan.

a) Individu/perorangan

Skema proses rekrutmen



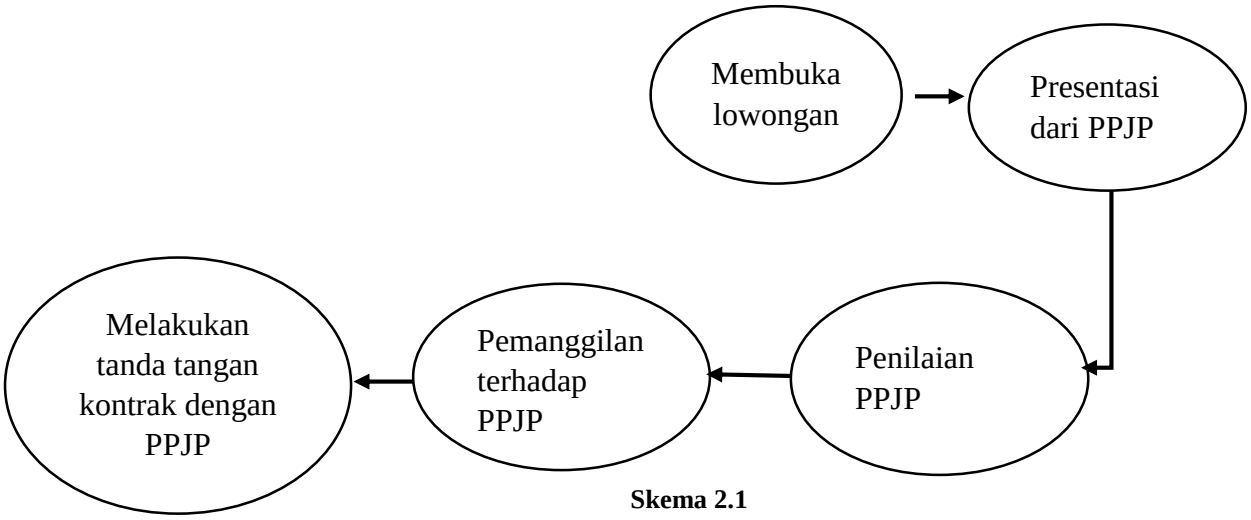
Skema 1.1

- BNI Syariah KC Banjarmasin melakukan meping terhadap pemenuhan tenaga *Outsourcing* (Alih Daya) untuk jenis pekerjaan tertentu
- Untuk selanjutnya BNI Syariah membuka lowongan baik membuka lowongan di Website
- Melakukan pengumpulan berkas untuk dilakukan seleksi awal, contoh batasan umur yang dikehendaki misalnya untuk tenaga *Outsourcing* Minimal 18 Tahun dan Max 25 Tahun

- Jika dinyatakan lulus seleksi awal dilakukan pemanggilan kepada calon pegawai *outsourcing* untuk dilakukan interview/wawancara dan tes lainya.
- Jika dinyatakan lulus Tenaga *Outsourcing* akan di OJT (*On the Job Training*) selama 3 (tiga) bulan
- Jika pegawai *Outsourcing* tersebut dianggap mampu maka bisa dipekerjakan pada posisi yang di tetapkan pada pekerjakan yang diperjanjikan
- jika tidak mampu maka akan di stop dan tidak diteruskan untuk perjanjian kerja nya
- selanjutnya jika sudah ditetapkan pada posisi pekerjaan yang sudah di perjanjikan maka akan didaftarkan pada Perusahan penyedia Jasa Pekerja (PPJP) yang sudah bekerja sama dengan BNI Syariah.
- pada tahap terakhir setelah didaftarkan pada Perusahan penyedia Jasa Pekerja (PPJP) maka akan melakukan perjanjian kerja yang di mana pihak yang bertanda tangan yaitu BNI syariah KC Banjarmasin dengan Perusahan penyedia Jasa Pekerja (PPJP) (Muhammad Yunie, Wawancara Pribadi, 1 April 2019).

b) Perusahaan

Skema Proses Rekrutmen



Skema 2.1

- BNI syariah melakukan meping terhadap pemenuhan tenaga *Outsourcing* (Alih Daya) untuk jenis pekerjaan tertentu
- BNI syariah membuka lowongan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) untuk menempatkan tenaga kerjanya di BNI Syariah
- Selanjutnya Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) melakukan presentasi di BNI Syariah KC Banjarmasin
- BNI Syariah melakukan penilaian terhadap Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP)
- Pemanggilan atas Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP)

- Selanjutnya BNI Syariah Kc Banjarmasin melakukan tanda tangan kontrak perjnajian kerja dengan pihak Perusahan penyedia Jasa Pekerja (PPJP). (Muhammad Yunie, Wawancara Pribadi, 1 April 2019)

2) Adanya unsur *work* atau pekerja

a) Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang diterapkan perusahaan dalam sistem kerja kontrak *outsourcing* yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimana sifatnya itu per tahun. (Muhammad Yunie, Wawancara Pribadi, 1 April 2019)

b) Keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Manajer Operasional, bahwa BNI Syariah KC Banjarmasin untuk keselamatan kerja di BNI Syariah KC Banjarmasin sendiri pekerjaan yang tidak mempunyai resiko seperti bekerja keras di perusahaan bangunan, tetapi untuk kesehatan kerja di BNI Syariah KC Banjarmasin sudah di berikan jaminan sosial yang di sediakan pemerintah untuk karyawan di BNI Syariah KC Banjarmasin.(Muhammad Yunie, Wawancara Pribadi, 1 April 2019)

3) Adanya unsur perintah

a) Syarat-syarat perjanjian kerja

Setiap perjanjian kerja pasti mempunyai syarat-syarat kerja yang dimana harus dengan kesepakatan kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

Dalam perjanjian ini yang dimaksud dengan:

- Tenaga kerja PIHAK KEDUA adalah pegawai/karyawan PIHAK KEDUA (selanjutnya disebut dengan tenaga kerja) yang ditugaskan PIHAK KEDUA untuk melaksanakan pekerjaan yang diborongkan oleh PIHAK PERTMA sebagaimana yang ditetapkan berdasarkan perjanjian ini.
- Biaya jasa pemborongan pekerjaan adalah total jumlah harga yang harus dibayar PIHAK PERTAMA atas pelaksanaan jenis pemborongan dan lingkup pekerjaan jasa yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA.

Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

(1) Hak dan kewajiban PIHAK PERTAMA

1.1 PIHAK PERTAMA berkewajiban untuk membayar pembayaran jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal 12

dan menurut tata cara pembayaran dalam pasal 12 perjanjian ini

1.2 PIHAK PERTMA berkewajiban menyediakan tempat kerja dan sarana penunjang kerja yang dibutuhkan unuk pelaksanaan pekerjaan tersebut

1.3 PIHAK PERTAMA berhak menentukan prosedur dan pengaturan berikut tata cara kerja serta waktu kerja dilingkungan PIHAK PERTAMA

1.4 PIHAK PERTAMA berhak atas jasa borongan pekerjaan waktu tertentudengan baik sepanjang waktu selama perjanjian ini belangsung dari PIHAK KEDUA

1.5 PIHAK PERTAMA berhak melakukan evaluasi terhadap tenaga kerja setiap 3 (tiga) bulan, disamping itu PIHAK KEDUA dapat memintakan evaluasi tenaga kerja kepada PIHAK PERTAMA diluar evaluasi triwulan, antara lain berupa produktivitas masing-masing tenaga kerja

1.6 PIHAK PERTAMA berhak mengetahui da memberi saran perbaikan kepada PIHAK KEDUA

(2) Hak dan kewajiban PIHAK KEDUA

2.1 PIHAK KEDUA berkewajiban unutk melaksanakan jenis dan lingkup pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 perjanjian ini dengan sebaik-baiknya, dan unutk memnuhi hal tersebut PIHAK KEDUA wajib:

2.1.1 menyediakan tenaga kerja yang sehat, cakap, terampil, dapat dipercaya, sopan, bertanggung jawab dan menguasai bidang pekerjaannya serta tidak pernah melakukan tindak pidana. Tidak pernah dihukum/dipenjara, tidak menyalahgunakan narkotika dan obat psikotropika lainnya serta minuman keras agar mencapai hasil kerja yang baik dan memauskan PIHAK PERTAMA

2.1.2 meyiapkan. mengurus dan menyerahkan daftar nama, alamat, berikut foto copy tanda pengenal, surat-surat atau izin-izin khusus yang diperlukan sebelum dan pada saat menempatkan tenaga kerja lainnya.

2.1.3 melengakapi tanda kerjanya dengan perlengkapan kerja yag sesuai dengan standard perlengkapan kerja serta tada pengenal sehingga mudah dibedakan dengan pegawai PIHAK PERTMA.

2.1.4 menambah jumlah pekerjaan sesuai dengan permintaan dan kebutuhan PIHAK PERTMA.

2.2 PIHAK KEDUA bertaggung jawab penuh atas keselamatan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di jamsostek.

2.3 apabila PIHAK KEDUA cedera janji atau tenaga kerja yang ditugaskan dikantor PIHAK PERTAMA melakukan kelalaian/lesalahan yang mengakibatkan kerugian bagi PIHAK PERTAMA maka PIHAK KEDUA wajib mengganti kerugian yang diderita PIHAK PERTAMA tersebut, dengan ketentuan sebagai berikut:

2.3.1 sepanjang telah dibuktikan kelalaian/kesalahan yang dilakuka oleh tenaga kerja tersebut karena akibat tidak baiknya pengelolaan PIHAK KDUA

2.3.2 dalam hal pekerjaan yang ditugaskan kepada tenga kerja PIHAK KEDUA tidak sesuai dengan ruang lingkup perjanjian ini dan atau tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku dan atau perintah kerja yang diberikan dengan itikad baik, maka PIHAK KEDUA dibebaskan dari tanggung jawab untuk mengganti kerugian tersebut.

2.3.3 dalam hal kelalaian/kesalahan tersebut sebagai akibat kelalaian pegawasan dan pengarahan oleh PIHAK PERTAMA, maka PIHAK PERTMA wajib menanggung kerugian kerugian yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut.

2.3.4 pembuktian kesalahan dimaksud dalam ayat ini akan dilakukan PIHAK KETIGA yaitu tim yang

dibentuk PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA bila diperlukan melibatkan kepolisian.

2.5 PIHAK KEDUA dan tenaga kerja PIHAK KEDUA dilarang dengan atau tanpa syarat dan tau dengan alasan apapun untuk memasuki, memriksa atau mengetahi keadaan daerah ruangan tertentu dilokasi pekerjaan dan atau tempat lain yang ditentukan oleh PIHAK PERTMA tanpa izin atau perintah tertulis terlebih dahulu dari PIHAK PERTMA.

2.6 PIHAK KEDUA dan tenaga kerja PIHAK KEDUA dilrang dengan alasan apapun memberikan keterangan baik secara lisan maupun tertulis menyangkut hal-hal mengenai PIHAK PERTAMA yang menrut ketentuan perundang-undangan patut dirahasiakan.(BNI Syraiah, t.t.)

4) Adanya Waktu

a) Bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja

perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buru.
- Jabatan atau jenis pekerjaan.
- Tempat pekerjaan.

- Besarnya upah dan cara pembayaran.
- Syarat-sayart kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusha dan pekerja/ buruh.
- Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka Waktu Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu: 12 (dua belas) bulan sejak tanggal 01 desember 2012 sampai dengan 30 November 2013. Dan Perjanjian ini dapat diperpanjang kembali untuk jangka waktu dan syarat-syarat yang disepakati para pihak dan akan didudukan dalam perjanjian tambahan (addendum) yang merupakan satu kesatuan serta bagian tidak terpisahkan dari perjanjian ini. Dalam hal perjanjian ini akan diperpanjang jangka waktunya, maka pihak yang bermaksud memperpanjang wajib memberitahukan maksudnya itu kepada pihak lainnya secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum berkahirnya jangka waktu perjanjian ini. Pihak yang menerima pemberitahuan perpanjangan perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) pasal ini wajib memberitahukan jawabannya secara tetulis dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya pemberitahuan mengenai perpanjangan perjanjian dimaksud.(Muhammad Yunie, Wawancara Pribadi, 1 April 2019)

b) Berakhirnya perjanjian kerja

- PIHAK PERTAMA berhak secara sepihak mengakhiri perjanjian sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana dimaksud pasal 15 ayat (1) perjanjian ini, apabila PIHAK KEDUA melakukan salah satu atau lebih hal-hal sebagai berikut:
  - tidak dapat memenuhi keentuan-ketentuan didalam perjanjian ini, baik sebagian meupun seluruhnya dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia yang berhubungan dengan perjanjian ini.
  - pernyataan-peryataan dan jaminan-jaminan yang diberikan oleh PIHAK KEDUA tenyata tidak benar baik sebagia maupun seluruhnya
  - setelah menerima surat teguran sebanyak 3 (tiga) kali beturut-turut sebagaimana dimaksud pasal 11 ayat (2) perjanjian ini, PIHAK KEDUA tetap tidak melaksanakan teguran dan atau perintah PIHAK PERTAMA
  - secara langsung atau tidak langsung terbukti dengan sengaja tidak bekerja dengan baik dan ataumelakukan perbuatan yang merugikan PIHAK PERTAMA baik secara material maupun immaterial
  - tanp persetujuan tertulis dari PIHAK PERTAMA telah menyerahkan sebagian atau seluruh pekerjaan kepada PIHAK KETIGA.

- pengakhiran perjanjian sebagaimana tersebut pada ayat (1) pasal ini disampaikan secara tertulis oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengakhiran yang dikehendaki
- perjanjian ini hanya dapat diakhiri sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dengan mengecualikan pasal (15) ayat (1)
- dengan berakhirnya perjanjian karena berakhirnya jangka waktu perjajian atau karena diakhirnya perjanjian sebelum jangka waktu berakhirnya, serta terjadi pengangguran tenaga kerja, maka tidak meniadakan hak dan kewajiban para pihak untuk menyelesaikan kewajiban yang masih harus diselesaikan beradasarkan perjanjian ini
- untuk tujuan pengakhiran perjanjian ini, para pihak sepakat mengesampingkan ketentuan dalam pasal 1266 kitab Undang-Undang Hukum Perdata.(BNI Syraiah, t.t.)

5) Adanya upah

a) Waktu kerja lembur dan upah lembur

Waktu kerja lembur *outsource* dihitung setelah 30 (tiga puluh) menit setelah waktu kerja berkahir. Kebijakan mengenai pelaksanaan kerja lembur tenaga *outsource* mengacu kepada ketentuan yang berlaku pada perusahaan pemberi kerja.

b) Program jaminan sosial tenaga kerja

- Gaji pokok + Tunjangan tetap: bagi posisi Non *clerk* setara dengan UMP, dan 105% UMP untuk posisi yang setara dengan jenjang jabatan *Clerk*
- Tunjangan Makan: tunjangan makan dinilai sebagai tunjangan tetap, besar tunjangan makan setiap bulannya adalah 22 hari kerja dikali dengan tarif bantuan makan siang tenaga *outsource*.
- BPJS ketenagakerjaan: diberikan sesuai dengan tarif BPJS ketenagakerjaan yang berlaku (saat ini setara dengan 4,24% dari TC atau gaji pokok dan tunjangan tetap
- Asuransi kesehatan: tenaga kerja *outsource* didaftarkan kedalam BPJS kesehatan (telah didaftarkan oleh vendor), besar tarif dan benefit mengacu kepada ketentuan perundang-undangan BPJS kesehatan yang berlaku.
- THR: diberikan sebesar 1 x THP (gaji dan tunjangan tetap), dan dibayarkan secara berangsur setiap bulannya. Perhitungan THR berdasarkan periode Januari-Desember. Tenaga kerja yang sudah memiliki masa krja diaas 3 (tiga) bulan, namun belum genap 1 (satu) tahun kerja diberikan THR secara proporsional.
- Uang jasa: merupakan apresiasi atas kinerja seluruh pegawai dan tenaga *outsource*, apresiasi uang jasa untuk tenaga kerja *outsource* dicadangkan sebesar 1 x THP, dan dibayarkan secara berangsur setiap bulannya, perhitungan uang jasa berdasarkan

periode Januari-Desember, uang jasa berisi tentatif, bergantung kepada kinerja perusahaan dan kebajikan internal yang berlaku pada perusahaan pemberi kerja.

- Tunjangan pajak (PPh 21): perusahaan pemeri kerja bertanggung jawab untuk membayarkan tunjangan pajak atas penghasilan yang diterima pegawai *outsource*, besar tunjangan pajak yang dibayarkan mengacu kepadaketentuan yang berlaku.

b. Data kendala-kendala penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin

1) Proses rekrutmen

Proses rekrutmen untuk tenaga kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin dilakukan oleh karyawan BNI Syariah yang menjabat sebagai kepala sumber daya manusia. Selama proses perekrutan ini kendala yang dihadapi BNI Syariah KC Banjarmasin seringkali terkendala di persyaratan perbatasan maksimal umur untuk melamar pekerjaan sebagai tenaga *outsourcing*, dalam ketentuan rekrutmen batas maksimal umur yaitu 25 tahun sedangkan yang berpengalaman umurnya diatas pada 25 tahun dan tidak dapat mengetahui latar belakangnya si pelamar atau calon tenaga *outsourcing* tersebut.(Muhammad Yunie, Wawancara Pribadi, 22 April 2019)

2) Adanya unsur *work* atau pekerja

a) Jenis perjanjian kerja

Berdasarkan keterangan Manajer Operasional BNI Syariah KC Banjarmasin, jenis perjanjian kerja kontrak *outsourcing* yang menggunakan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tidak mengalami kendala karena tenaga kontrak/pegawai kontrak *outsourcing* itu adalah pegawai vendor yang dipekerjakan di BNI Syariah.

b) Keselamatan dan kesehatan kerja

BNI Syariah KC Banjarmasin untuk keselamatan dan kesehatan kerja tidak mengalami kendala karena di BNI Syariah KC Banjarmasin tidak terlalu bekerja keras seperti bekerja di perusahaan bangunan.

3) Adanya unsur perintah

a) Syarat-syarat perjanjian kerja

Berdasarkan keterangan manajer BNI Syariah KC Banjarmasin untuk syarat-syarat perjanjian kerja tidak mengalami kendala karena sudah memenuhi syarat-syarat yang berlaku untuk melakuka perjanjian kerja.

b) Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

Menurut operasional manajer BNI Syariah KC Banjarmasin, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja terdapat kendala dalam beberapa poin yaitu, untuk PIHAK PERTAMA kendala dalam

pembayaran jasa, pihak Bank tidak menyediakan sarana transporasi untuk tenaga *outsourcing*, pihak Bank dalam mendapatkan tenaga kerja kontrak *outsourcing* tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan, dan seringkali tidak setiap saat vemdor datang untuk mengawasi tenaga *outsourcing*. Untuk PIHAK KEDUA yaitu tidak memiliki rencana berkelanjutan, tidak bisa secara cepat mengganti tenaga kerja yang tidak bisa hadir, sehingga penggantinya tersebut yang ditempatkan untuk bekerja tidak berpengalaman. Dan jika ada pegawai pengganti untuk yang tidak bisa hadir maka tenaga kerja pengganti tersebut tidak dites lagi, dan seringkali tenga kerja kontrak *outsourcing* ini menganggap bahwa mereka adalah pegawai BNI bukan pegawai vendor.

4) Adanya waktu

a) Bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja

Menurut Operasioal Manajer bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja di BNI Syariah KC Banjarmasin tidak mengalami kendala karena di perusahaan menggunakan jenis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk waktu 1 (satu) tahun sekali dan jika jangka waktu perjanjian kerja nya sudah selesai maka akan diputus masa kerjanya, jika ingin memperpajang masa kerjanya maka tidak akan ada seleksi ulang untuk tenaga *outsourcing* yang di pekerjakan.

b) Berakhirnya perjanjian kerja

Menurut Operasional Manajer BNI Syariah KC Banjarmasin, berakhirnya perjanjian kerja tidak mengalami kendala karena telah sesuai dengan perjanjian kerja yang di persyaratkan.

5) Adanya Upah

a) Waktu kerja lembur dan upah lembur

Untuk waktu kerja lembur dalam ketentuan waktu lembur yaitu 3 jam kerja, tetapi seringkali pihak vendor tidak menyediakan tenaga kerja pengganti sehingga jam lembur nya bisa sampay 8 jam kerja sehingga bank akan membayar upah lemburnya lebih besar untuk tenaga *outsourcing*, jika tidak diganti oleh vendor.

b) Program jaminan sosial tenaga kerja

Tidak terdapat kendala dalm program jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan BNI syaraih KC Banjarmasin, karena program tersebut ialah program yang disediakan pemerintah.(Dian Natalia Sari, 1 April 2019)

C. Analisis Data

Setelah menyajikan beberapa data sebagaimana tertuang pada Bab IV, kemudian penulis menganalisis data tersebut untuk menjawab rumusan masalah pada Bab I mengenai Penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* dan apa kendala-kendala dalam penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin.

1. Penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin.

   Penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin sudah sesuai dengan teori pada bagian BAB II dan Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagkerjaan. BNI Syariah KC Banjarmasin mempunyai 2 (dua) model pekerjaan yaitu pekerjaan *core* bisnis dan *Non Core* bisnis. Jika pegawai core bisnis/ menunjang bisnis dipekerjakan yang sifatnya penunjang seperti *Driver*, Satpam dll. Maka tujuan utama perusahaan tidak akan tercapai sehingga digunakan tenaga *outsourcing*.

   Dalam perekrutan tenaga *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin terlebih dahulu melakukan kapasitas plen/meping pegawai terhadap beberapa pekerjaan terutama di unit yang mendukung bisnis dan operasional seperti satpam, driver, dll.

   Proses rekrutmen yang diterapkan di BNI Syariah KC Banjarmasin didasarkan pada kebutuhan. Artinya proses rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan akan karyawan baru (tenaga *outsoucing*). Perekrutan dilakukan secara eksternal. Artinya rekrutmen eksternal yaitu perusahaan mendapatkan tenaga kerja atau SDM yang ditempatkan pada suatu jabatan tertentu yang diperolehnya dari luar perusahaan, atau seringkali dinamakan *outsourcing*. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja ini yaitu dapat melalui iklan dimedia massa,

interview dikampus-kampus atau melalui agen tenaga kerja tertentu.(Sule & Saefullah, 2005, hlm. 202)

Dalam proses perekrutan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin terbagi menjadi 2 (dua) yang pertama melalui perekrutan perorangan dan kedua melalui perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) *outsourcing* langsung atau sering disebut dengan nama vendor.

Jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibedakan dalam perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.(Trijono, 2014, hlm. 29) untuk sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin menggunakan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bekerja sama dengan perusahaan SBS (sejahtera Bersama Sharia), PPU (pesona prima utama), Koperasi Swadarma, dan Santika. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerjaan yang diperirakan penyelesainnya dalam waktu yang tidak terlalu lama untuk 1 (satu) tahun misalnya dari 1 Januari sampai dengan 31 Desember maka akan berakhir masa pekerjaannya. Jika Bank ingin memperpanjang masa kerjanya maka pertama-tama pihak Bank melihat bagaimana masa kerjanya selama 1 (satu) tahun apakah karyawan itu baik atau tidak dalam melakukan pekerjaannya selama satu Tahun.(Muhammad Yunie, Wawancara Pribadi, 1 April 2019)

BNI Syariah KC Banjarmasin untuk keselamatan dan kesehatan kerja itu sangat penting dipelihara. Dan syarat-syarat perjanjian kerja untuk tenaga *outsourcing* adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang melakukan

perjanjian yaitu PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA atau bisa disebut pihak vendor dan pihak Bank, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja telah sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing PIHAK PERTAMA yaitu Pihak dari BNI Syariah KC Banjarmasin yang dimana pihak Bank dalam perjanjian sudah tertulis Pihak Bank wajib membayar jasa, menyediakan tempat kerja dan sarana penunjang lainnnya yang dibutuhkan, menentukan prosedur dan peraturan tata cara kerja serta waktu kerja dilingkungan tersebut, dan pihak Bank juga akan melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga *outsourcing* setiap 3 (tiga) bulan dan berhak memberi saran jika terjadi kesalahan atas kinerja tenaga *outsourcing* kepada perusahaan penyedia jasa atau disebut dengan PIHAK KEDUA. PIHAK KEDUA betanggung jawab atas semua yang terjadi di lapangan atas kinerja tenaga *outsourcing* yang dipekerjakan di BNI Syariah KC Banjarmasin.

Bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buru. Jabatan atau jenis pekerjaan.Tempat pekerjaan. Besarnya upah dan cara pembayaran. Syarat-sayart kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusha dan pekerja/ buruh. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja yang dimana pihak yang bertanda tangan adalah PIHAK PERTAMA yaitu PT BNI syariah KC banjarmasin dan PIHAK KEDUA yaitu Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP). Jangka waktu perjanjian kerja untuk tenaga *outsourcing*

disana sudah diketahui jenis yang digunakan dalam perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimana waktu yang diperjanjikan diawal untuk 1 (satu) Tahun atau untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan dengan contoh sejak tanggal 01 Desember 2012 sampai dengan 30 November 2013. Berkahirnya perjanjian kerja dikarekanakan berakhirnya jangka waktu perjanjian atau karena diakhirnya perjanjian sebelum jangka waktu berakhirnya. Waktu kerja lembur dihitung setelah 30 (tiga puluh) menit setelah waktu kerja berakhir, dan waktu kerja lembur setelah berakhirnya waktu kerja terhitung 3 (tiga) jam maka akan diberikan upah lembur. dan tenaga *outsourcing* juga mendapatkan program jaminan sosial tenaga kerja yang sudah disediakan pemerintah seperti: Gaji Pokok + tunjangan tetap, tunjangan makan, BPJS ketenagakerjaan, Asuransi Kesehatan, THR, Uang jasa dan Tunjangan Pajak.

2. kendala-kendala dalam penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin

   a. Analisis kendala Rekrutmen

      Rekrutmen atau perekrutan ialah proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam juumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Menurut analisis penulis, berdasarkan data yang diperoleh bahwa proses perekrutan yang dilakukan oleh BNI Syariah KC Banjarmasin sebelum melakukan rekrutmen BNI Syariah Melakukan kapasitas plan/ maping pegawai terhadap beberapa pekerjaan terutama di unit yang mendukung bisnis dan operasional seperti: *driver,* satpam, dll. Proses rekrutmen tenaga *outsourcing* terbagi menjadi dua yaitu: secara individu/perorangan dan melalui perusahaan. Utuk kedua jenis rekrutmen tenaga *ousourcing* di BNI syariah KC banjarmasin seringkali terkendala di persyaratan perbatasan umur yang dimana dalam ketentuan batas Minimal 18 Tahun dan Maksimal 25 Tahun. Tetapi untuk kebiasaan pelamar yang sudah mempunyai pengalaman umurnya diatas maksimal misalnya 30 Tahun, sedangkan yang melamar di umur 25 tahun belum tentu mempuyai pengalaman disana bank harus memberikan pelatihan lagi untuk yang tidak berpengalaman maka akan lebih banyak waktu yang dipakai untuk pelatihan agar siap untuk bekerja, dan seringkali penyesuaian bekerja tenaga *outsurcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin terbilang lambat terutama di unit *core* bisnis.

b. Analisis kendala adanya unsur work atau pekerja

1) Analisis kendala Jenis perjanjian kerja

Menurut analisis penulis, berdasarkan data yang diperoleh bahwa jenis perjnajian kerja yang digunakan untuk tenaga kontrak kerja *outsourcing* yaitu Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) yang dimana tidak mengalami kendala karena tenaga *outsourcing* tersebut

adalah pegawai vendor yang dipekerjakan di BNI Syariah KC Banjarmasin yang dimana tenaga *outsourcing* tersebut yang diperjanjiakn hanya jenis perjanjian kerja nya bukan untuk orangnya.

2) Analisis kendala keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja tidak mengalami kendala karena pekerjaan yang dikerjakan di BNI Syariah KC Banjarmasin tidak bekerja keras seperti bekerja di perusahaan bangunana yang dimana unuk resiko yag muncul sangat banyak. Di BNI Syariah KC Banjarmasin untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dengan menggunakan jika salah satu pegawai rumah dengan jarak tempuh yang jauh dri pekerjaannya maka akan di sewakan rumah agar keselamatan menuju pekerjaanya aman, sedangkan untuk kesehatan kerja di BNI Syariah KC banjarmasin sudah diberikan jaminan sosial yang disediakan oleh pemerintah seperti:Gaji Pokok + Tunjangan Tetap, Tunjangan Makan, BPJS ketenagaerjaan, Asuransi Kesehatan, THR, uang Jasa, dan tunjangan Pajak (PPh).

c. Analisis kendala adanya unsur perintah

1) Analisis kendala syarat-syarat perjanjian kerja

Syarat-syarat perjanjian kerja yang diterapkan di BNI Syariah KC Banjarmasin tidak mengalami kendala karena sudah memenuhi persyaratan yang sudah diterapkan di BNI Syariah KC Banjarmasin yang dimana dalam perjnajian sudah ada kesepakatan antara kedua

belah pihak, mempunyai kemampuan, adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

2) Analisis kendala kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

Menurut analisis penulis, berdasarkan data yang diperoleh bahwa kewajiban para pihak dalam perjajiaan kerja Menurut manajer BNI Syariah KC Banjarmasin, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja terdapat kendala dalam beberapa poin yaitu, untuk PIHAK PERTAMA kendala dalam pembayaran jasa yang dimana pekerjaan untuk *security* yang mendapatkan tugas untuk jaga di malam hari gaji yang diberikan sama dengan gajih pekerja yang diletakkan di kebersihan sesuai (UMP) sebenarnya resiko pekerjaan untuk jaga malam tersebut sangat besar. pihak Bank tidak menyediakan sarana transporasi untuk tenaga *outsourcing*, pihak Bank dalam mendapatkan tenaga kerja kontrak *outsourcing* tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan, dan seringkali tidak setiap saat vemdor datang untuk mengawasi tenaga *outsourcing*. Untuk PIHAK KEDUA yaitu tidak memiliki rencana berkelanjutan, tidak bisa secara cepat mengganti tenaga kerja yang tidak bisa hadir, sehingga penggantinya tersebut yang ditempatkan untuk bekerja tidak berpengalaman. Dan jika ada pegawai pengganti untuk yang tidak bisa hadir maka tenaga kerja pengganti tersebut tidak dites lagi, dan seringkali tenga kerja kontrak *outsourcing* ini menganggap bahwa mereka adalah pegawai BNI bukan pegawai vendor.

d. Analisi kendala adanya waktu

1) Analisis kendala bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja

Menurut analisis penulis, berdasarkan data yang diperoleh bahwa bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja yang sudah disepakati adalah bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang dimana jagka waktu kerja nya untuk masa 1 tahun kerja, dan pihak BNI Syariah KC Banjarmasin tidak mengalami kendala karena untuk bentuk PKWT tersebut adalah yang diperjanjikan diawal hanya pekerjaanya bukan untuk orangnya.

2) Analisis kendala berakhirnya perjanjian kerja

Berakhirnya perjanjian kerja untuk sistem kerja kontrak *outsourcing* di BNI Syariah KC Banjarmasin Menurut Manajer Operasional BNI Syariah KC Banjarmasin, berakhirnya perjanjian kerja tidak mengalami kendala karena telah sesuai dengan perjanjian kerja yang di persyaratkan.

e. Analisis kendala adanya upah

1) Analisis kendala waktu kerja lembur dan upah lembur

Menurut analisis penulis, waktu kerja lembur dan upah lembur telah sesuai dengan apa yang diperjanjikan akan tetapi sering ditemui bahwa untuk waktu kerja lembur dalam ketentuan waktu lembur yaitu 3 jam kerja untuk 1 (satu) orang tenaga *outsourcing*, tetapi seringkali pihak vendor tidak menyediakan tenaga kerja pengganti sehingga jam

lembur nya bisa sampay 8 jam kerja sehingga bank akan membayar upah lemburnya lebih besar, jika tidak diganti oleh vendor.

2) Analisis kendala program jaminan sosial tenaga kerja

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja, di BNI Syariah KC Banjarmasin telah memberikan jaminan sosial tenaga kerja yang telah di sediakan oleh pemerintah seperti sudah mendapatkan BPJS ketenagakerjaan, Asuransi Kecelakaan, THR, dan pemungutan pajak (PPh)