

ABSTRAK

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia menganut pola sistem pekerja tetap dan pekerja borongan (*outsourcing*) yang diberlakukan baik di perusahaan yang berbasis syariah maupun perusahaan konvensional. Pemberlakuan sistem *outsourcing* bertujuan untuk menekan biaya. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti agar memperoleh gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan sistem *outsourcing* di BMI Kantor Cabang Darmo Surabaya dalam perspektif Hukum Islam dan memperoleh kejelasan mengenai aspek persamaan dan perbedaan antara pelaksanaan ketenagakerjaan di BMI Kantor Cabang Darmo Surabaya dengan pelaksanaan ketenagakerjaan di PT Marina. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan fakta dan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BMI dan PT Marina masih menggunakan aturan berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. BMI yang merupakan Bank berbasis syariah dalam penerapannya kurang menggali nilai-nilai yang sesuai dengan ajaran Islam. Perbedaan sistem *outsourcing* yang dilaksanakan oleh BMI dengan PT Marina adalah BMI lebih memperhatikan hak-hak pekerja dengan meminta laporan dari vendor setiap tahunnya. Adapun PT Marina tidak terlalu memperhatikan hak-hak pekerja, namun hanya berorientasi terhadap kinerja para pekerja *outsourcing*-nya. Pada dasarnya perusahaan dan pekerja adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan tenaga dari para pekerja, dan pekerja pun membutuhkan upah dari hasil kinerjanya untuk perusahaan. Oleh karena itu, BMI sebaiknya dan PT Marina lebih aktif memberikan kesejahteraan bagi para pekerja *outsourcing*-nya, seperti pada halnya perusahaan memberikan kesejahteraan bagi pekerja tetapnya, agar nantinya perusahaan dalam operasionalnya dapat berjalan dengan baik dan produktifitasnya dapat berkembang sesuai tujuan perusahaan.

ABSTRACT

Employment system in Indonesia follows the pattern of the system permanent workers and contract workers (outsourcing) is applied to both companies based on Islamic and conventional firms. Enforcement system aims to reduce the cost of outsourcing. It becomes interesting to study in order to obtain a clear picture of the implementation of the outsourcing system in BMI Darmo Surabaya Branch Office in the perspective of Islamic law and obtain clarity on aspects of the similarities and differences between the implementation of the employment in BMI Darmo Surabaya Branch Office with the implementation of the employment in PT Marina. The method used is the method of empirical legal research using approaches juridical facts and law approach. The results showed that BMI and PT Marina still using rules based on Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. BMI Bank is a Sharia-based in its application less dig-niai value in accordance with the teachings of Islam. Differences in outsourcing system implemented by BMI with BMI PT Marina is more concerned with the rights of workers requested a report from the vendors each year. The PT Marina paid little attention to the rights of workers, but only oriented towards performance outsourcing its workers. Basically the company and the workers are the two parties need each other. Companies need power from the workers, and the wages of a single worker requires performance results for the company. Therefore, BMI and PT Marina should be more active in providing welfare for its outsourced workers, as the company does provide welfare for its permanent employees, so that the company in its operation can be run properly and productivity can develop according to the company's goals.