

Analisis terhadap Sistem Kerja *Outsourcing* Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Nurul Rachmah dan Wijiharta
STEI Hamfara

Abstrak

Konflik hubungan industrial antara karyawan (*ajiir*) dan pengusaha (*musta'jir*) merupakan permasalahan kronis yang selalu berulang. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan *laten* yang mengganjal dalam perikatan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola system kontrak kerja *outsourcing* pada perusahaan *vendor* dan mengetahui bagaimana praktik system kontrak kerja pada perusahaan *vendor* menurut perspektif manajemen sumber daya manusia Islami. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan *principal* PT 'IF', dengan subyek penelitian karyawan *outsourcing*. Penelitian kualitatif ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui triangulasi metode (wawancara, observasi dan penelusuran dokumen) dan teknik analisa data menggunakan *content analysis*. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah bahwa terdapat kesesuaian dan ketidaksesuaian dalam praktik sistem kerja *outsourcing* oleh perusahaan *vendor* ditinjau dari konsep manajemen sumber daya Islami; hal yang sesuai adalah dalam hal pelaku aqad kerja sudah *tamyiz*, aqad perjanjian berupa surat perjanjian kerja, bentuk kerja sebagai karyawan bagian produksi yang menghasilkan barang halal, nilai (besaran) upah, dan masa kontrak; sedangkan hal yang tidak sesuai adalah ketidakjelasan status majikan (*musta'jir*) terhadap karyawan (*ajiir*) (karyawan melakukan kontrak kerja kepada perusahaan alih daya (*vendor*) tetapi bekerja dan mendapatkan upah dari perusahaan *principal*), ketidakjelasan masa kerja (perusahaan *principal* bisa sewaktu-waktu mengembalikan kepada perusahaan *vendor*), dan upah yang diterima tidak mencerminkan manfaat.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia Islami, kontrak kerja, karyawan *outsourcing*, perusahaan *vendor*, perusahaan *principal*

Abstract

Industrial relations conflict between employees (ajiir) and employers (musta'jir) is a chronic problem that always repeats itself. This indicates that there are latent problems that hinder the work relationship engagement. This study aims to determine the pattern of outsourcing work contract systems at vendor companies and to find out how the work contract system practices at vendor companies according to the perspective of Islamic human resource management. This research was conducted at the principal company PT 'IF', with research subjects outsourcing employees. This qualitative research uses data collection techniques through triangulation methods (interviews, observations and document searches) and data analysis techniques using content analysis. The conclusion from the research results are that there are conformity and discrepancy in the practice of outsourcing work systems by vendor companies in terms of Islamic resource management concepts; the appropriate thing is in the event that the perpetrator of the work contract is tamyiz, the contract of agreement is in the form of a work agreement, the form of work as an employee in the production division that produces halal goods, the value (amount) of wages, and the contract period; While things that are not appropriate are the unclear status of the employer (musta'jir) to the employee (ajiir) (employees make work contracts to outsourcing companies (vendors) but work and get wages from the principal company), the unclear working period (principal companies can at any time) time returns to the vendor company), and wages received do not reflect benefits.

Keywords: Islamic human resource management, employment contracts, outsourcing employees, vendor companies, principal companies