

## PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN OUTSOURCING PT HOKA JAYA INTERNASIONAL DI SIDOARJO

Itsna Lailatul Fithriah, Komarun Zaman  
Program Studi D3 Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda

Correspondence		
Email: <a href="mailto:itsnalailatulfithriah15@gmail.com">itsnalailatulfithriah15@gmail.com</a> :komarun zaman55@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 2 September 2023	Accepted: 12 September 2023	Published: 13 September 2023

### ABSTRAK

Kajian dilakukan untuk menganalisis tingkat tunjangan karyawan eksternal di PT Hoka Jaya Internasional yang meliputi aspek material seperti Upah, tunjangan dan bonus, serta aspek nonmaterial seperti fasilitas dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan teknik pengumpulan data deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari Observasi, wawancara, dan dokumen yang diperoleh secara langsung dari lapangan dengan sumber terpercaya PT Hoka Jaya Internasional. Semua data yang diperoleh diubah menjadi teks kemudian diinterpretasikan secara deskriptif. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa karyawan eksternal di PT Hoka Jaya Internasional memiliki kesejahteraan yang sudah sesuai dengan kesepakatan bersama yaitu perjanjian awal yang telah disepakati oleh kedua belah pihak PT Hoka Jaya Internasional dengan perusahaan alih daya tentang kesejahteraan karyawan eksternal. Meskipun status karyawan eksternal, PT Hoka Jaya Internasional tetap memberikan berbagai fasilitas untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan eksternal berupa materi maupun non materi hal tersebut merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh PT Hoka Jaya Internasional untuk mensejahterakan karyawan Eksternal.

**Kata kunci :** Kesejahteraan, Karyawan, alih daya.

### ABSTRACT

*The study was conducted to analyze the level of external employee benefits at PT Hoka Jaya Internasional which includes material aspects such as wages, benefits and bonuses, as well as non-material aspects such as facilities and training. This study uses qualitative methods and descriptive data collection techniques. The data used in this study came from observations, interviews and documents obtained directly from the field from trusted sources, PT Hoka Jaya Internasional. All data obtained is converted into text and then interpreted descriptively. The results of the research conducted by the authors show that external employees at PT Hoka Jaya Internasional have welfare that is in accordance with the mutual agreement, namely the initial agreement agreed upon by both parties of PT Hoka Jaya Internasional with the outsourcing company regarding external employee welfare. Even though the status of an external employee, PT Hoka Jaya Internasional continues to provide various facilities to increase morale for external employees in the form of material or non-material, this is a form of effort made by PT Hoka Jaya Internasional for the welfare of external employees.*

**Keyword :** welfare, employee, outsourcing.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari suatu perusahaan yang sedang berkembang atau maju, karena sumber daya manusia memegang peranan utama dalam pelaksanaan kebijakan dan kegiatan bisnis perusahaan. Jika perusahaan ingin bertahan dan berkembang, ia harus berani menghadapi perubahan. Perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, dan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kesejahteraan Karyawan adalah komponen terpenting dari lingkungan kerja yang sehat, perusahaan yang menjamin kesejahteraan karyawannya akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Kesejahteraan karyawan bukan hanya tentang materiil ada juga nonmateriil seperti kesehatan mental, fisik, emosional karyawan secara keseluruhan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi seperti hubungan dengan rekan kerja, jam kerja,

gaji dan keselamatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Ada beberapa hal yang harus diprioritaskan perusahaan mengenai kesejahteraan karyawan yaitu :

1. Kesehatan Fisik

Memiliki keadaan jasmani yang berfungsi dengan baik merupakan hal paling utama agar dapat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan harus siap menyediakan berbagai peralatan dan perlengkapan medis untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan saat bekerja.

2. Jenjang Karir

Karyawan yang memiliki kondite yang baik selama bekerja tidak akan menutup kemungkinan jika perusahaan akan memberikan jenjang karir yang lebih tinggi dan tanggung jawab lebih besar.

3. Kesehatan Finansial

Kemampuan seseorang yang dapat mengatur dan membuat perencanaan keuangan saat ini dan di masa yang akan datang, dengan adanya jenjang karir maka kesehatan finansial pun akan ikut terjamin.

4. Keamanan Sosial

Suatu keadaan lingkungan yang terbebas dari bahaya. Perusahaan wajib memastikan lingkungan kerja karyawan aman dari perundungan ataupun hal yang mengancam lainnya.

5. Kesehatan Mental

Kondisi dimana seseorang memiliki kesejahteraan yang ada dalam dirinya sendiri seperti merasakan kemampuan untuk mengatasi tekanan hidup secara normal dan mampu bekerja secara produktif dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

Karena terlalu banyak hal yang harus diperhatikan terkait masalah kesejahteraan karyawan membuat suatu perusahaan lupa akan inti dari tugasnya yaitu memajukan perusahaan dan pada akhirnya perusahaan memilih untuk bekerja sama dengan perusahaan alih daya atau dikenal dengan istilah *outsourcing*.

*Outsourcing* adalah Perusahaan alih daya yang bekerja dibidang jasa penyedia tenaga kerja untuk *mensuplay* tenaga kerja ke perusahaan yang membutuhkan. Di Indonesia sudah banyak sekali perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* ini karena menurut mereka dengan menggunakan sistem ini perusahaan dapat meminimalisir pengeluaran dalam hal sumber daya manusia, potensi keuntungan lain yang dapat diperoleh antara lain :

1. Fokus meningkatkan inti Perusahaan
2. Membagi Resiko dengan Perusahaan alih daya
3. Mengurangi Biaya Operasional
4. Perusahaan tidak repot mengurus regulasi pemerintahan karna sudah dialihdayakan.

Berdasarkan keuntungan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan *outsourcing* adalah pemberian *benefit* kepada karyawan pihak luar yang bekerja sama dengan pemberi kerja sesuai kesepakatan awal untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah Kondisi yang memiliki unsur bahagia, kemakmuran, keselamatan, keamanan, dan kesenangan hidup.

Sebagaimana pernyataan dari Wright (2017) Kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam memahami seorang karyawan. Dengan ini dapat diartikan sebagai Para Pekerja yang memiliki Kesejahteraan baik yaitu dengan memberikan kesejahteraan berupa Gaji, Insentif, jaminan sosial, dan uang lembur. Kesejahteraan yang diberikan perusahaan bukan hanya menguntungkan bagi karyawan tetapi juga menguntungkan dari pihak perusahaan sebab dengan karyawan merasa senang melakukan pekerjaan otomatis kinerja mereka akan meningkat dan akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

### **Pengertian Karyawan**

Karyawan adalah makhluk hidup yang mempunyai pemikiran, perasaan, karakteristik, perilaku, dan kebutuhan yang berbeda didalam suatu organisasi. Menurut UU no.13 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun keluarga. Dan disetiap perusahaan sumber daya manusia menjadi tolak ukur atas kemajuan perusahaan tersebut dengan kata lain semakin banyak karyawan disuatu perusahaan akan dinilai seberapa maju nya perusahaan tersebut.

### **Pengertian Outsourcing**

*Outsourcing* didefinisikan sebagai Alih daya yaitu proses pengalihan sebagian pekerjaan dan kekuasaan pengambilan keputusan perusahaan kepada pihak ketiga, dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama atau bisa diartikan sebagai pekerjaan yang tidak berhubungan secara langsung dengan inti perusahaan. Sehingga karyawan yang direkrut dari pihak ketiga atau karyawan *outsourcing* tidak memiliki jenjang karir, dan perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* tidak memiliki kewajiban apapun baik berupa materil maupun non materil terhadap kesejahteraan pada karyawan *outsourcing*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai metode deskriptif kualitatif. Sugiyono (2017) Metode penelitian kualitatif disebut juga dengan metode alamiah karena proses penelitiannya dilakukan dengan cara terjun secara langsung ke lapangan atau dengan kondisi yang alamiah (natural), menggunakan data deskriptif berupa bahasa tertulis atau secara lisan dari seseorang yang dapat diamati untuk menganalisis fenomena individu, kelompok atau peristiwa yang sedang diteliti.

### **Jenis Data**

Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam metode penelitian ini adalah :

#### **1. Data Primer**

Yaitu data yang secara langsung dicari oleh penulis melalui proses wawancara dilapangan bersama kepala Divisi HRD PT. Hoka Jaya Internasional yang mengetahui secara penuh atas informasi kesejahteraan karyawan *outsourcing* di perusahaan PT. Hoka Jaya Internasional.

#### **2. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang diperoleh dari informasi dari pihak lain seperti penelitian terdahulu yang relevan dan data tambahan dari perpustakaan yang sejenis dengan penelitian kesejahteraan karyawan *outsourcing*.

### Tempat dan Waktu

Penelitian mengenai kesejahteraan *outsourcing* pada PT. Hoka Jaya Internasional Sidoarjo dilakukan di PT. Hoka Jaya Internasional yang beralamat di Pergudangan Safe N Lock Blok T-1897 Rangkah Kidul Sidoarjo. Dan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 yang dilaksanakan bertepatan dengan pengadaaan studi pendahuluan dan penyusunan proposal.

### Pengumpulan Data

Sebagai pendukung pengumpulan data penelitian ini penulis melakukan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi merupakan tahapan pertama dan penting dalam teknik pengumpulan data yaitu kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh penulis sebelum adanya informasi yang lebih banyak didapat oleh penulis. Dengan melakukan teknik ini diharapkan penulis mengetahui secara langsung objek dan situasi yang diteliti agar mengetahui keadaan yang sebenarnya. Menurut Sugiyono (2017:106) suatu perilaku yang mengamati seseorang.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan pertemuan antara dua orang atau lebih untuk menjalin komunikasi dan bertukar informasi satu sama lain melalui metode tanya jawab sehingga mendapatkan jawaban dari hasil pertanyaan yang telah disiapkan. Sugiyono (2017:114) suatu pengumpulan data ketika penyidik memerlukan penyidikan lebih lanjut.

Dalam metode kualitatif ini teknik wawancara menjadi teknik favorit bagi penulis untuk mengetahui informasi atau data yang diinginkan sehingga penulis lebih mudah mengambil kesimpulan dari hasil wawancara yang diperoleh, penulis memberikan pertanyaan sesuai dengan tema agar data yang didapat sejalan dengan materi yang diangkat namun tidak menutup kemungkinan bagi penulis memberikan pertanyaan lain diluar tema agar hasil yang didapat bisa optimal untuk mendukung data yang sudah diperoleh sesuai dengan kondisi pada saat wawancara dilakukan.

Lancarnya kegiatan wawancara ini juga tergantung oleh semua pihak terkait termasuk kondisi saat wawancara dilakukan seperti tempat, waktu, kondisi pewawancara dan terwawancara, semua harus dalam kondisi baik agar hasil data yang diperoleh dapat maksimal.

#### 3. Dokumentasi

Sugiyono (2017:124) Dokumen merupakan rekaman masa lalu. Yang dapat membuktikan kebenaran suatu peristiwa. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendukung data yang telah diperoleh penulis pada saat wawancara. Teknik pengumpulan dokumen ini relevan dengan masalah yang sedang diteliti untuk membuktikan dan membenarkan pertanyaan, dokumen ini juga dapat membantu dan menambah informasi bagi penulis, terutama informasi yang tidak dapat dijelaskan dengan kata-kata. Dalam penelitian ini dokumen yang terlampir berupa dokumen yang terkait dengan penelitian ini merupakan foto yang diambil oleh penulis sendiri.

### Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik interaktif yaitu metode yang melibatkan interaksi secara langsung antara pewawancara dan narasumber, tujuan penulis memilih teknik interaktif ini adalah untuk mengetahui secara langsung keadaan dilapangan agar penulis mendapatkan data yang dibutuhkan, penulis melalui beberapa tahapan yaitu:

### 1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan atau penyederhanaan data yang ditemukan dilapangan dengan mengambil kesimpulan untuk dijadikan temuan, karna tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk mendapatkan temuan dari penelitian, diharapkan dengan mereduksi data ini penulis mendapatkan hasil penelitian yang dapat memberikan gambaran lebih jelas. Terlibat secara langsung dilapangan membuat penulis mendapatkan cukup banyak data, dengan melakukan reduksi data penulis dapat memilih data yang dihasilkan dilapangan dan sesuai dengan tema penelitian yang diambil sehingga dapat memudahkan bagi penulis untuk menentukan data-data pokok dan mengambil kesimpulan atas data tersebut.

### 2. Penyajian Data

Data yang diambil dilapangan cukup banyak sehingga tidak memungkinkan jika dipaparkan secara keseluruhan, dengan melakukan penyajian data tersebut akan memungkinkan data tersusun secara sistematis dan penulis akan menganalisis data tersebut untuk membantu menjawab atau menjelaskan pertanyaan dalam penelitian ini. Data dapat disajikan sebagai file teks, grafik atau gambar dan dengan menggabungkan informasi yang diperoleh, penulis dapat melihat apa yang terjadi dilapangan, yang akan membantu menarik kesimpulan dari situasi saat ini.

### 3. Pengambilan Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan ini bagian terakhir dari teknik analisis yang dilakukan penulis, kesimpulan dapat menggambarkan sebuah topik penelitian dengan menjawab semua pertanyaan penelitian yang dapat ditarik jika proses penelitian telah selesai sampai akhir. Dalam penelitian kualitatif ini diharapkan hasilnya dapat menjawab semua masalah yang teridentifikasi sejak awal.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Perusahaan

PT. Hoka Jaya Internasional ini didirikan tahun 2006 bergerak dibidang usaha bumbu *dry (spices, seasoning, dan herbs)* yang terletak di Pergudangan Safe N Lock Blok T-1987 Rangkah Kidul Kabupaten Sidoarjo, tahun 2008 PT Hoka Jaya Internasional mulai memasarkan produknya dengan nama *brand Jays Kitchen*. *Jays Kitchen* memiliki berbagai item produk yang sangat inovatif dan juga *modern* guna membantu para ibu indonesia untuk menyajikan makanan secara praktis dengan cita rasa internasional dan yang pasti bisa dinikmati semua kalangan, tidak hanya itu *brand Jays Kitchen* sudah terdaftar BPOM dan Halal sehingga sudah dipastikan produknya terjamin keamanannya dan kehalalannya.

*Brand Jays Kitchen* sudah dikenal diseluruh pelosok dan kota kota besar di Indonesia, produk ini dipasarkan mulai dari pasar tradisional hingga *modern*. Dan rencana kedepannya *brand Jays Kitchen* ini akan memasarkan produknya ke pasar Internasional, hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan dan juga karyawan karena dengan banyaknya target pasar yang dijangkau maka akan membuat perusahaan memperoleh omset atau laba yang diinginkan dan perusahaan akan membuka kembali lapangan pekerjaan baru untuk memenuhi kebutuhan pasar nasional maupun internasional sehingga akan mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia.

PT. Hoka Jaya Internasional merupakan salah satu perusahaan industri makanan di Indonesia yang menggunakan jasa *Outsourcing*, perusahaan ini mulai menggunakan tenaga kerja *outsourcing* pada tahun 2018, penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* adalah untuk membantu dan mengurangi beban perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada tujuan awal yaitu memajukan perusahaan.

Menurut data yang ada saat ini, PT Hoka Jaya Internasional menggunakan dua jasa *Outsourcing* yaitu PT. Multi Pilar Agung dan PT. Pelangi Artha Anugerah, penggunaan kedua jasa *Outsourcing* ini bukan tanpa alasan melainkan PT Hoka Jaya Internasional ingin mengetahui bagaimana kinerja dari masing-masing vendor dalam membantu bisnis untuk meningkatkan sumber daya yang merupakan aspek penting dalam bisnis sehingga PT Hoka Jaya Internasional harus memilih pemasok terbaik agar bersama-sama dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan.

Menurut data kepegawaian eksternal per April 2023 menunjukkan jumlah karyawan PT Multi Pilar Agung sebanyak 47 pegawai yang terdiri dari 28 tenaga produksi, 3 tenaga Administrasi, 9 tenaga gudang, 3 tenaga pengemudi, dan 4 tenaga *quality control*. Sedangkan untuk PT Pelangi Artha Anugerah sebanyak 3 orang diantaranya terdiri dari 2 Satpam dan seorang tenaga kebersihan. Dengan demikian total karyawan Eksternal PT Hoka Jaya Internasional per April 2023 adalah 50 orang. Jumlah ini akan terus bertambah sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mengisi kekosongan didalam perusahaan.

Pemasok ini dipilih melalui proses *pitching* atau tender dari beberapa perusahaan penyedia jasa dan dinilai berdasarkan kinerja perusahaan tersebut menciptakan sumber daya manusia yang handal dan profesional, dengan masa jabatan 2 tahun dan dapat berhenti ataupun diperpanjang sesuai keputusan direksi PT Hoka Jaya Internasional.

Dalam hal hambatan mempekerjakan karyawan *Outsourcing* ini tidak ada dikarenakan dari tahap awal proses rekrutmen hingga operasional sudah dilakukan sepenuhnya oleh pihak alih daya. Pihak perusahaan hanya langsung menerima karyawan yang sudah disiapkan oleh perusahaan alih daya dengan syarat kualifikasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Hingga saat ini PT Hoka Jaya Internasional sudah memiliki 87 karyawan, yang termasuk karyawan tetap, kontrak dan karyawan *outsourcing* yang terdiri dari karyawan produksi, gudang, administrasi, pengemudi, petugas kebersihan dan staf keamanan.

### Hasil Penelitian

Kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam segi materil maupun nonmateril. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan aspek kesejahteraan karyawannya demi berlangsungnya efektifitas kinerja karyawan guna memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan yang akan berujung meningkatnya laba penjualan di PT Hoka Jaya Internasional. Jika para karyawan tetap, kontrak bahkan *Outsourcing* memiliki kesejahteraan yang cukup maka sudah dipastikan bahwa hasil yang dicapai akan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan seperti adanya kenaikan gaji ataupun pangkat.

Langkah awal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan menentukan kualifikasi terkait dengan materil dan non materil bagi karyawan *Outsourcing* karena hal ini menyangkut dengan kinerja yang akan dikontribusikan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan. Naik atau turunnya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, apabila kebutuhan materil maupun nonmateril karyawan sudah dipenuhi perusahaan maka karyawan pun akan dengan senang hati bekerja tanpa adanya hambatan atau tekanan apapun, hal tersebut akan berdampak positif juga bagi perusahaan karena nama perusahaan akan dianggap baik oleh karyawan, sebaliknya jika hak dan kewajiban yang seharusnya didapatkan oleh karyawan tidak terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan jika para karyawan memberontak dan melakukan aksi demo yang akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan dan hal tersebut akan merugikan perusahaan.

Kesejahteraan karyawan merupakan tolak ukur paling utama untuk menentukan kualitas nama perusahaan, jika perusahaan sudah memenuhi kebutuhan materi maupun non materi karyawannya maka secara otomatis nama perusahaan akan dianggap baik dimata publik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesejahteraan maka aspek paling penting yaitu meningkatkan laba/omset pendapatan, semakin tinggi omset pendapatan suatu perusahaan maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya kesejahteraan karyawan terpenuhi. Berikut hasil riset terkait kesejahteraan karyawan Outsourcing yang diberikan oleh PT Hoka Jaya Internasional :

1. Kesejahteraan karyawan *Outsourcing* dari segi Materil
2. Kesejahteraan karyawan *Outsourcing* dari segi Nonmateril

### Pembahasan

Berbagai upaya telah dilakukan oleh PT Hoka Jaya Internasional untuk mensejahterakan semua karyawannya tidak terkecuali karyawan eksternal, perusahaan telah memberikan kebutuhan materil maupun nonmateril kepada karyawan *Outsourcing* sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian awal antara perusahaan dengan perusahaan alih daya (Eksternal). PT Hoka Jaya Internasional sudah melakukan yang terbaik agar kesejahteraan karyawannya tetap terjaga dengan begitu tidak ada alasan bagi karyawan untuk tidak bersemangat dalam hal bekerja. Menurut informasi berbagai kesejahteraan telah diberikan oleh PT Hoka Jaya Internasional seperti materil Upah, bonus dan tunjangan maupun nonmateril seperti pelatihan yang bermanfaat bagi karyawan, sehingga sudah dipastikan bahwa karyawan PT Hoka Jaya Internasional memiliki kesejahteraan yang cukup atau sepadan dengan apa yang mereka kerjakan.

1. Kesejahteraan karyawan *Outsourcing* dari segi Materil

Dalam hal ini PT Hoka Jaya Internasional sudah sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya dari segi materil seperti gaji, uang lembur, insentif maupun THR. Tidak hanya upah, perusahaan memberikan uang lembur sebesar Rp 11.500/jam dan uang makan sebesar Rp 10.000/jam apabila mereka bekerja lebih dari standar jam kerja atau *Overtime* dengan maksimum 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu, hal ini sudah sesuai dengan UU no.13 tahun 2003 pasal 78 ayat 1 tentang waktu kerja.

PT Hoka Jaya Internasional juga memberikan apresiasi bagi karyawan *Outsourcing* berupa insentif di akhir bulan nominalnya sama mulai dari karyawan tetap, kontrakan maupun *outsourcing*. Besar kecilnya nominal insentif tergantung pada omset atau laba penjualan produk, semakin tinggi omset penjualan yang didapat maka semakin besar juga nominal insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Insentif ini diberikan jika karyawan tetap, kontrak maupun *outsourcing* yang sudah melewati masa percobaan selama 4 bulan dan 1 bulan penilaian baru bisa dinyatakan karyawan tersebut berhak mendapatkan insentif, total 5 bulan masa kerja yang harus dilewati oleh karyawan untuk mendapatkan insentif, nominal ini tiap bulan akan berubah sesuai dengan laba bersih pada perusahaan dan jumlah nominal uang yang diterima setiap karyawan berbeda tergantung berapa kali dia absen dalam waktu satu bulan, dan setiap karyawan absen maka insentif akan terpotong sebesar 2% perhari, bisa disebut juga tunjangan ini diberikan atas apresiasi kehadiran seseorang menurut hari kerja efektif (HKE) karyawan dalam waktu satu bulan.

Tidak hanya gaji dan insentif karyawan tetap, kontrak dan *outsourcing* juga mendapatkan tunjangan hari raya (THR) berupa uang dan sembako, dasar perhitungan THR berdasarkan masa kerja karyawan jika lebih dari satu tahun maka karyawan berhak mendapatkan THR sebesar satu bulan upah dan jika karyawan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun maka mendapatkan THR secara proposional, Tidak hanya berupa uang PT

Hoka Jaya Internasional juga memberikan dalam bentuk barang sembako, yang diberikan pun bermacam-macam seperti minyak, beras, gula, dan kebutuhan pokok lainnya. Pemberian tunjangan ini sudah sesuai dengan kemnaker pasal 5 ayat 4 tentang pemberian THR paling lambat H-7 sebelum hari raya keagamaan.

## 2. Kesejahteraan karyawan *Outsourcing* dari segi Nonmateril

Tidak hanya materi karyawan *Outsourcing* juga mendapatkan berbagai fasilitas *training* yang bermanfaat bagi karyawan seperti mengikuti *training*/pelatihan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) yang telah disediakan oleh perusahaan guna menambah pengetahuan maupun kemampuan seluruh karyawan perusahaan, hal tersebut diadakan guna untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan saat bekerja.

PT Hoka Jaya Internasional juga mengadakan acara *gathering* yang diadakan perusahaan setiap satu tahun sekali untuk menambah keakraban dan mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan, acara ini bisa berbentuk makan bersama ataupun karya wisata yang berdampak positif bagi karyawan untuk menghilangkan rasa lelah dan kejenuhan saat bekerja

PT Hoka Jaya Internasional pun memberikan fasilitas BPJS kesehatan maupun ketenagakerjaan terhadap karyawan tetap, kontrak maupun *outsourcing*, sesuai dengan UU no.13 tahun 2003 pasal 99 ayat 1 tentang kesejahteraan, meskipun karyawan eksternal program BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan ini tetap ditanggung oleh PT Hoka Jaya Internasional. Sesuai Undang undang no.13 tahun 2003 pasal 79 ayat 2 fasilitas Cuti tahunan sebanyak 12 hari dalam setahun juga didapatkan oleh karyawan yang sudah melewati masa kerja 12 bulan, tidak hanya cuti tahunan karyawan juga mendapatkan cuti normatif yang terkandung pada pasal 82 ayat 1 tentang cuti melahirkan selama 3 bulan dan pasal 93 ayat 2 tentang hak cuti dengan alasan penting seperti menikah, anak khitan, orang tua meninggal, dll.

Perusahaanpun tidak akan tutup mata apabila ada karyawan *Outsourcing* yang memiliki kinerja yang bagus dan berkompeten di bidangnya, perusahaan akan mengangkat karyawan tersebut menjadi karyawan kontrak bahkan bisa menjadi karyawan tetap di PT Hoka Jaya Internasional jika memenuhi syarat dan lulus kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Beban karyawan *Outsourcing* juga dibedakan dengan karyawan kontrak maupun karyawan tetap, hal ini dikarenakan takutnya ada kebocoran data informasi rahasia perusahaan yang disebarluaskan oleh pihak eksternal yang tidak bertanggung jawab dan akan menimbulkan efek negatif bagi citra perusahaan. Oleh sebab itu beban kerja karyawan *Outsourcing* harus dibedakan guna menjaga informasi rahasia perusahaan agar tetap aman.

Karyawan *Outsourcing* bisa berkesempatan diangkat menjadi karyawan kontrak dengan pertimbangan atasan jika masa kerja lebih dari 2 tahun. Jika kinerja karyawan *Outsourcing* dianggap bagus dan sudah sesuai dengan ketentuan atasan maka besar kemungkinankaryawan *Outsourcing* patut untut diapresiasi dengan kenaikan pangkat menjadi karyawan kontrak, hal tersebut akan menjadi semangat bagi karyawan *Outsourcing* untuk lebih giat dalam bekerja, sebaliknya apabila karyawan *Outsourcing* melanggar peraturan ataupun tata tertib perusahaan maka perusahaan tidak segan untuk memperlakukan karyawan tersebut secara sepihak karena antara perusahaan dengan karyawan *Outsourcing* tidak ada perjanjian ataupun kerja sama sehingga memudahkan perusahaan untuk memutus kerjasama jika dirasa karyawan tersebut tidak kompeten dibidangnya ataupun melanggar peraturan perusahaan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan uraian yang sudah dibahas dan dijabarkan, maka dari itu peneliti dapat mengambil simpulan bahwa :

1. Tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* yang diberikan oleh PT Hoka Jaya Internasional masih belum bisa dikatakan sejahtera dikarenakan upah yang mereka dapatkan masih belum memenuhi standar upah minimum Kota Sidoarjo.
2. Upaya yang dilakukan oleh PT Hoka Jaya Internasional dalam mensejahterakan karyawan *outsourcing* masih belum optimal dikarenakan masih kurangnya fasilitas pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan *outsourcing*.
3. Kesejahteraan yang didapatkan karyawan *Outsourcing* dari segi materil hanya berupa Insentif dan Tunjangan Hari Raya dan untuk nonmateril karyawan *Outsourcing* mendapatkan pelatihan APAR, kegiatan *Gathering*

### Saran

Adapun saran penulis yang dapat diajukan dari hasil penelitian ini adalah :

1. PT Hoka Jaya Internasional harus terus meningkatkan kesejahteraan karyawan tetap, kontrak maupun *outsourcing* guna untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam berkontribusi untuk perusahaan.
2. Menambah berbagai fasilitas yang bermanfaat untuk dapat digunakan oleh karyawan tetap, kontrak maupun *Outsourcing* guna menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan perusahaan.
3. Meningkatkan pendapatan karyawan atas apa yang mereka kerjakan dan memberikan serta mempercepat jenjang karir bagi karyawan eksternal guna menambah semangat kerja bagi karyawan eksternal.

### DAFTAR PUSTAKA

- (Marwandika, 2021)Billah, S., & Putri, A. (2022). Persembahan.
- Hari, M. (2019). analisis kesejahteraan tenaga kerja outsourcing di pt.bank bri syariat pusat. <http://repository.umj.ac.id/4591/1/SKRIPSI.pdf>
- Iii, B. A. B. (2017). Bab iii metode penelitian 3.1. 61–84.
- Kitalulus.(2023).Apaituoutsourcing?Sistem kerja,aturan,jenis,kelebihan,kekurangan. <https://www.kitalulus.com/bisnis/outsourcing-adalah>
- Marwandika, H. (2021). ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS (BURUH) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR JASA LISTRIK DI KOTA PEKANBARU. <https://repository.uir.ac.id/12229/1/175110822>
- Organisasi, P. B., & Dan, G. (n.d.). KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . AMAN WORLD LOGISTICS.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. 18(01), 22–38.
- Wangi, E. N., Fahmi, I., Lutfiani, S. M., Psikologi, P. S., Bandung, U. I., Psikologi, P. S., Islam, U., Sunan, N., & Djati, G. (2021). Peran Komitmen Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Perguruan Tinggi Islam di Bandung. 8(2011), 271–284. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i2.15054>
- Mangkunegara. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan di Jakart Timur). REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta, 3(April), 8,9.
- (Guntoro, 2016)Guntoro, A. (2016). Analisis Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan Pt. Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Jurnal Ekonomi Islam.

- Sebagai, D., Satu, S., Memperoleh, S., Sarjana, G., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, I. (2021). ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS ( BURUH ) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR OLEH: Heru Marwandika NPM : 175110822 PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN S-1.
- Pendahuluan, B. A. B. I., Belakang, L., Lingkup, R., Pemberian, K., Cara, T., & Ruang, K. P. (n.d.). No Title.
- Rahmat, D., Yang, T., & Esa, M. (2003). No Title. 1.