

Bekerja Seadanya, Hidup Secukupnya.

**(Studi Kasus Persepsi Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan
Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta)**

Tesis

Program Magister Manajemen

Sumber Daya Manusia



Disusun Oleh :

Fitria Kundarti

17911042

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN JUDUL

Bekerja Seadanya, Hidup Secukupnya.

**(Studi Kasus Persepsi Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja
Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman
Yogyakarta)**

Tesis

Program Magister Manajemen

Sumber Daya Manusia



Disusun Oleh :

Fitria Kundarti

17911042

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 31 Januari 2022 Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

FITRIA KUNDARTI

No. Mhs. : 17911042

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

BEKERJA SEADANYA, HIDUP SECUKUPNYA

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

Penguji II



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : **FITRIA KUNDARTI**
No. Mahasiswa : 17911042
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.

Judul Tugas Akhir

Bekerja Seadanya, Hidup Secukupnya.

**(Studi Kasus Persepsi Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja
Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman
Yogyakarta)**

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Fitria Kundarti menyatakan bahwa tesis dengan judul “**Bekerja Seadanya, Hidup Secukupnya. (Studi Kasus Persepsi Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta)**” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 25 Februari 2022



الإسلامية
الاستاذة الأندونيسية

(Fitria Kundarti)

MOTTO

Jika Ingin Memperoleh Suatu Keberhasilan, lakukanlah

Berdoa tanpa usaha itu mustahil, Berusaha tanpa berdoa itu sombong, Maka

Keduanya Harus Seimbang Dan Berjalan Beriringan, serta diberikan rasa

Bersyukur agar terasa lebih sempurna

Hidup itu akan selalu ada pilihan, maka pilihlah sesuatu hal yang

membahagiakan dirimu sendiri dan masa depan

الجامعة الإسلامية
الاستدراكية

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua

Ayah (Alm Sutrasno) dan ibu (Tintin Sumarni) serta kakak kandung (Riani Puspitaningsih dan keluarga, Riana Nurweni dan keluarga, Okta Dian Saputra dan keluarga) tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan motivasinya.

Kampus tercinta UII Yogyakarta.

Terimakasih atas waktu dan kesempatan yang telah diberikan Sehingga saya mampu menimba ilmu pengetahuan yang sangat berharga dari bapak dan ibu dosen yang luar biasa, yang dengan sabar mengajar dan membimbing saya hingga sampai pada tahap ini.

Seluruh Sahabat dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Robbil Alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat dan salam yang selalu di sanjungkan kepada Nabi Besar – Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Bekerja Seadanya, Hidup Secukupnya. (Studi Kasus Persepsi Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta)**” dengan lancar dan baik.

Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Magister Manajemen di Program Pasca Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Tesis ini dapat terselesaikan atas bantuan, dukungan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Dr. Dwipraptono Agus Hardjito, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

4. Ibu Dr., Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan, saran, solusi, motivasi dan doa sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Dr. Zainal Mustafa El Qadri, MM selaku Dosen Penguji Tesis yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan, saran, solusi, motivasi dan doa sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang mengajar di Magister Manajemen UII yang telah membagi ilmunya kepada penulis.
7. Seluruh Jajaran Staf Program Pascasarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah membantu kepengurusan administratif kepada penulis.
8. Ibunda penulis, Ibu Tintin Sumarni yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil dalam pembuatan tesis ini.
9. Saudara penulis, Riani Puspitaningsih, Slamet Suwarno, Riana Nurweni, Sutrisno, Okta Dian Saputra dan Dwista Paming Supriyanto yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
10. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang juga telah memberikan dukungan semangat, motivasi dan doanya, M. Latif Zakiyyuddin, Ita Puspitasari, dan Sutrianah
11. Seluruh teman-teman Angkatan MM 49 B, dan Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan doanya.

Tesis ini tidak lepas dari kekurangan dan ketidaksempurnaan dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar dapat lebih baik lagi. Semoga laporan ini dapat diterima dan bermanfaat bagi para pembacanya. Amiin yam Robbal Alamiin.

Wassalamua'alaikum Wrahmatullohi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 25 Februari 2022



(Fitria Kundarti)



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
الجامعة الإسلامية في اندونيسيا

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
BERITA ACARA UJIAN TESIS	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	IV
MOTTO	V
PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
ABSTRAK	XV
ABSTRACT.....	XVI
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Fokus Penelitian	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.1.1. Persepsi terhadap Karyawan Outsourcing	10
2.1.2. Persepsi Karyawan terhadap Motivasi Kerja.....	12
2.1.3. Persepsi Karyawan terhadap Kompensasi	13
2.2. Landasan Teori	28
2.2.1. Outsourcing.....	28
2.2.1.1 Pengertian Outsourcing	28
2.2.1.2 Jenis-jenis Tenaga Kerja Outsourcing.....	29
2.2.1.3 Pengaturan Outsourcing	35
2.2.2. Motivasi Kerja	37
2.2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	37
2.2.2.2. Teori Motivasi	37
2.2.2.3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	43
2.2.3. Kompensasi.....	50
2.2.3.1 Pengertian Kompensasi	50
2.2.3.2 Persepsi Kompensasi.....	52
2.2.3.3 Dimensi untuk mengukur kompensasi	53
2.2.3.4 Fungsi Kompensasi	57

2.2.3.5 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	58
BAB III METODE PENELITIAN.....	60
3.1. Desain Penelitian.....	60
3.2. Studi Kasus.....	60
3.3. Unit Analisis.....	62
3.4. Tempat Penelitian.....	62
3.5. Gambaran Umum PT Pesonna Optima Jasa Cabang Yogyakarta..	63
3.6. Informan Penelitian	64
3.7. Instrumen Penelitian.....	66
3.8. Teknik Pengumpulan Data	67
3.9. Teknik Analisis Data	69
3.10. Tehnik Keabsahan Data	72
BAB IV BEKERJA SEADANYA, HIDUP SECUKUPNYA	77
4.1. Bekerja Keras, Gaji Terbatas (Persepsi Terhadap Pekerjaan Outsourcing).....	77
4.1.1 Pendapatan Yang Diterima	77
4.1.2 Kesejahteraan Karyawan Outsourcing.....	79
4.1.3 Tidak Ada Jenjang Karir.....	81
4.1.4 Ringkasan	83
4.1.5 Diskusi	85
4.2. Kerja Seadanya, Imbalan Tak Seberapa (Motivasi Pekerja Outsourcing).....	85
4.2.1 Keberlangsungan Hidup.....	85
4.2.2 Pendidikan yang Mendukung	89
4.2.3 Ringkasan Hasil	91
4.2.4 Diskusi Hasil	93
4.3. Asal Bisa Bekerja, Gaji Dipikir Berikutnya (Persepsi kepada Kompensasi pekerja Outsourcing)	94
4.3.1 Pendapatan Tidak Sesuai	94
4.3.2 Pendapatan Tambahan	100
4.3.3 Kesejahteraan Karyawan.....	103
4.3.4 Fasilitas pengembangan SDM	106
4.3.5 Ringkasan.....	109
4.3.6 Diskusi hasil.....	111
4.4. Terpenting Adalah Bekerja, Meski Bertaruh Nyawa (Alasan Pekerja Bertahan Menjadi Karyawan Outsourcing).....	112
4.4.1 Terpaksa karena Harus Memberi Nafkah Keluarga.....	112
4.4.2 Lingkungan Kerja yang Mendukung	114
4.4.3 Terpaksa karena Tidak Ada Pilihan	117
4.4.4 Ringkasan.....	119
4.4.5 Diskusi	120
4.5. Bekerja Seadanya, Hidup secukupnya	120
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	135

5.1. Kesimpulan.....	135
5.2. Saran.....	137
DAFTAR PUSTAKA.....	139
LAMPIRAN.....	144



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Review Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 2. Review Teori.....	27
Tabel 3. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara.....	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Teori Motivasi oleh McClelland	39
Gambar 2. Teori Oleh Motivasi Hirarki Maslow.....	40
Gambar 3. Teori Oleh Motivasi dari Maslow dalam teori dan penerapannya sebagai motivasi manajerial	41
Gambar 4. Standar Gaji Karyawan PT Pesonna Optima Jasa.....	78
Gambar 5. Komponen Kesejahteraan Karyawan.....	80
Gambar 6. Promosi Jabatan Karyawan Outsourcing	83
Gambar 7. Persepsi Terhadap Pekerjaan Outsourcing.....	84
Gambar 8. Keberlangsungan Hidup.....	88
Gambar 9. Mengasah Potensi Diri	91
Gambar 10. Motivasi Karyawan menjadi Pekerja Outsourcing.....	92
Gambar 11. Pendapatan yang Tidak Sesuai.....	99
Gambar 12. Pendapatan Tambahan	102
Gambar 13. Slip Gaji Karyawan PT Pesonna Optima Jasa	104
Gambar 14. Pemeliharaan dan Perlindungan Kesehatan	105
Gambar 15. Peningkatan Sumberdaya Manusia	109
Gambar 16. Persepsi Karyawan terhadap Kompensasi	110
Gambar 17. Kebutuhan Keluarga.....	114
Gambar 18. Kenyamanan tempat bekerja.....	116
Gambar 19. Rasa Berbesar Hati atau Legowo	118
Gambar 20. Alasan Karyawan Bertahan menjadi Outsourcing	119

ABSTRAK

Bekerja Seadanya, Hidup Secukupnya.

(Studi Kasus Persepsi Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta)

Oleh :

Fitria Kundarti

Perkembangan dunia pekerjaan berkembang begitu pesat dengan adanya sistem pekerjaan outsourcing. Sistem outsourcing merupakan salah satu sistem kerja yang menggunakan jasa ahli daya dalam mengelola suatu pekerjaan atau proyek tertentu. Beberapa persepsi negative yang dari masyarakat kepada status karyawan outsourcing karena dianggap memiliki hak kompensasi yang lebih rendah dan tidak adanya jaminan kepastian karir dan status kepegawaian dalam jangka panjang. Selain itu banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas penerimaan kompensasi pada karyawan outsourcing, secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja. Maka penelitian ini berfokus tentang persepsi motivasi dan kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta yang berjudul “Bekerja Seadanya, Hidup Secukupnya”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: 1. persepsi terhadap pekerjaan outsourcing dan kompensasinya, 2. motivasi karyawan dan alasan bertahan menjadi karyawan outsourcing. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Narasumber tujuh orang. Uji keabsahan data, uji *transferability* dan uji kredibilitas. Metode pengujian data dengan triangulasi data, analisis data dengan reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa pertama kesejahteraan karyawan memiliki peranan penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dan adanya pengaruh besaran pemberian kompensasi untuk memenuhi kebutuhan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kedua adanya motivasi intrinsik dari diri karyawan untuk mewujudkan keinginannya yakni dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan terdapat untuk mewujudkan keinginannya yakni dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan motivasi ekstrinsik yakni perusahaan yang memberikan kompensasi berupa gaji sebagai alasan untuk masih bertahan tenaga/karyawan outsourcing selain itu, tidak mendapatkan kesempatan di pekerjaan lain, walaupun pendapatan karyawan outsourcing yang masih jauh dari layak dan tidak sebanding dengan tanggung jawabnya yang diberikan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Persepsi, Outsourcing dan Motivasi Kerja*

ABSTRACT

Work Moderately, Live Enough

Case Study of Perception Motivation and Compensation of Outsourcing Security Worker Unit at PT Pesona Optima Jasa in Sleman Yogyakarta

By:

Fitria Kundarti

The development of the world of work is growing so rapidly with the outsourcing work system. The outsourcing system is a work system that uses the services of a power expert in managing a particular job or project. There are some negative perceptions from the public about the status of outsourced employees because they are considered to have lower compensation rights and there is no guarantee of career certainty and employment status in the long term. In addition, the number of complaints and dissatisfaction with receiving compensation for outsourcing employees, directly or indirectly can affect work motivation. So this study focuses on the perception motivation and compensation of the Outsourcing Security Worker Unit at PT Pesonna Optima Jasa in Sleman Yogyakarta entitled "Work Moderately, Live Enough". The purpose of this research is to find out: 1. perceptions of outsourcing work and compensation, 2. employee motivation and reasons for staying as outsourced employees. In this study, the authors used qualitative research methods with a case study approach and data collection methods in the form of interviews and documentation. Speakers are seven people. Test the validity of the data, test transferability and test credibility. The data testing method is data triangulation, data analysis is reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of the study conclude that firstly, employee welfare has an important role in creating employee motivation to work and the influence of the amount of compensation to meet needs with workload and responsibility given to employee motivation and performance. Second, there is intrinsic motivation from employees to realize their desires, namely being able to fulfill their life needs and there is to realize their desires, namely being able to fulfill their daily needs and extrinsic motivation, namely companies that provide compensation in the form of salaries as a reason to still survive outsourcing staff/employees other than that, do not get the opportunity. in other jobs, although the income of outsourced employees is still far from feasible and not commensurate with the responsibilities given, this results in a decrease in employee motivation.

Keywords: *Compensation, Perception, Outsourcing and Work Motivation*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era saat ini perkembangan dalam dunia pekerjaan berkembang begitu pesat salah satunya dengan adanya sistem pekerjaan outsourcing termasuk di negara Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 64 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan Sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian atau penyedia jasa pekerja atau buruh secara tertulis” hal tersebut dalam Ketenagakerjaan Indonesia disebut dengan Outsourcing yang dapat diartikan sebagai pemborong pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Outsourcing merupakan suatu bentuk kontrak kerjasama yang berfungsi untuk mengalihkan beberapa aktivitas dan hak perusahaan dalam mengambil keputusan kepada pihak lain yang terikat dan tertulis dalam suatu kontrak. (Greaver, M.F., 2003). Menggunakan jasa Outsourcing merupakan salah satu cara perusahaan untuk melakukan penghematan.

Yogyakarta adalah kota memiliki bertoleransi bagi siapa saja dan kota yang ramah. Sejalan dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 64 tentang Ketenagakerjaan perkembangan penyediaan jasa Outsourcing juga mengalami perkembangan yang pesat. Raeissi et.al., (2017) Outsourcing mengungkapkan sebagai proses penetapan tugas pihak ketiga (alami atau legal) yang dapat melakukannya sebagai dengan lebih baik, lebih murah dan lebih cepat.

Persepsi negatif dari masyarakat kepada status karyawan outsourcing karena tidak memiliki hak yang sama khususnya kompensasi yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap, serta tidak adanya jaminan kepastian karir dan status kepegawaian dalam jangka panjang. Bahkan outsourcing sering dianggap sebagai perbudakan di zaman modern. Mohamed (2019) menunjukkan bahwa karyawan menerima status outsourcing secara negatif, dan hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dampak outsourcing yang dirasakan pada individu dan profesi dengan kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima. Padahal peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi merupakan salah satu tujuan dari setiap karyawan dalam bekerja.

Kompensasi merupakan satu variabel yang cukup sensitif bagi karyawan, karena kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong seseorang untuk bekerja dan dapat mempengaruhi motivasi kerja, sehingga harus diterapkan suatu sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan perusahaan. Kata kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk *return financial*, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Di mana kompensasi dianggap sebagai satu bentuk *reward* yang berkaitan dengan imbalan moneter (*extrinsic reward*), seperti gaji, status dan promosi. Bentuk *reward* yang lain adalah pengakuan pekerjaan yang menarik, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kesempatan kerja yang lebih menantang (*intrinsic reward*). Mathis & Jackson (2002) menjelaskan kompensasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi mengapa dan bagaimana orang-orang bekerja pada

suatu organisasi. Hal ini dikuatkan pula dengan penelitian Mitchell et al (2020) serta Demir (2020) kepuasan kerja dan motivasi karyawan sangat berkorelasi erat dengan kompensasi yang diterima karyawan. Hal ini berarti apabila kepuasan karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hal ini akan berdampak pada kemajuan organisasi.

Untuk mendorong karyawan agar bekerja semakin produktif diperlukannya pemberian kompensasi yang baik. Luthans (2006) menjelaskan bahwa persepsi kompensasi merupakan persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi organisasi yang pengukurannya melalui penilaian terhadap gaji pokok, penilaian terhadap tunjangan, penilaian terhadap jaminan, penilaian terhadap promosi dan penilaian terhadap fasilitas agar dapat memotivasi kerja karyawan dengan lebih baik. Herzberg menjelaskannya terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfier*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang bersangkutan dengan suasana kerja. Dimana untuk karyawan bagian kewanitaan juga memiliki dasar kedua faktor tersebut dalam memotivasi diri dalam bekerja.

Satpam atau divisi keamanan dalam perusahaan, dimana pada PT. Pegadaian Kabupaten Sleman Yogyakarta, posisi satpam diisi dengan karyawan outsourcing. Tenaga kerja keamanan dipilih dari perusahaan outsourcing agar PT. Pegadaian mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten di bidang keamanan agar dapat mengambil keputusan yang tepat apabila terjadi sesuatu hal buruk seperti gangguan keamanan. Yang

mana dalam standar pemberian kompensasi karyawan outsourcing disesuaikan dengan aturan di Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 64 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa orang Satpam dalam pemberian kompensasi yang diberikan, dirasakan belum memenuhi kebutuhan dan kepuasan dari karyawan dan kurang sesuai dengan beban kerja satpam yang memegang tanggung jawab besar. Hal ini terlihat dari beberapa keluhan karyawan agar adanya peningkatan kompensasi sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya.

“Kompensasi yang terlihat adalah gaji pokok, seragam, BPJS, lembur, akan tetapi untuk beberapa potongan yang lainnya saya tidak mengetahui dikarenakan tidak ada slip gaji. Sesungguhnya kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kerja, tetapi sudah tanda tangan kontrak diawal jadi tidak bisa berbuat apa-apa” (Saprol, Satpam belum menikah, Cabang Sleman, pukul 16.00 WIB 21 Juni 2021).

Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi agar ditingkatkan sesuai dengan kelayakan kesejahteraan karyawannya, hal ini agar dapat membangun motivasi karyawan supaya dapat bekerja dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya di perusahaan. Kompensasi yang dapat diberikan berupa kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas. Hal senada juga disampaikan Satpam lain yang sudah memiliki keluarga dan bekerja di Outlet juga menyatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawabnya sebagai berikut:

“ya tidak, dikarenakan ini mengenai keamanan lebih ke aset kantor, seandainya ada apa-apa kan itu tanggungjawab security padahal gajinya hanya 1.800.000 disuruh mengamankan seluruh asset kantor, jika pengelola dan kasir mengertinya aman. terkadang itu malam-malam bunyi alarm, secara otomatis security yang menangani itu semua walaupun jam berapapun lah. Menurut

saya tidak sebanding dengan beban kerjanya Karena beresiko sekali dan menjadi security itu tanggung jawab nya besar tapi pendapatnya hanya 1.800.000 tombok jika terjadi apa-apa. Menurut saya kurang gaji segitu (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik,7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Pemberian kompensasi memang secara dinaikkan setiap tahun namun tidak sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan karyawan outsourcing. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak meningkatnya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada di PT. Pesonna Optima Jasa (PT POJ).

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas penerimaan kompensasi pada karyawan outsourcing, secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja. Dimana motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya tidak sesuai harapan. Herzberg dalam Handoko (2012) menyatakan bahwa motivasi ditentukan oleh faktor kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja, sehingga diperlukan adanya dorongan atau motivasi berupa pemenuhan insentif, perbaikan lingkungan kerja, penghargaan, tanggungjawab dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki karyawan ini muncul dari dalam diri dan dari luar dirinya untuk senantiasa termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan sumber daya manusia.

“Kalo gaji segitu bagi saya cukup bisa untuk memotivasi kerja, karena dengan gaji segitu pastinya pengeluaran juga akan menyesuaikan mba. Tapi kalau mau dinaikkan ya jelas lebih termotivasi. (Bowo, Satpam belum menikah, Cabang Kaliurang, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB).

Wawancara tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima sebagai Satpam outsourcing yang masih belum berkeluarga dirasakan cukup memotivasi informan untuk bekerja semaksimal mungkin. Hal senada disampaikan sebagai berikut:

“Untuk pendapatan yang segitu ya kalau dinaikan lebih termotivasi tapi gaji yang sekarang bisa tidak bisa untuk memotivasi kinerja lebih baik mba, tergantung individunya masing-masing juga. Tapi kalo menurut saya, karena saya adalah kepala rumah tangga yang harus menafkahi anak istri saya, saya jalani dengan senang dan banyak bersyukur karena memang dari awal saya sudah memilih untuk masuk ke lingkup satpam (Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Pegadaian Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Hasil wawancara dengan dua informan menunjukkan secara implisit bahwa kompensasi yang diterima selama ini jika ditingkatkan akan lebih dapat memotivasi mereka dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan suatu kebijakan dari pimpinan yang mana dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu dilihat kembali jenis dan besaran kompensasi mana yang dapat diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan outsourcing.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Alzhrani (2020), outsourcing dianggap sebagai salah satu alat yang digunakan perusahaan untuk memperkuat kompetensi inti mereka untuk menetapkan sumber daya mereka secara efektif. Perkembangan globalisasi telah mengubah outsourcing menjadi salah satu rencana bisnis yang diadopsi secara luas untuk menyediakan layanan yang luar biasa kepada konsumen. Seperti yang dapat

dilihat dari tren outsourcing yang terus meningkat, literatur tentang bagaimana aktivitas outsourcing mempengaruhi hasil perusahaan manufaktur masih kurang. Namun kenyataannya di lapangan seringkali besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan outsourcing kurang dapat mendorong motivasi kerja mereka. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul: Makna kompensasi dalam perspektif keberlangsungan hidup Studi Kasus Pada Satpam Outsourcing Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan ulasan latar belakang diatas maka penelitian ini akan berfokus tentang persepsi karyawan terhadap kompensasi karyawan outsourcing yang diambil dari Studi Kasus Pada Satpam Outsourcing Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas. Rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah persepsi karyawan terhadap pekerjaan outsourcing?
2. Bagaimanakah motivasi karyawan menjadi pekerja outsourcing?
3. Bagaimanakah persepsi terhadap kompensasi karyawan outsourcing?
4. Apakah alasan karyawan bertahan menjadi karyawan outsourcing?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pekerjaan outsourcing.
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan menjadi pekerja outsourcing.
3. Untuk mengetahui persepsi terhadap kompensasi karyawan outsourcing
4. Untuk mengetahui alasan karyawan bertahan menjadi karyawan outsourcing.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademik khususnya dibidang kompensasi di perusahaan outsourcing.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen sebagai pembuat kebijakan

dan pengambilan keputusan dan membantu pihak manajemen sejauh mana efektifitas kompensasi yang diterapkan di perusahaan outsourcing.

b. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah agar penelitian ini dapat menjadi sarana pengembangan teori, serta dapat menambah pengetahuan penulis mengenai kompensasi di perusahaan outsourcing.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan variabel yang terkait dengan variabel peneliti saat ini, yaitu outsourcing, manajemen kompensasi, motivasi kerja. Penelitian terdahulu berfungsi untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan digunakan untuk perbandingan serta digunakan sebagai gambaran untuk dukungan kegiatan penelitian saat ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian saat ini:

2.1.1. Persepsi terhadap Karyawan Outsourcing

Alzhrani (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Outsourcing Human Resource Functions and their Impact on Organizational Performance*” yang berfokus pada fungsi sumber daya manusia outsourcing dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa: 1). Hubungan antara fungsi outsourcing sumber daya manusia dan kinerja organisasi berkorelasi positif, 2). perusahaan outsourcing dapat memperoleh banyak manfaat jika keputusan dipelajari dengan baik, 3). manfaat yang didapatkan di antaranya adalah pengurangan biaya, perusahaan lebih banyak konsentrasi masalah strategis atau inti, pengurangan risiko, lebih banyak fleksibilitas, peningkatan efisiensi, menjamin akses ke teknologi terbaru.

Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah Hubungan antara outsourcing dan peningkatan kinerja sebagai motivasi berkolerasi positif dan metode kualitatif dan metode pengumpulan data sama yaitu wawancara. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu dimana outsourcing saat ini dianggap kurang mensejahterakan keadilan hak karyawan.

Mohamed (2019) dalam penelitian *Employees' Outsourcing Perceptions and Satisfaction: The Case of Libya Oil Company*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey terhadap 184 pegawai outsourcing perusahaan minyak Libya, penelitian ini menganalisis mengenai persepsi pegawai outsourcing perusahaan minyak Libya pada kompensasi yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Karyawan menerima status outsourcing secara negatif, 2). ada hubungan yang signifikan antara dampak outsourcing yang dirasakan pada individu dan profesi dengan kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima.

Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah menggunakan substansi tentang persepsi karyawan terhadap kompensasi. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey terhadap 184 pegawai outsourcing sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif.

2.1.2. Persepsi Karyawan terhadap Motivasi Kerja

Mitchel et al. (2020) yang berjudul “*Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun?*” melakukan penelitian dengan fokus pada upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan outsourcing melalui gamifikasi dan motivasi intrinsik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Motivasi intrinsik berhubungan positif dengan niat perilaku dalam penggunaan gamifikasi di tempat kerja. 2). Kepuasan kompetensi dan otonomi dikaitkan dengan niat perilaku, dimediasi melalui motivasi intrinsik. 3). Motivasi ekstrinsik regulasi yang teridentifikasi berdampak positif pada kompetensi dan kebutuhan otonomi kepuasan. 4). Motivasi ekstrinsik regulasi eksternal berdampak negatif pada kompetensi dan otonomi membutuhkan kepuasan. 5). Kepuasan keterkaitan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi intrinsik atau niat perilaku.

Persamaan dan Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini yakni Persamaannya adalah adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan untuk perbedaannya adalah pada penelitian ini bahwa motivasi ekstrinsik tidak berdampak baik diri karyawan.

Demir (2020) dalam penelitiannya *The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1). Jika keyakinan efikasi

diri lebih meningkat maka kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan keterlibatan kerja mereka juga akan meningkat.2). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara rasa *self-efficacy* dan motivasi. 3). Keyakinan efikasi diri secara positif mempengaruhi keterlibatan kerja melalui efek mediasi penuh kepuasan kerja dan motivasi. Komitmen dan motivasi organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan keterlibatan kerja. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah adanya kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan Perbedaannya adalah penelitian terdahulu yakni adanya motivasi kerja yang menurun karena ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi.

2.1.3. Persepsi Karyawan terhadap Kompensasi

Gottardello and Valverde (2018) dalam penelitian *Human Resource Management Outsourcing in Spanish firms: Evolution over time and implication for devolution*. Penelitian ini menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Yaitu didasarkan pada data survei HRM Cranet internasional yang dikumpulkan dari organisasi swasta dan publik dan juga wawancara dengan penyedia Outsourcing. Hasil analisis menunjukkan bahwa analisis perkembangan, berdasarkan survei Cranet dan wawancara dengan penyedia outsourcing menunjukkan bahwa selama beberapa tahun terakhir telah terjadi peningkatan penggunaan tenaga outsourcing secara paralel dengan kecenderungan untuk mengalihkan lebih banyak tanggung jawab SDM ke manajer lini.

Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah metode pengumpulan data sama yaitu wawancara. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan mix method kuantitatif dan kualitatif sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif saja

Bhushan, et. al (2018) dalam penelitian *Analysis of human resource outsourcing with regards to competitiveness of organizations*. Penelitian ini merupakan studi deskriptif kuantitatif terhadap 96 perusahaan manufaktur di Penang Malaysia dimana melakukan penelitian yang berfokus pada manfaat penggunaan pegawai outsourcing dalam meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Diperlukan upaya khusus untuk mencapai hubungan outsourcing yang sukses dengan penyedia yang dipilih bersama dengan masalah yang berkaitan dengan kontrak keagenan. 2). Penelitian ini mencoba untuk memenuhi tujuan yang dinyatakan dalam ruang lingkup pemilihan vendor, jenis layanan dan hubungan, dan tata kelola outsourcing. 3). Penelitian ini mengungkap bagaimana outsourcing beberapa atau semua fungsi SDM dapat berkontribusi untuk keunggulan kompetitif perusahaan.

Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah kesinambungan substansi mengenai outsourcing. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif.

Raeissi et.al. (2018) dalam penelitian *Outsourcing in Iranian hospitals: Findings from a qualitative study*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan melalui 58 wawancara semi-terstruktur tatap muka dengan chief executive officer (CEO), chief financial officer (CFO), dan ahli kontrak (CE) di 42 rumah sakit umum di Iran, Iran mana penelitian ini yang berfokus pada penggunaan tenaga outsourcing di Rumah Sakit Iran. Temuan yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Berbagai alasan dan tujuan dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat dalam bidang outsourcing layanan rumah sakit. 2). Alasan penggunaan outsourcing di rumah sakit umum Iran diklasifikasikan ke dalam empat kategori sumber daya keuangan dan pendanaan, pelanggan, manajemen, dan faktor organisasi. 3). Pencapaian paling penting dari rumah sakit termasuk akses ke pengetahuan dan teknologi modern, peningkatan kualitas layanan, dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah menggunakan metode kualitatif dan metode pengumpulan data sama yaitu wawancara. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu pengambilan data dilakukan melalui 58 wawancara semi-terstruktur tatap muka dengan chief executive officer (CEO), chief financial officer (CFO), dan ahli kontrak (CE) di 42 rumah sakit umum di Iran sedangkan penelitian ini melakukan pengambilan data dilakukan pada enam karyawan outsourcing dan 1 karyawan dari perusahaan outsourcing

Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018) dalam penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini memiliki variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dan dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Adapun hasil penelitian adalah variabel beban kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Dijelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah adanya beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan penelitian ini menggunakan kualitatif. Serta adanya dampak dari beban kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Yamoah, Emmanuel Erastus (2015). *Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction*. Organisasi terdiri dari

orang-orang, dan keberhasilan atau kegagalan organisasi ini tergantung pada orang-orang dalam organisasi. Sudah terbukti berkali-kali bahwa salah satu cara untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan adalah dengan membuat mereka nyaman dan bahagia. Pekerja dari segala usia dan kelompok pendapatan terus tumbuh semakin tidak bahagia di tempat kerja-tren jangka panjang yang harus menjadi perhatian serius pengusaha. Lalu bagaimana manajer menciptakan karyawan yang puas? Karena kompensasi telah menjadi faktor utama dalam memotivasi karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini mengkaji masalah kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Data dikumpulkan dan dianalisis dalam bentuk statistik deskriptif dan pearson chi square digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di antara responden. Namun komponen kompensasi seperti pengembangan karir dan keamanan kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa peluang pengembangan karier yang lebih baik harus diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang memiliki imbas pada motivasi kerja karyawan. Sedangkan

perbedaannya adalah pada penelitian ini ditemukan bahwa faktor utama dalam memotivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis.

Prof Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014) dalam penelitian *Compensation Management Practices in Software Industry: A Case Study*. Penelitian yang berfokus pada bidang manajemen kompensasi, yang memainkan peran penting bagi organisasi dan karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi, manajemen kompensasi, pendekatan kompensasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi dalam penelitian ini terbagi dalam 2 kategori yakni langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah yang berhubungan dengan gaji sedangkan kompensasi tidak langsung berhubungan dengan kenyamanan dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.

Persamaan yang ada pada penelitian saat ini adalah adanya peranan penting gaji bagi karyawan, yang mana kompensasi terbagi beberapa varian yakni kompensasi yang diterima langsung dan tidak langsung. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini dengan yang terdahulu adalah adanya ketidakpuasan karyawan terhadap penerimaan gaji dan mempengaruhi motivasi kerja.

Rini Astuti dan Indah Sari (2018) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara. Penelitian yang menguji variabel yang hampir sama yakni; Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja. Penelitian ini memiliki hasil bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan

kinerja karyawan, pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Teknik penelitian yang digunakan adalah dengan angket dan wawancara langsung pada karyawan dan kemudian diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas.

Persamaan yang ada pada penelitian saat ini adalah adanya pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja untuk menumbuhkan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan yang ditemukan pada penelitian ini adalah pelatihan yang diberikan belum mampu memberikan dampak yang positif bagi karyawan terutama dalam meningkatkan kinerja dan dijadikan motivasi dalam bekerja.

Rini Astuti dan Suhendri (2019) dalam Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama Penelitian ini memiliki variabel diantaranya; Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Jaya Utama. Penelitian ini dilakukan pada 32 karyawan yang diambil dengan metode sampel nonprobability sampling. Metode yang digunakan adalah studi dokumentasi, wawancara, daftar pertanyaan dan kemudian dilanjutkan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah Kompensasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan

untuk Perbedaannya adalah adanya ketidakpuasan kompensasi yang menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Gede Sri Darma, Katon Wicaksono, I Gede Sanica, dan Agus Putu Abiyasa (2019) dalam penelitian yang berjudul Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. Penelitian ini berfokus pada variabel kompensasi dan kepuasan kinerja yang dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif serta teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah Penerapan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja driver gojek dengan sistem trip dan bonus, sistem trip dengan potongan 20% untuk perusahaan, selanjutnya kompensasi berupa bonus point dimana setiap tutup point mendapatkan bonus tambahan, perusahaan juga menerapkan bonus harian. Strategi gojek dalam meningkatkan kepuasan kerja driver gojek adalah berinovasi memperbaiki sistem dan manajemen yang menguntungkan semua pihak guna meningkatkan kepuasan karyawan dalam hal ini adalah driver dengan mengganti sistem lama dengan sistem rating dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi memainkan peran penting dalam organisasi dalam pencapaian tujuannya dan sasaran yang ditetapkan.

Tabel 1. Review Penelitian Terdahulu

No	Pengarang/ Tahun/Judul	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
1	Alzhrani /2020/ <i>Outsourcing Human Resource Functions and their Impact on Organizational Performance</i>	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan metode pengumpulan data sama yaitu wawancara	Hasil penelitian yakni adanya korelasi positif antara fungsi outsourcing sumber daya manusia dan kinerja organisasi, perusahaan outsourcing dapat memperoleh manfaat yang banyak apabila dipelajari dengan baik, dan adanya pengurangan biaya, perusahaan lebih banyak konsentrasi masalah strategis atau inti, pengurangan risiko, lebih banyak fleksibilitas, peningkatan efisiensi, menjamin akses ke teknologi terbaru.	Penelitian Alzhrani (2020) merupakan sama – sama penelitian kualitatif dan perbedaannya bahwa jika pada penelitian terdahulu perusahaan outsourcing dapat memperoleh banyak manfaat jika keputusan dipelajari dengan baik, untuk dipenelitian ini perusahaan outsourcing dianggap kurang mensejahterakan karyawannya.
2	Mohamed/ 2019/ <i>Outsourcing Perceptions and Satisfaction: The Case of Libya Oil Company.</i>	Analisis deskriptif kuantitatif dengan metode survey terhadap 184 pegawai outsourcing perusahaan minyak Libya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan menerima status outsourcing secara negatif, dan hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dampak outsourcing yang dirasakan pada individu dan profesi dengan kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima.	Penelitian Mohamed (2019) merupakan penelitian deskriptif kuantitatif sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif
3	Mitchel, Robert & Schuster, Lisa & Jin, Hyun Seung, / 2020/ <i>Gamification and the impact of extrinsic</i>	Analisis deskriptif kuantitatif dengan metode survey terhadap 291 industri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Motivasi intrinsik berhubungan positif dengan niat perilaku dalam penggunaan gamifikasi di tempat	Persamaan dan Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini yakni Persamaannya adalah adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik

	<i>motivation on needs satisfaction: Making work fun?"</i>		kerja. 2). Kepuasan kompetensi dan otonomi dikaitkan dengan niat perilaku, dimediasi melalui motivasi intrinsik. 3). Motivasi ekstrinsik regulasi yang teridentifikasi berdampak positif pada kompetensi dan kebutuhan otonomi kepuasan. 4). Motivasi ekstrinsik regulasi eksternal berdampak negatif pada kompetensi dan otonomi membutuhkan kepuasan. 5). Kepuasan keterkaitan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi intrinsik atau niat perilaku.	dalam mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan untuk perbedaannya adalah pada penelitian ini bahwa motivasi ekstrinsik tidak berdampak baik diri karyawan.
4	Demir/ 2020/ <i>"The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement"</i>	Analisis deskriptif kuantitatif, Analisis data: SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1). Jika keyakinan efikasi diri lebih meningkat maka kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan keterlibatan kerja mereka juga akan meningkat.2). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara rasa self-efficacy dan motivasi. 3). Keyakinan efikasi diri secara positif mempengaruhi keterlibatan kerja melalui efek mediasi penuh kepuasan kerja dan motivasi.	Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah adanya kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan Perbedaannya adalah penelitian terdahulu yakni adanya motivasi kerja yang menurun karena ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi.

			Komitmen dan motivasi organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara self-efficacy dan keterlibatan kerja.	
5	Gottardello and Valverde/ 2018/ <i>Human Resource Outsourcing in Spanish firms: Evolution over time and implication for devolution</i>	Penelitian ini menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Yaitu didasarkan pada data survei HRM Cranet internasional yang dikumpulkan dari organisasi swasta dan publik dan juga wawancara dengan penyedia Outsourcing	Analisis perkembangan, berdasarkan survei Cranet dan wawancara dengan penyedia outsourcing menunjukkan bahwa selama beberapa tahun terakhir telah terjadi peningkatan penggunaan tenaga outsourcing secara paralel dengan kecenderungan untuk mengalihkan lebih banyak tanggung jawab SDM ke manajer lini.	Penelitian Gottardello and Valverde (2018) merupakan penelitian mix method kuantitatif dan kualitatif sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif saja
6	Bhushan et.al./2018/ <i>Analysis of human resource outsourcing with regards to competitiveness of organizations</i>	Penelitian ini merupakan studi deskriptif kuantitatif terhadap 96 perusahaan manufaktur di Penang Malaysia	Tinjauan pustaka secara singkat membahas alasan di balik tren dalam outsourcing sumber daya manusia. Kemudian, diskusi akan melihat bagaimana memilih penyedia layanan bisnis terbaik. Ini membahas kriteria dan variabel yang perlu dipertimbangkan sebelum perusahaan memutuskan penyedia layanan outsourcing. Terakhir, diskusi akan fokus secara singkat pada bagaimana	Penelitian Bhushan et al. (2018) merupakan penelitian deskriptif kuantitatif sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif

			<p>mencapai hubungan outsourcing yang sukses dengan penyedia yang dipilih bersama dengan masalah yang berkaitan dengan kontrak keagenan. Penelitian ini mencoba untuk memenuhi tujuan yang dinyatakan dalam ruang lingkup pemilihan vendor, jenis layanan dan hubungan, dan tata kelola outsourcing dan mengungkap bagaimana outsourcing beberapa atau semua fungsi SDM dapat berkontribusi untuk keunggulan kompetitif seseorang.</p>	
7	<p>Raeissiet.al./2018/ <i>Outsourcing in Iranian hospitals: Findings from a qualitative study</i></p>	<p>Studi kualitatif ini dilakukan melalui 58 wawancara semi-terstruktur tatap muka dengan chief executive officer (CEO), chief financial officer (CFO), dan ahli kontrak (CE) di 42 rumah sakit umum di Iran, Iran.</p>	<p>Temuan yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai alasan dan tujuan dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat dalam bidang outsourcing layanan rumah sakit. Alasan penggunaan outsourcing di rumah sakit umum Iran diklasifikasikan ke dalam empat kategori sumber daya keuangan dan pendanaan, pelanggan, manajemen, dan faktor organisasi. Pencapaian paling penting dari rumah sakit termasuk akses ke pengetahuan dan teknologi modern, peningkatan kualitas</p>	<p>Penelitian Raeissiet.al. (2018) lebih ditekankan pada alasan dan tujuan dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat dalam bidang outsourcing layanan rumah sakit sedangkan penelitian ini lebih diarahkan pada pengelolaan SDM Outsourcing khususnya dalam hal pemberian kompensasi</p>

			layanan, dan peningkatan kepuasan pelanggan	
8	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas/ 2018/ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan	hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah adanya beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan penelitian ini menggunakan kualitatif. Serta adanya dampak dari beban kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
9	Yamoah, Emmanuel Erastus /2015/. <i>Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction.</i>	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. studi kasus dengan populasinya seluruh pekerja di Espresso Head Office Dzorwulu, Accra dan Sampel 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis secara kuantitatif dengan (SPSS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di antara responden. Namun komponen kompensasi seperti pengembangan karir dan keamanan kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa peluang pengembangan karier yang lebih baik harus diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.	Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang memiliki imbas pada motivasi kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini ditemukan bahwa faktor utama dalam memotivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis.

10	Prof Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014) dalam penelitian <i>Compensation Management Practices in Software Industry: A Case Study</i> .	Penelitian yang berfokus pada bidang manajemen kompensasi, yang memainkan peran penting bagi organisasi dan karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi, manajemen kompensasi, pendekatan kompensasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.	Hasil penelitian ini membagi dalam 2 kategori yakni langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah yang berhubungan dengan gaji sedangkan kompensasi tidak langsung berhubungan dengan kenyamanan dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.	Persamaan yang ada pada penelitian saat ini adalah adanya peranan penting gaji bagi karyawan, yang mana kompensasi terbagi beberapa varian yakni kompensasi yang diterima langsung dan tidak langsung. Sedangkan Perbedaannya pada penelitian ini dengan yang terdahulu adalah adanya ketidakpuasan karyawan terhadap penerimaan gaji dan mempengaruhi motivasi kerja.
11	Rini Astuti dan Indah Sari /2018/ Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara	Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R-Square).	Penelitian ini memiliki hasil bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Teknik penelitian yang digunakan adalah dengan angket dan wawancara langsung pada karyawan dan kemudian diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas.	Persamaan yang ada pada penelitian saat ini adalah adanya pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja untuk menumbuhkan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan yang ditemukan pada penelitian ini adalah pelatihan yang diberikan belum mampu memberikan dampak yang positif bagi karyawan terutama dalam meningkatkan kinerja dan dijadikan motivasi dalam bekerja
12	Rini Astuti dan Suhendri /2019/ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi	Penelitian ini dilakukan pada 32 karyawan yang diambil dengan metode	Hasil penelitian ini adalah Kompensasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni adanya pengaruh kompensasi terhadap

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama	sampel nonprobability sampling. Metode yang digunakan adalah studi dokumentasi, wawancara, daftar pertanyaan dan dengan pengujian validitas dan reliabilitas		motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan untuk Perbedaannya adalah adanya ketidakpuasan kompensasi yang menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja
--	---	--	--	---

Tabel 2. Review Teori

No	Teori	Tokoh
1	Outsourcing	
	Pengertian	Jehani (2008:1)
	Jenis- jenis Outsourcing	Simanjuntak (2011)
	Pengaturan Outsourcing	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2	Motivasi	
	Pengertian	Hasibuan (2017)
	Teori Motivasi	McClelland dalam Robbins (2015)
		Maslow dalam Robbins and Judge (2008)
		Herzberg dalam Arep dan Tanjung, (2003)
Faktor yang Memperngaruhi Motivasi	Herzberg dalam Handoko (2012)	
	Cushway and Lodge, (2005)	
3	Kompensasi	
	Pengertian	Gibson (2008), Dessler (2015), Luthans (2006)
	Dimensi untuk mengukur kompensasi	Dessler (2015), Mondy dan Noe (2015)
	Fungsi Kompensasi	Martoyo (2008)
	Tujuan Pemberian Kompensasi	Martoyo (2008)

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Outsourcing

2.2.1.1 Pengertian Outsourcing

Pendapat mengenai Outsourcing pada bidang ketenagakerjaan menurut Husni (2015: 177-178) yaitu sebagai pemanfaatan tenaga kerja melalui perusahaan penyedia / penerah tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan di suatu perusahaan. Dalam manajemen, outsourcing memiliki arti sebagai suatu proses bisnis pendelegasian operasi dan manajemen harian pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa outsourcing. Suwondo (2004: 2).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak disebutkan secara tegas mengenai definisi outsourcing. Dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengaturan outsourcing yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, di mana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan merupakan definisi outsourcing menurut Jehani (2008:1). Kesimpulannya menyatakan bahwa outsourcing merupakan suatu bentuk perjanjian kerja baik antara perusahaan pemberi kerja/ *user*

dengan perusahaan penyedia tenaga kerja/ *vendor*, di mana perusahaan sebagai pemberi kerja/ tugas meminta kepada penyedia tenaga kerja outsourcing untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan disertai juga dengan sistem pembayaran upah tertentu sesuai dengan perjanjian kedua pihak.

2.2.1.2 Jenis-jenis Tenaga Kerja Outsourcing

Macam-macam pekerja dibedakan berdasarkan hubungan kerja yang disepakati antara calon pekerja dan pemberi kerja. Hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja terdiri dari hubungan kerja tetap dengan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak pasti (PKWT, perjanjian kerja waktu tidak tertentu), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT, perjanjian kerja waktu tidak tertentu).

A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja / pemberi kerja dan pemberi kerja untuk menjalin hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk sementara waktu (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100 / MEN / VI Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Keputusan Menteri 100/2004) Dengan demikian, perjanjian kerja untuk jangka

waktu tertentu maksud dalam perjanjian telah ditetapkan jangka waktu terkait dengan lama masa kerja hubungan antara pekerja dan pemberi kerja.

Pemahaman di atas, sama seperti yang diungkapkan Simanjuntak (2011) bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan yang dapat diperkirakan akan selesai dalam waktu yang singkat dengan jangka waktu paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali dan perjanjian tidak lebih dari tiga tahun. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat untuk jangka waktu satu tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu perpanjangan paling lama satu tahun. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat satu setengah tahun maka bisa diperpanjang setengah tahun, sehingga paling lama tiga tahun.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 56-63, telah diatur secara lugas mengenai perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Perjanjian tersebut didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Dengan demikian jelas bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat dilakukan secara bebas, tetapi harus memenuhi ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian bersyarat, yang diharuskan ditulis dan dibuat dalam bahasa baku

Indonesia. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak wajib melakukan masa percobaan dan apabila ada masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum. Oleh karena itu, jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan masa percobaan, maka pemberi kerja/*user* dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena itu, pemberi kerja/*user* dapat dikenakan sanksi membayar kompensasi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

Dalam pengadaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan tetap, tetapi hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu yang tertera pada Pasal 59 ayat (2) dan (3) sebagai berikut:

- a. Pekerjaan borongan.
- b. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
- c. Kerja musiman atau waktu tertentu.
- d. Pekerjaan yang terkait dengan produk baru yang masih dalam masa percobaan atau eksplorasi

Dalam kenyataan dalam sehari-hari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dikenal dengan kerja lepas. Pekerjaan khusus yang dalam waktu pekerjaan serta pembayaran gaji berdasarkan kehadiran.

Pelaksanaan kontrak harian dilakukan jika pekerja bekerja tidak lebih dari 21 hari (kerja) dalam satu bulan.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk menjalin hubungan kerja tetap. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) diindikasikan adanya masa percobaan maksimal tiga bulan. Dalam masa percobaan, pekerja harus dijaga sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan.

C. Perjanjian Kerja Bersama (PKB, Perjanjian Kerja Bersama)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemberi kerja atau beberapa pemberi kerja. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam membuat kesepakatan kerjasama sebagai berikut:

- a. Hanya satu perjanjian bersama yang dapat diterapkan dalam satu perusahaan, untuk semua pekerja di perusahaan tersebut.
- b. Jumlah serikat pekerja/ buruh yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan bersama dengan pengusaha tidak lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan tersebut.
- c. Perjanjian kerjasama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Perjanjian Kontraktor *Outsourcing* dan Penyedia Jasa Pekerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dua lembaga hukum dalam hubungan kerja, yaitu Kontraktor *Outsourcing* dan Penyedia Jasa Pekerja.

a. Perjanjian Kontraktor *Outsourcing*

Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 khususnya tentang perjanjian kontrak outsourcing diatur dengan dua pasal, yakni Pasal 64 dan 65. Dalam undang-undang belum ada pengertian kontrak kerja merupakan kesepakatan antara kontraktor dan pihak yang berhak atas pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban. Tiga subjek hukum Dalam perjanjian kontrak ini yakni kontraktor, kontraktor, dan pekerja yang melaksanakan pekerjaan. Kontrak kerja adalah kontrak yang menyerahkan sebagian pekerjaan dari pemberi kerja ke perusahaan lain atau perusahaan yang menerima kontrak).

Alasan utama adanya hubungan hukum dalam pengadaan pekerjaan antara pemberi kerja dan pekerjaan / pekerja adalah adanya kebutuhan tenaga ahli yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya dalam pelaksanaan pekerjaan atau piagam memberikan pelayanan sesuai dengan keterampilan dan keterampilan yang dibutuhkan. Pelaksanaan dalam menjalankan tugas profesionalnya baik kontraktor maupun pemberi kerja harus selalu memberikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian ini semata-mata merupakan pers tujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan adalah hal yang sangat penting

dalam dunia bisnis, dan merupakan dasar dari sebagian besar transaksi dan sejauh ini melibatkan tenaga kerja.

b. Penyedia Layanan Pekerja

Dalam ketentuan pemberian jasa ini pekerja tidak boleh digunakan pekerja untuk melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan pekerja hanya ditempatkan dalam kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi. Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar bisnis inti. Kegiatan tersebut meliputi usaha jasa kebersihan, usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia angkutan pekerja.

E. Pekerja Outsourcing

Pekerja diartikan sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan *outsourcing* adalah suatu bentuk penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kepada perusahaan penerima pekerjaan/perusahaan penyedia jasa/pekerja atau buruh secara tertulis. Pengertian tersebut tertera pada Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Ditunjang dengan Pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 220/MEN/2007 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan

Lain, mengartikan pekerja/ buruh sebagai “setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari pendefinisian pekerja dan *outsourcing* di atas, dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis.

2.2.1.3 Pengaturan Outsourcing

Dalam pelaksanaan *outsourcing* diperlukan suatu regulasi dari pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan *outsourcing*, 3 (tiga) pihak pelaksanaan *outsourcing* yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* atau vendor, perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* atau user, dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri, regulasi dari pihak pelaksanaan *outsourcing* bertujuan agar tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja *outsourcing*.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing* yang tertera pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini berarti, *outsourcing* dapat terlaksana bila sudah

adanya perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yang telah ditandatangani melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja yang berbentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS). Hal tersebutlah yang menjadi dasar adanya outsourcing.

Perusahaan penyedia tenaga outsourcing memiliki persyaratan tertentu diantaranya; 1. sudah berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3)), 2. dapat memberikan perlindungan kerja dan syarat kerja yang sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 65 ayat (4)), 3. terdapat hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66 ayat (2)), 4. terdapat perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66 ayat (2)).

Dampak positif dari penerapan sistem outsourcing ini: (1) Bagi Pengusaha, dapat meningkatkan fokus perusahaan; pemanfaatan kemampuan yang lebih baik; pembagian risiko dalam perputaran tenaga kerja; efisiensi biaya, (2) bagi masyarakat dan pekerja, mendorong kegiatan ekonomi pendukung di masyarakat; mengurangi pengangguran, mencegah urbanisasi, dan (3) bagi Pemerintah, mendorong pertumbuhan ekonomi nasional; dan pengembangan usaha kecil, menengah, dan koperasi.

2.2.2. Motivasi Kerja

2.2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis seseorang yang dapat menentukan arah perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam berorganisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja pada karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan. (George and Jones, 2008).

Motivasi yang dijelaskan oleh Hasibuan (2017) yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada bawahan atau pengikut karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan bersedia bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pengertian yang lainnya diungkapkan Winardi (2000:312) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo, 2006).

2.2.2.2. Teori Motivasi

McClelland dalam Robbins (2015) menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau

perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland *theory of needs* memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*)

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*),

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*),

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi



Gambar 1. Teori Motivasi oleh McClelland
Sumber data: Dalam Buku Robbins (2015)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan, supaya ingin bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Maslow dalam Robbins and Judge (2008) adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Hierarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.

- b) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c) Kebutuhan sosial (*Social needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

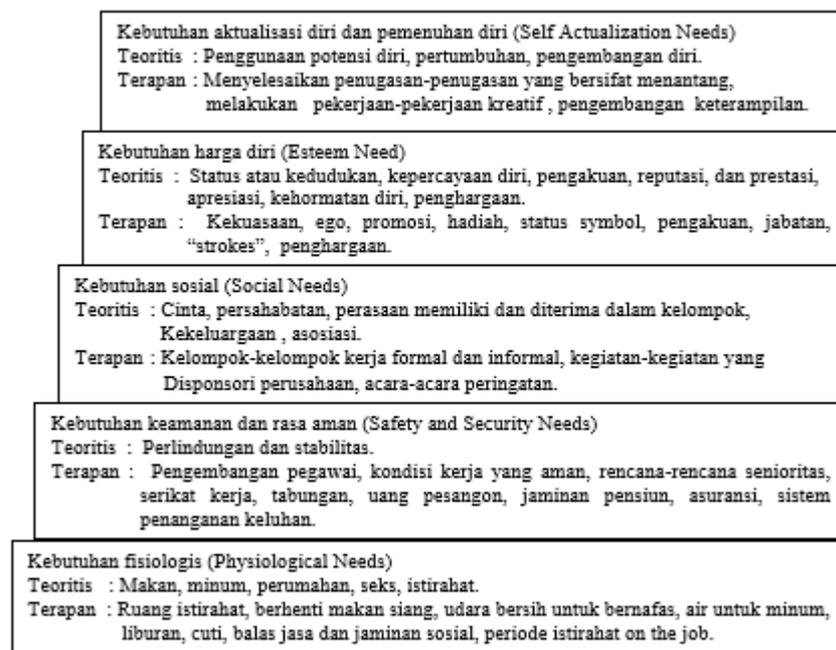


Gambar 2. Teori Oleh Motivasi Hirarki Maslow
 Sumber data: Dalam Buku Robbins (2008)

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku ke arah kebutuhan yang paling tinggi (*self*

actualization). Apabila kebutuhan seseorang (pegawai) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow ini dapat dengan mudah dipahami dalam kerangka teoritis maupun terapan sebagaimana yang diilustrasikan dalam gambar 3.

Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku.



Gambar 3. Teori Oleh Motivasi dari Maslow dalam teori dan penerapannya sebagai motivasi manajerial
 Sumber data: Dalam Buku Robbins (2008)

Menurut Herzberg dalam Arep dan Tanjung, (2003), kepuasan manusia terdiri atas 2 hal yaitu puas dan tidak puas. Selanjutnya Pittsburgh melakukan studi yang kemudian

melahirkan teori *two faktor* yaitu *motivator* (ada kepuasan kerja atau perasaan positif) dan *Hygiene* (ada perasaan negatif atau ketidakpuasan kerja). Dalam teori ini, faktor *motivator* harus ditingkatkan dan faktor *Hygiene* harus dikurang.

a) *Motivation Factors Motivation*

Adalah faktor *motivator* yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, penempatan yang tepat dan lain-lain. Faktor-faktor ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tercapainya tujuan
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Pertanggung jawaban
- 5) Peningkatan

- 6) Pengembangan

b) *Hygiene Factors*

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah.

Faktor-faktor ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- 2) Pengawasan

- 3) Hubungan dengan pengawas
- 4) Kondisi kerja
- 5) Gaji
- 6) Hubungan dengan rekan kerja
- 7) Hubungan dengan bawahan
- 8) Status dan keamanan.

2.2.2.3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Handoko (2012) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Menurut Nawawi (2010) motivasi Intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (Process Theory) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu sedangkan motivasi ekstrinsik muncul karena dorongan faktor eksternal.

As'ad (2013) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik adalah konteks karyawan sebagai acuan untuk menggambarkan usaha karyawan dalam mengisi kebutuhan untuk berkembang seperti prestasi, kompetensi dan aktualisasi diri. Aspek-aspek motivasi intrinsik seperti yang dikemukakan antara lain: Prestasi, Penghargaan (Bukan berbentuk uang atau materi), pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan

dan perkembangan. Sedangkan penghargaan ekstrinsik yang terjadi sebagai akibat diri bekerja, tidak memberi kepuasan secara langsung pada waktu kerja dilakukan. Adapun aspek-aspek dalam motivasi ekstrinsik adalah: Supervisi, Hubungan interpersonal, Kondisi fisik kerja, Gaji, Kebijakan perusahaan dan sistem administrasi, Bonus, Keamanan kerja.

Cushway and Lodge, (2005) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Pernyataan tersebut melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Ada beberapa faktor yang menurut penulis sangat mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

c) Faktor *intrinsic*

1. Keberhasilan

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat

berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan/penghargaan

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- 1) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- 2) Surat penghargaan
- 3) Memberi hadiah berupa uang tunai
- 4) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- 5) Memberikan kenaikan gaji promosi

3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tanggung jawab

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari *supervise* yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan salah satu faktor *motivator* bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai *motivator*, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

d) Faktor ekstrinsik,

1. Gaji atau Upah

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan

motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (planning) dalam manajemen.

Kebijakan (Policy) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan

berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4. Hubungan antar Pribadi

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

5. Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja.

Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya

mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Berdasarkan Agustina (2010) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah terdiri dari faktor-faktor tanggung jawab, pengakuan dan pengembangan yang diuraikan sebagai berikut:

a) Tanggung jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing, Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini:

- 1) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk keberhasilan
- 2) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi

b) Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja,

c) Pengembangan

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain:

- 1) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi
- 2) Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna peningkatan karir

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang datang dari diri karyawan sendiri (*intern*) maupun yang datang dari luar karyawan (*ekstern*).

2.2.3. Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi acapkali disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka

berikan kepada organisasi (Panggabean: 2012). Selain itu diungkapkan oleh tokoh lain bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan, (2017). Beberapa pakar mengemukakan tentang kompensasi, salah satunya menurut Dessler (2015) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Pendapat lain menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Handoko (2012).

Martoyo (2008) menjelaskan bahwa kompensasi adalah suatu aturan pembagian jasa secara keseluruhan bagi employer maupun employee yang berupa pemberian secara langsung seperti uang maupun yang tidak langsung. Sedangkan balas jasa atau reward yang berikan perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan merupakan kompensasi yang diungkapkan oleh menurut Saydam (2008).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas kompensasi dapat diartikan bahwa setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dianggap sebagai balas jasa untuk pekerjaannya, yang berupa baik gaji per jam ataupun gaji dalam masa tertentu.

2.2.3.2 Persepsi Kompensasi

Persepsi adalah suatu proses yang memiliki arti penting dalam pemberian tanggapan pada lingkungan dan perilaku seseorang. Persepsi yakni suatu proses sudut pandang terhadap perbedaan antara kondisi nyata dengan kondisi yang dilihat. Luthans Fred, (2006) menyebutkan bahwa dalam proses tersebut seorang individu dapat memilih, mengatur dan menyimpulkan serta menstimulasi kondisi ke gambaran yang berarti bagi mereka. Sedangkan persepsi merupakan proses seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis (Gibson: 2008).

Individu dapat melihat hal yang sama, tetapi mempunyai persepsi yang berbeda. Faktor yang membentuk dan mengacaukan persepsi (Kertonegoro dalam Bambang Winarto, 2015). Pertama, perceptor (perceiver), persepsi dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi dari preceptor yaitu sikap (attitude), motif (motives), kepentingan (interest), pengalaman masa lalu (past experience), dan harapan (expectations). Kedua, target atau obyek, sifat-sifat pada target atau obyek yang diobservasi dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Ketiga, situasi. Situasi atau konteks di mana manusia melihat obyek yang mempunyai peranan penting. Unsur-unsur pada lingkungan sekitarnya mempengaruhi persepsi.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa persepsi kompensasi merupakan persepsi atau sudut pandang pegawai terhadap sistem kompensasi organisasi yang pengukurannya melalui penilaian

terhadap gaji pokok, penilaian terhadap tunjangan, penilaian terhadap jaminan, penilaian terhadap promosi dan penilaian terhadap fasilitas.

2.2.3.3 Dimensi untuk mengukur kompensasi

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka diperlukan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Namun Dessler (2015) membagi menjadi 3 komponen kompensasi sebagai berikut:

- a) Pembayaran uang secara langsung atau *direct financial payment* yang berupa dalam bentuk gaji, dan insentif atau komisi.
- b) Pembayaran tidak langsung atau *indirect payment* dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c) Ganjaran non finansial atau *non-financial rewards* misalkan jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi tinggi.

Komponen kompensasi yang lainnya dijelaskan oleh Mondy dan Noe (2015), yang membedakan atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari

kompensasi terdiri finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari *interpersonal reward* dan *personal growth reward*.

a) Kompensasi finansial:

1. Kompensasi finansial langsung / *direct financial compensation* yang terdiri dari upah yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*), atau dengan kata lain tunjangan seperti: jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pendidikan, cuti dan lain-lain.

b) Kompensasi non finansial atau *non financial compensation* terdiri dari interpersonal reward dan personal growth reward.

Yang mana hubungan interpersonal dengan sesama, status sosial di organisasi dan berkomitmen pada organisasi dikenal dengan *Interpersonal reward*. Sedangkan hubungan personal dalam variasi pekerjaan, pengembangan diri dan partisipasi dalam pengambilan keputusan sering disebut dengan *personal growth reward*.

Kompensasi diukur sebagai suatu penilaian seseorang atas serangkaian paket yang diberikan suatu organisasi kepada para karyawan sebagai imbalan kepada mereka atas tenaga, fikiran dan pengorbanan waktu mereka saat melakukan pekerjaan dan tugas di dalam organisasinya meliputi indikator rasa adil, penghargaan atas

prestasi kerja dan pekerjaan menyenangkan, pekerjaan menguntungkan, struktur pembayaran dan tingkat pembayaran.

Dalam mengukur kompensasi menurut (Simamora, 2016) dapat menggunakan dimensi berikut:

a) Upah dan gaji

Terdapat perbedaan antara upah dan gaji. Dimana upah dihubungkan dengan tarif gaji dalam hitungan per jam, pada umumnya upah diberikan kepada pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Dan gaji biasanya berlaku pada bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b) Insentif

Insentif merupakan pemberian tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang dilakukan oleh organisasi.

c) Tunjangan

Tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan kejiwaan, tunjangan pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian merupakan contoh dari tunjangan.

d) Fasilitas

Fasilitas bagi eksekutif yang membayar mahal dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi seperti kendaraan perusahaan, area parkir yang dikhususkan, atau pengaksesan pada pesawat perusahaan yang karyawan peroleh.

Pendapat lain mengatakan bahwa terdapat 2 bentuk kompensasi pegawai, yaitu dalam bentuk kompensasi langsung yakni upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yakni pelayanan dan keuntungan. Pendapat tersebut dinyatakan oleh Mangkunegara (2012).

a) Upah dan Gaji (Kompensasi langsung)

Gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya secara bulanan. Sedangkan upah merupakan pembayaran menggunakan uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.

b) Benefit/Keuntungan dan Pelayanan (Kompensasi tidak langsung)

Benefit merupakan penentuan nilai keuangan (moneter) langsung yang dilakukan secara cepat dan diperuntukan untuk karyawan. Sedangkan pelayanan adalah penentuan nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak mudah untuk ditentukan.

Sedangkan Bentuk-bentuk kompensasi menurut Rivai (2015) dibagi menjadi dua yaitu:

a) Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung / tunjangan.

1. Kompensasi finansial langsung

Pada umumnya berupa pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, dan lain-lain.

2. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan

Pada umumnya merupakan proteksi diantaranya pensiun, pesangon, asuransi, sekolah anak. Sedangkan kompensasi pada luar jam kerja seperti lembur, cuti sakit, hari besar, cuti hamil, Ada pula yang berupa fasilitas meliputi rumah, kendaraan dan biaya pindah.

b) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas jabatan, pengakuan karya, prestasi istimewa, temuan baru, peluang promosi, sedangkan kompensasi non finansial pada lingkungan kerja seperti nyaman bertugas, dapat pujian, kondisi yang menyenangkan, bersahabat, dan kondusif.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi dalam penelitian ini adalah menurut Simamora (2015) yaitu

Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

2.2.3.4 Fungsi Kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa fungsi, fungsi-fungsi dari kompensasi yang dijelaskan menurut Martoyo (2008) adalah,

a) Pengalokasian sumber daya manusia secara produktif.

Fungsi ini ditunjukkan dengan adanya kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong

para karyawan untuk bekerja dengan baik dan ke arah pekerjaan pekerjaan yang lebih produktif.

- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin, disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.2.3.5 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi di suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan yang positif, Martoyo (2008) menyebutkan beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi, diantaranya:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk gaji dan upah atau dalam bentuk lainnya. Yang mana bertujuan agar dapat memenuhi kebutuhan kesehariannya.

b. Terkait kompensasi dengan produktifitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik dapat menjadi dorongan karyawan untuk bekerja semakin produktif.

c. Terkait kompensasi dengan kesuksesan perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi yang tinggi berkaitan dengan persyaratan yang harus terpenuhi oleh karyawan yang mana bersangkutan dengan jabatan dan kompensasi yang tinggi.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, metode yang menggunakan penulis gunakan yakni pendekatan kualitatif, pendapat Moleong (2005) yang menjelaskan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dihasilkan dari prosedur analisis yang mana tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi. Di mana, penelitian kualitatif melibatkan suatu pendekatan penafsiran yang naturalistik terhadap dunia. Hal ini berarti bahwa para peneliti kualitatif harus mempelajari benda-benda yang berada di lingkungan alamiahnya, dan berusaha memaknai atau menafsirkan fenomena dalam menggunakan sudut pandang yang masyarakat diberikan kepada mereka.

Creswell (2015) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif berawal dari kerangka penafsiran/ teoritis dan asumsi yang membentuk dan mempengaruhi studi tentang riset yang dikaitkan dengan makna individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial.

3.2. Studi Kasus

Dalam studi kasus yang diungkapkan Yin (2013) menjelaskan, bahwa studi kasus merupakan penelitian, mengupayakan dan menelaah sedalam mungkin aspek seperti seseorang, suatu organisasi, suatu kelompok, atau suatu situasi kemasyarakatan dan dikaitkan menggunakan penjelasan yang komprehensif. Selain itu studi kasus juga dilakukan secara terperinci dan dalam waktu tertentu untuk melakukan penelitian tentang seseorang, manusia

atau suatu unit sosial. Pada Studi kasus metode pengumpulan data seperti wawancara, kuesioner, dan observasi arsip, dapat dikombinasikan dengan data/ bukti yang berbentuk data kata maupun angka.

Menurut Yin (2013), studi kasus merupakan suatu inquiry empiris yang menyelidiki fenomena di dalam kehidupan nyata, yang mana batas antara fenomena dan konteks tidak terlihat tegas, dan memanfaatkan multi sumber sebagai bukti. Sebagai suatu inquiry studi kasus dalam melakukan penelitian tidak diperlukan waktu yang lama dan tidak pula tergantung pada data observasi partisipan. Pada saat akan melakukan studi kasus Yin (2013) menganjurkan untuk mengangkat kasus yang signifikan dan mengandung sebuah keunikan. Selain itu studi kasus harus didukung dengan ketersediaan bukti yang relevan, ciri-ciri yang jelas batasannya, mempertimbangkan *perspektif alternative /anomaly*, menetapkan kondisi yang tidak alami, menampilkan bukti yang cukup akurat dan hasil laporan ditulis dengan cara yang unik dan menarik. Terdapat lima komponen yang disarankan penting dalam mendesain studi kasus menurut Yin (2013). Diantaranya: 1. Pertanyaan penelitian, 2. Hal yang akan diteliti, 3. Analisis penelitian, 4. Pemikiran yang mengaitkan data dengan hal yang diteliti, dan 5. Melakukan kriteria nisasi dalam menginterpretasikan temuan.

Berdasarkan ulasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif yang menggunakan metode studi kasus pada penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perspektif karyawan terhadap pekerjaan outsourcing, kompensasi, motivasi kerja dan alasan bertahan menjadi karyawan outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa di Sleman

Yogyakarta. PT. Pesonna Optima Jasa merupakan perusahaan yang menggelut dalam bidang penyedia jasa di bidang keamanan yang terutama untuk penyedia jasa di perusahaan induknya yakni Pegadaian.

3.3. Unit Analisis

Subjek penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan dalam unit analisis. Unit analisis merupakan langkah pengambilan sampel yang mencakup sampling dan satuan kajian. Dalam penelitian ini manajer sebagai pembuat kebijakan dan karyawan pada bidang keamanan PT. Pesonna Optima Jasa dijadikan sebagai unit analisis.

3.4. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan satuan pekerja keamanan dengan instansi outsourcing yakni PT. Pesonna Optima Jasa, yang terletak di jalan Pemuda No.1, Wadas, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti melakukan penelitian pada bulan Juni 2021 Selama 6 Bulan. Peneliti menentukan tempat penelitian ini dikarenakan PT. Pesonna Optima Jasa adalah perusahaan outsourcing yang menggelut dalam lini bisnis penyedia jasa salah satunya di bidang keamanan, selain itu juga tempat penelitian dekat.

Lokasi : PT. Pesonna Optima Jasa Cabang Yogyakarta

Alamat : Jalan Pemuda No.1, Wadas, Tridadi, Kec. Sleman,
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.5. Gambaran Umum PT Pesonna Optima Jasa Cabang Yogyakarta

Perusahaan PT Pesonna Optima Jasa yang biasa disebut dengan PT. POJ adalah salah satu dari anak perusahaan PT Pegadaian (Persero). PT. POJ berdiri pada tanggal 19 November 2014 dan secara umum, perusahaan ini bergerak di bidang jasa umum dengan lini bisnis utama yakni pengadaan tenaga Outsourcing dan Rental kendaraan. Pada zaman yang berbasis digital dengan segala kebutuhan sudah menggunakan kecanggihan teknologi PT. POJ siap untuk bersaing dengan competitor dengan mengandalkan sistem teknologi informasi dan sumber daya yang handal dan berkompeten dalam segala bidangnya. PT Pesonna Optima Jasa memiliki 12 perwakilan di ibukota propinsi dan beberapa kota besar lainnya untuk memberikan pelayanan yang lebih luas kepada seluruh mitra kami. Salah satu perwakilan kantor PT Pesonna Optima Jasa di Yogyakarta. Perusahaan ini menyediakan jasa layanan umum meliputi Outsourcing (Security, Security System, Cleaning Service, Telemarketing dan Tele-Collection), Sewa Kendaraan, Jasa Titip dan Kirim Oleh-oleh Khas Nusantara, Jasa Pengiriman Barang dan Dokumen, dan lain-lain. Dalam menjalankan lini bisnisnya PT. POJ memiliki Visi dan misi dan selalu menjadikan pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan.

- Visi:

Menjadi solusi bisnis jasa umum terbaik di Indonesia dengan pelayanan berstandar tinggi

- Misi:

- Memberikan pelayanan terbaik di bidang jasa umum
- Meningkatkan sinergi dengan perusahaan induk
- Meningkatkan nilai perusahaan dengan pemanfaatan sumber daya

3.6. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini Informan yang dijadikan sampling pada PT. Pesonna Optima Jasa yaitu:

1. Dwiki Lazuardi P Selaku Manajer

Bapak Dwiki Lazuar P merupakan Manajer. Beliau merupakan yang ikut serta dalam merumuskan manajemen kompensasi dan melakukan kegiatan evaluasi manajemen kompensasi yang diterapkan.

2. Saprol Selaku karyawan bagian keamanan

Bapak Saprol merupakan karyawan bagian keamanan, yang berstatus belum menikah dan penugasan di Cabang Sleman. Beliau merupakan yang menerima penerapan manajemen kompensasi yang diterapkan untuk karyawan yang belum menikah.

3. Bowo Selaku karyawan bagian keamanan

Bapak Bowo merupakan karyawan bagian keamanan, yang berstatus belum menikah dan penugasan di Cabang Kaliurang. Beliau merupakan yang menerima penerapan manajemen kompensasi yang diterapkan untuk karyawan yang belum menikah.

4. Budi Selaku karyawan bagian keamanan

Bapak Budi merupakan karyawan bagian keamanan, yang berstatus sudah menikah dan penugasan di Cabang Ngaglik. Beliau merupakan yang menerima penerapan manajemen kompensasi yang diterapkan untuk karyawan yang sudah menikah dan memiliki tanggungan lebih.

5. Eko Selaku karyawan bagian keamanan

Bapak Budi merupakan karyawan bagian keamanan, yang berstatus sudah menikah dan penugasan di Cabang Kolombo. Beliau merupakan yang menerima penerapan manajemen kompensasi yang diterapkan untuk karyawan yang sudah menikah dan memiliki tanggungan kebutuhan yang lebih.

6. Krisdi Selaku karyawan bagian keamanan dan Komandan Regu

Bapak Krisdi merupakan karyawan bagian keamanan, yang berstatus sudah menikah dan penugasan di Cabang Sleman yang mana menjabat sebagai Komandan Regu. Beliau merupakan yang menerima penerapan manajemen kompensasi yang diterapkan untuk karyawan yang sudah menikah dan memiliki tanggungan kebutuhan yang lebih serta tanggung jawab atas keharmonisan di dalam regu.

7. Rosyid Selaku karyawan bagian keamanan dan Komandan Regu

Bapak Rosyid merupakan karyawan bagian keamanan, yang berstatus sudah menikah dan penugasan di Cabang Kaliurang yang mana menjabat

sebagai Komandan Regu, Beliau merupakan yang menerima penerapan manajemen kompensasi yang diterapkan untuk karyawan yang sudah menikah dan memiliki tanggungan kebutuhan yang lebih serta tanggung jawab atas keharmonisan di dalam regu.

3.7. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa pada peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Peneliti merupakan instrumen utama dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data dan menginterpretasikan data dengan dibimbing oleh pedoman wawancara. Wawancara mendalam dapat digunakan untuk memahami makna interaksi sosial, mendalami perasaan dan nilai-nilai yang tergambar dalam ucapan dan perilaku responden. Agar penelitian ini terarah, peneliti terlebih dahulu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian yang selanjutnya dijadikan acuan untuk membuat pedoman wawancara dan observasi. Adapun kisi-kisi untuk pedoman wawancara adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara

No	Fokus	Aspek	Fokus
1	Bagaimanakah persepsi terhadap pekerjaan outsourcing?	a. Pandangan terhadap kompensasi pekerja outsourcing b. Pandangan terhadap Hak-	1) Persepsi terhadap besaran gaji yang diterima 2) Persepsi terhadap Kesejahteraan karyawan Outsourcing

		Hak pekerja outsourcing c. Pandangan terhadap Jenjang Karir pekerja outsourcing	3) Persepsi terhadap Jenjang Karir karyawan Outsourcing
2	Bagaimanakah motivasi karyawan menjadi pekerja outsourcing?	a. Kebutuhan dalam fisiologis (<i>Physiological needs</i>) b. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Needs for self actualization</i>)	1) Persepsi karyawan terhadap motivasi untuk keberlangsungan hidup 2) Persepsi karyawan terhadap motivasi untuk mencapai kesuksesan
3	Bagaimanakah persepsi karyawan terhadap kompensasi?	a. Kompensasi finansial: b. Kompensasi non finansial (<i>non financial compentation</i>)	1) Persepsi karyawan terhadap pengaruh kompensasi finansial langsung pada motivasi mereka 2) Persepsi karyawan terhadap pengaruh kompensasi finansial tidak langsung pada motivasi mereka 1) Persepsi <i>karyawan</i> terhadap pengaruh <i>Interpersonal reward</i> pada motivasi mereka 2) Persepsi karyawan terhadap pengaruh <i>personal growth reward</i> pada motivasi mereka
4	Apa alasan karyawan bertahan menjadi karyawan outsourcing?	a. Faktor Penghambat b. Faktor Pendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor Penghambat dalam bertahan menjadi karyawan outsourcing • Faktor Pendukung dalam bertahan menjadi karyawan outsourcing

3.8. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk studi kasus yang diutarakan Yin (2013) studi kasus seperti data dokumen, bukti rekaman, interview, hasil observasi dan fisik peneliti. Langkah-langkah dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah interview, observasi/pengamatan dan bukti foto/ gambar (dokumentasi).

1. Interview (Wawancara mendalam)

Cara utama dalam pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yakni dengan interview (Wawancara mendalam) dan melakukan pengamatan (Observasi). interview (Wawancara) yang diungkapkan oleh Moleong (2005) adalah percakapan dalam maksud tertentu yang mana kegiatan tersebut dilakukan oleh 2 pihak yakni interviewer (pewawancara) sebagai pemberi pertanyaan dan pihak informan (terwawancara) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan. Cara melakukan interview pada penelitian ini yakni 1. Interviewer mengajukan pertanyaan kepada informan mengenai pendapat dan fakta pada peristiwa yang ada, 2. Mengatur fokus kepada informan agar waktu dapat terkendali, 3. Terkonsep dan pertanyaan memiliki. Saat dilakukan interview tetap berpedoman pada kisi-kisi wawancara yang sudah dibuat. Akan tetapi saat sudah akan berakhir proses interview perlu dilakukan pengecekan kembali dan peneliti dapat mengatur waktu yang lebih formal untuk dilakukan interview kembali. Proses interview dilakukan Bersama pihak yang dipilih dengan maksud dapat memberikan informasi yang akurat tentang studi kasus peneliti mereka diantaranya adalah:

1. Dwiki Lazuardi P Selaku Manajer Operasional
2. Saprol Selaku karyawan bagian keamanan
3. Bowo Selaku karyawan bagian keamanan
4. Budi Selaku karyawan bagian keamanan
5. Eko Selaku karyawan bagian keamanan
6. Krisdi Selaku karyawan bagian keamanan dan Komandan Regu

7. Rosyid Selaku karyawan bagian keamanan dan Komandan Regu

2. Observasi

Dalam penelitian ini observasi merupakan melakukan observasi secara langsung/ berpartisipasi di tempat melakukan penelitian. Berdasarkan hasil observasi penelitian mengetahui bahwa PT Pesonna Optima Jasa terdapat perbedaan pada beban kerja di setiap wilayah penugasan, dimana di beberapa wilayah penugasan yang terlihat dengan beban kerja yang lebih tinggi sedangkan wilayah penugasan lainnya tidak.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data-data yang tidak bisa didapatkan dengan teknik wawancara maupun teknik observasi. Teknik dokumentasi diperoleh berupa foto, gambar, bagan struktur dan catatan-catatan yang diperoleh dari subjek penelitian. Menurut Moleong (2007) dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Teknik dokumentasi yang digunakan ialah pengumpulan data yang diperoleh dari catatan-catatan, laporan-laporan, serta dokumen-dokumen yang terdapat di PT Pesonna Optima Jasa yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan. Dalam penelitian ini, diperlukan kejelian dalam menemukan makna yang

sebenar-benarnya secara alamiah, di mana hal tersebut diyakini dan dipahami oleh peneliti. Dalam penyusunan data diperlukannya untuk mengkategorisasikan dan mengklasifikasikan data sesuai dengan pola dan tema. Analisis data yang dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2005) didefinisikan sebagai cara merinci dengan formal untuk menemukan tema penelitian dan merumuskan dugaan sementara.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik analisis model interaktif, yang dikembangkan oleh Miles & Huberman (1992) yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Proses memilih, menentukan focus, menyederhanakan dan mentransfer serta menginformasikan data yang timbul kedalam coretan catatan lapangan adalah definisi reduksi data menurut Menurut Miles & Huberman (1992).

Untuk hasil dalam pengumpulan data, dan reduksi data yang terjadi dimana mencakup menulis, membuat ringkasan, mengkodekan, membuat cluster, membuat partisi serta membuat memo sendiri. Terdapat pengurangan beberapa data yang tidak terpakai saat berada di lapangan, adalah proses dalam reduksi data yang mana adalah bagian dari analisis agar mendapatkan data yang tajam, terfokus, dan dapat mengatur data dengan sedemikian rupa sehingga mendapatkan kesimpulan yang dapat ditarik dan di verifikasi. Pada Proses ini penambahan ataupun pengurangan data kualitatif dapat terjadi, hal

itu dapat diubah dengan berbagai cara bisa melalui seleksi, membuat ringkasan dan juga memasukkan pola di dalamnya.

2. Display Data

Melakukan display data yakni sebuah Langkah untuk melakukan perakitan. Pengorganisasian yang mana memungkinkan untuk dilakukan penarikan kesimpulan dan adanya Tindakan. Hal tersebut dikemukakan oleh Miles & Huberman (1992). Dengan adanya display data peneliti dapat terbantu untuk memahami apa yang terjadi. Kecenderungan kognitif peneliti yakni dapat mengurangi informasi yang rumit menjadi lebih ringkas, selektif dan mudah untuk di pahami.

3. Kesimpulan Data

Pada tahap ketiga ini, yakni melakukan kegiatan analisis untuk menarik kesimpulan dan verifikasi. Pada awal melakukan pengumpulan data, analisis kualitatif dengan keteraturan pola, menjelaskan, melakukan konfigurasi sebab akibat. Peneliti kompeten adalah pemegang kesimpulan ringan, namun pada tahap ini belum adanya kelengkapan dan kejelasan pada kesimpulan, kesimpulan itu sendiri biasanya akan terlihat apabila dalam melakukan pencatatan lapangan, pengkodean sudah sesuai. Selanjut kesimpulan dapat diverifikasikan sebagai hasil analisis, untuk alur kegiatan dari pengumpulan data, reduksi, display data sampai kesimpulan dilakukan secara berkelanjutan terus menerus. Serta didukung dengan bukti dokumentasi yang bagus sebagai acuan untuk memahami tentang fenomena apa yang terjadi.

Dalam ketetapan dan kedalaman hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh teknik analisis yang dipergunakan dan bagaimana kemampuan peneliti untuk melakukan analisis data.

3.10. Tehnik Keabsahan Data

Beberapa kriteria dalam melakukan keabsahan data yang mana dibutuhkan teknik pemeriksaan. Terdapat delapan strategi validitas atau keabsahan data yang bisa digunakan yaitu: Creswell (2014).

1. Mentriangulasi (triangulate) yakni melakukan pemeriksaan pada sumber-sumber yang berbeda, yang bertujuan untuk melakukan justifikasi tema.

2. Melakukan member checking agar mengetahui akurasi hasil penelitian. Cara melakukan Member checking yakni dengan membawa kembali laporan akhir atau ke hadapan partisipan agar dilakukan pengecekan apakah partisipan merasa bahwa laporan/deskripsi/tema tersebut sudah akurat atau tidak nya. Hal ini tidak berarti bahwa peneliti membawa kembali transkrip-transkrip mentah kepada partisipan untuk mengecek akurasinya. Sebaliknya, yang harus dibawa peneliti bagian-bagian dari hasil penelitian yang sudah dipoles, seperti tema-tema dan analisis kasus. Situasi ini mengharuskan peneliti untuk melakukan wawancara tindak lanjut dengan para partisipan dan memberikan kesempatan untuk berkomentar tentang hasil penelitian.

3. Membuat deskripsikan secara singkat, jelas dan padat tentang hasil penelitian. Deskripsi ini setidaknya harus berhasil menggambarkan setting

penelitian dan membahas salah satu elemen dari pengalaman partisipan. Ketika para peneliti kualitatif menyajikan deskripsi yang detail mengenai setting misalnya, atau menyajikan banyak perspektif mengenai tema, hasilnya bisa jadi lebih realistis dan kaya. Prosedur ini akan menambah validitas hasil penelitian.

4. Mengklarifikasi kemungkinan terjadi bias yang dibawa peneliti ke dalam penelitian. Dengan melakukan refleksi diri terhadap kemungkinan munculnya bias dalam penelitian, peneliti akan mampu membuat narasi yang terbuka dan jujur yang akan dirasakan oleh pembaca. Refleksivitas dianggap sebagai salah satu karakteristik kunci dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yang baik berisi pendapat peneliti tentang bagaimana interpretasi mereka terhadap hasil penelitian turut dibentuk dan dipengaruhi oleh latar belakang partisipan seperti gender, kebudayaan, sejarah, dan status sosial ekonomi.

5. Menyajikan informasi yang berbeda pada tema-tema tertentu. Karena kehidupan nyata tercipta dari beragam perspektif yang tidak selalu menyatu, membahas informasi yang berbeda sangat mungkin menambah kredibilitas hasil penelitian. Peneliti dapat melakukan ini dengan membahas bukti mengenai satu tema. Semakin banyak kasus yang disodorkan peneliti, maka akan melahirkan sejenis problem tersendiri atas tema tersebut. Akan tetapi, peneliti juga dapat menyajikan informasi yang berbeda dengan perspektif-perspektif dari tema tersebut. Dengan menyajikan bukti yang kontradiktif, hasil penelitian bisa lebih realistis dan valid.

6. Memanfaatkan waktu selama di lapangan atau lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti diharapkan dapat memahami lebih dalam fenomena yang diteliti dan dapat menyampaikan secara detail mengenai lokasi dan orang-orang yang turut membangun kredibilitas hasil narasi penelitian. Semakin banyak pengalaman yang dilalui peneliti bersama partisipan dalam setting sebenarnya, semakin akurat dan valid hasil penelitiannya.

7. Melakukan diskusi dengan sesama rekan peneliti untuk meningkatkan keakuratan hasil penelitian. Proses ini mengharuskan peneliti mencari seorang rekan yang dapat mereview untuk berdiskusi mengenai penelitian kualitatif sehingga hasil penelitiannya dapat dirasakan orang lain selain oleh peneliti sendiri. Strategi ini yang melibatkan interpretasi lain selain interpretasi dari peneliti sehingga dapat menambah validitas hasil penelitian.

8. Mengajak seorang auditor (external auditor) untuk mereview hasil penelitian. Berbeda dengan rekan peneliti, auditor ini tidak akrab dengan peneliti yang diajukan. Akan tetapi kehadiran auditor tersebut dapat memberikan penilaian objektif, mulai dari proses hingga kesimpulan penelitian. Hal yang akan diperiksa oleh auditor seperti ini biasanya menyangkut banyak aspek penelitian, seperti keakuratan transkrip, hubungan antara rumusan masalah dan data, tingkat analisis data mulai dari data mentah hingga interpretasi.

Dari kedelapan strategi yang dikutip dari Creswell (2014) sebagaimana di atas, peneliti dalam penelitian ini tidak menggunakan semuanya untuk memvalidasi data peneliti. Peneliti hanya akan menggunakan salah satu yaitu dengan strategi mentriangulasi (triangulate) karena pertama, strategi ini

mudah terjangkau untuk digunakan peneliti. Kedua, secara praktis, metode ini lebih mudah dipraktekkan untuk memvalidasi data ini. Validasi data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan melalui keikutsertaan, triangulasi, membercheck, audit, trial dan expert opinion. Perpanjangan pengamatan berarti penelitian kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi, dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Melalui perpanjangan pengamatan ini artinya hubungan penelitian dengan narasumber akan semakin terbentuk saling kepercayaan sehingga tidak ada informasi yang akan disembunyikan.

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti melakukan pengujian keabsahan data yang diperoleh kepada beberapa sumber, metode, dan waktu. Langkah triangulasi data dilakukan berdasarkan informasi yang sudah disampaikan dari pihak PT Pesonna Optima Jasa. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui sumber Manajer Operasional dan karyawan bagian keamanan dengan wawancara dan observasi, dokumen tertulis, catatan-catatan penulis selama di lapangan, gambar atau foto.

Teknik triangulasi data yakni dengan membuat perbandingan dari data yang diperoleh pada waktu dilakukan interview dan menggunakan data dokumentasi dalam penerapan kompensasi di PT Pesonna Optima Jasa dan melakukan kroscek kembali. Pada Triangulasi waktu, di mana waktu dapat mempengaruhi kredibilitas data, oleh sebab itu pengumpulan data interview menggunakan teknik wawancara yang diambil pada pagi hari, di mana narasumber masih fokus, dan belum banyak melakukan kegiatan. Waktu

yang digunakan peneliti pun secara continue satu atau dua minggu sekali mengunjungi perusahaan guna pencarian data, wawancara ataupun observasi kondisi satpam.

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanaannya peneliti akan melakukan pengecekan data yang berasal dari wawancara dengan manajer perusahaan dan karyawan perusahaan.

Kemudian data yang terkumpul diuji keabsahannya dengan teknik member check yaitu proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan member check adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Membercheck dilakukan dengan mengecek kembali keterangan atau pendapat informan apakah ia tetap dengan keterangan yang diberikan, atau akan mengubah atau bahkan akan menyangkal sama sekali.

Audit trial juga bisa dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap kesalahan-kesalahan analisis data. Cara melakukan audit trail adalah dengan meminta bantuan teman sejawat yang memahami metode penelitian kualitatif. Selanjutnya teknik pemeriksaan keabsahan penelitian lain adalah expert opinion. Hal ini bisa dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil temuan atau penelitian dan meminta nasehat kepada para ahli. Dalam penelitian ini peneliti akan mengkonsultasikan hasil penelitian dan meminta nasehat pembimbing.

BAB IV

BEKERJA SEADANYA, HIDUP SECUKUPNYA

4.1. Bekerja Keras, Gaji Terbatas (Persepsi Terhadap Pekerjaan Outsourcing)

4.1.1 Kompensasi Karyawan Outsourcing

Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan sesuai standar yang berlaku, Seperti Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal ini perusahaan dilarang memberikan upah di bawah setandrt UMK, Panjojo dan Suad (2005), upah yang dimaksud setiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukan sesuai perundang undangan yang berlaku. Hal tersebut diutarakan oleh salah satu karyawan mengenai bentuk-bentuk kompensasi yang diterima pada karyawan outsourcing.

“Kompensasi yang diterima seperti Gaji, BPJS (kesehatan, ketenaga kerjaan, dan pensiunan), uang lembur sebesar 141.000 setiap tanggal merah atau libur nasional. Akhir-akhir ini mengalami kenaikan sekitar 200.000. Untuk penerimaannya juga tidak bersamaan dengan pendapatan gaji pokok, shifting dan seragam. (Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Karyawan lainnya menginformasikan bahwa besaran gaji karyawan pada perusahaan Outsourcing.

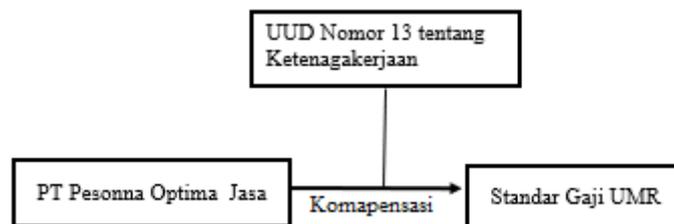
“Penerimaan besaran gaji pada setiap bulan yang diterima sekitar UMR. Akan tetapi ada uang tambahan seperti uang lembur, atau shifting jaga di cabang. (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

PT Pesonna Optima Jasa sebagai perusahaan outsourcing memberikan kompensasi berupa gaji berdasarkan peraturan pemerintah

menurut daerah setempat, serta kompensasi lainnya berdasarkan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Penerapan kompensasi yang dilakukan perusahaan merupakan kebijakan dari pimpinan pusat.

“Jika kompensasi itu berupa hak gaji perusahaan kami sudah kita setarakan berdasarkan regulasi pemerintah menurut daerah masing-masing, jika kompensasi itu berupa penghargaan dan fasilitas tentunya kami punya standart sendiri dalam memberikan kompensasi.” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Penetapan kompensasi berdasarkan faktor hukum, serikat pekerja, kebijakan, dan keadilan. Sesuai dengan standar penggajian yang tertera pada Undang- Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahwa sayangnya tidak semua perusahaan menerapkan peraturan pemerintah dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya dikarenakan perbedaan pendapatan perusahaan.



Gambar 4. Standar Gaji Karyawan PT Pesonna Optima Jasa
Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Namun Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa PT Pesonna Optima Jasa mampu menaati peraturan pemerintah dengan tujuan dapat berdampak baik terhadap karyawan dan kemajuan perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan agar meningkatkan loyalitas, kualitas kinerja, serta menjadikan mindset karyawan menjadi

tujuan target yang maksimal. Namun yang terjadi bahwa adanya rasa kurang puas dalam penerima besaran gaji karena tidak dapat untuk digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

4.1.2 Jaminan dan Hak Karyawan Outsourcing

Martoyo (2008) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan positif atas pemberian kompensasi disuatu organisasi. Hal tersebut diantaranya Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi penerima kompensasi atau pekerja yang dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan kesehariannya agar terciptanya kesejahteraan. Menurut Dessler (2015), menyebutkan bahwa komponen kompensasi pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

PT Pesonna Optima Jasa juga memberikan kompensasi yang bersifat nonfinansial untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan outsourcing. Bentuk Kompensasi yang diberikan sangat beragam, mulai dari kesejahteraan untuk kesehatan, kesejahteraan untuk hari tua, dan kesejahteraan selain itu, terdapat hak yang diberikan yakni hak cuti. Hal tersebut telah dijelaskan oleh salah satu karyawan sebagai berikut:

“Ada untuk kompensasi yang secara tidak langsung, kita mendapat BPJS Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Ketenagakerjaan selain itu ada Hak cuti” (Bowo, Satpam, belum menikah, Cabang Kaliurang, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB)

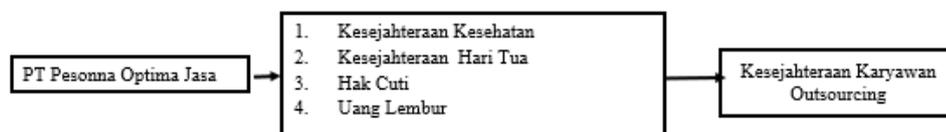
Selain itu, dalam menyejahterakan karyawan outsourcing perusahaan memberikan berupa uang lembur. Salah satu komandan regu menginformasikan bahwa tidak ada perbedaan untuk mendapatkan uang lembur, hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

“ setiap ada tanggal libur atau tanggal merah nasional, saya tawarkan untuk penjagaan di cabang pakem, sleman sama godean (cabang yang ada gudangnya/ besar). Penjagaan pada tanggal itu saya tawarkan ke semua personil/ unit. Tujuan saya agar tidak ada kesenjangan pendapatan antar personil” (Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Pendapat yang sama dari PT Pesonna Optima Jasa bahwa adanya pemberian kompensasi berupa BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan, jaminan hari tua, uang lembur dan hak cuti untuk karyawan outsourcing.

“Perusahaan kami memberikan tunjangan pensiun akan tetapi ada beberapa kriteria yang bisa mendapatkan tunjangan pensiun seperti minimal waktu pengabdian 5 tahun, karyawan tetap dan terdaftar dalam BPJS ketenagakerjaan dan BPJS jaminan hari tua, uang lembur dan Hak cuti” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa adanya bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT Pesonna Optima Jasa sangat beragam guna menyejahterakan karyawannya. Diantaranya adanya pemberian kesejahteraan kesehatan dan hari tua yang dibuktikan dengan adanya BPJS Kesehatan dan BPJS Jaminan hari tua, Selain itu Adanya pemberian uang lembur dan hak cuti yang diperuntukan untuk semua karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk menyejahterakan karyawan outsourcing.



Gambar 5. Komponen Kesejahteraan Karyawan
Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, bahwa adanya komponen pemberian kompensasi pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) sesuai yang diungkapkan oleh Dessler (2015). Pada penelitian ini adanya pemberian kompensasi pembayaran tidak langsung berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Jaminan hari tua, uang lembur dan hak cuti yang bertujuan untuk menyejahterakan karyawan outsourcing sesuai dengan Martoyo (2008) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi disuatu organisasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi karyawan agar mendapatkan hidup yang sejahtera.

4.1.3 Jenjang Karir Karyawan Outsourcing

Menurut teori yang diungkapkan Mondy dan Noe (2015) bahwa kompensasi yang tidak langsung berupa *interpersonal reward* dan *personal growth reward*. Pemberian reward merupakan cara untuk menarik dan memotivasi agar pegawai mewujudkan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan. Reward diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal.

Karyawan membayar secara mandiri untuk menjalani pendidikan guna mendukung jenjang karir, perusahaan tidak memberikan pembiayaan untuk hal tersebut.

“Pendidikan dan promosi jenjang karir tidak ada, jika pertama masuk dengan status Garda Pratama akan sampai seterusnya dengan status pendidikan tersebut dan tidak ada pendidikan untuk meningkatkan status menjadi garda madya

atau utama terkecuali melanjutkan pendidikan menggunakan biaya sendiri.” (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

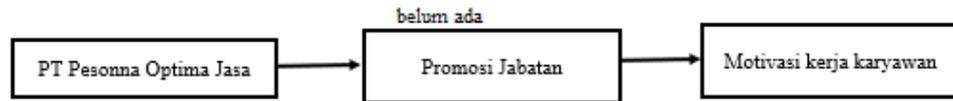
Hal serupa diinformasikan oleh karyawan lainnya yang menyatakan bahwa biaya Pendidikan untuk peningkatan karir berasal dari biaya sendiri.

“Perihal jenjang karir dan Pendidikan tidak ada, Apabila masuk awal menggunakan sertifikat Pendidikan garda pratama akan seterusnya menjadi garda pratama. Apabila menginginkan kenaikan jabatan menjadi garda madya atau utama harus Pendidikan Kembali dengan biaya pribadi karena pihak perusahaan tidak menyediakan perihal tersebut. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Hal Tersebut dibenarkan tentang adanya belum ada jaminan untuk kenaikan jenjang karir atau Reward Pendidikan bagi karyawan outsourcing.

“Kinerja yang lebih baik dan sesuai SOP perusahaan kami tentunya akan mendapatkan rewards atas pencapaiannya, akan tetapi reward yang kami berikan berupa tunjangan apabila untuk kenaikan jabatan, pengangkatan karyawan tetap, dapat terjadi apabila dilakukan mutasi ke internal perusahaan kami. Dalam pemberian reward kami sesuaikan dengan tingkat dan loyalitas mereka sesuai porsi masing”. (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa belum tersedianya fasilitas penunjang untuk kenaikan jenjang karir ataupun reward Pendidikan untuk karyawan outsourcing. Yang mana apabila Karyawan menginginkan untuk jenjang karir yang lebih maka harus melakukan Pendidikan Kembali menggunakan biaya pribadi. Perusahaan saat ini hanya memfasilitasi kenaikan jabatan atau pengangkatan menjadi karyawan tetap hanya untuk karyawan internal perusahaan.



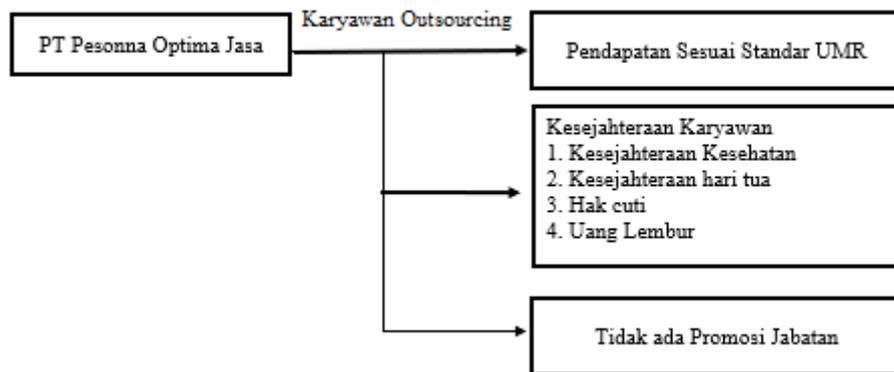
Gambar 6. Promosi Jabatan Karyawan Outsourcing
Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, bahwa belum adanya Fasilitas untuk kenaikan jenjang karir ataupun reward Pendidikan untuk karyawan outsourcing. Akan tetapi hanya tersedia untuk pelatihan keamanan sebagai kompensasi yang diberikan secara tidak langsung sesuai dengan yang dijelaskan Mondy dan Noe (2015).

Perusahaan menyadari bahwa untuk reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian reward kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya.

4.1.4 Ringkasan

Berdasarkan pengumpulan data di atas maka terdapat hasil seperti yang digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 7. Persepsi Terhadap Pekerjaan Outsourcing
Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Sudut pandang terhadap karyawan outsourcing pada PT. Pesonna Optima Jasa liat dari 3 aspek yakni Pendapatan Sesuai UMR, Kesejahteraan karyawan dan Promosi Jabatan. Sesuai dengan standar penggajian yang tertera pada Undang- Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PT Pesonna Optima Jasa mampu menaati peraturan pemerintah dengan memberikan gaji atau upah sesuai dengan regulasi yang ditetapkan pemerintah yakni standar UMR di daerah setempat. Selain itu dalam pemberian kompensasi pembayaran tidak langsung berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Jaminan hari tua, uang lembur dan hak cuti yang bertujuan untuk menyajahterakan karyawan outsourcing sesuai dengan yang dikemukakan Martoyo (2008) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi disuatu organisasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi karyawan agar mendapatkan hidup yang sejahtera. Akan tetapi PT Pesonna Optima Jasa belum adanya Fasilitas untuk kenaikan jenjang karir ataupun reward Pendidikan untuk karyawan outsourcing.

4.1.5 Diskusi

Sudut pandang akan karyawan outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa memberikan gaji atau upah yang disesuaikan dengan setandar regulasi pemerintah di mana hal tersebut akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan outsourcing. PT Pesonna Optima Jasa memberikan Kesejahteraan untuk karyawan dalam bentuk kesejahteraan Kesehatan dan kesejahteraan Hari tua yang sudah dijaminan oleh BPJS, Selain itu adanya pemberian uang lembur dan hak cuti yang bertujuan untuk menyejahterakan karyawan outsourcing.

PT Pesonna Optima Jasa belum memerhatikan Fasilitas untuk kenaikan jenjang karir ataupun reward Pendidikan untuk karyawan outsourcing. Hal tersebut tanpa disadari telah memberikan pengaruh pada karyawan dalam hal pencapaian kesuksesan karir. Keadaan ini akan mengakibatkan menurunkannya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga bekerja monoton tanpa ada gairah dalam pencapaian target kinerja.

4.2. Kerja Seadanya, Imbalan Tak Seberapa (Motivasi Pekerja Outsourcing)

4.2.1. Keberlangsungan Hidup

Teori Abraham H Maslow dalam Robbin and Judge (2008) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki, tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fiologis dan kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Maslow menyebutkan lima dasar kebutuhan manusia yaitu: 1. Kebutuhan Fiologis, 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, 3. Kebutuhan

sosial, 4. Kebutuhan penghargaan, 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan Fisiologis sebagai tingkatan yang terendah dalam kebutuhan, hal tersebut selaras dengan hasil temuan yang dilakukan pada karyawan PT Pesonna Optima Jasa dalam melihat motivasi karyawan dalam bekerja dilandasi karena untuk mencukupi kebutuhan hidup atau kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), seperti makan, minum dan kebutuhan Fisik.

Salah satu karyawan menginformasikan bahwa yang memotivasi dirinya bekerja di perusahaan outsourcing yakni agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dekat dengan keluarga.

“saya bekerja disini sudah 4 tahun, saya berawal karena butuh uang untuk biaya hidup sehari-hari akan tetapi untuk saat ini saya merasa nyaman bekerja disini karena dekat dengan rumah dan bisa Bersama orang tua” (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Pendapat yang sama diungkapkan oleh karyawan lain bahwa adanya motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

“Setelah sekolah satpam selesai, saya mencoba mendaftar beberapa lowongan pekerjaan karena pada saat itu saya tidak ada pemasukan dana dan membutuhkan biaya untuk kebutuhan sehari-hari. Saya mencoba mendaftar di perusahaan outsourcing WDM (Widya Mandiri), dan diterima sebagai satpam Pegadaian yang ditugaskan di Kantor Cabang Sleman yang dekat dengan rumah dan keluarga.” (Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Karyawan lain menginformasikan bahwa selain membutuhkan uang karena sedang tidak memiliki pekerjaan, juga karena masih tersedianya lowongan pekerjaan.

“Saat itu, saya sedang menganggur dan kebetulan saya mendapatkan informasi sedang ada lowongan pekerjaan, saya mencoba mendaftar dan alhamdulillah diterima. Bekerja sampai sekarang sudah 5 tahun.” (Saprol, Satpam belum menikah, Pegadaian Sleman, pukul 16.00 WIB 21 Juni 2021,).

Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan outsourcing sesuai standart yang berlaku, di mana PT Pesonna Optima Jasa memberikan kompensasi berupa gaji berdasarkan peraturan pemerintah menurut daerah setempat, serta kompensasi lainnya berdasarkan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Penerapan kompensasi yang dilakukan perusahaan merupakan kebijakan dari pimpinan pusat.

“Jika kompensasi itu berupa hak gaji perusahaan kami sudah kita setarakan berdasarkan regulasi pemerintah menurut daerah masing masing, jika kompensasi itu berupa penghargaan dan fasilitas tentunya kami punya standart sendiri dalam memberikan kompensasi.” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Selain itu Perusahaan Outsourcing memberikan kompensasi yang sudah cukup efektif dan cukup untuk memenuhi kebutuhan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dilihat keuangan dan operasional perusahaan.

“Sejauh ini kebijakan manajemen terkait kompensasi yang diterapkan cukup efektif dalam menunjang kinerja karyawan, tentunya kedepan kebijakan yang lebih baik lagi akan terus di tingkatkan mengingat grafik financial dan oprasional perusahaan terus meningkat, karena pondasi dalam perusahaan kami adalah karyawan yang mau bekerja dengan tiga dasar tadi yaitu kesetiaan, loyalitas dan tanggungjawab” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa adanya motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri dari karyawan untuk memenuhi kebutuhan mendasarnya atau kebutuhan *fisiologis*. Yang mana karyawan tergerak untuk mencari pekerjaan dikarenakan, mereka membutuhkan uang untuk membiayai kebutuhan sehari-harinya seperti makan, minum, kebutuhan fisik dan lain-lainnya. Selain itu adanya penyedia ruang untuk memberikan pekerjaan dengan cara memberikan kompensasi berupa gaji yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah menurut daerah setempat agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya.



Gambar 8. Keberlangsungan Hidup
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, bahwa adanya kebutuhan yang paling mendasar yakni kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), Seperti yang diungkapkan oleh Maslow yang mana seseorang atau karyawan membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya sebagai kebutuhan Fisiologisnya seperti makan, minum dan kebutuhan Fisik agar dapat menjalani kehidupannya. Hal tersebut didukung dengan Teori dari Herzberg yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya

dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Dalam penelitian ini motivasi intrinsik yakni berasal dari diri karyawan itu sendiri untuk mewujudkan keinginannya yakni dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara mencari pekerjaan dan mendapatkan gaji, sedangkan untuk motivasi ekstrinsik yakni adanya penyedia jasa atau perusahaan yang memberikan kompensasi berupa gaji yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah menurut daerah setempat.

4.2.2. Pendidikan yang Mendukung

Dalam Teori Maslow menyebutkan bahwa tingkat kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), yang diartikan bahwa terdapat dorongan dalam diri untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Dari berbagai motivasi dalam mewujudkan kebutuhan dalam pencapaian potensi diri, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mempergunakan Sertifikat sekolah satpam dapat mewujudkan hal tersebut dalam bekerja

“Bermula dari sekolah satpam dan lulus mendapatkan sertifikat sekolah satpam, kemudian mencoba mendaftar beberapa lowongan pekerjaan menggunakan sertifikat tersebut, alhamdulillah diterima diperusahaan ini dan bekerja sampai saat ini. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Pendapat karyawan lain yang menginformasikan bahwa adanya tawaran pekerjaan karena telah selesai pendidikan satpam dan sudah memiliki Sertifikat pendidikan satpam.

“Jadi vendor yang menaungi untuk sekolah satpam merupakan vendor yang sudah bekerjasama dengan

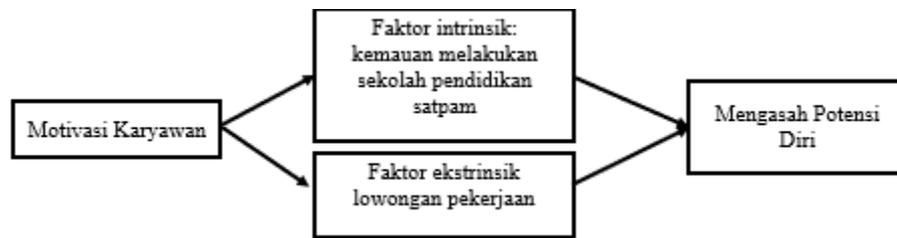
pegadaian, saat Pendidikan satpam sudah selesai dan sudah memiliki sertifikat pendidikan satpam langsung ditawarkan pekerjaan untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan di pegadaian” (Bowo, Satpam belum menikah, Pegadaian Kentungan, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB).

Pendapat lain diungkapkan oleh karyawan bahwa adanya motivasi untuk menjadi satpam karena Cita-cita sebagai Angkatan Darat namun tidak lolos sehingga berpindah profesi.

“Saya bekerja di dunia satpam sejak tahun 2010 dengan mengalami perubahan vendor sebanyak 3 kali. Vendor terakhir adalah PT Pesonna Optima Jasa. Satpam merupakan profesi bagi saya, berawal dari 2 kali mengalami kegagalan dalam pendaftaran sebagai Angkatan darat. Saya memutuskan untuk berpindah profesi menjadi satpam karena kinerja dan profesinya hampir sama dengan Angkatan darat yakni di dunia keamanan. Berawal dari itulah saya mendaftarkan diri ke sekolah Pendidikan satpam agar bisa menjadi seorang satpam karena dengan sekolah satpam nantinya saya memiliki sertifikat Pendidikan dan bisa saya gunakan untuk menjadi satpam” (Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Berdasarkan data yang ditemukan dapat dilihat bahwa adanya motivasi pada diri karyawan yang tumbuh untuk memenuhi Kebutuhan dalam mencapai potensi diri, salah satu cara yang dilakukan adalah mengikuti sekolah Pendidikan satpam. Hal tersebut Sesuai dengan teori Maslow yang menyebutkan adanya kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*). Di mana dengan mengikuti sekolah Pendidikan satpam maka akan mendapatkan sertifikat satpam yang bisa digunakan untuk mencapai potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri dalam menggapai kesuksesan. Selain itu adanya vendor-vendor yang menyediakan jasa untuk dapat melakukan sekolah

Pendidikan satpam dan membantu dalam menyalurkan tenaga kerja agar dapat memperoleh pekerjaan setelah dinyatakan lulus Pendidikan satpam.

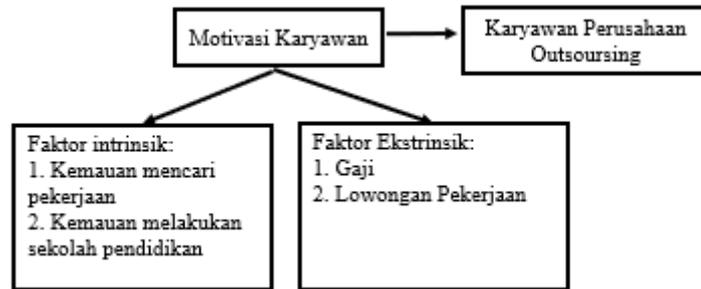


Gambar 9. Mengasah Potensi Diri
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, bahwa adanya Kebutuhan dalam mencapai potensi diri, salah satu cara yang dilakukan adalah mengikuti sekolah Pendidikan satpam. Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), yang diartikan sebagai dorongan dalam diri untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya seperti pencapaian potensi diri. Hal tersebut didukung dengan Teori dari Herzberg bahwa ada faktor ekstrinsik yang memengaruhi dalam mewujudkan harapan. Dalam penelitian ini Adanya faktor yang memengaruhi motivasi secara ekstrinsik yakni adanya lowongan pekerjaan yang disediakan oleh pihak penyedia jasa atau vendor. Sehingga dalam mewujudkan kebutuhan aktualisasi diri dapat dicapai. Namun tidak Semua karyawan memiliki dorongan tersebut walaupun sudah memiliki akses untuk mencapai potensinya.

4.2.3. Ringkasan Hasil

Berdasarkan pengumpulan data di atas maka terdapat hasil seperti yang digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 10. Motivasi Karyawan menjadi Pekerja Outsourcing
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Motivasi karyawan menjadi Pekerja perusahaan Outsourcing di PT Pesonna Optima Jasa didukung oleh 2 faktor yakni intrinsik dan ekstrinsik. Herzberg mengatakan bahwa motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja atau pengaruh dari lingkungan. Dalam hasil penelitian ini adanya faktor intrinsik adalah kemauan seseorang dalam mencari pekerjaan demi keberlangsungan hidup dari karyawan tersebut dan kemauan karyawan untuk melakukan sekolah Pendidikan satpam untuk memnuhi Kebutuhan dalam mencapai potensi diri yang diinginkan. Sedangkan dari ekstrinsik adalah pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT Pesonna Optima Jasa berupa gaji dan lowongan pekerjaan.

Kompensasi diberikan kepada karyawan untuk memotivasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu karyawan akan memperoleh keadilan, jaminan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Perusahaan juga akan memperoleh manfaat yaitu munculnya karyawan

yang bermutu, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan yang di berikan organisasi kepada karyawannya.

4.2.4. Diskusi Hasil

Menurut pekerja yang telah diwawancarai ada beberapa alasan terkait motivasi dalam memilih menjadi pekerja outsourcing, hal ini dikarenakan karyawan sebenarnya memiliki pertimbangan tersendiri seperti keberlangsungan hidup dan mengasah potensi diri untuk profesi yang digeluti. Maslow dalam Robbin and Judge (2008) mengungkapkan adanya susunan hirarki dalam kebutuhan manusia, tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan Fisiologis menjadi kebutuhan yang mendasar bagi karyawan yang mana karyawan membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya guna memenuhi kebutuhan dasarnya seperti makan, minum dan kebutuhan Fisik yakni diri karyawan mewujudkan keinginannya dengan cara mencari pekerjaan dan mendapatkan gaji, sedangkan perusahaan memberikan gaji untuk keberlangsungan hidup karyawan.

Salah Satu cara dalam mewujudkan Kebutuhan dalam mencapai potensi diri, salah adalah mengikuti sekolah Pendidikan satpam agar dapat memperoleh pekerjaan sebagai satpam. Sedangkan penyedia jasa atau vendor memberikan lowongan pekerjaan. Sehingga dapat mewujudkan kebutuhan aktualisasi diri. Namun tidak Semua karyawan

memiliki dorongan tersebut walaupun sudah memiliki akses untuk mencapai potensi dirinya.

4.3. Asal Bisa Bekerja, Gaji Dipikir Berikutnya (Persepsi kepada Kompensasi pekerja Outsourcing)

4.3.1. Pendapatan Tidak Sesuai

Menurut Dessler (2015), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan dari karyawan itu sendiri, dimana yang terbagi menjadi 3 komponen kompensasi pembayaran uang secara langsung salah satunya dalam bentuk gaji pokok. Sesuai dengan hasil wawancara yang menyatakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diantaranya:

“kompensasi yang kami terima ada beberapa seperti gaji pokok, THR, Uang lembur, Uang seragam dan ada BPJS baik ketenagakerjaan, kesehatan dan Pensiunan serta uang pelatihan palingan. Untuk pembayaran gaji pokok akan dibayarkan pada akhir bulan, jika THR (Tujuangan hari Raya) dibayarkan setiap akan hari raya, namun jika untuk uang seragam tidak dicairkan melaikan diberikan berupa seragam baru secara lengkap dlam 1 tahun 1 kali dan uang pelatihan diberikan setelah dilakukan pelatihan Binsik atau Binsos.” (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Hal tersebut selaras dengan informasi yang diberikan oleh Satpam lain berkaitan dengan besaran kompensasi yang diterima dari perusahaan.

“Terdapat perbedaan dalam penerimaan gaji untuk besaran gaji yang diterima di cabang dan di outlet. jika untuk besaran gaji yang diterima karyawan outlet sekitar 1.800.000 sedangkan untuk yang di Cabang menerima gaji sekitar 2.000.000 selisih 400.000 dari karyawan yang penugasan di outlet karena satpam dicabang terdapat uang lembur dan jam kerjanya 24 jam, untuk penerimaan gaji

melalui m-banking bank BRI (Pak Budi selaku Satpam, 27 Juni 2021, Pukul 14.00 WIB)

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh satpam yang lainnya menginformasikan adanya perbedaan besaran gaji yang diterima antara karyawan yang bertugas di outlet atau di cabang:

“besaran gaji yang saya terima UMR di tambah dengan uang lembur, penerimaan sekitar 2.000.000 apabila ada hari libur tanggal merah, tetapi jika tidak ada tidak mendapat uang lembur. Untuk penerimaan gaji terbesar karyawan yang penugasan di cabang sekitar 2.068.000. Tetapi jika karyawan yang ditugaskan di outlet hanya menerima sejumlah gaji UMR saja karena libur pada hari minggu sedangkan yang penugasan di cabang terdapat system kerja shifting pagi, sore, malam.” (Bowo, Satpam, belum menikah, Cabang Kaliurang, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB).

Pernyataan serupa mengenai kompensasi antar karyawan berbeda-beda karena tempat penugasan dan beban kerja yang berbeda.

“Pendapatan yang diterima rata-rata sama dengan penugasannya sesama, terkecuali menjabat sebagai komandan regu. Misalnya penugasan di cabang nominal gaji yang di terima sekitar 2.100.000 semua satpam kecuali komandan regu, namun jika penugasan di Outlet nominal gaji yang diterima sesuai UMR sleman. Maka dari itu saya selalu menawarkan kepada satpam outlet untuk penjagaan setiap tanggal merah. Karena menurut saya agar merasa adil dalam penerimaan pendapatan dan mengurangi kesenjangan pendapatan antar personil tim. Akan tetapi mereka yang bertugas di outlet lebih memilih untuk libur.” (Pak Krisdi selaku Komandan Regu, 12 Februari 2021, Pukul 18.00 WIB).

Hal serupa berbanding lurus dengan informasi yang di berikan oleh pihak perusahaan :

“Kompensasi yang diberikan diperusahaan kami hampir sama dengan perusahaan lain, meliputi gaji pokok, fasilitas kerja, serta kami siapkan fasilitas extra seperti perlengkapan olahraga seperti bola futsal, tenis meja,

badminton serta senam, hal ini untuk menjaga dan mempererat karyawan agar menjadi team yang solid dalam perusahaan kami”

“Kompensasi yang kami berikan kepada karyawan ada perbedaan dimana untuk para satpam yang ditugaskan pada unit dan cabang pasti dalam penerimaan nominalnya gaji pokoknya berbeda. Jika untuk karyawan yang ditempatkan pada unit akan mengikuti jam kerja pada unit yakni dari pukul 08.00 sampai pukul 15.30 yang mana karyawan yang ditempatkan pada unit mereka akan memperoleh gaji pokok sesuai dengan UMR tempat kerja mereka dan tidak ada penampahan gaji seperti uang lembur ataupun uang shifting.

Namun berbeda jika karyawan (satpam) ditempatkan pada kantor cabang, dimana selain mereka mendapatkan gaji pokok yang sesuai UMR penempatan kerja, mereka juga mendapatkan uang shifting atau lembur, karena untuk jam kerja mereka pun berbeda. Jika karyawan satpam yang ditugaskan di kantor cabang kurang lebihnya mereka berkerja 12 jam per harinya dan untuk sistem liburnya pun akan bergantian tidak mengikuti jam operasional kantor. Sedangkan untuk di kantor cabang juga terdapat komandan regu, dimana mereka-mereka yang bertugaskan sebagai komandan regu dalam penerimaan kompensasi juga berbeda, dimana mereka mendapatkan uang tambahan sebagai komandan regu dalam satu wilayah tersebut.”
(Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Namun pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan yang dirasakan oleh karyawan. Salah satu karyawan (Satpam) berpendapat bahwasannya kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan karena memiliki tanggung jawab yang besar akan keamanan tempat dimana beliau ditugaskan.

“Kalo gaji dibandingkan dengan beban kerja saya rasa tidak sesuai, karena kita bagian keamanan, kita mempunyai tanggung jawab untuk menjaga keamanan kantor. saya merasa jadi satpam itu tanggung jawabnya besar, soalnya kan kita jaga aset-aset kantor terkadang ada barang-barang jaminan yang di tinggal di kantor outlet seperti barang elektronik kan ditinggal di kantor. Nah, saya bertanggung jawab atas barang-barang yang disimpan itu. kalo ada apa-

apa misalkan hilang atau apa itu kan tanggung jawab dari satpam.” (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

Hal serupa diungkapkan Karyawan (Satpam) yang lainnya juga mengatakan bahwa beban kerja yang cukup tinggi untuk menjaga keamanan perusahaan dan aset di dalamnya tidak sebanding dengan kompensasi yang diterimanya.

“ya tidak, dikarenakan ini mengenai keamanan lebih ke aset kantor, seandainya ada apa-apa kan itu tanggungjawab security padahal gajinya hanya 1.800.000 disuruh mengamankan seluruh asset kantor, jika pengelola dan kasir mengertinya aman. terkadang itu malam-malam bunyi alarm, secara otomatis security yang menangani itu semua walaupun jam berapapun lah. Menurut saya tidak sebanding dengan beban kerjanya Karena beresiko sekali dan menjadi security itu tanggung jawab nya besar tapi pendapatnya hanya 1.800.000 tombok jika terjadi apa-apa. Menurut saya kurang gaji segitu. (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Dengan hal tersebut karyawan merasa bahwa pemberian kompensasi dirasa kurang cukup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari terlebih bagi karyawan yang sudah berkeluarga. Salah satu karyawan menyampaikan hal tersebut:

“Sesungguhnya untuk pendapat dengan nominal sekitar Rp 2.500.000 bagi yang sudah berkeluarga masih kurang hanya saja kita harus pandai-pandainya dalam mengelola penggunaannya. Seperti biaya sekolah, kebutuhan sehari-hari, Selain itu semua pengelolaan keuangan di keluarga saya serahkan kepada istri. Sedangkan istri saya hanya seorang ibu rumah tangga dan kami memiliki sambilan penanaman salak. Jika sudah musim salak dapat kami jadikan dana tambahan untuk kebetuhan harian. Walaupun keadaan seperti itu, saya bersyukur masih memiliki pendapatan setiap bulannya untuk menafkai anak istri. (Krisdi, Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Hal yang sama diungkapkan Karyawan (Satpam) lainnya untuk membagi waktu kerja sebagai Satpam dan pekerjaan sampingan dilakukan agar mendapatkan pendapatan tambahan untuk kebutuhan keluarga.

“Pendapatan sebesar itu saya rasa kurang, oleh karena itu, saya memiliki kerja sampingan olshop dan ojek online. Jadi sesudah pulang bekerja di kantor, setiap malam saya ojek online hingga dini hari sekitar pukul 1 atau 2 pagi, Hal itu saya lakukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari”
(Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Hal yang berbeda dirasakan oleh karyawan lainnya. Beliau mengatakan bahwa kompensasi yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena belum memiliki tambahan pengeluaran lainnya.

“Alhamdulillah sudah cukup, karena anak masih kecil-kecil jadi masih cukup dan lebih bersyukur saja, serta pintar-pintar untuk pengelolaan kebutuhan yang dibutuhkan.”
(Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Namun, walaupun dikatakan tidak cukup, para karyawan tetap menjalankan tugas sebagaimana mestinya dan menerima kompensasi sesuai dengan kontrak awal yang sudah disepakati. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu karyawan satpam sebagai berikut:

“Jika dikatakan adil tidaknya, sejak awal perjanjian kontrak sudah diinformasikan. Sehingga diterima saja, apalagi dalam penugasan, saya bertugas untuk menjaga keamanan di outlet dengan jam kerja dari pukul 7.00 sampai 15.00 serta hari libur di hari minggu selayaknya bekerja di tempat yang sewajarnya. Namun jika penempatan di cabang berbeda, mereka bekerja dengan shifting dan setiap tangga merah bergantian untuk berjaga serta untuk waktu liburnya juga tidak menentu, sehingga wajar jika pendapat yang

diterima karyawan yang di bertugas di cabang lebih besar daripada yang bertugas di outlet yakni hanya upah sesuai UMR. (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB)

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Pesonna Optima Jasa sangat berupa gaji sangat bervariasi dimana adanya pembagian penugasaan sesuai dengan tempat pekerjaan yang mempengaruhi jumlah pendapatan atau perbedaan dalam penerimaan gaji yakni terbagi menjadi 2 penugasan yakni di cabang dan outlet. Dengan pemberian gaji diharapkan dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja sehingga terbentuk kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Namun yang terjadi bahwa ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dalam penerimaan kompensasi tersebut karena tidak sesuai dan sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena dalam penjagaan memiliki tingkat risiko yang tinggi. Selain itu, karyawan gaji yang diberikan kecil dan tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarga sehingga ada beberapa karyawan yang memiliki pekerjaan lain untuk memenuhi hal tersebut.



Gambar 11. Pendapatan yang Tidak Sesuai
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, bahwa kompensasi memiliki peranan penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan. Dessler (2015) menyebutkan bahwa kompensasi karyawan adalah pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan berharap dengan pemberian kompensasi berupa gaji dapat menjadi motivasi agar lebih baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai satpam. Hal tersebut sesuai dengan yang di sebutkan oleh Martoyo (2008) yakni tujuan yang positif pemberian kompensasi dapat menjadi dorongan karyawan untuk bekerja semakin produktif dan dapat memenuhi kebutuhan keseharian karyawan. Namun hal yang terjadi dan dirasakan oleh karyawan bahwa adanya beban kerja yang tidak sebanding dengan pendapatan yang tidak sesuai sehingga mengakibatkan motivasi kerja karyawan monoton dan tidak ada peningkatan kerja ditambah pula dengan adanya beberapa karyawan yang merasa kurang dalam pendapatn sehingga mengambil jalan untuk mencari pekerjaan sampingan agar dapat memenuhi kebutuhan kehidupan.

4.3.2. Pendapatan Tambahan

Dessler (2015), mengungkapkan adanya bentuk komisi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan dalam pembayaran uang secara langsung. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu karyawan bahwa:

“Kompensasi yang diterima seperti Gaji, BPJS (kesehatan, ketenaga kerjaan, dan pensiunan), uang lembur sebesar 141.000 setiap tanggal merah atau libur nasional. Akhir-akhir ini mengalami kenaikan sekitar 200.000. Untuk

penerimaannya juga tidak bersamaan dengan pendapatan gaji pokok, shifting dan seragam.(Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Hal yang sama juga dijelaskan oleh karyawan lainnya bahwa adanya pendapatan tambahan atau uang lemburan bagi karyawan yang bertugas di outlet.

“kompensasi yang diterima ada gaji pokok, bonus lembur, BPJS, sama uang seragam. Saya yang ditugaskan di outlet, akan mendapatkan uang lembur jika ada permintaan untuk membantu penjagaan di cabang, namun hal seperti itu tidak selalu ada. (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, , 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Salah satu komandan regu menginformasikan bahwa tidak ada perbedaan untuk mendapatkan uang lembur, hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

“setiap ada tanggal libur atau tanggal merah nasional, saya tawarkan untuk penjagaan di cabang pakem, sleman sama godean (cabang yang ada gudangnya/ besar). Penjagaan pada tanggal itu saya tawarkan ke semua personil/ unit. Tujuan saya agar tidak ada kesenjangan pendapatan antar personil” (Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Pendapat lain juga mengungkapkan bahwa adanya pemberian uang lembur yang lebih baik dari pada vendor-vendor yang terdulu.

“menurut saya antara adil dan tidak karena kita bekerja sebagai karyawan outsourcing tidak bisa terlalu banyak menuntut akan hak-hak. Sejauh ini pada perusahaan ini sudah memberikan uang lembur tidak seperti vendor-vendor yang terdahulu, sama sekali tidak ada uang lembur. Pada vendor ini setiap tanggal merah atau libur nasional mendapatkan uang lembur yang besarnya 2x dari gaji yang dihitung secara harian serta mendapatkan hak cuti selama 12 hari dengan minimal kerja 1 tahun. (Bowo, Satpam belum menikah, Pegadaian Kentungan, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB).

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa adanya pemberian pendapatan tambahan yakni berupa uang lembur yang mana pemberian uang lembur tersebut dialokasikan kepada semua karyawan satpam baik yang bertugas di cabang maupun di outlet yang bertujuan agar tidak terjadi kesenjangan pendapatan antara karyawan satpam outlet maupun karyawan cabang dalam penerimaan uang lembur. Selain itu juga untuk menambah pendapatan karyawan agar dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik.



Gambar 12. Pendapatan Tambahan
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, bahwa adanya pemberian kompensasi yang diberikan pembayaran secara langsung atau *direct financial payment* sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Dessler (2015). Perusahaan memberikan kompensasi yang berupa uang lembur kepada semua karyawan untuk dijadikan dorongan bagi karyawan agar bekerja semakin giat dan tidak ada kesenjangan dalam memperoleh pendapat antar karyawan. Namun hal yang terjadi bahwa adanya kesenjangan pendapatan karyawan dalam memperoleh jatah uang lembur dikarenakan uang lembur hanya dialokasikan kepada karyawan satpam yang bertugas di kantor cabang dan karyawan yang bertugas di kantor

kutlet dapat menerima lembur jika ada permintaan perbantuan penjagaan di kantor cabang.

4.3.3. Kesejahteraan Karyawan

Menurut Dessler (2015), menyebutkan bahwa komponen kompensasi pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. Menurut Dessler (2015), menyebutkan bahwa komponen kompensasi pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. PT Pesonna Optima Jasa juga memberikan kompensasi yang bersifat *nonfinansial*. Kompensasi kompensasi pembayaran tidak langsung yang diberikan sangat beragam, mulai dari BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Hari Tua, dan pemberian seragam, beserta hak cuti. Hal tersebut dijelaskan oleh salah satu karyawan:

“Ada untuk kompensasi yang secara tidak langsung, kita mendapat BPJS Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Ketenagakerjaan selain itu ada Hak cuti” (Bowo, Satpam, belum menikah, Cabang Kaliurang, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB)

Namun ada pendapat lain dari karyawan yang tidak mengetahui besaran potongan tiap bulannya dari gaji dikarenakan tidak diberikan slip gaji dari perusahaan.

“BPJS yang diberikan dari perusahaan itu ada BPJS kesehatan, pensiunan dan tenaga kerja, kita semua para satpam diberikan kartunya tapi saya tidak mengetahui besaran pemotongannya dikarenakan tidak ada slip gaji yang tidak kita peroleh.”(Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, , 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Pendapat serupa juga diinformasikan oleh Karawan lainnya dalam penerimaan Jaminan Kesehatan tidak mengetahui besaran potongan setiap bulannya dikarenakan tidak diberikannya slip gaji. Namun diinformasikan untuk penerimaan Slip gaji dapat diperoleh untuk pengajuan pinjaman.

“Kompensasi selain financial itu seperti BPJS saya mendapatkannya BPJS Ketenagakerjaan, kesehatan sama Hari Tua, saya menerima 3 kartu dari BPJS karena setiap bulan ada iuran untuk BPJS hanya saya tidak mengetahui besaran pemotongannya. Terkecuali akan mengajukan pinjaman nanti akan dikasih slip gajinya. Namun untuk pengajuan kredit biasanya di pegadaian jadi pengiriman slip gaji langsung ke admin kredit di pegadaianya. Jadi saya kurang tahu rincian gaji saya karena hal tersebut.” (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

Dalam pemberian Slip gaji, karyawan tidak menerima slip gaji setiap menerima kompensasi. Hanya saja, jika karyawan membutuhkan slip gaji untuk pengajuan pinjaman atau urusan pengkreditan di Pegadaian, PT Pesonna Optima Jasa akan mengirimkan secara langsung slip gaji karyawan tersebut kepada ke bagian kredit Pegadaian. Berikut merupakan salah satu contoh slip gaji karyawan

Penghasilan		Potongan	
Gaji Pokok	1.824.300	Absensi	-
Tunj.	800.390	Kepresmi	-
Insentif	-	BPJS	-
-Pajak 1	-	-Kesehatan	18.236
-DPR	-	-Ketenagakerjaan	48.737
Penyesuaian	-		
Insentif Kehadiran	-		
DPK 21	-		
Lainnya	-	DPK 21	-
Tunj. Dinas	-	Lainnya	-
	2.225.540		64.982
			1.160.888

Gambar 13. Slip Gaji Karyawan PT Pesonna Optima Jasa

Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT Pesonna Optima Jasa sangat beragam, tidak hanya pada kompensasi finansialnya saja, tetapi pada kompensasi nonfinansial juga sangat beragam mulai dari memberikan hak-hak wajib karyawannya sebagai bentuk kepedulian PT Pesonna Optima Jasa kepada karyawannya. Tentunya dengan kompensasi yang layak dan jaminan-jaminan kesejahteraan yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.



Gambar 14. Pemeliharaan dan Perlindungan Kesehatan
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Pesonna Optima Jasa, telah ditemukan persamaan penemuan dengan teori yang digunakan yakni menurut dikemukakan oleh Dessler (2015) yang menyatakan adanya komponen kompensasi pembayaran tidak langsung yang mana dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pemberian Jaminan Kesehatan dari perusahaan seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Jaminan Tua, hal tersebut diharapkan

agar karyawan PT Pesonna Optima Jasa memperoleh jaminan dalam pemanfaatan dan pemeliharaan Kesehatan dan perlindungan dalam pemenuhan kebutuhan dasar Kesehatan. Namun yang disayangkan bahwa tidak ada transparansi perusahaan dalam pemotongan jaminan Kesehatan tersebut dikarenakan karyawan tidak mendapatkan slip gaji setiap penerimaan kompensasi yang diberikan. Namun terdapat pula perbedaan yang signifikan dengan teori yaitu dalam temuan penelitian ini adanya pemberian kompensasi pembayaran tidak langsung yang bersifat pemberian berupa seragam dinas untuk penunjang kinerja karyawan. Yang dimaksudkan bahwa adanya pemotongan gaji untuk pembayaran seragam dinas. Adanya pemberian Seragam dan Hak cuti yang diberikan kepada semua karyawan agar menunjang kinerja karyawan.

4.3.4. Fasilitas pengembangan SDM

Mondy dan Noe (2015), menyatakan bahwa terdapat komponen kompensasi *non financial* yang terdiri dari *interpersonal reward* dan *personal growth reward*. Dalam penelitian ini perusahaan berusaha melakukan penjurangan tenaga kerja baru melalui seleksi latar belakang pendidikan, hal ini memang bukanlah jaminan bahwa karyawan dengan pendidikan tertentu memiliki kemampuan dan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Untuk mengembangkan kemampuan karyawan ataupun membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas, perusahaan mempersiapkan suatu pelatihan karyawan yang bagus. Pelatihan tersebut tentu tidak hanya untuk menjadikan karyawan memiliki kualitas dan kinerja yang

bagus tetapi juga memiliki mental dan perilaku yang berkualitas. PT Pesonna Optima Jasa memberikan pelatihan -pelatihan untuk karyawannya guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan keterampilan dalam bekerja.

“Untuk Pelatihan itu disini ada 2 tipe yakni Binsik (Bimbingan Fisik) dan Binsos (Bimbingan Sosial). Binsik biasanya dilakukan 1 kali dalam 1 bulan di area regu masing-masing, Sedangkan Binsos dilakukan 1 kali dalam 1 tahun pelaksanaan Binsos diikuti oleh seluruh anggota satpam di wilayah tersebut misalnya di wilayah Yogyakarta. Pelatihan pada kegiatan Binsik dan Binsos seperti PBB, latihan memborgol, pemadaman api, penjagaan keamanan dan lain-lainnya dan pelatihnya dari babinsa setempat. Pada kegiatan pelatihan tersebut dahulu diberikan dana sekitar 25.000, namun saat ini dana tersebut sudah tidak turun Kembali. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

PT Pesonna Optima Jasa memberikan uang sebesar Rp25.000 untuk karyawan yang mengikuti pelatihan Bimbingan Fisik. Namun, akhirnya ini, karyawan tidak memperoleh hal tersebut. Hal tersebut juga di informasikan oleh karyawan lain.

“Pelatihan ada Binsik (Bimbingan Fisik) & Binsos (bimbingan sosial). Jika pelatihan Binsos dilakukan untuk seluruh satpam di satu wilayah dan pelaksanaannya 1 kali dalam setahun. Sedangkan pelatihan Binsik dilakukan dalam 1 bulan 1 kali setiap area seperti area kentungan. Pelatihan tersebut juga diberikan dana oleh perusahaan sebesar 25.000 setiap dating, namun dalam pembayarannya terkadang mengalami terlambat atau bahkan dilakukan rapel pembayaran” (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

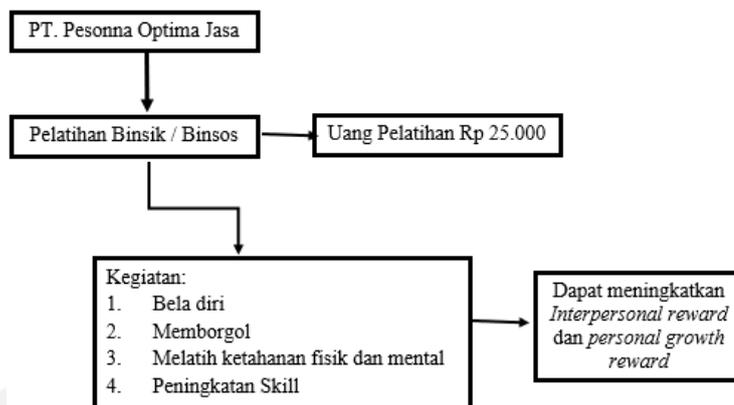
Finansial perusahaan merupakan faktor utama dari kelancaran kompensasi karyawan. Seperti yang diinformasikan pihak perusahaan

bahwa finansial perusahaan yang sehat akan memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan.

“Jelas, kekuatan finansial perusahaan merupakan factor utama penunjang kompensasi di perusahaan kami, tapi disisi lain kesejahteraan karyawan merupakan pemacu dan pendorong untuk karyawan agar bisa bekerja dengan baik sesuai SOP PT.POJ apabila kompensasi itu di berikan secara layak sebagai bentuk apresiasi kinerja mereka. pada intinya dengan kinerja karyawan yang baik, loyalitas sesuai standar yang di berikan akan menjadikan oprasional pekerjaan yang stabil dan menghasilkan finansial yang sehat.” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB Pukul 17.00 WIB)

Pelatihan ini erat kaitannya dengan hasil dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Meskipun pelatihan karyawan berperan sangat penting, pengadaan pelatihan bagi karyawan sebaiknya direncanakan secara bagus mulai dari budget dan anggaran dana untuk melakukan program pelatihan, waktu dan lokasi, termasuk juga materi pelatihan yang akan disampaikan kepada karyawan.

Pelatihan karyawan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kinerja, ketrampilan yang disesuaikan dengan job dan tugasnya serta pembangunan mental yang kuat dalam menghadapi persaingan yang kuat di dalam perusahaan. Pelatihan karyawan juga bisa memberikan pemahaman bagi karyawan tentang informasi yang perlu disampaikan kepada perusahaan, kebijaksanaan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dan prosedur serta sistem pelaksanaan tugas kerja



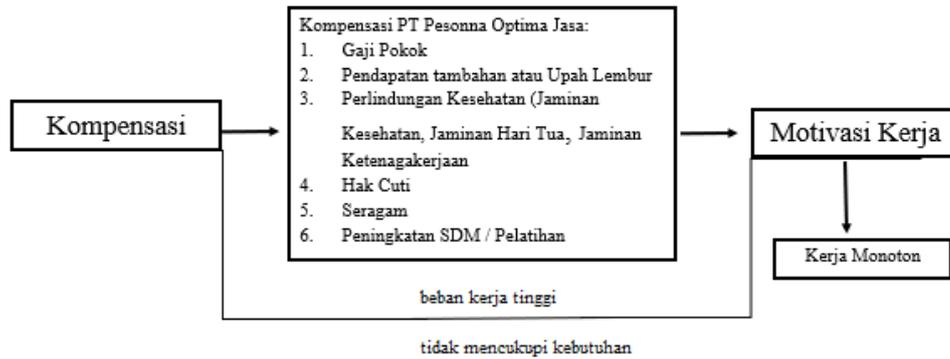
Gambar 15. Peningkatan Sumberdaya Manusia
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan bahwa terdapat persamaan dengan teori Mondy dan Noe (2015), menyatakan bahwa terdapat komponen kompensasi *non financial* yang terdiri dari *interpersonal reward* dan *personal growth reward*. Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengadaan pelatihan yang mana diharapkan untuk karyawannya guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan keterampilan dalam bekerja. Namun dalam kenyataan yang terjadi pada lapangan bahwa pengadaan pelatihan tersebut kurang dapat meningkatkan

sumber daya manusia dan mengasah keterampilan karyawan dikarenakan sering terjadinya keterlambatan pembayaran uang pelatihan sehingga berimbas kepada motivasi karyawan untuk mengikuti hal tersebut.

4.3.5. Ringkasan

Berdasarkan pengumpulan data di atas maka terdapat hasil seperti yang digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 16. Persepsi Karyawan terhadap Kompensasi
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Pada karyawan satpam di PT Pesonna Optima Jasa, bahwa kompensasi memiliki peranan penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan di mana diharapkan dapat menjadi motivasi agar lebih baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya pekerjaannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa Gaji pokok, Uang Lembur, Jaminan Sosial meliputi BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan dan BPJS Hari Tua/ Pensiun dan Seragam, Hak Cuti serta Pelatihan secara berkala. Hal tersebut diharapkan dapat menjadikan motivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan memperoleh jaminan dalam pemanfaatan dan pemeliharaan Kesehatan dan perlindungan dalam pemenuhan kebutuhan dasar Kesehatan. Namun hal yang terjadi bahwa adanya beban kerja yang tidak sebanding dengan pendapatan yang tidak sesuai, dan tidak ada transparansi perusahaan dalam pemotongan jaminan Kesehatan tersebut dikarenakan karyawan tidak mendapatkan slip gaji setiap penerimaan kompensasi yang diberikan. Atas persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan

turunnya motivasi kerja karyawan, kerja karyawan yang monoton dan tidak ada peningkatan kerja

4.3.6. Diskusi hasil

PT Pesonna Optima Jasa memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan dari karyawan. Hal tersebut sesuai dengan Dessler (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Di mana Martoyo (2008) menyampaikan bahwa sistem pemberian kompensasi berfungsi sebagai alokasi yang menggunakan sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Bentuk kompensasi yang bervariasi diberikan oleh perusahaan berupa pembayaran kompensasi secara langsung dan tidak langsung yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi untuk bekerja sehingga terbentuk kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, Selain itu, agar tidak terjadi kesenjangan pendapatan antara karyawan satpam dan Karyawan mendapatkan jaminan-jaminan Kesehatan maupun kesejahteraan yang agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Serta kompensasi yang tepat atas kinerja perusahaan akan mengantarkan karyawan untuk memiliki etos kerja yang tinggi. Proses penentuan besaran dan jenis kompensasi yang diterima telah di sesuaikan dengan aturan pemerintah, seperti Gaji pokok, tunjangan dan fasilitas, dalam hal ini pekerja

mendapatkan gaji pokok, uang lemburan, BPJS ,serta pelatihan pelatihan yang diagendakan oleh perusahaan. Namun adanya karyawan yang merasa kurang puas atas besaran gaji yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja. Hal ini perlu diperhatikan dikarenakan akan mempengaruhi motivasi bekerja, dan kinerja karyawan dalam bekerja serta tanggungjawab akan pekerjaannya. Oleh karena itu PT Pesonna Optima Jasa perlu untuk lebih mendengarkan apresiasi tersebut atas persepsi karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta karyawan merasa adil dan puas.

4.4. Terpenting Adalah Bekerja, Meski Bertaruh Nyawa (Faktor Pekerja Bertahan Menjadi Karyawan Outsourcing)

4.4.1. Terpaksa karena Harus Memberi Nafkah Keluarga

Maslow dalam Robbins and Judge (2008) menyebutkan bahwa adanya Kebutuhan sosial (*Social needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan. Hal tersebut ditemukan dalam penelitian ini yang Penjelasan yang terkait dengan motivasi tetap bertahan menjadi karyawan outsourcing walaupun kompensasi yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, namun beliau menjadikan kelurga sebagai motivasi untuk bertahan.

“Menurut saya untuk besaran kompensasi yang diterima belum bisa memotivasi untuk kinerja lebih baik. Akan tetapi saya memberikan motivasi ke diri sendiri agar tetap menjalani dan banyak bersyukur dengan pendapatan yang sudah di tentukan karena saya sebagai kepala rumah tangga harus menafkahi anak dan istri agar kebutuhan keluarga saya tercukupi. Selain itu memang dari awal sudah memilih untuk masuk ke ruang lingkup satpam dan bagian pengamanan.”

(Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Hal sama dikemukakan oleh karyawan lain bahwa motivasi bertahan menjadi karyawan outsourcing adalah menafkai keluarga.

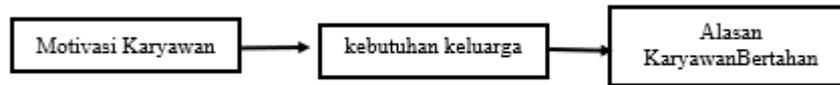
“Menurut saya dengan gaji sebesar itu susah untuk memotivasi kinerja, karena jika dilihat dari bentuk tanggung jawab dan upahnya tidak sebanding. Namun kembali lagi ke individunya, Jika saat ini saya sudah memiliki anak dan istri, maka saya bertanggung jawab untuk menafkahi mereka. Hal tersebut yang memotivasi saya dalam bekerja. Apalagi jaman sekarang untuk mencari pekerjaan tidak mudah, jadi saya bersyukur masih diberikan pekerjaan. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Hal yang berbeda diutarakan dari pihak perusahaan bahwa kompensasi yang diberikan sudah dapat memberikan motivasi kerja pada semua karyawan.

“Saya katakan iya, walaupun penangkapannya berbeda di setiap masing masing individu karyawan, secara keseluruhan di perusahaan kami kompensasi yang di berikan sudah bisa memotivasi mereka, dibuktikan dengan kedisiplinan, kelayalitan dan planning planning baru untuk membantu memajukan target sesuai yang di harapkan perusahaan, tapi sebagian kecil ada juga yang terlalu menikmati kompensasi sehingga hanya stag / monoton tidak mau memberikan inovasi baru karena sudah nyaman di posisi yang di dapat. (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa Kebutuhan keluarga menjadi alasan dalam bertahan menjadi karyawan outsourcing. Beberapa karyawan menginformasikan bahwa kompensasi yang diberikan dirasa tidak dapat untuk memotivasi kerja, namun hal tersebut berbanding terbalik dengan perusahaan yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan bisa memotivasi kerja karyawan, Oleh karena

itu, beberapa karyawan memiliki motivasi yang lain untuk tetap menjaga agar kinerjanya tidak menurun yakni dengan keluarga sebagai motivasi.



Gambar 17. Kebutuhan Keluarga
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa adanya kebutuhan keluarga yang perlu di wujudkan oleh karyawan, hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Maslow bahwa Kebutuhan Sosial yang berarti ada rasa kasih sayang. Jika pada penelitian ini adanya rasa kasih sayang kepada keluarga untuk memenuhi kebutuhan keluarga adalah sebagai bentuk motivasi agar dapat menjalankan tugas atau kinerjanya dengan baik. Namun hal demikian berbalik dengan pihak perusahaan yang dirasa pemeberian kompensasi sudah bisa memberikan motivasi kepada karyawan.

4.4.2. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Cushway and Lodge, (2005) Menyebutkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan satisfier atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Salah satu faktor ekstrinsik

yang dikemukakan oleh Cushway and Lodge (2005) adalah Kondisi Kerja yang diartikan kenyamanan tempat kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan.

“antara bisa dan tidak untuk memotivasi karena dengan kompensasi yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga bagi yang sudah memiliki anak akan tetapi disatu sisi lain ada rasa nyaman dengan lingkungan bekerja disini. Jadi walaupun kompensasi yang diterima tidak sebanding, tetap pasrah saja dengan pekerjaan ini” (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Pendapat lain mengutakan bahwa ada rasa kebanggaan tersendiri akan bisa bekerja di Pegadaian walaupun dengan status karyawan outsourcing.

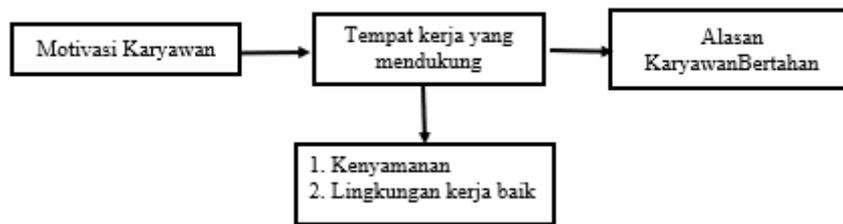
“Awal mula bekerja dipegadaian memiliki rasa kebanggaan tersendiri di lingkungan sekitar tempat tinggal karena dianggap sebagai tetap pegadaian walapun kenyataannya masih karyawan outsourcing” (Saprol, Satpam belum menikah, Pegadaian Sleman, pukul 16.00 WIB 21 Juni 2021,).

Selain itu Pendapat karyawan lain mengungkapkan bahwa karyawan dan pimpinan kantor cabang tidak membedakan antara pegawai intern dan karyawan outsourcing.

“Menurut saya untuk karyawan-karyawan disini semuanya baik-baik, dari kepala kantor cabang sampai pegawai intern tidak diberlakukan yang berbeda dengan karyawan outsourcing. (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa salah satu yang menjadi motivasi karyawan dalam bertahan bekerja di perusahaan outsourcing adalah tempat kerja yang mendukung Cushway and Lodge (2005) menyatakan bahwa faktor ekstrinsik yang berupa kondisi kerja yang diartikan adalah kenyamanan tempat kerja yang mendukung dalam

menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan. Dalam penelitian ini adanya faktor kenyamanan dan iklim lingkungan bekerja yang baik yang menjadikan motivasi karyawan dapat bertahan menjadi karyawan outsourcing walaupun ada beberapa karyawan yang menginformasikan kompensasi yang diberikan tidak sepadan. Selain itu ada rasa kebanggaan tersendiri saat bisa bekerja di lingkungan pegadaian.



Gambar 18. Kenyamanan tempat bekerja
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan penelitian yang telah ditemukan oleh peneliti yakni adanya motivasi kerja karyawan dalam bertahan menjadi karyawan outsourcing adalah kenyamanan tempat bekerja dalam Cushway and Lodge, (2005) menyebutkan bahwa salah satu faktor ekstrinsik adalah Kondisi Kerja yang diartikan kenyamanan tempat kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas. Pada hasil Penelitian ini menyatakan bahwa adanya tempat kerja yang mendukung dapat memotivasi karyawan untuk bertahan menjadi karyawan outsourcing dengan adanya rasa nyaman dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan walaupun terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya sehingga tidak bisa memotivasi dalam meningkatkan kinerja.

4.4.3. Terpaksa karena Tidak Ada Pilihan

Terori Kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Robbins and Judge (2008) salah satunya adalah Kebutuhan Fisiologis sebagai tingkatan yang terendah dalam kebutuhan, hal tersebut selaras dengan hasil temuan yang dilakukan pada karyawan PT Pesonna Optima Jasa dalam melihat motivasi karyawan dalam bertahan menjadi karyawan outsourcing dilandasi karena untuk mencukupi kebutuhan hidup atau kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*).

Beberapa pendapat yang mengungkapkan mengenai penerimaan besaran kompensasi yang diterima karyawan outsourcing sudah dijelaskan di kontrak sebelum mulai kerja dan kerja merupakan tanggung jawab karyawan.

“menurut saya perihal kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan atau tidak dapat mencukupi kebutuhan, seharusnya sudah menyadari sejak awal karena hal tersebut sudah tertera pada kontrak. Namun saat ini saya melakukan pekerjaan saaya semaksimal mungkin, sekuat saya dan dengan tanggung jawab. (Saprol, Satpam belum menikah, Pegadaian Sleman, pukul 16.00 WIB 21 Juni 2021,).

Pendapat yang sama diinformasikan oleh karyawan lainnya bahwasanya hanya bisa menerima dengan berbesar hati.

“Menurut saya gaji yang diberikan dengan besaran 1.800.000 saya berfikir bukan untuk memotivasi kerja tetapi untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karena saya sudah memiliki anak dan istri yang harus dinafkahi. Sehingga mau tidak mau harus legowo dan menjalankan semaksimal mungkin. (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

Adapula alasan lainnya dalam memotivasi karyawan untuk bertahan menjadi karyawan outsourcing yakni karena tidak adanya pilihan lain dalam tempat bekerja.

“Awal mula saya masuk dalam dunia satpam dikarenakan saya mengalami kesusahan dalam melamar pekerjaan dan tidak diterima. Sehingga saya mencoba ikut pelatihan satpam dan sudah memiliki ijazah satpam kemudian saya diterima kerja, itu adalah salah satu kelebihan menjadi satpam. (Bowo, Satpam belum menikah, Pegadaian Kentungan, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB).

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa salah satu yang menjadi motivasi karyawan dalam bertahan bekerja diperusahaan outsourcing adalah masih membutuhkan pekerjaan sehingga harus mempunyai rasa legowo atau Berbesar hati agar dapat menjaga keberlangsungan hidup. Selain itu juga karna tidak ada pilihan tempat kerja yang lainnya. Dalam teori Maslow (2008) menyebutkan bahwa kebutuhan manusia yang mendasar yakni kebutuhan Fisiologis yang bertujuan untuk mencapai kelangsungan hidup. Oleh karena itu Karyawan PT Pesonna Optima Jasa memiliki alasan untuk tetap menjadi karyawan outsourcing karena masih dibutuhkannya pekerjaan tersebut untuk membiaya kehidupan sehari-hari.



Gambar 19. Rasa Berbesar Hati atau Legowo
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Berdasarkan penelitian yang telah ditemukan oleh peneliti yakni adanya motivasi kerja karyawan dalam bertahan menjadi karyawan outsourcing adalah Masih adanya rasa membutuhkan pekerjaan Sesuai

dengan yang dijelaskan dalam teori Maslow (2008) yakni tingkatan kebutuhan yang mendasar adalah kebutuhan Fisiologis untuk mencapai kebutuhan dasar dalam hidup. Dalam penelitian ini kebutuhan dasar dalam hidup di temukan yakni adanya masih membutuhkan kompensasi sebagai sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidup serta tidak adanya pilihan tempat kerja lain sehingga menimbulkan rasa harus berbesar hati atau legowo dalam menerima kompensasi yang diberikan.

4.4.4. Ringkasan

Berdasarkan pengumpulan data di atas maka terdapat hasil seperti yang digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 20. Alasan Karyawan Bertahan menjadi Outsourcing
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Beberapa alasan karyawan dalam bertahan menjadi karyawan outsourcing. Yang pertama Kebutuhan keluarga dikarenakan kompensasi yang diberikan dirasa karyawan tidak dapat untuk memotivasi kerja maka kebutuhan untuk mencukupi keluarga dijadikan alasan utama dalam memotivasi diri. Yang Kedua, Kenyamanan Tempat Bekerja yang mana faktor kenyamanan dan iklim lingkungan bekerja yang baik dapat dijadikan motivasi karyawan dalam bekerja selain terdapat rasa bangga terhadap lingkungan pekerjaan. Alasan yang ditemukan ketiga Memiliki

rasa Berbesar hati atau legowo dikarenakan masih membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjaga keberlangsungan hidup. Selain itu juga karna tidak ada pilihan tempat kerja yang lain.

4.4.5. Diskusi

Karyawan memiliki beberapa alasan untuk bertahan bekerja menjadi karyawan outsourcing yang notabene dengan pendapatan yang standar dengan regulasi pemerintah yakni UMR. Alasan tersebut dibagi menjadi 2 yakni faktor dari dalam diri karyawan dan dari luar diri karyawan. Dalam Teori Herzberg terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Dalam penelitian ini motivasi intrinsik yakni masih membutuhkan pekerjaan untuk membiayai hidup sehingga harus memiliki rasa besar hati atau legowo dalam menerima kompensasi yang diberikan perusahaan, sedangkan faktor ekstrinsiknya yakni kebutuhan untuk mencukup keluarga dan lingkungan kerja yang mendukung. Sehingga karyawan outsourcing merasa lebih bisa dihargai dan tetap bertahan bekerja sebagai karyawan outsourcing walaupun pendapatan tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan.

4.5. Bekerja Seadanya, Hidup secukupnya

1. Bekerja Keras, Gaji Terbatas (Persepsi Terhadap Pekerjaan Outsourcing)

Persepsi adalah suatu proses seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis (Gibson: 2008.) Sedangkan outsourcing adalah bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan merupakan definisi outsourcing dari Jehani (2008:1). Oleh karena itu, persepsi terhadap pekerja outsourcing dapat disimpulkan bahwa suatu proses menafsirkan dan memahami pekerja pada perusahaan pihak ketiga.

Karyawan memandang PT. Pesonna Optima Jasa meliputi 3 hal yaitu dalam pemberian Kompensasi, Pemberian Jaminan dan Hak Serta Jenjang karir kepada karyawan Outsourcing. Sesuai dengan standar penggajian yang tertera pada Undang- Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PT Pesonna Optima Jasa memberikan gaji sesuai dengan regulasi yang ditetapkan pemerintah yakni standar UMR di daerah setempat serta kompensasi lainnya berdasarkan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Penerapan kompensasi yang dilakukan perusahaan merupakan kebijakan dari pimpinan pusat. Serupa dengan yang diungkapkan Panjojo dan Suad (2005).

“Jika kompensasi itu berupa hak gaji perusahaan kami sudah kita setarakan berdasarkan regulasi pemerintah menurut daerah masing masing, jika kompensasi itu berupa penghargaan dan fasilitas tentunya kami punya standart sendiri dalam memberikan kompensasi.” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Kompensasi lain yang diberikan oleh PT. Pesonna Optima Jasa yakni berupa kesejahteraan yakni pemberian kompensasi pembayaran tidak langsung, Dessler (2015) mengungkapkan adanya komponen pemberian kompensasi pembayaran tidak langsung (indirect payment) berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Jaminan hari tua, uang lembur dan hak cuti yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan outsourcing. Seperti yang diungkapkan Martoyo (2008) bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi karyawan agar mendapatkan hidup yang sejahtera. Serupa dengan yang diungkapkan oleh Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014)

“Ada untuk kompensasi yang secara tidak langsung, kita mendapat BPJS Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Ketenagakerjaan selain itu ada Hak cuti” (Bowo, Satpam, belum menikah, Cabang Kaliurang, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB)

Kompensasi lainnya berupa interpersonal reward dan personal growth reward yang diungkapkan Mondy dan Noe (2015), PT. Pesonna Optima Jasa belum menyediakan fasilitas untuk kenaikan jenjang karir ataupun reward pendidikan untuk karyawan outsourcing. Keinginan dalam kenaikan jenjang karir untuk satuan pekerja keamanan akan terwujud apabila dengan motivasi diri sendiri dan melakukan biaya pendidikan secara pribadi.

“Perihal jenjang karir dan Pendidikan tidak ada, Apabila masuk awal menggunakan sertifikat Pendidikan garda pertama akan seterusnya menjadi garda pertama. Apabila menginginkan kenaikan jabatan menjadi garda madya atau utama harus Pendidikan Kembali dengan biaya pribadi karena pihak perusahaan tidak menyediakan perihal tersebut. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Pada penelitian ini, terkait dengan tanggapan kepada pekerjaan Outsourcing, diketahui bahwa kompensasi baik secara langsung ataupun tidak langsung dan jenjang karir merupakan hal yang sangat penting. Serupa dengan yang diungkapkan oleh Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014). Pada penelitian ini kompensasi diberikan sesuai dengan regulasi yang ditetapkan pemerintah yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan outsourcing sesuai dengan teori yang dikemukakan Martoyo (2008) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi di suatu organisasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi karyawan agar mendapatkan hidup yang sejahtera. Akan tetapi PT Pesonna Optima Jasa belum adanya Fasilitas untuk kenaikan jenjang karir ataupun reward Pendidikan untuk karyawan outsourcing.

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya persepsi terhadap pekerja outsourcing yakni dalam pemberian kompensasi bagi karyawan outsourcing yang rendah kurang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan outsourcing dan ketidaksediaan jenjang karir untuk karyawan outsourcing mengakibatkan motivasi karyawan outsourcing berkurang sehingga tidak adanya peningkatan dalam bekerja. Hal tersebut yang menimbulkan adanya rasa kurang mensejahterakan keadilan hak karyawan sesuai dengan Alzhrani (2020) dan adanya rasa ketidakpuasan dalam kompensasi yang terima sejalan dengan Mohamed (2019).

2. Kerja Seadanya, Imbalan Tak Seberapa (Motivasi Pekerja Outsourcing)

Hasibuan (2017) mengartikan motivasi sebagai dorongan atau daya penggerak kepada bawahan atau pengikut yang diharapkan setiap individu karyawan bersedia bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan outsourcing adalah bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan merupakan definisi outsourcing dari Jehani (2008:1).

Motivasi kerja adalah semangat kerja pada karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang diungkapkan oleh George and Jones (2008). Hal tersebut berhubungan positif dengan niat perilaku Sesuai yang diungkapkan oleh Mitchel et al. (2020). Pada Penelitian ini motivasi karyawan menjadi Pekerja perusahaan Outsourcing di PT Pesonna bahwa adanya 2 Motivasi yang mempengaruhi karyawan sebagai Pekerja Outsourcing yakni: Adanya keinginan dalam mencari pekerjaan untuk mencukupi hidup dan adanya keinginan karyawan dalam mencapai potensi diri dengan cara mengikuti Pendidikan satpam yang mana dianggap sebagai motivasi intrinsik. Sedangkan untuk Motivasi ekstrinsik bahwa adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji dan lowongan pekerjaan yang disediakan.

Kebutuhan mendasar pada manusia adalah kebutuhan Fisiologis (Physiological needs) yang mana seseorang atau karyawan membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya Seperti yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbin and Judge (2008).

Terdapat cara memotivasi diri dalam bekerja di perusahaan outsourcing yakni untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dekat dengan keluarga. Serupa dengan yang diungkapkan Mitchel et al. (2020)

“.... saya berawal karena butuh uang untuk biaya hidup sehari-hari akan tetapi untuk saat ini saya merasa nyaman bekerja disini karena dekat dengan rumah dan bisa Bersama orang tua” (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Tidak memiliki pekerjaan dan membutuhkan dana, maka adanya niat karyawan dalam mencari pekerjaan, sama halnya dengan yang diungkapkan Mitchel et al. (2020)

“Saat itu, saya sedang menganggur dan kebetulan saya mendapatkan informasi sedang ada lowongan pekerjaan, saya mencoba mendaftar dan alhamdulillah diterima.” (Saprol, Satpam belum menikah, Pegadaian Sleman, pukul 16.00 WIB 21 Juni 2021,).

Dorongan diri dalam mencapai kecakapan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Hal tersebut merupakan salah satu tingkat kebutuhan yang paling tinggi yakni kebutuhan aktualisasi diri (Needs for self actualization) yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbin and Judge (2008). Dalam mewujudkan kebutuhan dalam pencapaian potensi diri, adanya penggunaan Sertifikat sekolah satpam agar dapat bekerja.

“Bermula dari sekolah satpam dan lulus mendapatkan sertifikat sekolah satpam, kemudian mencoba mendaftar beberapa lowongan pekerjaan menggunakan sertifikat tersebut, alhamdulillah diterima diperusahaan ini dan bekerja sampai saat ini. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Herzberg dalam Handoko (2012) menyebutkan ada 2 yang mempengaruhi kondisi pekerjaan yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Adanya penyedia Jasa yang menyediakan pekerjaan bagi calon karyawan dan menyalurkannya kepada perusahaan yang terkait merupakan faktor ekstrinsik dalam menumbuhkan motivasi karyawan. Mitchel et al. (2020) juga menyebutkan adanya motivasi ekstrinsik.

“Jadi vendor yang menaungi untuk sekolah satpam merupakan vendor yang sudah bekerjasama dengan pegadaian, saat Pendidikan satpam sudah selesai dan sudah memiliki sertifikat pendidikan satpam langsung ditawarkan pekerjaan untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan di pegadaian” (Bowo, Satpam belum menikah, Pegadaian Kentungan, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB).

Selain itu Perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah menurut daerah setempat.

“Jika kompensasi itu berupa hak gaji perusahaan kami sudah kita setarakan berdasarkan regulasi pemerintah menurut daerah masing masing, jika kompensasi itu berupa penghargaan dan fasilitas tentunya kami punya standart sendiri dalam memberikan kompensasi.” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Motivasi adalah kesediaan individu untuk memberikan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi diungkapkan Newstrom dalam Juliansyah (2013:227). Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Pada penelitian ini, dalam pemberian kompensasi berbanding lurus dengan peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja. Di mana kompensasi diberikan agar dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu karyawan akan memperoleh keadilan, jaminan untuk mencukupi

kebutuhan hidupnya. Perusahaan juga akan memperoleh manfaat yaitu munculnya karyawan yang bermutu, pengendalian biaya dan mematuhi peraturan yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan mutu kerjanya sejalan dengan yang diungkapkan Demir (2020).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Rini Astuti dan Suhendri (2019). Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Juliansyah (2013: 280) juga menyatakan bila motivasi kerja seorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia.

3. Asal Bisa Bekerja, Gaji Dipikir Berikutnya (Persepsi terhadap kompensasi pekerja Outsourcing)

Persepsi kompensasi merupakan persepsi atau sudut pandang pegawai terhadap sistem kompensasi organisasi yang pengukurannya melalui penilaian terhadap gaji pokok, penilaian terhadap tunjangan, penilaian terhadap jaminan, penilaian terhadap promosi dan penilaian terhadap fasilitas. (Luthans:2006)

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dari hasil pekerjaannya sendiri diungkapkan oleh Dessler (2015). Kompensasi memiliki peranan penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan serupa dengan yang diungkapkan oleh Rini

Astuti dan Indah Sari (2018). Pada penelitian ini PT Pesonna Optima Jasa memberikan Kompensasi berupa Gaji pokok, Uang Lembur, Jaminan Sosial meliputi BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan dan BPJS Hari Tua/ Pensiun dan Seragam, Hak Cuti serta Pelatihan secara berkala. Berikut bagan kompensasi yang diberikan PT. Pesonna Optima Jasa.

PT Pesonna Optima Jasa memberikan kompensasi pembayaran secara langsung dalam bentuk gaji pokok. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Prof Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014) bahwa adanya kompensasi langsung adalah yang berhubungan dengan gaji. Pada penelitian ini, Bapak Rosid mengungkapkan bahwa:

“kompensasi yang kami terima ada beberapa seperti gaji pokok, THR, Uang lembur, Uang seragam dan ada BPJS baik ketenagakerjaan, kesehatan dan Pensiunan serta uang pelatihan palingan. Untuk pembayaran gaji pokok akan dibayarkan pada akhir bulan.....” (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Hal serupa berbanding lurus dengan informasi yang di berikan oleh Bapak Dwiki sebagai perwakilan dari perusahaan. Serupa dengan yang diungkapkan Prof Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014).

“Kompensasi yang diberikan diperusahaan kami hampir sama dengan perusahaan lain, meliputi gaji pokok, fasilitas kerja, serta kami siapkan fasikitas extra” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Akan tetapi berbanding terbalik dengan yang dirasakan karyawan. Di mana kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang

diberikan. Beban kerja yang tinggi akan mengurangi kinerja karyawan serupa dengan yang diungkapkan Jeky K R Rolos, et. all (2018).

“Kalo gaji dibandingkan dengan beban kerja saya rasa tidak sesuai, karena kita bagian keamanan, kita mempunyai tanggung jawab untuk menjaga keamanan kantor. saya merasa jadi satpam itu tanggung jawabnya besar, soalnya kan kita jaga aset-aset kantor terkadang ada barang-barang jaminan yang di tinggal di kantor outlet seperti barang elektronik kan ditinggal di kantor. Nah, saya bertanggung jawab atas barang-barang yang disimpan itu. kalo ada apa-apa misalkan hilang atau apa itu kan tanggung jawab dari satpam.” (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Pesonna Optima Jasa selain gaji pokok adanya pendapatan tambahan yakni uang lembur dan tunjangan. Adanya pemberian kompensasi non-finansial kepada karyawan berupa jaminan kesehatan Serupa dengan yang diungkapkan Yamoah, (2015).

“kompensasi yang diterima ada gaji pokok, bonus lembur, BPJS, sama uang seragam. Saya yang ditugaskan di outlet, akan mendapatkan uang lembur jika ada permintaan untuk membantu penjagaan di cabang, namun hal seperti itu tidak selalu ada. (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, , 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terdiri dari beberapa macam, seperti gaji pokok, fasilitas kerja, serta adanya fasilitas-fasilitas tambahan lainnya yang disediakan oleh perusahaan. Dessler (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Di mana Martoyo (2008) menyampaikan bahwa sistem pemberian kompensasi berfungsi sebagai alokasi yang menggunakan sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan secara langsung dapat membantu stabilitas

organisasi dan secara tidak langsung ikut andil mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Namun Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Hubungan beban kerja yang meningkat berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Pesonna Optima Jasa memberikan kompensasi sesuai dengan regulasi pemerintah dan standar perusahaan, namun kebutuhan dan kepentingan tiap individu karyawan berbeda. Karyawan telah mendapatkan hak sesuai dengan regulasi pemerintah dan jam kerja yang dijalankan sehingga PT Pesonna Optima Jasa menganggap hal ini telah sesuai. Sedangkan karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan karyawan atas besaran gaji yang akan mempengaruhi motivasi bekerja, dan kinerja karyawan dalam bekerja serta tanggungjawab akan pekerjaannya. Serupa dengan yang diungkapkan oleh Jeky K R Rolos, et. all (2018), Rini Astuti dan Indah Sari (2018).

4. Terpenting Adalah Bekerja, Meski Bertaruh Nyawa (Faktor Pekerja Bertahan Menjadi Karyawan Outsourcing)

Menurut Herzberg dalam Handoko (2012) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Faktor utama dalam mendorong motivasi pada diri satuan pekerja keamanan outsourcing adalah Kebutuhan sosial (*Social Needs*) sesuai yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbins and Judge (2008). Pada penelitian ini menunjukkan adanya beberapa faktor untuk bertahan menjadi karyawan outsourcing diantaranya adalah Yang pertama untuk mencukupi kebutuhan keluarga, yang kedua faktor kenyamanan dan iklim lingkungan bekerja yang kondusif dan yang ketiga tidak ada pilihan tempat kerja yang lain.

Penemuan pada penelitian ini menyatakan bahwa adanya ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi dapat mempengaruhi memotivasi kerja, sejalan dengan yang diungkapkan oleh Demir (2020). Namun adanya kebutuhan untuk mencukupi keperluan keluarga adalah bentuk rasa kasih sayang seperti yang tertera pada teori Maslow yakni tentang Kebutuhan social.

“Menurut saya dengan gaji sebesar itu susah untuk memotivasi kinerja, karena jika dilihat dari bentuk tanggung jawab dan upahnya tidak sebanding. Namun kembali lagi ke individunya, Jika saat ini saya sudah memiliki anak dan istri, maka saya bertanggung jawab untuk menafkahi mereka. Hal tersebut yang memotivasi saya dalam bekerja. Apalagi jaman sekarang untuk mencari pekerjaan tidak mudah, jadi saya bersyukur masih diberikan pekerjaan. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Dalam mencukupi kebutuhan dasar dalam hidup dalam teori Maslow (2008) yakni kebutuhan Fisiologis. Pada penelitian ini ditemukan adanya faktor tidak adanya pilihan lain dalam tempat bekerja. Secara mendasar masih membutuhkan kompensasi sebagai sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidup sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan atas kompensasi yang telah diberikan agar tetap dapat melangsungkan hidup dan hal tersebut mempengaruhi dalam kinerja dan memotivasi diri untuk bekerja. Serupa dengan yang diungkapkan oleh Demir (2020).

“Menurut saya gaji yang diberikan dengan besaran 1.800.000 saya berfikir bukan untuk memotivasi kerja tetapi untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karena saya sudah memiliki anak dan istri yang harus dinafkahi. Sehingga mau tidak mau harus legowo dan menjalankan semaksimal mungkin. (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

Cushway and Lodge (2005) Menyebutkan bahwa adanya faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja yakni kenyamanan tempat kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan. Dimana hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi kerja karyawan, serupa dengan yang diungkapkan oleh Mitchel et al. (2020).

“antara bisa dan tidak untuk memotivasi karena dengan kompensasi yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga bagi yang sudah memiliki anak akan tetapi disatu sisi lain ada rasa nyaman dengan lingkungan bekerja disini. Jadi walaupun kompensasi yang diterima tidak sebanding, tetap pasrah saja dengan pekerjaan ini” (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

PT. Pesonna Optima Jasa telah memberikan kompensasi yang sudah diatur sesuai dengan regulasi pemerintah bahwa kompensasi yang diterima oleh pekerja outsourcing sebesar Upah Minimum Regional (UMR), Hal tersebut menimbulkan pekerja satuan keamanan memiliki beberapa faktor untuk bertahan menjadi karyawan Outsourcing. Dalam teori Maslow (2008) menyebutkan bahwa adanya kebutuhan manusia diantaranya Kebutuhan sosial dan kebutuhan Fisiologis sebagai kebutuhan mendasar pada manusia. Pada Penelitian ini ditemukan bahwa adanya rasa untuk mencukupi kebutuhan keluarga dan tidak ada tempat kerja yang lain dalam mencukupi kebutuhan. Kedua hal tersebut menjadi alasan utama yang timbul dari dalam diri karyawan yang seringkali disebut dengan motivasi intrinsik yang mana adanya dorongan untuk bertahan menjadi karyawan outsourcing walaupun dalam penerimaan pendapatan adanya rasa ketidakpuasan yang mempengaruhi dalam kinerja (Gede Sri Darma, et. all (2019), Rini Astuti dan Indah Sari (2018), Rini Astuti dan Suhendri (2019). Serta adanya Iklim lingkungan yang mendukung untuk bekerja, Sehingga karyawan outsourcing merasa lebih bisa dihargai dan tetap bertahan bekerja sebagai karyawan outsourcing walaupun pendapatan tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan dianggap sebagai motivasi ekstrinsik. Temuan pada penelitian ini sesuai dengan teori Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang

didukung dengan penemuan dari Mitchel et al. (2020) dan Demir (2020).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh beberapa kesimpulan:

1. Pada karyawan satpam yang telah di wawancarai, bahwa kesejahteraan karyawan memiliki peranan penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan di mana diharapkan dapat menjadi motivasi agar lebih baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya pekerjaannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa Gaji pokok, Uang Lembur, Jaminan Sosial meliputi BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan dan BPJS Hari Tua/ Pensiun dan Seragam, Hak Cuti serta Pelatihan secara berkala. Hal tersebut diharapkan dapat menjadikan motivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan memperoleh jaminan dalam pemanfaatan dan pemeliharaan Kesehatan dan perlindungan dalam pemenuhan kebutuhan dasar Kesehatan. Namun hal yang terjadi bahwa adanya beban kerja yang tidak sebanding dengan pendapatan yang tidak sesuai, dan tidak ada transparansi perusahaan dalam pemotongan jaminan Kesehatan tersebut dikarenakan karyawan tidak mendapatkan slip gaji setiap penerimaan kesejahteraan yang diberikan. Atas persepsi karyawan terhadap tunjangan yang diberikan oleh perusahaan

mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan, kerja karyawan yang monoton dan tidak ada peningkatan kerja

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, bahwa adanya kebutuhan yang paling mendasar yakni kebutuhan fisiologis. Seseorang atau karyawan membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya sebagai kebutuhan Fisiologisnya seperti makan, minum dan kebutuhan Fisik agar dapat menjalani kehidupannya. terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Dalam penelitian ini motivasi intrinsik yakni berasal dari diri karyawan itu sendiri untuk mewujudkan keinginannya yakni dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara mencari pekerjaan dan mendapatkan gaji, sedangkan untuk motivasi ekstrinsik yakni adanya penyedia jasa atau perusahaan yang memberikan kompensasi berupa gaji yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah menurut daerah setempat.
3. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi karyawan outsourcing yakni adanya pengaruh besaran pemberian kompensasi atau imbalan kepada pekerja outsourcing terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dimana kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, uang

lemburan, BPJS, serta pelatihan pelatihan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan karyawan atas besaran gaji yang akan mempengaruhi motivasi bekerja, dan kinerja karyawan dalam bekerja serta tanggungjawab akan pekerjaannya.

4. Beberapa alasan karyawan dalam bertahan menjadi karyawan outsourcing. Yang pertama Kebutuhan keluarga dikarenakan kompensasi yang diberikan dirasa karyawan tidak dapat untuk memotivasi kerja maka kebutuhan untuk mencukupi keluarga dijadikan alasan utama dalam memotivasi diri. Yang Kedua, Kenyamanan Tempat Bekerja yang mana faktor kenyamanan dan iklim lingkungan bekerja yang baik dapat dijadikan motivasi karyawan dalam bekerja selain terdapat rasa bangga terhadap lingkungan pekerjaan. Alasan yang ditemukan ketiga Memiliki rasa Berbesar hati dikarenakan masih membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjaga keberlangsungan hidup. Selain itu juga karna tidak ada pilihan tempat kerja yang lain.

5.2. Saran

Persepsi adalah sebuah tanggapan ataupun pemikiran terhadap lingkungan sekitar atau hal yang dialami. Sedangkan Kompensasi merupakan hal yang vital dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu kebijakan pemberian kompensasi perlu dilakukan pemebanahan secara maksimal agar dapat memberikan dorongan kepada

karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Adapun saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Bagi objek penelitian, perlu adanya kesadaran untuk mempertimbangkan besaran kompensasi yang diberikan dan mendengarkan aspirasi dari karyawan terkait dengan beban kerja. Hal ini dikarenakan adanya rasa kurang puas atas pemberian kompensasi yang ada di karyawan, hal ini akan berimbas kepada kinerjanya. Perusahaan diharapkan dapat mengkaji ulang dalam pemberian kompensasi kepada karyawan sehingga dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan objek yang lebih luas. Bisa berfokus pada lebih dari satu objek penelitian, misalnya membandingkan dengan satpam yang ditempatkan di perusahaan lain.

3. Bagi Pembaca

Berdasarkan penelitian ini diharapkan pembaca dapat memberi saran dan menjadi bahan untuk melakukan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana kompensasi dapat diberikan dengan bervariasi, dan sesuai dengan visi misi organisasi dan mencapai tujuan Sumber Daya Manusia dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ika. (2010). Faktor-Faktor Motivasi yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Manunggal Kresitama. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Guna Dharma. Jakarta
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- As'ad, Moh. (2013). Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty,
- Atyeh Mohammed Alzhrani (2020). *Outsourcing Human Resource Functions and their Impact on Organizational Performance*. Global Journal of Management And Business Research, [S.l.], feb. 2020. ISSN 2249-4588
- Bhushan U, Gujarathi R, Kaur J, et al. (2018) *Analysis of human resource outsourcing with regards to competitiveness of organizations*. Open Access J Sci. 2018;2(4):265-272
- Creswell, J. W. (2014). Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
- Cushway, Barry dan Derek Lodge. (2005). *Organizational Behaviour and Design*. (Terjemahan). Jakarta: Elex Media Komputindo
- Das Kishore Kumar dan Prajna Mohapatra. (2014). *Compensation Management Practices in Software Industry: A Case Study*. Indian Joutnals.com. ISSN: 2231-0649. Online ISSN: 2231-0657

Demir, S. (2020). *The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. Eurasian Journal of Educational Research*, 85(2020), 205-224.

Dessler, Gary. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Fahrudin, A. (2014). *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.

Flippo, Edwin B., (2006). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta

Fred, Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi ke Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta

Gede Sri Darma, Katon Wicaksono, I Gede Sanica, Agus Putu Abiyasa. (2019). *Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*: ISSN 2356-3966

George dan Jones, (2008), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall.

Gibson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.

Greaver, M. F. (1999). *Strategis Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiative*.

- Gottardello, Debora and Mireia Valverde. (2018). *Human resource management outsourcing in Spanish firms: Evolution over time and implication for devolution*, Intangible Capital Vol 14, No 1
- Gouzali Saydam. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF
- Hasibuan, Malayu S.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husni, Lalu, (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan – Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Pers
- Jehani, Libertus. (2008), *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Praninta Offse
- Jeky K. R. Rolos, Sofia A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN : 2338 -9605 Vol. 6 No. 4
- Martoyo Susilo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. BPF. Yogyakarta.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat

- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mitchell, Robert & Schuster, Lisa & Jin, Hyun Seung. (2020). "*Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun?*," *Journal of Business Research*, Elsevier, vol. 106(C), pages 323-330.
- Mohamed, Walid, (2019). "*Employees' Outsourcing Perceptions and Satisfaction: The Case of Libya Oil Company*," *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA), vol. 0(3), pages 84-95
- Moleong, L.J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Revisi Ed). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux, (2015). *Human Resource Management*, Pearson Education International
- Nawawi, H. Hadari, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panjojo, Heijrahman, Ranu dan Suad, Husnan. (2005). *Manajemen Personalia*, BPFE. Yogyakarta.

- Raeissi, Pouran & Sokhanvar, Mobin & Kakemam, Edris. (2018). *Outsourcing in Iranian hospitals: Findings from a qualitative study*. The International Journal of Health Planning and Management. 33.
- Rivai, Veithzal Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, payaman. (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta LPFE UI
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, Chandra (2004). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. PT. Elex. Media Komputindo. Jakarta
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam manajemen* Jakarta, Rineka Cipta
- Yin, Robert K. (2013). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Pedoman Wawancara

A. Daftar pertanyaan untuk karyawan

1. Bagaimana mendapat info lowongan di PT. POJ?
2. Apa alasan bekerja disini?
3. Apakah anda mengetahui jenis kompensasi apa saja yang diberikan?
4. Berapa besaran kompensasi yang diterima?
5. Apa saja komponen kompensasi yang diberikan?
6. Bagaimana kompensasi diterima?
7. Apakah kompensasi anda sesuai dengan beban kerja anda?
8. Apakah anda mendapatkan kompensasi yang bentuknya selain finansial?
9. Apakah kompensasi di rasakan adil?
10. Apakah kompensasi diberikan sesuai dengan harapan anda?
11. Apakah kompensasi yang diberikan dirasakan dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih baik?
12. Apakah kompensasi yang anda terima sama dengan rekan kerja anda?
13. Apakah kompensasi anda dapat memenuhi kebutuhan saat ini?
14. Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan cukup bersaing dengan perusahaan lain?
15. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan?

16. Apakah anda mendapatkan informasi mengenai kebijakan kompensasi di PT. POJ? Atau kebijakan kompensasi di komunikasikan kepada karyawan?
17. Bagaimana pelatihan diberikan?
18. Bagaimana terkait dengan reward pendidikan?
19. Bagaimana kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. POJ? Terkait BPJS kesehatan, ketenaga kerjaan,dll?
20. Sebelum anda bekerja di PT. POJ, bagaimana pandangan anda terhadap Pegadaian dan karyawan PT. POJ?
21. Bagaimana harapan anda terhadap kebijakan kompensasi di PT. POJ?
22. Apakah anda berharap ada peningkatan kompensasi tetapi dengan resiko beban kerja yang lebih?

B. Daftar pertanyaan untuk Perusahaan: Manajemen Kompensasi

1. Bagaimana Perusahaan Outsorching Pesonna Optima Jasa dalam penerapan manajemen kompensasi? Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang?
2. Apa orientasi pada penerapan kompensasi tersebut?
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan manajemen kompensasi di POJ?
4. Bagaimana dasar perumusan strategi manajemen kompensasi?
5. Bagaimana peran perusahaan dalam menerapkan kompensasi dalam mencapai tujuan organisasi?
6. Bagaimana POJ menentukan standar minimum kompensasi?
7. Apakah faktor hukum, serikat pekerja, kebijakan, dan keadilan menjadi penentu dalam menetapkan kebijakan kompensasi? Bagaimana menanggapi?
8. Apakah terdapat kenaikan kompensasi pada setiap tahunnya?

9. Apakah kekuatan finansial organisasi menjadi faktor penentu dalam memberikan kompensasi?
10. Apakah kompensasi dapat memotivasi kinerja karyawan?

C. Daftar pertanyaan untuk Perusahaan: Implementasi Manajemen Kompensasi

1. Bagaimana implementasi strategi manajemen kompensasi tersebut?
2. Bagaimana pedoman pemberian kompensasi?
3. Ada berapa banyak kompensasi yang diberikan?
4. Apa landasan pemberian kompensasi?
5. Apakah terdapat perbedaan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan?
6. Apakah penilaian kinerja karyawan mempengaruhi nilai kompensasi karyawan?
7. Apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawan?
8. Bagaimana POJ menentukan beban kerja karyawan dengan kompensasi yang diberikan?
9. Apakah kinerja yang lebih baik akan benar-benar menghasilkan kompensasi yang lebih banyak?
10. Apakah kompensasi sudah sesuai dengan peraturan pemerintah?
11. Bagaimana sistem pembayaran kompensasi yang dilakukan POJ saat ini?
12. Bagaimana cara mengukur tolak ukur keberhasilan manajemen kompensasi?
13. Apakah terdapat metode kenaikan gaji yang konsisten?
14. Bagaimana peninjauan gaji dilaksanakan?
15. Apakah POJ memberikan kompensasi tunjangan kepada karyawan yang pensiun?
16. Seberapa baikkah manajemen kompensasi dijalankan?

LAMPIRAN B

Hasil Transkrip Wawancara Kepada Karyawan

Name: Satpam Saprol, belum menikah, Penugasan di Pegadaian Sleman

Waktu: 21 Juni 2021 Pukul 16.00 WIB

1. Bagaimana mendapat info lowongan di PT. POJ?

Lowongan kerja di dapat dari temen, kebetulan saya lulusan SMA dan ada loker Satpam minim SMK/SMA, ya saya nyoba daftar, Satpam kan juga harus pendidikan satpam biar dapat pin Garda, nah, sekolah itu aku pake biaya sendiri. Alhamdulillahnya diterima kerja disini, saya sudah kerja selama 3 th, ikut 2x pergantian vendor (JTS & POJ)

2. Apa alasan bekerja disini? Suka dukanya bagaimana?

Karena pas ada lowongan dan nganggur aja, ya mudahnya butuh pekerjaan

Suka dukanya jadi satpam, sukanya itu kalo lagi masuk pagi trus kantor ramai, tapi kalo pas masuk malam mati listrik, hujan, sendirian, dan gaji. Soalnya UMR hahaha

3. Apakah anda mengetahui jenis kompensasi apa saja yang diberikan?

Kompensasi yang kliatan dikasih POJ itu seragam, BPJS, lembur, kalo insentive nggak tau soale disini kan nggak ada slip gajinya, jadi kita tuh nggak tau gaji pokoknya brapa, potongan BPJS brapa, tunjangan hari tua brapa, Cuma dapet kartu BPJS tok, ada BPJS pensiun, kesehatan tenaga kerja.

Lembur otomatis ada, jadi sistem lembur di satpam yang harusnya kita kerja 8 jam tapi kita kerja 12 jam dan itu setiap bulan. Bahkan uang lembur dan pergantian jam kerja aja kita nggak tau karna kan kita nggak ada slip gajinya, kayak e kalo mau masuk malam atau siang uang shifting nya sama Cuma kalo uang lemburnya yang beda dan nominal uang lembur masuk malam atau lembur di hari libur, kita nggak tau, karna ya itu tadi nggak ada slip gaji nya

4. Berapa besaran kompensasi yang diterima?

Hahahaha, ya tau nya Cuma uang yang di dapet doank kisaran 2.160.000, kecuali ada libur nasional jadi kalo kerja di cabang kan sistem kerjanya 12jam nah kalo Cuma kerja 8 jam kalo nggak salah 120.000 @1 shift, kurang lebihnya sih segitu.

5. Apa saja komponen kompensasi yang diberikan?

Kompensasi yang kliatan itu gaji pokok, seragam, BPJS, lembur, tapi kalo potongan yang lainnya kan nggak tau soalnya nggak ada slip gaji

6. Bagaimana kompensasi diterima?

Yaaa... hahahahaha. Ya mungkin kalo kita dikasih slip gaji, kita bisa menghitung lah misalnya lembur 4 jam brapa, trus dihitungnya @ 2jam atau lebih dari 2 jam brapa misal kelewatan lembur dapetnya brapa, itu kan beda beda. Kalo dibilang gajinya cukup atau enggak ya untuk saya sendiri cukup, karena kan kita kerja di cabang, beda kalo penempatan nya di UPC, kalo yang di UPC kan gajinya Cuma UMR + 50.000 kalo dicabang kan gaji UMR Cuma ada tambahan lembur otomatis tadi kan makanya kita yang di cabang bisa menerima diatas 2.000.000, kalo yang UPC daerah Sleman ya nrimanya sekitar 1,6 -1,7 lah.

7. Apakah kompensasi anda sesuai dengan beban kerja anda?

Sebenarnya enggak Cuma kan kembali lagi dari awal kerja kan sudah tau gajinya berapa pas tanda tangan kontrak.

8. Apakah anda mendapatkan kompensasi yang bentuknya selain finansial?

Ya seragam, itu kayaknya dipotong setiap bulan sama ada BPJS TK, Kesehatan sama Pensiun kalo nggak salah, dapetnya 3 kartu kok

9. Apakah kompensasi di rasakan adil?

Kalo bab Adil nggaknya Ya adil nggak adil sih, sebenarnya cukup Cuma mepet, mungkin kalo ditambahi uang makan, dan uang seragam mungkin akan sejahtera, mungkin bisa di kasih uang makan sehari sekali gitu hehehe

10. Apakah kompensasi diberikan sesuai dengan harapan anda?

Pertama kali nerima gaji segitu dan penempatan di cabang ya alhamdulillah, soalnya saya awalan nggak pernah shift 12 jam sih, Cuma ya alhamdulillah karna kan saya masih sendiri juga

11. Apakah kompensasi yang diberikan dirasakan dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih baik?

Kalo pribadi saya, kalo kerja itu ya tanggung jawab nya. kalo gaji kan kita udah tau dari awal ya kita tanda tangan kontrak, mau gaji dari awal segitu ya yaudah, saya lakukan semaksimal mungkin lah dan sebisaku kan

12. Apakah kompensasi yang anda terima sama dengan rekan kerja anda?

Kalo gaji yang diterima penempatan cabang sama, mau cabang se-Sleman pun sama kecuali kalo Komandan Regu dan yang penempatan di UPC, termasuk lembur juga sama. Komandan regu itu beda karna ada tunjangan jabatannya. Jadi klo di UPC kan Cuma sesuai jam kerja 8jam kerja sesuai dengan aturan pemerintah toh 45 jam @minggu, kalo di UPC ya hari libur kan ikut libur, kalo di cabang kan enggak, kadang hari minggu ya masuk gantian jaga, gitu lah

13. Apakah kompensasi anda dapat memenuhi kebutuhan saat ini?

Untuk sementara ini ya cukup, Cuma karna saya punya kebiasaan baru njuk sekarang kurang. Kalo dibilang Sebenarnya ya kurang, nek tadi saya bilang adil ya karna kita dari awal sudah menerimanya banyak toh, jadi gaya hidup kan juga pastinya berubah. Kan semua gaji pastinya tergantung dengan gaya hidup. Cukup orane kan karna gaya hidupnya. iya kan

Ya gini mba, Saya 2 bersaudara dan untuk orang tua ya ngasih semampunya, bapak ibu masih ada dan dirumah jualan kayak warung kecil gtu, tadi kan saya bilang ngerasa kurang, untuk menopang kekurangannya itu ya terkadang nyari-nyari tambahan, tapi sementara untuk saat ini ya belum ada sampingan,

Gaji segitu bagiku kurang ya mba, karna kan angsuranku ya banyak kayak kreasi dll, Cuma ya tak cukup cukupke dan nggak bisa nabung, kalo masalah nabung ya kayaknya susah kok mba dengan gaji segitu. Soalnya saya dibilang tulang punggung ya bukan, Cuma banyak membantu keuangan keluarga selain itu ya punya angsuran macem-macem tow

14. Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan cukup bersaing dengan perusahaan lain?

Tau sih, kalo untuk gaji satpamnya kalah jauh kalo di bandingkan dengan BNI BRI yang ada di sekitar kitar sini lah, misal kalo yang di cabang situ lah mereka bisa berkisaran 3.000.000 dapet kayaknya padahal ya outsourcing juga

15. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan?

Dapet sih pelatihan, jadi pelatihannya namanya Binsik dilakukan sebulan 1x

16. Apakah anda mendapatkan informasi mengenai kebijakan kompensasi di PT. POJ? Atau kebijakan kompensasi di komunikasikan kepada karyawan?

Selama ini untuk segala kompensasi yang dikasih dari kantor kan lewatnya NdanRu (komandan Regu), kalo disini biasanya informasi apapun diinformasikan dari Ndanru, Cuma kalo masalah kompensasi ya nggak ada info apa-apa. Kita taunya dapat gaji segitu aja,

17. Bagaimana pelatihan diberikan?

Kalo pelatihan sih ada sebulan 1x binsik, pelatihannya ya kayak senam jasmani, bela diri polri, PBB dll dan itu dilakukan selama 2-3 jam, kalo dulu binsik setiap pertemuan dikasih 25.000 tapi nek sekarang nggak jelas gimananya hahaha. Soalnya udah beberapa bulan tidak menerima uang binsik sekitar 6 bulanan dengan alasan dari POJ tidak keluar uangnya. Intinya sudah 6 bulan nggak nrima uang binsik tadi. Jadi kalo dulu uang binsik itu didapat dari kantor (Cabang Masing-masing) tapi untuk belakangan ini uang diterima dari POJ hanya informasi yang didapat dari POJ uangnya belum keluar dan sekitar 6 bulanan lah, Kalo koordinasi kayak gitu kan tergantung NdanRu nya, intinya kalo disuruh binsik ya binsik mau di bayar atau enggak, yaudah pada berangkat karna kan kewajiban to. Pokoke di gawe seneng wae mba

18. Bagaimana terkait dengan reward pendidikan?

Reward pendidikan sementara ini belum ada,

19. Bagaimana kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. POJ? Terkait BPJS kesehatan, ketenaga kerjaan, dll?

BPJS itu ya diberikan, 3 kartu pokoknya buat kesehatan, pensiunan dan tenaga kerja kalo nggak salah, kita memang dikasih tapi ya kita nggak tau potongan-potongannya berapa karna kan emang nggak ada slip gaji

20. Sebelum anda bekerja di PT. POJ, bagaimana pandangan anda terhadap Pegadaian dan karyawan PT. POJ?

Awal-awalnya ngrasa bangga (practice) lah karna kerja di pegadaian, karna kan misal ditanya orang “satpam mana mas?” njawab satpam Pegadaian, BRI. Jadi kan ada rasa bangga, kalo dibandingkan dengan satpam pabrik, jadi kalo hidup di desa kerja di pegadaian kan dianggapnya sudah pegawai tetap “wah pegawai pegadaian, wis pegawai tetap” nyatanya satpam padahal kan outsourcing hahaha. Kalo pandanganku ngliat karyawan yang ada di dalam ya, wajar aja gaji besar kan tanggung jawab juga besar, karna menurutku kemampuanku di tempat ini ya diterima yang sepadan lah

21. Bagaimana harapan anda terhadap kebijakan kompensasi di PT. POJ?

Harapanku sih ada tambahan uang makan dan uang transport, kalo kayak uang seragam kita kan nggak tau dipotong brapa karna disini kita nggak dapat slip gaji jadi ada potongan apa aja juga nggak tau. Kompensasi bisa di bilang dapat apa aja ya sebenar kita nggak tau, yang terlihat ya seragam, BPJS, Gaji tiap bulan, lembur ya Cuma itu. Ya harapannya ada slip gaji biar jelas potongan-potongannya, mungkin adanya pengangkatan karyawan.

Harapanku mengenai gaji ya kalo bisa naik ya alhamdulillah, siapa tau bisa nyampe 3.000.000 kayak di BRI hahaha, tapi kalo menurutku masalah gaji itu, misalkan walaupun gaji Cuma 2.000.000 pasti juga bisa menghidupinya Cuma ya bagaimana gaya hidupnya masing-masing aja, ya diri kita yang mengatur tow, misalkan gaji segitu mesti kan ya ngurangi dolan, ngurangi pinjaman, ngurangi buat jajan dll lah disesuaikan aja dengan gaji yang ada. Ya pokoke dicukup cukupke mba hahaha

22. Apakah anda berharap ada peningkatan kompensasi tetapi dengan resiko beban kerja yang lebih?

Jadi kalo dulu banyak satpam yang diangkat jadi pegawai kayak kasir gtu, Cuma di POJ belum ada. kalo di pegadaian nggak ada pegawai tetap sebagai satpam karna dari dulu ganti-ganti vendor, kalo dulu pernah ada Cuma sekarang ya enggak.



Name : Satpam Budi, Sudah Menikah, Pegadaian Outlet Ngalik

Waktu : 27 Juli 2021 Pukul 18.00 WIB

1. Bagaimana mendapat info lowongan di PT. POJ?

dapat informasi lowongan pekerjaan ini dari mas sepupu saya, kebetulan pekerjaannya juga security tapi di security besi. Jadi awalnya itu nanyanya saudara trus nyoba ndaftar, lha sebelum masuk security itu kan sekolah dulu selama 21 hari dengan biaya sendiri. disana nanti dilatih fisik terori kemampuan bela diri, mborgol dll. kalo aku dulu masuk sini pake ijazah SMA & pendidikan security 3juta lho biar mendapatkan level garda pratama, itu dari uang pribadi

2. Apa alasan bekerja disini?

Jadi aku kerja di sini itu sudah 3 tahun pertamanya di bantul, trus 2 tahun di ngalik pake vendornya ya perusahaan ini doank. Awalnya butuh duit, tapi kalo kesini –kesini aku lebih nyaman aja tinggal dijogja sama karna kan orang tua juga tinggal di jogja, jadi ya alhamdulillah aj dapat pekerjaan di jogja juga

3. Apakah anda mengetahui jenis kompensasi apa saja yang diberikan?

kalo kompensasi yang diterima apa aja yang diterima ya kita nggak mengetahui secara rinci, soalnya kan nggak ada slip gajinya, jadi kita ya nggak paham gaji pokoknya berapa, potongannya apa aja. yang kita tau ya kita cuma dapat sekitar 1.800.000 sekian. Setauku sih mba kompensasi yang ada/ yang kita dapat itu gaji pokok, bonus lembur, BPJS, sama uang seragam itu ada Cuma nggak tau rinciannya

4. Berapa besaran kompensasi yang diterima?

kalo disini nggak ada slip gajinya, jadi kita tau kalo udah bayaran ya lewat m-banking aj yang kita dapat di outlet sekitar 1.800.000 sekian lah nominal tepatnya lupa aku.

dan kalo gaji yang diterima satpam outlet itu beda mba sama gaji yang di dapat sama security cabang, karna kan cabang kerjanya 24jam jadi pasti beda di uang lemburan kalo nggak salah sih selisih 400.000. kayaknya kalo gaji security cabang itu sekitar 2.000.000 lebih kok

5. Apa saja komponen kompensasi yang diberikan?

kompensasi nya itu gaji pokok, bonus lembur, BPJS, sama uang seragam. Kebetulan aku di outlet tow, jadi uang lemburnya ya kalo ada perbantuan buat jaga di cabang, biasanya nanti akan diminta tolong sama security cabang aja buat perbantuan jaga. ya lembur gitu kui nggak mesti sih mba. kalo nggak ada lembur ya cuma dapat gapok aja.

6. Bagaimana kompensasi diterima?

kompensasi diterimanya ya ditransfer pake rek BRI itu yang gaji pokoknya + lembur-lembur tapi ya kalo ada lembur. kalo enggak ya cuma gaji pokok itu

kalo uang seragam kan setahun sekali itu aja kadang nggak jelas dikasihnya udah dalam bentuk seragam

ada uang binsik & Binsos juga tapi akhir-akhir ini uang itu belum cair, udah berbulan-bulan nggak cair padahal 1x datang binsik itu paling nggak dapat 25.000 lah.

7. Apakah kompensasi anda sesuai dengan beban kerja anda?

ya nggak lah, soalnya kan ini mengenai keamanan tow lebih ke aset kantor, seandainya ada apa-apa kan itu tanggungjawab security padahal gajinya 1.8 disuruh mengamankan seluruh asset kantor, kalo pengelola dan kasir kan taunya aman.

Kadang itu malam-malam bunyi alarm, otomatis kan pasti security yang menangani itu semua walaupun jam berapapun lah. menurutku ya nggak sebanding dengan beban kerjane karna riskan banget ya jadi security itu tanggung jawab nya gede tapi bayarannya cuma 1.8, tombok kalo ada apa-apa. Menurutku kurang gaji segitu

8. Apakah anda mendapatkan kompensasi yang bentuknya selain finansial?

Ya palingan BPJS ada BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Pensiunan Sama seragam dari baju, sepatu, atribut-atribut lengkap seragam lah

9. Apakah kompensasi di rasakan adil?

ya adil nggak adil sih bagiku

kalo adilnya ya kita yang bertugas di UPC ya kan kita kerjanya sesuai jam kerja brangkat jam 7 pulang jam 4 beban kerjanya juga nggak

sebanyak di cabang, lebih ringan lah klo di UPC, aku ngrasa nggak adilnya tuh gini, terutama yang di UPC ya. maksudnya mbok setiap outlet itu dikasih OB, ya nggak stay di Outlet ya nggak papa tapi setidaknya seminggu 2-3 kali lah di bersihin sama OB di gilir OB cabang buat muter. Lha disini Security ya sapu-sapu, gelap-ngelap kaca sampai ada yang bilang kok security gelap-ngelap kaca. maksudku kan nggak sesuai jobdesknya lah,

cuma kalo di cabang menurutku ya nggak adil sih, soalnya kan kerjanya 24 jam, tanggungjawab keamanannya kan mesti juga lebih besar, penjagaannya juga lebih diperketat juga. Jadi biasanya yang jadi di cabang itu 2 security jadi yang 1 jaga di pintu masuk yang 1 mantau keadaan sekitarnya, belum lagi ntar kalo di panggil sama bosnya jadi kan ada yang harus ditinggalkan to.

secara keseluruhan sebenarnya jobdesknya sama lho, nata parkir buka tutup pintu, mantau keamanan secara keseluruhan. kalo di UPC malah kadang-kadang di minta ambil barang, setor pake kendaraan pribadi uang bensin juga nggak diganti tapi tergantung inisiatif pengelola lah

10. Apakah kompensasi diberikan sesuai dengan harapan anda?

Awal masuk itu dulu aku nerima 1.500.000 sekian sekarang kan jadi 1.800.000. kalo dibilang sesuai harapan nggaknya ya jelas nggak lah. kalo harapanku ya cukup aja lah buat keluarga, kan dulu aku kerja di cikarang dengan gaji 4.000.000 terus aku balik ke jogja kerja di sini dengan gaji 1.500.000 kan nyesek banget kui, cuma aku kerja disini kan bukan karna uangnya tapi karna kenyamanan kerja disini tapi kalo harapanku ya dapat gaji sekitar 2.500.000 lah itu udah cukup

11. Apakah kompensasi yang diberikan dirasakan dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih baik?

bisa nggak bisa sih,

jadi kan tetep mikirin kebutuhan mba, ya sekarang aku kan punya anak nich semakin lama kan anak semakin besar, otomatis kan kebutuhan ya akan semakin lebih banyak tow, tapi klo buat memotivasi kerja lebih baik sebenarnya ya bisa juga karna kan juga nggak dapetin kerjaan lainnya,

kalo aku ya karna sudah nyaman kerja disni jadi ya lebih ngrasa yaudah pasrah aja sama kerjaan yang ini.

12. Apakah kompensasi yang anda terima sama dengan rekan kerja anda?
ada yang tau ada yang nggak sih, soale kan pada nutup-nutupi lah. kalo aku tau ya palingan sama saudara aja, itu ae jawabannya cuma ya selisih 300-400 lah dari gaji UPC
13. Apakah kompensasi anda dapat memenuhi kebutuhan saat ini?
Nggak lah gaji segitu ya kurang mba, makanya saya kerja sampingan, aku sambilan jualan baju sama gojek. Jadi kalo pulang kantor ntar malamnya gojek, ntar brangkat sekitar habis magrib atau isya ntar pulanginya sekitar jam 12 atau jam 1 pagi lah ya demi nyukupin kebutuhan buat beli susu sama popok anak itu mba,
14. Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan cukup bersaing dengan perusahaan lain?
Perbedaan kompensasi yang di dapat itu jauh banget sama security sebelah (BRI), kalo mereka gajinya diatas 2.000.000, fasilitas yang di dapatkan juga bagus. Tetapi kan kalo semakin tinggi gajinya pasti akan semakin besar juga tanggung jawabnya tow, hukum yang tak yakini ya gitu mba
15. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan?
Ada Binsik (Bimbingan Fisik) & Binsos (bimbingan sosial)
Kalo Binsop itu seluruh satpam di seluruh wilayah semarang di kumpulin jadi 1 biasanya dilakuin 1 tahun sekali,latihannya ya kayak borgol, pengamanan dll
Kalo Binsik 1 bulan sekali @area kentungan atau jogja, latihannya ya sama sih, tapi kalo binsik itu ada uangnya @datang 25.000, jadi uang itu dikasihkan kao sudah selesai bimbingan, Cuma tuh kadang nggak di bayarin 3bulan dan sering ngalamin keterlambatan pembayaran binsik sih. Kalo di cabang sini kan ada uang sosial tuh mba,terus ndanrunya biasanya nalangi dulu pake uang sosial itu kan kita juga butuh bensin to mba, kalo uang binsik lebih ke telat sih biasanya.

16. Apakah anda mendapatkan informasi mengenai kebijakan kompensasi di PT. POJ? Atau kebijakan kompensasi di komunikasikan kepada karyawan?
- Nggak pernah palingan dari ndanru, soalnya kan balik neh mba kalo di outlet jam pulang ya pulang, kecuali kalo dari pihak cabang/ndanru nya btuh baru ngubugi outlet sebagai ganti atau perwakilan.. gitu kui
17. Bagaimana pelatihan diberikan?
- Ya pelatihan fisik, PBB, mborgol, keamanan dll lah pas binsic 1bulan sekali
18. Bagaimana terkait dengan reward pendidikan?
- Nggak ada kalo di sini, ya awal masuk pake garda pertama ya seterusnya Cuma garda pertama, kalo setau saya ada perusahaan BRI di jakarta dia juga memberikan pendidikan bagi yang pantas, misalnya tadinya garda pertama trus di fasilitasi pendidikan jadi garda madya atau garda utama secara otomatis kan gaji pasti beda penugasan juga berbeda tapi itu dijakarta, kalo disini kayaknya nggak ada
19. Bagaimana kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. POJ? Terkait BPJS kesehatan, ketenaga kerjaan,dll?
- Diberikan BPJS Kesehatan, ketenagakerjaan dan pensiunan, tapi ya nggak tau potongannya berapa aja, kan nggak ada slip gaji, Cuma taunya pemberitahuan dari bank doank (SMS banking)
20. Sebelum anda bekerja di PT. POJ, bagaimana pandangan anda terhadap Pegadaian dan karyawan PT. POJ?
- Pandangannya kalo kerja di perusahaan ini sukses hidupnya enak, jadi dulu mbah mbahku juga kerja disini turun ke ponakan ponakan trus sampe di aku. Katanya sih dulu kalo mau kerja di pegadaian itu harus dari satpam atau OB dulu baru bisa masuk intern pegadaian, makanya aku kan ngelakuin itu tapi kok sampai sekarang nggak jadi intern ya hahahaha
21. Bagaimana harapan anda terhadap kebijakan kompensasi di PT. POJ?
- Gaji tambah ya sampai sekitar 2.3-2.500.000 lah, setahun sekali ganti seragam, terus dari OS ini ya ada kebijakan tersendiri perihal OB lah,

soalnya security yang ada di outlet tuh kebanyakan banyak yang ngeluh karna kan jadi double job, udah njagain keamanan juga bersih-bersih kantor juga. Paling tidak OB digilir lah biar tidak mengganggu aktifitas / job desk security.

22. Apakah anda berharap ada peningkatan kompensasi tetapi dengan resiko beban kerja yang lebih?

Tidak bermasalah, karna kan pasti kayak gitu mba, kalo gaji ditambah pasti kan beban kerja juga akan ditambah juga

Crita Kehidupan Satpam

Dengan gaji 1.800.000 terus bagaimana untuk mengatur kebutuhan kehidupan keluarga dengan anak 2?

Jadi ya kehidupan ku ya gitu pagi samapi sore kerja jadi satpam, terus ntar habis magrib/ isya nari gojek. Pendapatan di gojek ya lumayan lah 80-100.000 @1hari, selain itu ya jualan HP, baju, rental juga, kadang-kadang juga masih dikasih orang tua dari hasil nagih uang anak-anak kost.

Kalo jadi suami yang gajinya segitu tanpa istri kerja ya kurang banget mba, wong istriku udah kerja trus aku nyambi-nyambi gtu aja masih kurang apalagi anak kan udah mulai mau sekolah TK tow, tambah biaya lagi. Tapi kok aku ya ngrasa nyaman aja kerja disini walaupun kurang-kurang dari segi keuangan.

Satpam Selindo kan nggak ada yang pegawai tetap mba, semua pakainya outsourch tow. kadang ki ngrasa di dzolimi banget kalo pas pegawai-pegawai inter (pengelola, kasir) dapat bonus tahunan lha sini yang security mung cengir tok mba, tapi lya tahun-tahun kemarin ada bagi-bagi sembako sama uang juga sih, itu juga tergantung dari pimpinan cabang yang mengelolanya lah, kalo pengelola outlet ya kadang-kadang ngasih tapi aja juga yang nggak ngasih, tergantung orangnya lah

Name : Satpam Bowo, Belum Menikah Pegadaian Cabang Kentungan

Waktu : 07 Juli 2021 Pukul 20.00 WIB

1. Bagaimana mendapat info lowongan di PT. POJ?

dulu informasinya dari vendor yang lama, jadi dulu kan awalnya pendidikan satpam yang ada di jalan wates itu. Iha aku ikut pendidikan satpam, nah terus dikasih ada lowongan di Pegadaian ini, tapi sebelum POJ sekitar tahun 2010. Jadi aku dulu nggak bikin lamaran, langsung penawaran dari vendor yang lama kan vendor lama sudah kerjasama sama pegadaian. vendor lama aku masuk itu di WDM (wadani Dian Mandiri).

Jadi gini mba, Pendidikan mengikuti pelatihan satpam itu minimal 21 Hari, minimal ijazah SMA/SMK, pas jamanku dulu syarat bisa ikut pelatihan satpam minimal 17 tahun (yo wis lulus sekolah) maksimalnya 35 tahun. Jadi awale aku bisa masuk ke dunia satpam itu ya karna nglamar kerjaan dimana-mana susah pada nggak diterima terus kok aku punya kepikiran "kayaknya satpam kok lebih enak, gampang kita punya ijazah masukin ijazah nglamar kerjaan mesti diterima, kelebihanannya jadi satpam itu " terus aku ikut pelatihan tadi. Kalo jadi satpam itu kan syaratnya cuma Fisik dan ijazah itu langsung diterima, syarat fisiknya aja yang penting normal nggak ada kecacatan dari segi kaki, tangan, penglihatan tapi kalo minus itu boleh kok. kan kalo di sini yang dulu nya OB bisa jadi satpam juga makanya pake kacamata itu ya boleh.

nah ini mba yang biasa orang belum tau, kalo satpam itu juga ada tingkatannya yang pertama namanya Garda Pratama, Madya dan Utama. tapi kalo disini cuma Garda Pratama, jadi koordinasi satpam unit-unit ya di bawah naungan Ndanru (Komandan Regu), trus Ndanru di bawah Koordinasi Korlap (Koordinasi Lapangan) biasanya dari kepolisian kalo korlap. Nah tingkatane disini ya cuma itu nggak ada di atasnya lagi. Kalo tingkatan Madya itu tingkatan sekelas Hotel, Rumah sakit, jadi kalo madya itu membawahi personil langsung saat piket. Kalo pegadaian kan enggak cuma garda pratama aja. Kalo Garda Utama itu, yang

tingkatannya kayak tentara itu lho mba, itu yang paling tinggi pokoknya, aku lupa soalnya. Hehe

2. Apa alasan bekerja disini?

aku Mulai kerja di dunia satpam tahun 2006, tahun 2010 aku masuk di Pegadaian dan sudah mengalami 3x pergantian vendor. Terakhir diperusahaan ini dari 2014.

Ya jadi kan dulu dari vendor kerjasamanya sama pegadaian jadi lowongan kerjanya cuma di pegadaian aja, kan dulu aku nggak perlu masukin lamaran tow, jadi selesai pendidikan langsung ditempatkan. Ya di katakan mumpung ada lah karna kan vendornya kerjasama sama pegadaian.

3. Apakah anda mengetahui jenis kompensasi apa saja yang diberikan?

Yang di dapat disini itu Cuma gaji bulanan, seragam termasuk sepatu juga, BPJS ada (Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Ketenagakerjaan), tapi aku nggak tahu untuk potongan-potongannya mba, karena kan disini nggak dapat slip gaji dan nggak pernah dikasih tahu. Ya kita taunya ditransfer masuk rekening yaudah. Dan kalo seragam itu sepertinya potongan setiap bulan juga dan kita juga nggak tau potongannya berapa termasuk ndanru juga nggak tau. Pokoknya intine kita nggak tau rinciane mba potongan berapa gaji pokok berapa, kenaikan gaji aja kita tahu nya mengikiti UMR berhubung kita di sleman ya ikut UMR Sleman, kecuali hari tanggal merah, hari minggu itu ada lemburannya, sekitar 400rb itu bagi 4 personil, lupa e soalnya yang ngitung kan ndanrune mba.

kalo gaji 13 gitu kita nggak dapat mba soalnya kan outsourch ya, kalo THR masih ada wajib dapat mba, kalo yang lainnya nggak dapat. Jadi disini itu dapate Gaji pokok, lemburan, hak cuti, seragam 2 yang putih sama PDL, BPJS (kes, TK, TUa)

Jadi kalo yang shift siang sore itu kan memakainya seragam yang putih ini. Nah, kao yang malam itu kan pake PDL yang warnanya hitam/ biru donker itu mba, cuma yang PDL itu nggak dikasih termasuk sepatunya juga. Jadi selama ini yang PDL ya kita beli sendiri. Setiap tahun kita itu dikasih seragam 2 stel (seragam putih aja mba, harusnya kan hitam,putih)

dan 1 sepatu. Kalo PDL selama ini ya ada yang beli di luar ada juga yang make dari vendor sebelumnya.

4. Berapa besaran kompensasi yang diterima?

Besar gaji satpam itu UMR mba Cuma ketambahan lembur aja. Dulu disini itu satpamnya 5 sekarang jadi 4. Trus kalo sekarang nrima ya sekitar 2jutaan tapi tergantung hari di bulan itu juga mba dan itu juga tambah lembur kalo ada tanggal merahya kalo nggak ada tanggal merah ya nggak ada lemburan. Itu aja gaji paling besar yang ada di cabang nrima sekitar 2.068.000 sekian lah, kalo di unit beda lagi mba. Mreka yag di unit Cuma nrima Bener-bener UMR dan nggak ada lemburannya, mreka kan di outlet minggu libur mba.

Jadi kan kalo di cabang itu ada shifting pagi sore malam to, itungan gaji kita yang di cabang ya sama karna kita sisteme kan puteran dapat jatah semua dibagi adil dan gantian lah mba.

5. Apa saja komponen kompensasi yang diberikan?

Cuma gaji bulanan, seragam termasuk sepatu juga, BPJS ada (Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Ketenagakerjaan) dan lemburan itu aja kalo ada tanggal merah di bulan itu, kalo nggak ada ya nggak dapat lemburan. Soalnya nggak ada slip gaji mba, jadi ya kita nggak tau apa aja pastinya yang didapat.

Kalo slip gaji disini itu nggak dikasih tahu, misalkan kita mau ngajuin kredit ditempat lain aja kita nggak dikasih slip gaji kok. Jadi kita kalo mau ngajuin kredit ya di pegadaian aja, sistemnya kan slip gaji nanti langsung dikirim dari vendor, itu aja kita nggak di kasih tau dan itu yang melakukan pengajuan slip gaji ya ndanru. Nanti itu langsung di cetak buat kegunaan pinjaman itu tok mba, ndanru nya aja nggak tau apakah sudah dikirim belum file pdf slip gajinya kok. Kita taunya ya pinjaman kita cair, gitu aj.

6. Bagaimana kompensasi diterima?

Kalo disini gaji Pokok diterima melalui payroll BRI, gajian setiap tanggal akhir bulan sekitar tanggal 30 atau tanggal 31, kalo tanggal akhir

bulan ngepasin di hari sabtu po minggu ya biasanya itu maju gajiannya gitu mba

7. Apakah kompensasi anda sesuai dengan beban kerja anda?

Kalo bilang suka dukanya jadi satpam itu ya karna kita sudah kerja dan terikat kontrak ya bisa nggak bisa harus dijalani dan mengikuti alur gitu aja sih mba, kalo kesenangane ya cuma dinikmati dan sudah punya kerjaan, nggak nganggur lah mba.

Kalo dilihat dari kompetitor pelayanan finansial lainnya, pegadiaan ya paling sedikit mba. Minimal kalo di BRI, BNI kan bisa nerima 2.500.000 sampai 2.800.000 tow mba, kalo di sini kan poll mentok nrima 2.000.000 plus lembur itu kerja di cabang kadang kerja 12 jam itungannya lembur jadi naik.

Ya kerja disini menurutku itu enak mba, karna kita kan mendapatkan Hak libur, sebulan kan jatah libur 4hari, dan disini kan ada tambahan 200.000 buat lebur tow mba beda nya di outlet kan gitu mba

8. Apakah anda mendapatkan kompensasi yang bentuknya selain finansial?
kita udah ada hak cuti juga 12 hari dan seragam palingan yang bentuk non finansial, minimal 1 tahun kerja disini nanti ya akan dapat hak cuti mba.

9. Apakah kompensasi di rasakan adil?

Ya dirasa adil nggak adil sih mba, karna kita kan outsourcing ya jadi kita nggak bisa menuntut apa-apa, kita udah ada lemburan dan lebih baik daripada vendor-vendor yang dulu. Kalo yang dulu nggak ada lemburan tanggal merah, jadi kalo di bulan itu ada tanggal merah ya dihitung tanggal biasa aja. Kalo di vendor ini kan tanggal merah tetep dihitung lembur, dulu gaji harian 75.000 sekarang bisa sampai 150.000 kan sudah 2x lipat to mba, trus kita udah ada hak cuti juga 12 hari, minimal 1tahun kerja kalo yang dulu-dulu nggak ada cuti-cuti istilahnya dulu itu pergantian satpam, ada ijin ada pengganti satpam dari vendornya. Kalo di vendor ini kan tetep cuti tapi ya ada yang gantiin juga.

10. Apakah kompensasi diberikan sesuai dengan harapan anda?

Ya soalnya dulu saya awal kerja UMR baru 800.000 lho mba dari pertama masuk tahun 2010, sekarang jadi 1.800.000 jarak 10 tahun. Ya sesuai soalnya kita kan kalo mau kerja lain juga nggak ada, dan sudah terlanjur lama juga di bidang satpam, sudah nyaman dan di jalani dengan enak.

11. Apakah kompensasi yang diberikan dirasakan dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih baik?

Kalo gaji segitu bagi saya bisa untuk memotivasi kerja, karena dengan gaji segitu pastinya pengeluaran juga akan menyesuaikan to mba.

12. Apakah kompensasi yang anda terima sama dengan rekan kerja anda?

Kalo gaji disini rata-rata sama mba, kecuali yang ada diotlet kan memang udah beda ya. Kalo di cabang ya penerimaannya sama kok.

13. Apakah kompensasi anda dapat memenuhi kebutuhan saat ini?

Ya dijalani aja mba, maksudnya kita untuk kebutuhan kan belinya secara bulanan, sekali beli sebulan dan banyak. Ya cukup mba, masih bisa nabung juga kok, soalnya aku kan masih single jadi keperluan ku masih buat sendiri ditambah aku disini kan nggak ngekost mba, jadi uang transportasi buat bulanan sudah di sisihkan jadi kita tau perhitungannya lah. Ya selain itu, kan aku juga kadang ngasih orang tua sedikit, karna kan kita juga ada pembayaran kredit angsuran, LM.

Jadi misalkan gini mba gaji saya kan 2.000.000 nih, buat mbayar angsuran itu 500.000, transportasi 300.000 sisa nya ditabung mba. Untungnya disini kan kalo shift siang dapat jatah makan dari kantor tow mba, Cuma kalo lagi shift malam itu yang beli sendiri. Kadang kalo pingin lebih irit saya juga mbekal dari rumah mba.

Jadi pengeluaranku tiap bulan ya Cuma bensin aja mba, kan saya dari sedayu ke sleman sini tow mba, kalo beli bensin penuh dan saya peka motor honda jadi lebih irit lah, sekali diisi full itu bisa dipake 2-3 hari. Tak total-total ya sebulan 300.000 buat bensin aja. Nah beda lagi kalo jatah buat maen po jajan, saya kan juga sambilan jualan kendaraan (Broker), disitu hasil kerja sambilan itu buat maen atau jajan. Kalo Cuma ngandelin gaji disini tanpa sambilan ya Cuma mepet, makanya

kebanyakan yang kerja di sini juga sambil. Misalkan saya kan sambil broker, sebulan kalo lagi rame kan lumayan hasilnya tow, jadi kalo broker itu kan nggak tentu sekali dapat penjualan ya minimal 200.000-300.000 lah, kadang bisa lebih. Kadang kan kita punya tabungan tuh mba, buat beli motor, ntar dijual trus dapat untuk make ma untung penjualan juga. Ntar kalo udah ngumpul di puterin kayak gitu lagi. Jadi ya nggak ngandeli gaji pokok aj, kan ada jualan motor, ada broker juga. Intinya bagi saya gaji segtu cukup lah mba, nyatanya saya juga masih punya tabungan kok.

14. Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan cukup bersaing dengan perusahaan lain?

Kalo perbandingan gaji dengan kompetitor ya cukup jauh mba, apalagi yang ada di outlet kan Cuma dapat gaji UMR aja. Kalo di BRI, BNI sekitar 2.500.000 itu juga pake outsourch, terkadang malah mereka yang heran kok gaji di sini dikit banget.

15. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan?

Ada pelatihan BINSIK dan BINSOP. Kalo Binsik sebulan sekali kalo BINSOP setahun 1 sekali.

16. Apakah anda mendapatkan informasi mengenai kebijakan kompensasi di PT. POJ? Atau kebijakan kompensasi di komunikasikan kepada karyawan?

Nggak tau mba, ya kita taunya Cuma gajian di transfer, kita gajian tanggal awal bulan tanggal 1 misalkan tanggal 1 di hari minggu ya kita gajian di hari jumatnya, kalo pas hari libur gajiannya jadi maju. Kecuali kalo pas akhir bulannya pas hari libur ya maju. Kalo gaji nggak ada keterlambatan pembayaran mba, malah maju kalo vendor ini. Kalo vendor yang dulu gajianya tanggal 25, vendor-vendor lama itu WDM, Bravo sama yang vendor ini. Kalo dulu pernah ada keterlambatan pembayaran.

Kalo informasi kompensasi itu biasanya dari pihak semarang disampaikan ke ndanru trus di lanjut disampaikan ke tim gitu sih mba.

17. Bagaimana pelatihan diberikan?

Pelatihan yang ada itu ya BINSIK sebulan sekali, dulu dapat uang transport 25.000 sekali datang, tapi sekarang-sekarang nggak ada, udah hampir setahun ini lah. Kalo di Binsik pelatihannya itu lari-lari PBB, push up, sit up, latihan borgol, tongkat. Biasanya latihan itu di gilir setiap cabang setiap bulan dan waktunya sekitar 2jam.

BINSOP setahun 1x, itu agendanya Cuma rapat satpam sama Vendor gitu aja mba, intinya suruh ndengerin aja sama dikasih snack lah mba.

18. Bagaimana terkait dengan reward pendidikan?

Nggak ada mba, disini nggak ada apa-apa kok mba

19. Bagaimana kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. POJ? Terkait BPJS kesehatan, ketenaga kerjaan,dll?

Ada untuk kompensasi yang secara tidak langsung, kita mendapat BPJS Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Ketenagakerjaan selain itu ya ada Hak cuti juga sih mba.

20. Sebelum anda bekerja di PT. POJ, bagaimana pandangan anda terhadap Pegadaian dan karyawan PT. POJ?

Ndak tau mba, intinya di pegadaian ya taunya Cuma gadai-gadai. Misalnya gaji karyawannya besar atau enggak saya Nggak ngerti malahan. Soalnya kalo satpam kan dimana-mana outsourch ya jadi ya paling gajinya UMR, gitu aj

21. Bagaimana harapan anda terhadap kebijakan kompensasi di PT. POJ?

Harapanku ya bisa diangkat pegawai tetap, tapi kan nggak mungkin tow. Ya setidaknya di kasih slip gaji lah biar kita tau rincian-rincian potongannya itu berapa. Kalo mengharapkan gaji naik kan kita ikut UMR mba setiap tahun juga naik hehehe.

22. Apakah anda berharap ada peningkatan kompensasi tetapi dengan resiko beban kerja yang lebih?

Kerja baik atau nggak baik kan kita tetep dapat gaji segitu mba, dan nggak ada penghargaan juga. Intinya ya kita kerja masuk, kalo sudah pulang ya sudah. Kalo dioutsourch kan memang minim banget mba buat mendapatkan yang lebih adanya ya Cuma pasrah, kerja sebisanya aja. Lagian mau berharap diangkat pegawai tetap juga nggak mungkin tow.

Kalo kerja satpam kan Cuma jadi status aja mba, pasti mreka juga ada sambilan lainnya tow. Intinya ya kerja yang sesuai SOP aja disini udah aman kok mba, klo mau nuntut ini itu kan juga nggak mungkin, di lakoni sambil ikhlas dan nrimo aja lah mba.



Name : Satpam Krisdi (Komandan Regu), Menikah, Pegadaian cabang Sleman

Waktu : 12 Juni 2021 Pukul 16.00 WIB

1. Bagaimana mendapat info lowongan di PT. POJ?

Aku Mulai kerja di dunia satpam tahun 2006, tahun 2010 aku masuk di Pegadaian dan sudah mengalami 3x pergantian vendor. Terakhir diperusahaan ini tahun 2014. Satpam itu profesi menurut ku mba, karena dari awal aku tuh pingin didunia satpam bisa dikatakan cita-cita lah mba, seneng aja didunia satpam. Saya daftar 2x diangkatan darat nggak lolos pertama di semarang nggak lolos, di demak ijo juga nggak lolos, dari situ saya mikir, usia sudah 21 ke 22 tahun nggak mungkin ngoyak disitu terus. Yaudah saya nyoba daftar satpam sepertinya kinerjanya juga sama profesinya juga sama, yaudah niat aja daftar satpam, terus jadi seneng aja jadi satpam. yang tadinya dari angkatan darat terus nggak lolos dan kepikiran dan ujungnya nggak kearah yaudah pindah profesi ke satpam.

kalo dulu ijazah yang dipake buat daftar satpam itu SMP bisa, tapi kalo sekarang minimal SMA/SMK. PUJB (Sekolah satpam) satpam itu banyak mba, kayak tempat-tempat khurusus satpam itu banyak mba. Jadi satpam itu ada tingkatannya mba dan harus sekolah lagi kalo mau naik tingkatan. Tingkatannya itu Garda Pratama, Garda Madya, Garda Utama. Itu nanti pakaiannya juga beda-beda. kalo saya dulu pelatihan itu dibiayai orang tua, pas itu saya sudah minat pingin lanjutnya bilang ke orang tua dengan biaya sekian.

Informasi Lowongan pekerjaan itu dulu kan Peserta PUJB itu kan dulu kalo sudah lulus yang pertama kan dapat sertifikat dasar, nah disitu kita bisa nungguin lowongan yang di berikan dari PUJB tsb atau cari lowongan sendiri. Kalo saya pribadi dulu dikasih tahu dengan temen, diakhir tahun 2006 pas gempu jogja itu lho mba, saya kan ikut di LSM selama 4 tahun, terus dikasih info ada lowongan di pegadaian terus saya nglamar seelum habis kontrak dari LSM itu.

2. Apa alasan bekerja disini?

Alasan bisa masuk Pegadaian itu awalnya. Peserta PUJB itu kan dulu kalo sudah lulus yang pertama kan dapat sertifikat dasar, nah disitu kita bisa nungguin lowongan yang di berikan dari PUJB tsb atau cari lowongan sendiri. Kalo saya pribadi dulu dikasih tahu dengan temen, diakhir tahun 2006 pas gempa jogja itu lho mba, saya kan ikut di LSM selama 4 tahun, terus dikasih info ada lowongan di pegadaian terus saya nglamar seelum habis kontrak dari LSM itu. Dulu saya ngelamarnya di WDM (Widya Mandiri) juga jalan wates (outsorc juga) ikut tes, dinformasikan ketrima dan pertama kali di Pegadaian saya di Lempuyangan 3 tahun, setelah itu digeser diunit Timoho 3 Tahun, dan sekarang ditempatkan di sleman yang dekat rumah, ya terus jadi tambah seneng mba. Apalagi saya kan sudah berkeluarga, jadi tambah seneng trus orang-orang sekitar juga dapat menerima dan nyaman juga dan keluarga juga bisa nerima dimana seorang satpam yang bisa kerja di dekat rumah, mereka juga tidak terlalu was was banget mba. Intinya ya kerja jadi satpam seneng lah mba, bisa dapat kerjaan yang dekat rumah jarak tempuhnya juga tidak terlalu jauh, nggak terlalu keburu-buru lah kalo mau berangkat kerja.

Ya lika likunya seorang satpam itu ya begitu lah mba, misalnya ini gini mba ya terkadang kita jarang memenuhi kebutuhan/ keinginan keluarga, ya kan kita kerja sistem shift kan mba, jadinya harus lebih bersabar dimana sebagai satpam harus menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu baru bisa ada waktu untuk keluarga. Kalo menurutku itu bukan suka Duka sih mba, tapi ya memang harus di bagi dan harus ada pengertian akan waktu kebersamaan itu lah mba dan bagi saya saat ada di luar rumah ya apapun yang terjadi di luar rumah tak critain ke istri mba, kadang kan jadi profesi seorang satpam itu malu mba, pake baju seragam biru putih, jaga malam, dan disitu karna saya senang kerja di satpam ya saya crita ke istri, intinya saya keluar dari rumah ya untuk mencari nafkah dan untuk setiap hari jadwal saya tidak akan sama jadi saya bilang ke istri ya mohon pengertiannya dan malah justru dari orang rumah sangat mendukung sekali, yang tadinya saya bercita-cita pingin jadi seorang TNI AD terus sekarang menjadi satpam menurut saya ya itu sama karna tugasnya juga

menjaga seperti TNI, POLRI dan satpam kan juga milih 1 lingkup dan dibawah naungan mereka juga. Jadi kerja jadi satpam ya karna kadang seneng jadinya ya ikhlas aja mba, nglakuin juga seneng-seneng aja, nyaman dan enak aja lah mba. Enaknya ya Misalnya saya ada keperluan yang mendesak, ya tinggal ngobrol sama anggota tim, dikomunikasikan dengan regu dan tim lah mba kalo nggak begitu ya pasti jomplang lah mba.

Perbedaan satpam outlet dan Cabang itu aspeknya perbedaannya banyak mba, kalo dilihat dari jam jaganya saja sudah beda, pendapatannya juga beda, dari pelayanannya juga beda, Klo pelayanan secara publiknya itu sama mba misalnya kayak harus senyum sapa salam, sabar menghadapi lingkungan, customer dan ke sesama karyawan itu semua sama tapi ada point-point sendiri yang berbeda lah mba. Dulu awal- awalnya saya menjabat jadi Ndanru (Komandan Regu) ada 1 2 anggota yang komplain, karena kenapa anggota baru tau-tau ditempatkan di cabang sedangkan jika dilihat dari yang anggota outlet kan banyak yang sudah lama-lama kenapa milih anggota baru yang di tempatkan di cabang sedangkan kan dari penghasilan pasti nanti akan menimbulkan kecemburuan. Padahal sebenarnya kan untuk penunjukan penempatan kan berdasarkan di ajukan dan diatur oleh pusat mba, dan sampai sekarang saya saja belum paham untuk kapasitas seorang ndanru itu apa

3. Apakah anda mengetahui jenis kompensasi apa saja yang diberikan?

Hak yang diterima itu sama selain gaji baik untuk satpam outlet ataupun cabang, saya disini juga bertanggung jawab juga baik dari orang lama maupun orang baru kayak BPJS, Slip Gaji itu setiap bulan tak tanyakan namun dari pihak perusahaan itu tidak bisa langsung ngirim dan selalu ditanyakan “Untuk apa”. Slip gaji dari setiap personil baik dari outlet ataupun cabang selalu tak tanyakan. Dimana saya punya anggota 22 personil, dimana saya juga pingin tahu hak mereka masing-masing tapi pihak perusahaan tidak mau mengirim dan tidak ada alasannya. Terakhir saya coba tanyakan tentang surat pengalaman kerja dan slip gaji namun tidak dikirim. Dan akhirnya dimana saya tahu untuk pendapatan yang

diperoleh dari setiap personil itu dengan cara setiap bulan saya minta mutasi rekening karna memang tidak ada slip gajinya. Niatku disini sebagai Ndanru, saya tahu dimana personil saya yang ada di cabang sini segini, yang ada di outlet sini segini, jadi buat back up data ku juga mba. Ketika nanti ada yang menanyakan atau komplain aku sudah ada datanya, palingan perbedaan pendapatan ya dari tanggal merah atau libur besar. Dengan pengiriman mutasi rekening itu saya jadi tahu berapa kali transferan, brapa nominalnya, jumlahnya dan perbedaannya, dimana agar tim saya itu bisaimbang dan perihal gaji tidak ada kecemburuan nominal ya saya lakuin setiap sebulan sekali rollingan, itupun dengan persetujuan tim juga jadi akanimbang. Disitupun tim ada yang bilang mau ada yang bilang tidak mau biasanya terbentur dengan pimpinan cabangnya, dan ternyata setiap pimpinan cabang itu juga milih-milih mba, satpam mana yang cocok dengan beliau-beliau maka akan di tempatkan di cabang, kalo nggak suka dengan satpam ini ya nanti tak taruh di outlet. Kayak bgtu mba kenyataan yang ada, masih pake faktor suka dan tidaknya Jadi semua itu kan pasti akan ngasih ke gaji juga mba, dimana mutasi rekening itu ya bisa menjelaskan tentang perbedaan pendapatan antar personil. Dan yang kedua, setiap ada tanggal libur atau tanggal merah nasional, saya tawarkan untuk penjagaan di cabang pakem, sleman sama godean (cabang yang ada gudangnya/ besar). Penawaran itu ya saya tawarkan ke semua personil/ unit misalnya pada tanggal sekian (tanggal merah) ada yang mau jaga di 3 cabang itu tidak. Tujuan saya ya biar nggak ada kesenjangan pendapatan mba, takutnya nanti ada yang berkomentar “mentang-mentang penempatan cabang trus nggak bagi-bagi dengan satpam outlet” jadinya saya tawarkan sampai 2-4 kali, ternyata mereka lebih memilih libur daripada mereka jaga dan sebenarnya akan mendapatkan tambahan intensive. Disitu nanti akan mematahkan asumsi bahwa penempatan di cabang dengan gaji yang lebih besar itu juga tidak seenak seperti dioutlet, yang liburnya pasti namun diimbangi dengan gaji yang lebih sedikit, ya prinsipnya sebenarnya sama namun tergantung personilnya mau memilih yang mana. Kalo jam kerja di outlet kan 8jam mba, sebenarnya di cabang

itu juga sama jam kerja 8 jam namun ada lembur otomatis 4 jam kan kita juga harus shift-shifan dan pendapatannya itu sama mba nggak ada bedanya yang membedakan Cuma uang lembur tanggal merah, biasanya kalo shifting kan masuk jam brapa diitung berapa, kalo disini mau masuk shifting jaga pagi siang malam baik yang di bagi jadi 2 shift atau 3 shift itu ya sama nggak ada bedanya mba, pendapatnya segitu aja mba sama tergantung UMR masing-masing mba.

4. Apa saja komponen kompensasi yang diberikan?

Kompensasi yang diterima itu Gaji, BPJS (kesehatan, ketenaga kerjaan, dan pensiunan), lembur kalo ada tanggal libur nasional sebesar 141.000 tapi terakhir kemarin naik mba dan itu tidak sama kayak lembur yang shifting karna kalo lembur shifting itu sudah masuk langsung ke gaji, sama seragam mba

5. Berapa besaran kompensasi yang diterima?

Kalo yang diterima di cabang itu kemrin ada 3x transfer : uang ndanru, gaji pokok sama rapelan kenaikan gaji dari bulan januari kemarin. Kalo besaran gaji di cabang itu sekitar 2.164.000an lah mba, kalo uang ndanru itu 315.000 dan itupun juga tergantung jumlah personil di tim itu juga. Misalnya kalo di sleman kan jumlah personilnya 22 sedangkan di kentungan Cuma 17 personil ya pasti beda mba uang Ndanru nya. Kalo informasi dari pihak perusahaan itu kemarin setiap karyawan di cabang masing-masing 15.000 buat Ndanru, kalo dulu kan 10.000 terus dinaikkan jadi 15.000 untuk uang Ndanru. Jadi kalo kompensasi yang diterima setiap bulan ya Gaji Pokok, uang Ndanru, sama lembur tanggal merah kalo ada tanggal merah dan penggajiannya beda juga mba.

6. Bagaimana kompensasi diterima?

Kalo Gaji pokok biasanya di transfer setiap akhir bulan, tapi kalo akhir bulannya jatuh di hari sabtu minggu nanti akan maju jadi jumat gajian. Biasanya itu kalo karyawan pegadaian dulu gajian baru setelah itu insentivenya Ndanru di cairkan dulu terus disusul baru gaji pokok atau di gaji pokok di transferkan hari selanjutnya yang tidak terbentur dengan hari sabtu minggu. Tapi tetep gaji Ndanru dulu yang di transferkan, dan

alhamdulillah tidak pernah ada keterlambatan gaji Cuma ya nggak ada slip gaji tadi mba, kadang ya Cuma pingin ngerti potongan-potongannya aja mba, ya cara saya biar tahu setiap bulannya pendapatan tim saya dengan cara ngesih mutasi rekening mba.

7. Apakah kompensasi anda sesuai dengan beban kerja anda?

Secara pribadi ya alhamdulillah cukup mba, kalo mau mengikuti kebutuhan ya nggak adaukupnya mba, mau seberapa pun banyak uang kalo kita bisa memilih kebutuhan ya alhamdulillah dapat terpenuhi mba. Kan sekarang ini saya dapat gaji sekitar 2.5jt ya mba, saya bilang apa adanya dengan istri saya dan sudah tak bagi-bagi ada uang pegangan buat saya juga, jadi dari gaji itu biasanya saya ngasih istri 1.5jt dan yang 1jt saya pegang buat pegangan atau kegunaan lainnya. Dan terkadang kalo ada BINSIK misal ke area yang jauh ya saya gunain uang itu, walaupun kadang dapat subsidi dari cabang untuk binsik tapi saya tetep nambahi juga mba. Terkadang kan binsik buat 17 orang yang hadir Cuma 13-14 orang ya kekurangan itu saya yang nambahi mba. Dan misalnya uang dirumah habis ya bilang, dimana alhamdulillah di kluargaku ya nggak ngeluh sih mba, soalnya selain pekerjaan satpam ini dirumah juga nyambi kayak ada kebun salak, budidaya ikan, unggas kan itu bisa menambah-nambah kalo memang uang di rumah habis, dan alhamdulillahnya saya punya hobi juga tersalurkan ya karna sistem kerja satpam kan shifting mba, kalo kerja nya monoton kayak di outlet sampingannya mereka paling ya ojek online, kan kalo outlet tutup jam 3 sore ntar pada narik penumpang sampai jam 11-12 malam mba lokasinya ya Cuma sekitaran outlet-outlet aja.

8. Apakah anda mendapatkan kompensasi yang bentuknya selain finansial?

Kompensasi yang di terima selain gaji ya paling seragam mba, setahun sekali dapat seragam dan itu juga dipotong gaji kalo tidak salah, hanya nominalnya saya nggak tau, karna memang terkendala tidak ada slip gaji itu

9. Apakah kompensasi di rasakan adil?

Sebenarnya kalo di rasain gaji segitu ya kurang mba, apalagi kalo sudah berkeluarga, dari nominal 2.5 itu kalo di terpin buat kebutuhan rumah itu udah habis kok mba, nggak sampai seminggu lah pasti sudah habis, tapi kita kan juga harus pinter-pinter memilah kebutuhan to mba mana yang harus di dahulukan, apalagi kalo di tambah sama biaya sekolah, duh mba tambah kudu pinter memilahnya. Saat ini sih kebetulan biaya anak saya masih ringan soalnya masih TK jadi masih diambilkan dari uang yang tak kasihkan ke istri tapi kalo yang lain-lain ya biarkan istri yang mengelola mba, saya jadi suami juga nggak pernah nanya uangnya masih ada atau kok cepet habis seperti itu, biarkan istri yang mengelola, karna saya tau untuk mengurus semua kebutuhan itu jauh lebih rumit daripada saya yang bekerja cari nafkah. Sedangkan istri saya kan ibu rumah tangga yang di rumah juga mengurus sambil-sambilan saya tadi mba, kan biasanya juga ada tambahan kalo lagi musiman salak. Ya kalo di pikir kurang ya kurang, tapi kalo diliat dari satpam ya memang seperti itu, dialhamdulillah dan disyukuri saja.

10. Apakah kompensasi diberikan sesuai dengan harapan anda?

Ya alhamdulillah apapun hak yang sudah di berikan dari nominal segitu sudah diberikan semua dari BPJS, Gaji.

Mandat dari mereka itu kalo kerja di satpam itu sama tugas dan beban kerjanya sama, hanya kadang saya sering mempertimbangkan di perusahaan- perusahaan lain bagaimana misalnya satpam di BNI, BRI yang sama-sama BUMN lah mba, apakah gajinya mereka sama kayak kita-kita yang ada di sini atau jauh lebih berbeda, kinerjanya gimana. Tapi ya setauku kalo gaji satpam walaupun itu mau kerja dimana pun kalo masih lingkupnya UMR dan outsourch kayaknya sama hanya palingan selisih sedikit lah mba, bedanya ya kalo dilihat dari jam kerja ya beda kalo disini kan sabtu masih buka, sedangkan kalo di BNI BRI kan sabtu minggu tutup jadi satpamnya juga lebih nyantai walaupun buat Cabng-cabang besar pasti penjagaannya 24jam. Makanya dari nominal sekian ya saya ngrasa pantas dengan beban kerja seperti itu yang penting di syukuri aja mba.

Kalo harapan kedepannya ya mudah-mudahan akan mengalami kenaikan gaji yang di setarakan dengan beban kerja lah, misalnya kalo jadi kasir mereka mendapatkan gaji lebih dari 3jt ya wajar saja, mereka juga punya beban kerja yang lebih berat dan resikonya lebih tinggi. Kalo di satpam kan lebih mikirnya mau njagain nyawa sendiri atau apa yang kamu jaga gitu mba. Dan saya disini ngrasa sudah pas aja sama dan bersyukur serti mengikuti alur saja, karna kalo Cuma ngliatnya gaji nggak naik-naik pasti akan beda dan nggak bikin nyaman.

11. Apakah kompensasi yang diberikan dirasakan dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih baik?

Untuk pendapatan yang segitu ya bisa nggak bvisa untuk memotivasi kinerja lebih baik mba, tergantung individunya masing-masing juga. Tapi kalo menurut saya, karna saya adalah kepala rumah tangga yang harus menafkahi anak istri saya, ya saya jalani dengan senang dan banyak bersyukur karena kan dari awal saya sudah memilih untuk masuk ke lingkup satpam, setidaknya yang dulu saya bercita-cita jadi TNI sekarang saya mempunyai tugas yang mirip dengan TNI mba, karna kan tugas satpam juga pengamanan dan berada di bawah naungan TNI POLRI juga.

12. Apakah kompensasi yang anda terima sama dengan rekan kerja anda?

Pendapatan yang diterima itu sama jika penugasannya sesama Misalnya sama-sama di Cabang, dengan nominal sekitar 2.2 kurang mba kalo tanpa jabatan Ndanru tapi kalo untuk yang penugasan di outlet ya nominal yang di dapatkan UMR sleman, maka dari itu saya selalu mawarkan ke satpam outlet untuk penjagaan setiap tanggal merah. Karena ya menurut saya agar adil dalam pendapatan dan mengurangi kesenjangan pendapatan antar personil tim. Tapi biasanya mereka yang jaga di outlet lebih memilih libur mba.

13. Apakah kompensasi anda dapat memenuhi kebutuhan saat ini?

Secara pribadi ya alhamdulillah cukup mba, kalo mau mengikuti kebutuhan ya nggak ada cukupnya mba, mau seberapa pun banyak uang kalo kita bisa memilih kebutuhan ya alhamdulillah dapat terpenuhi mba.

apalagi kalo di tambah sama biaya sekolah, karna saat ini sih kebetulan biaya anak saya masih ringan soalnya masih TK jadi masih diambilkan dari uang yang tak kasihkan ke dan istri yang mengelola mba. Kalo di pikir buat memenuhi kebutuhan saat ini dibilang kurang ya kurang, tapi dialhamdulillah dan disyukuri saja dan pinter-pinternya kita dalam mengelola pendapatan mba.

14. Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan cukup bersaing dengan perusahaan lain?

Ya lumayan mba, Karna setau saya untuk gaji satpam di perusahaan manapun kalo masih lingkupnya di gaji UMR ya selisihnya tidak terlalu jauh mba, hanya saja, mungkin kalo dilihat dari beban kerjanya dan penugasannya. Misalkan kalo disini kan sabtu masih buka, sedangkan kalo di BNI BRI kan sabtu minggu tutup jadi satpamnya juga lebih nyantai walaupun buat Cabang-cabang besar pasti penjagaannya 24jam, kerjanya shifting juga

15. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan?

Kalo pelatihan ya palingan BINSIK, dan itu nggak ada uangnya mba. Kalo dulu memang ada mba, tapi nek akhir-akhir ini jadi uang transportasi dan akomodasi itu dihapus digantikan dengan nama serah trima penjagaan waktu pagi hari, tapi ya tetep aj uang 25.000 itu ya nggak cair. Dan itu yang menjadi pertanyaan kita-kita, karna kan setiap bulan sekali melakukan binsik harusnya kan turun, ya bikin gimana lah mba, tapi klo di tim saya sampai saat ini, mau dapat uang atau nggak dapat uang, mau libur atau masuk, entah itu pulang lembur baik yang Outlet maupun cabang ya seneng aja mba. Kalo masalah makan minum ya kadang tak urunin beli, kadang saya bilang ke pimpinan cabang kalo hari ini ada acara binsik, nanti di subsidi dana untuk makan-makan. Jadi mungkin ini kedekatan yang jadi faktor utamanya mba. Kayak saya jadi ndanru juga jarang keliling tapi kita bisa dekat baik dari group WA pas ketemu kita seneng bercanda mba, mungkin itu faktornya biar nggak spaneng.

16. Apakah anda mendapatkan informasi mengenai kebijakan kompensasi di PT. POJ? Atau kebijakan kompensasi di komunikasikan kepada karyawan?

Kebijakan kompensasi yang di berikan ya hanya pemebritahuan perihal Gaji pokok, seragam, BPJS dan apabila ada kenaikan gaji UMR di informasikan, selebihnya hanya informasi pengadaan kayak pelatihan dan tanggal penggajian atau ada acara umum , seperti itu mba

17. Bagaimana pelatihan diberikan?

Pelatihan yang di berikan ya itu BINSIK sebulan sekali dan BINSOP setahun sekali. Kalo Binsik biasanya latihan dilatih fisik terori kemampuan bela diri, mborgol dll

18. Bagaimana terkait dengan reward pendidikan?

Reward pendidikan disini belum ada mba, paling ya kayak kita kan garda pratama, kalo disini satpam semua menggunakan grada pratama dan klo mau naik lagi ke garda madya ya harus pelatihan lagi dan dengan biaya sendiri

19. Bagaimana kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. POJ? Terkait BPJS kesehatan, ketenaga kerjaan,dll?

BPJS yang diberikan dari perusahaan itu ada BPJS kesehatan, pensiunan dan tenaga kerja mba, kita semua para satpam diberikan kartunya tapi saya pribadi juga nggak tahu untuk potongan-potongannya karna kan memang untuk slip gaji tidak kita peroleh

20. Sebelum anda bekerja di PT. POJ, bagaimana pandangan anda terhadap Pegadaian dan karyawan PT. POJ?

Sebelumnya kalo saya memandang karyawan dalam ya biasa aja karena disini saya masuk ke pegadaian itu, memang sudah ingin menjadi satpam dan saya sudah tahu untuk jobdesk saya serta besaran gaji saja. Kalo di bandingkan dengan kasir pastinya akan berbeda, karena wajar saja kasir mendapatkan gaji lebih dari 3jt karna mereka juga menanggung resiko yang lebih tinggi misalnya tombok kekurangan uang atau kehilangan barang mereka juga mengganti dll mba. Jadi kalo pandangan saya terhadap karyawan intern lebih memposisikan sesuai kinerja saya saja

21. Bagaimana harapan anda terhadap kebijakan kompensasi di PT. POJ?

Harapan saya terhadap perusahaan ini ya semoga nantinya untuk hak para satpam bisa lebih diperhatikan, slip gaji dikeluarkan agar kita para satpam juga tahu untuk rincian kegunaan dan potongan –potongan dana, kalo harapan saya Cuma itu saya lah mba, dan saya syukuri saja

22. Apakah anda berharap ada peningkatan kompensasi tetapi dengan resiko beban kerja yang lebih?

Untuk Beban kerja, menurut saya dimanapun dia bekerja beban kerjanya sama mba, Cuma nanti ya akan terlihat dari yang tadi mba, cocok tidaknya dengan pimpinan, loyalitas kerjanya juga. Tapi nek tugas dan beban kerjanya sama.

Harapan saya dengan satpam sebenarnya ya tidak Cuma sekedar duduk jaga pos atau pelayanan public yang biasa tapi lebih ke dedikasih yang tinggi lah mba karena apapun kan pasti diliatnya dari depan, sedangkan satpam itu adalah pelayanan yang paling depan kan sebelum bertemu dengan kasir atau penaksir

Name : Satpam Rosid (Komandan Regu), Menikah, Pegadaian cabang Kentungan

Waktu : 28 Agustus 2021 Pukul 19.00 WIB

1. Bagaimana mendapat info lowongan di PT. POJ?

aku masuk awal kerja disini sekitar tahun 2014 an mba, selama ini sejak aku masuk di sini ada kurang lebih 3 vendor (perusahaan outsourcing) yang berbeda dan terakhir ya perusahaan ini. Awalnya itu aku kan sudah lulus sekolah mba, terus tidak mendapatkan pekerjaan lama, aku inisiatif aj coba masuk sekolah satpam waktu itu pake ijazah SMA kalo tidak salah. Coba daftar sekolah, ikutan pendidikan satpam dan setelah lulus pendidikan satpam ada penawaran kerja dari sekolah tersebut untuk jadi satpam di perusahaan tersebut, aku coba ikut-ikutan terus berkali-kali penawaran kerja dan terakhir penawaran kerja untuk jadi satpam di perusahaan ini alhamdulillahnya lolos dan kerja sampai saat ini.

2. Apa alasan bekerja disini?

alasanya kerja di perusahaan ini ya karna kan dulu sudah lulus sekolah satpam, terus mencoba untuk mendaftar-daftar satpam juga karena kan setelah lulus sekolah satpam nanti akan mendapatkan sertifikat satpam jadi bisa dipergunakan untuk melamar pekerjaan dan alhamdulillahnya aku dulu ada penawaran kerja yang sudah aku ceritakan tadi, sampai lah aku kerja diperusahaan ini. Kalo alasan kok bisa kerja disini sebagai satpam disini ya karna rejekinya mba, dulu kan butuh uang juga dan alhamdulillahnya malah dapat pekerjaan yang diperusahaan ini.

3. Apakah anda mengetahui jenis kompensasi apa saja yang diberikan?

Untuk kompensasi yang kami terima selama ini itu ada beberapa mba, seperti gaji pokok, THR, Uang lembur, Uang seragam dan ada BPJS baik ketenagakerjaan, kesehatan dan Pensiunan serta uang pelatihan palingan. Untuk gaji pokok biasanya itu biasanya turun ditanggal- tanggal akhir bulan, kalo THR kan setiap akan hari raya, jika uang seragam itu tidak dicairkan tapi diberikan berupa seragam baru komplet setahun 1x dan

uang pelatihan itu biasanya akan diberikan setelah dilakukan pelatihan baik Binsik atau Binsos.

4. Berapa besaran kompensasi yang diterima?

Untuk jenis kompensasi yang diberikan itu ada gaji pokok, THR, Uang lembur, Uang seragam, BPJS (ketenagakerjaan, kesehatan dan Pensiunan) serta uang pelatihan.

5. Apa saja komponen kompensasi yang diberikan?

Kebetulan aku disini sebagai Komandan Regu (NdanRu) untuk gaji yang aku terima dalam setiap bulan itu kurang lebih ada 3x gaji masuk di waktu yang berbeda. Sekitar tanggal 28an atau akhir bulan kita semua mendapatkan gaji pokok yang disesuaikan dengan UMR masing-masing, untuk gaji yang diterima tanggal 28 itu termasuk gaji pokok, uang lembur bukan tanggal merah jika ada yang melakukan lembur biasanya saya mendapatkan sekitar 2.100.000 an mba. kemudian sekitar tanggal 1an (tidak sampai tanggal 5 disetiap bulannya) nanti ada uang lemburan yang khusus lembur untuk tanggal merah. Dan terakhir sekitar tanggal 10an nanti ada uang masuk gaji tambahan untuk komandan regu, besarnya sekitar 300.000an. Informasi dari pihak perusahaan untuk uang NdanRu sekitar 10.000 sampai 15.000 dari setiap karyawan untuk NdanRu. Berhubung di area kentungan anggotaku sekitar 18an satpam ya tinggal dihitung mba. Soalnya tiap area itu beda-beda mendapatkan gajinya mba.

6. Bagaimana kompensasi diterima?

Kalo untuk penggajian kami menggunakan Payroll BRI mba, ya setiap akhir bulan gaji pokok ditransferkan sesuai dengan gaji masing-masing, setelah itu uang lembur masuk dan uang Ndanru juga masuk. sejauh ini untuk keterlambatan penggajian itu ya ada beberapa kali hanya mundur tanggal gajiannya saja tapi ya nggak lama cuma selang 1 2 hari saja, tapi disini tidak mendapatkan slip gaji mba jadi aku sebagai NdanRu juga tidak tahu pasti untuk potongan-potongan yang diberlakukan di kami. Kami hanya diinformasikan secara lisan saja, dan jika ada anggota yang mau minta slip gaji nanti bisa memnghubungi aku dan aku teruskan ke pihak koordinator areanya agar slip gaji turun, itu saja kadang juga tidak

turun dan kita tidak tahu. Pada dasarnya jika kita-kita mau ada pinjaman dan membutuhkan slip gaji, slip gaji akan diberikan langsung pada petugasnya. misalkan aku mau pinjam di pegadaian (kebanyakan pinjam di sini soalnya mba), dan aku butuh slip gaji nanti untuk slip gajinya akan langsung di berikan ke pihak analis kreditnya, jadi kita nggak tau slip gaji kita.

Jadi kalo aku mengkoordinasi anggotaku saat waktu gajian, semua anggota aku wajibkan lapor sudah ada notifikasi banking gajian belum. jika belum nanti aku catat dan aku laporkan ke pihak atasan.

7. Apakah kompensasi anda sesuai dengan beban kerja anda?

ya alhamdulillah cukup mba dan dicukup-cukupkan. bagaimana kita untuk mengaturnya aja mba. Karena kalo menurut saya mau di gaji sebarangpun tetep aja kurang kalo tidak memilah-milah kebutuhan kita mba. Kalo aku sebagai NdanRu yang ditugaskan di kantor cabang pasti berbeda dengan anggota yang di tugaskan di kantor outlet, baik dari segi penjagaannya sampai besaran gajinya. Kalo untuk yang ditugaskan di outlet mereka hanya mendapatkan gaji UMR saja, kebanyakan dari mereka memiliki kerjaan sampingan, ada yang jadi ojek online, ada yang jualan, ada yang jadi satpam di perumahan dan macem-macam untuk cari tambahan agar tercukupi kebutuhannya. Kalo yang ditugaskan di cabang ada uang lembur tanggal merah, ada uang shifting jadi gajinya lebih besar daripada yang ditugaskan di outlet.

Tapi kalo ada jatah libur tanggal merah, biasanya aku lempar ke anggota siapa yang mau jaga, itung-itung juga untuk berbagi rejeki dengan anggota-anggota yang ditugaskan di outlet. Jadi tidak semua lembur tanggal merah untuk anggota yang di cabang saja, hal itu aku menjaga kebersamaan juga antar area mba karena kan sedikit banyak pasti ada yang tidak suka to.

8. Apakah anda mendapatkan kompensasi yang bentuknya selain finansial?

Untuk kompensasi non finansial itu ada uang seragam dan BPJS. Kalo uang seragam itu diberikan 1 tahun 1x dimana dipotongkan dari karyawan yang diberikan berupa seragam lengkap. Tapi aku nggak tau nominal

potongannya karna kan kami tidak ada slip gaji. Kalo BPJS juga sama seperti uang seragam, paling yang bisa aku liat saldo NPJS Ketenagakerjaannya aja.

9. Apakah kompensasi di rasakan adil?

ya mau bagaimana mba, kalo dibilang adil ya tidak adil, tapi memang sudah aturannya seperti itu mba, ya aku terima saja dan dicukup-cukupkan apalagi kalo yang sudah berkeluarga ibaratnya untuk gaji yang diterima sekitar 2.500.000 setiap bulannya, untuk biaya kebutuhan dan makan sehari-hari yang aku dan istri harus pinter-pintar mengelola uang mba, alhamdulillah istriku sambil jualan kecil-kecilan dirumah jadi sedikit banyak membantu untuk keperluan kebutuhan mba. Tapi ya yang namanya kerja mba, gajinya segitu kadang kalo udah nyaman dan sesuai dengan lingkungan kerjanya ya tidak bermasalah mba,

10. Apakah kompensasi diberikan sesuai dengan harapan anda?

ya sesuai saja mba, karena kan setiap perusahaan ada standar untuk penggajiannya. Alhamdulillah Hak kita semua sudah diberikan seperti gaji, ada BPJS, yang jarang terlambat pembayarannya. Kalo menurut aku mau kerja dimanapun sebagai satpam ya pasti ruang lingkupnya dengan besaran gaji UMR dan outsourcing mba, jika dibandingkan misalnya dengan BNI lah jobdesknya sama tapi gajinya lebih besar di BNI ya karna tanggungjawab penjagaan keamanan di bank kan lebih rawan mba dan tanggung jawabnya juga lebih besar, dimana kao dilihat dari jam kerjanya saja sudah beda. Jadi wajar-wajar saja jika gaji setiap anggota satpam di beberapa perusahaan berbeda-beda, karena kan sesuai dengan beban kerjanya juga.

11. Apakah kompensasi yang diberikan dirasakan dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih baik?

Menurut saya jika dengan gaji seperti itu ya susah untuk memotivasi kinerja mba, karena kan dilihat dari bentuk tanggung jawab dan upahnya saja tidak sebanding. Namun kembali lagi ke masing-masing mba, karena disini aku sudah ada anak dan istri, aku harus menafkahi mereka jadi kalo aku ya dibuat bisa untuk memotivasi kerjanya demi anak dan istri mba,

soalnya jaman sekarang kalo mau cari pekerjaan kan juga susah jadi aku bersyukur saja masih diberikan pekerjaan.

12. Apakah kompensasi yang anda terima sama dengan rekan kerja anda?

Kompensasi yang diterima di beberapa komponen seperti uang lembur tanggal merah (jika ada), uang seragam, THR itu saya rasa sama mba nominalnya. Yang membedakan hanya Gaji bulanan yang anggota ditugaskan di cabang lebih besar sekitar 200.000an karena kan anggota yang ditugaskan di cabang kerja menggunakan 2shift yang harusnya kita kerja 8 jam, kami yang bertugas di cabang kita kerja 12 jam. Kalo yang ditugaskan di outlet kan jamnya segitu terus masuk jam 7 pulang jam 15.00 hari minggu libur dengan gaji UMR masing-masing mba. Hanya itu sich perbedaan penerimaan kompensasinya

13. Apakah kompensasi anda dapat memenuhi kebutuhan saat ini?

Alhamdulillah cukup mba, karena anak masih kecil-kecil jadi masih cukup dan lebih bersyukur saja mba serta pintar-pintar untuk pengelolaan kebutuhan yang dibutuhkan saja.

14. Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan cukup bersaing dengan perusahaan lain?

ya disyukuri saja mba, karna kalo mau dibanding-bandingkan dengan perusahaan lain pasti akan ada bedanya. Karna kalo selagi masih ikut di perusahaan outsourcing mungkin untuk nominal gajinya hanya 11 12 saja selisihnya tidak jauh tapi kan untuk beban kerja dan tanggung jawabnya juga berbeda.

15. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan?

Untuk Pelatihan itu disini ada 2 tipe mba, Binsik (Bimbingan Fisik) dan Binsos (Bimbingan Sosial). Binsik itu biasanya dilakukan 1 bulan sekali di area regu masing-masing, jika dulu itu masih ada uang binsik sekitar 25.000 dan nantinya diberikan setelah acara Binsik selesai, tapi akhir-akhir ini sudah jarang turun uang binsiknya. Kalo kegiatan dibinsik itu kurang lebihnya mba kita diajarkan lagi seperti PBB, latihan memborgol, pemadaman api, penjagaan keamanan dan lain-lainya untuk pelatihnya

sendiri biasanya dari babinsa setempat. Sedangkan untuk Binsos itu dilakukan 1 tahun 1x dilakukan diseluruh anggota satpam di wilayah itu, untuk pelatihannya ya tidka beda jauh dari Binsik mba.

16. Apakah anda mendapatkan informasi mengenai kebijakan kompensasi di PT. POJ? Atau kebijakan kompensasi di komunikasikan kepada karyawan?

informasi tentang kompensasi itu ya hanya sekedar pemberitahuan perihal gaji pokok, uang seragam, BPJS mba. Misalnya kenaikan gaji atau informasi lemburan itu diinformasikan sama jadwal untuk pelatihan tadi.

17. Bagaimana pelatihan diberikan?

Untuk pelatihan yang diberikan itu kurang lebihnya seperti PBB, latihan memborgol, pemadaman api, penjagaan keamanan dan lain-lainya. Baik untuk kegiatan Binsik ataupun Binsos sama mba bentuk pelatihannya seperti itu

18. Bagaimana terkait dengan reward pendidikan?

untuk jenjang pendidikan disini tidak ada mba, karena dari awal sudah masuk pada garda pratama ya akan menjadi garda pratama terus, jika pingin naik misal ke garda madya atau garda utama itu harus pendidikan sendiri dengan biaya sendiri, kalo dari perusahaan tidak ada sih.

19. Bagaimana kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. POJ? Terkait BPJS kesehatan, ketenaga kerjaan,dll?

Untuk BPJS itu kita diberikan ada 3, BPJS Ketenagakerjaan, Kesehatan dan pensiunan. Kita diberikan 3 kartu BPJS itu, tapi untuk besaran potongannya aku nggak tau mba karena tidak ada slip gaji jadinya tidak nggeh taunya dipotong saja.

20. Sebelum anda bekerja di PT. POJ, bagaimana pandangan anda terhadap Pegadaian dan karyawan PT. POJ?

karena saya bekerja divendor saat melihat karyawan tetap perusahaan ya biasa saja mba, karena jobdesknya masing-masing dan ada tanggungjawab masing-masing jadi tidak ada pandangan negatif juga pada karyawan internnya. Mereka gajinya lebih dari 3jutaan kan karena

ada beban kerja yang berbeda juga, bisa tumbok uang, ganti barang hilang dan lain-lainnya

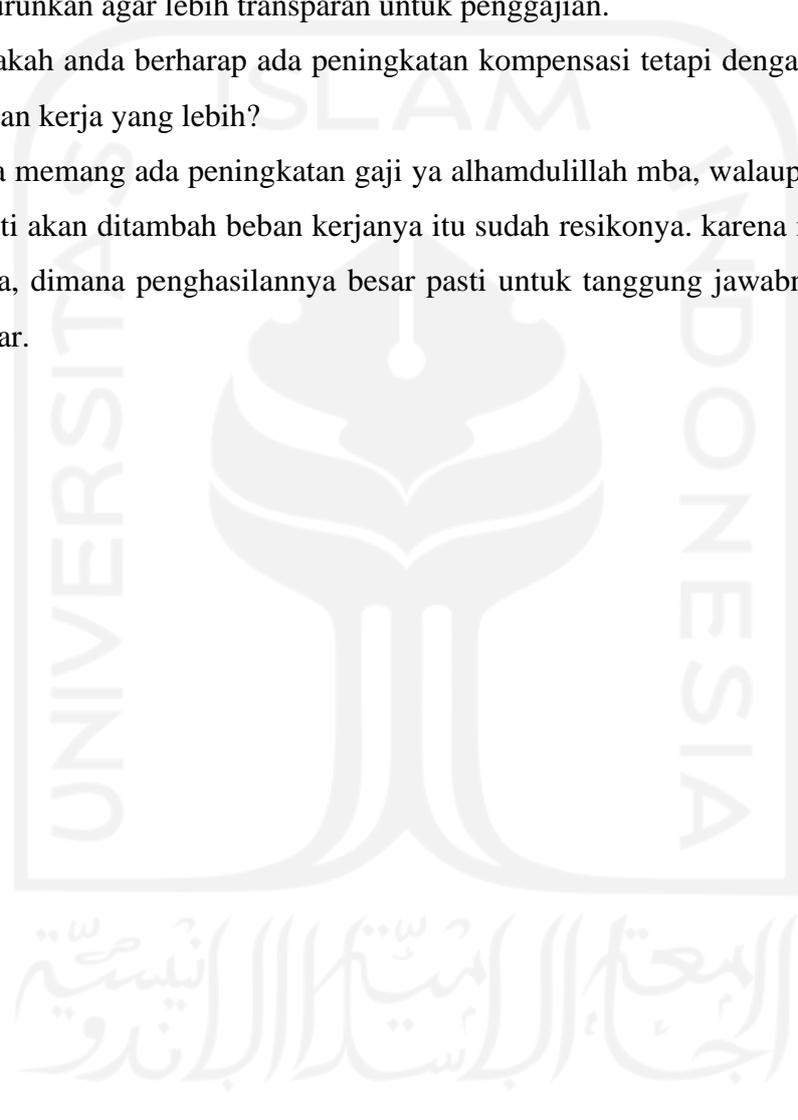
21.

21. Bagaimana harapan anda terhadap kebijakan kompensasi di PT. POJ?

Harapan saya untuk perusahaan ini agar lebih memperhatikan kesejahteraan satpam dan hak-haknya serta untuk slip gaji bisa diturunkan agar lebih transparan untuk penggajian.

22. Apakah anda berharap ada peningkatan kompensasi tetapi dengan resiko beban kerja yang lebih?

Jika memang ada peningkatan gaji ya alhamdulillah mba, walaupun pasti nanti akan ditambah beban kerjanya itu sudah resikonya. karena menurut saya, dimana penghasilannya besar pasti untuk tanggung jawabnya juga besar.



Name : Satpam Eko, sudah menikah, penugasan Outlet Kolombo

Waktu : 15 Juni 2021 Pukul 15.00 WIB

1. Bagaimana mendapat info lowongan di PT. POJ?
untuk info lowongan pekerjaan ini dahulu saya mendapatkan informasi dari tetangga saya, waktu itu dia bekerja juga sebagai satpam. Awalnya saya mencoba ikut untuk mendaftar, setelah itu ada tes dan segala macamnya, kemudian saya diterima. Tapi, sebelum mendaftar menjadi satpam saya sekolah kesatpamanan dahulu mba, sekolahnya dulu kurang lebih selama 3 minggu atau sekitar 21 sampai 25 hari disana saya dilatih untuk menjaga keamanan seperti bela diri, memborgol dan ada tes kemampuan fisik lainnya. Saat itu sekolah saya menggunakan biaya pribadi, dulu dibayarkan oleh orang tua. Dan waktu saya mendaftarkan sekolah itu menggunakan ijazah SMA mba.
2. Apa alasan bekerja disini?
saya itu kerja disini sudah sekitar 8 tahunan, awalnya karna iseng aja mba, waktu itu nganggur butuh uang, kan terus ada tetanga yang bilang ada lowongan pekerjaan jadi saya coba mendaftar alhamdulillahnya diterima dan kerja sampai saat ini.
3. Apakah anda mengetahui jenis kompensasi apa saja yang diberikan?
Kompensasi ya mba, gaji kan ya. kalo yang saya ketahui dari kompensasi ya gaji itu mba, tapi ini saya tidak tahu untuk rinciannya apa saja karena tidak ada slip gaji jadi yang saya tau ya gaji aja.
4. Berapa besaran kompensasi yang diterima?
Gaji setiap bulan yang saya terima ya cukup lah mba, sekitar UMR. Tapi biasanya ada tambahan semisal lembur, atau shifting jaga di cabang. karna setiap bulannya terima gajinya kadang beda soalnya saya sering diajak gantian jaga sama anak-anak cabang.
5. Apa saja komponen kompensasi yang diberikan?
kompensasi setau saya cuma gaji aja, palingan ada gaji pokok, uang seragam BPJS, uang lembur kayaknya hanya itu yang kita dapat mba, soalnya kita tidak tahu rincian pastinya sih. Kita taunya gajian sekitar

tanggal akhir bulan bisa tanggal 28, 29, atau kadang tanggal 30 setiap bulannya. tapi yang pasti gajian tanggal akhir bulan mba

6. Bagaimana kompensasi diterima?

kalo penerimaan gaji itu biasanya kita ditransfer di rekening BRI nominalnya aja, itupun kalo saya kan mengaktifkan sms bankingnya jadi saya sudah ada informasi jika dana masuk atau gajinya tiba, itu kalo gaji pokok sama lemburan dan itupun kalo kita ada lembur buat perbantuan atau gantian dengan satpam cabang yang sedang berhalangan hadir, jadi kita bisa gantiin mereka. itupun biasanya di tawarkan oleh ndanru (komandan regu) nya. kalo tidak ada lembur ya kita menerima gajinya cuma UMR dan sudah dipotong iuran BPJS mba.

kalo kompensasi lainnya kayak uang seragam selama ini saya tidak mendapatkan uang seragam secara cash tapi dalam bentuk seragam. Biasanya seragam dikaish baru setiap tahunnan, dari seragam itu ada baju, celana, dan sepatu, ya kurang lebihnya itu mba.

7. Apakah kompensasi anda sesuai dengan beban kerja anda?

kalo gaji dibandingkan dengan beban kerja ya saya rasa tidak sesuai mba, karena kan kita bagian keamanan ya, kita mempunyai tanggung jawab untuk menjaga keamanan kantor. saya merasa jadi satpam itu tanggung jawabnya besar mba, soalnya kan kita jaga aset-aset kantor terkadang ada barang-barang jaminan yang di tinggal di kantor outlet seperti barang elektronik kan ditinggal di kantor. Nah, saya bertanggung jawab atas barang-barang yang disimpan itu. kalo ada apa-apa misalkan hilang atau apa itu kan tanggung jawab dari satpam mba.

8. Apakah anda mendapatkan kompensasi yang bentuknya selain finansial?

kompensasi selain finansial itu kayak BPJS ya mba, kalo itu ada. kita setiap bulan iuran BPJS kalo saya tidak salah ada BPJS Ketenagakerjaan, kesehatan sama Hari Tua atau apa gitu, pokoknya 3 kartu dari BPJS. cuma ya saya taunya itu saja, tidak tahu untuk besarnya pembayarannya itu berapa- berapanya karna kita kan tidak diberikan slip gaji dari pusat mba, kecuali mau ajukan pinjaman baru nanti dikasih dan biasanya

kalo kita pinjam di pegadaian ini slip gaji langsung diturunkan dan dikasih ke bagian kreditnya. Jadi saya tidak tau rincian gaji saya.

9. Apakah kompensasi di rasakan adil?

Kalo adil dan tidaknya ya gimana ya, sudah dari perjanjian di kontrak awal sih mba. tapi ya dijalanin aja lah, dicukup-cukupin.

Saya itu melihatnya imbang saja mba, soalnya saya kan mendapatkan penugasan di outlet yang mana untuk jam kerja di outlet kan pasti dari jam 7 pagi sampai jam sore paling jam 3 sore, dan liburnya pasti di hari minggu sama seperti orang kerja di tempat lain. Jadi wajar saja gajinya segitu lah mba. Kalo penugasan di cabang mungkin berbeda gajinya, karna kalo di cabang kan ada shiftingnya jaga jam pagi dan malam serta saat tanggal merah juga kan ada lemburannya dan yang paling berbeda ya hari liburnya kalo di penugasan di cabang pasti tidak tentu karena harus bergantian dengan rekan yang lainnya jadi wajar saja kalo satpam-satpam yang dicabang gaji yang di dapat lebih banyak daripada yang di outlet mba.

10. Apakah kompensasi diberikan sesuai dengan harapan anda?

kalo diliat dari awal saya bekerja disini, untuk gaji segitu pas awal masuk ya lumayan mba, tapi sekitar 8 tahun lalu, kalo untuk sekarang dengan gaji yang masih sama yakni sesuai UMR ya susah mba, jauh dari harapan dan kata cukup mba yang ada hanya dicukup-cukupkan, itu saja saya juga sambil cari- cari sampingan lain buat nutupin kebutuhan mba.

11. Apakah kompensasi yang diberikan dirasakan dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih baik?

ya gimana ya mba, kalo gajinya segitu. Tapi saya mikirnya bukan buat untuk memotivasi kerja mba, tapi buat kebutuhan keseharian saja, yang mana saya kan sudah ada anak istri yang harus dicukupi, jadi ya mau tidak mau harus legowo dan menjalankan tugas semaksimal mungkin saja mba.

12. Apakah kompensasi yang anda terima sama dengan rekan kerja anda?

kalo untuk besarnya nominalnya saya tidak tahu mba, yang mungkin ada perbedaan terutama untuk satpam yang penugasan di cabang dan

dioutlet pasti gaji yang didapatkan beda karna kan balik lagi tanggung jawab yang diberikan juga berbeda mba, tapi kalo nominal pastinya saya tidak tahu, kalo yang penugasan di outlet ya kurang lebihnya sama lah, hanya bedanya standar UMRnya beda atau tidak, tapi kalo masih area Sleman ya palingan sama untuk penerimaan gajinya.

13. Apakah kompensasi anda dapat memenuhi kebutuhan saat ini?

ya dicukup-cukupin aja mba, soalnya saya juga sudah berkeluarga jadinya mau tidak mau ya harus cukup. Tapi saya selain kerja disini saya juga ada sampingan lainnya seperti jualan, berhubung saya asli dekat merapi sana saya perkebunan salak juga, lumayan untuk tambah-tambah keuangan to mba.

14. Menurut anda apakah kompensasi yang diberikan cukup bersaing dengan perusahaan lain?

Wah kalo itu saya kurang mengetahui mba, karna kan setiap perusahaan ada standar penggajian masing-masing mba, contohnya kayak rekan saya kerja jadi satpam Mandiri pasti gaji dan fasilitas yang didapatkan berbeda mba, dan tanggung jawab yang dikasihkan juga berbeda mba. Jadi wajar aja lah kalo yang di sebelah gajinya lebih besar daripada disini karna tanggungjawabnya juga beda.

15. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan?

pelatihan yang dilakukan disini cuma Binsik dan Binsos palingan mba.

Binsik itu Bimbingan Fisik biasanya dilakukan 1 bulan 1x dan dilakukan disetiap areanya misalnya ya kalo saya ikut area kentungan untuk binsiknya dan kalo binsik itu biasanya ada dananya mba. Jadi setiap datang binsik nanti akan diberikan dana sekitar 25.000 per datang, yang mana dana tersebut diberikan setelah binsik berakhir dihari itu. Kegiatan untuk binsik ya dilatih untuk PBB, memborgol dan ketahanan fisik serta ketrampilan dalam penjagaan keamanan saja mba.

Kalo Binsos itu Bimbingan Sosial, biasanya Binsos di dilakukan 1 tahun 1x, yang mana Binsos itu dari keseluruhan satpam dalam 1 wilayah dikumpulkan menjadi 1 untuk melakukan pelatihan. Misalkan saya kan ikutnya area kentungan untuk binsiknya tapi kalo binsosnya saya ikut

wilayah semarang, Untuk pelatihan Binsik atau Binsos bentuk pelatihannya sama saja seperti latihan PBB, memborgol, latihan ketahanan fisik dan penjagaan keamanan dimana kita di latih dari polres setempat atau yang bertugas saat itu.

16. Apakah anda mendapatkan informasi mengenai kebijakan kompensasi di PT. POJ? Atau kebijakan kompensasi di komunikasikan kepada karyawan?

kalo kebijakan atau aturan-aturan kompensasi saya tidak tahu mba, biasanya kita ada koordinator regu yang disebut NdanRu. Semua informasi dari pusat biasanya di informasikan ke NdanRu dan dari NdanRu kadang disampaikan ke anggotanya.

17. Bagaimana pelatihan diberikan?

pelatihannya ya seperti Kegiatan untuk binsik ya dilatih untuk PBB, memborgol dan ketahanan fisik serta ketrampilan dalam penjagaan keamanan mba.

18. Bagaimana terkait dengan reward pendidikan?

ouh kalo pendidikan untuk satpam tidak ada disini mba, jadi pada awal masuk di Garda pertama ya sampai seterusnya akan disitu tidak ada pendidikan untuk naik jadi garda madya atau utama mba kecuali dari sayanya sendiri yang mau pendidikan tersebut otomatis dengan biaya sendiri

19. Bagaimana kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. POJ? Terkait BPJS kesehatan, ketenaga kerjaan,dll?

Sama yang sudah tadi sempat tak sampaikan untuk terkait dengan BPJS kita dapatkan itu. Ada BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan BPJS Hari tua atau apa itu yang satunya. Biasanya kan gajinya udah dipotong untuk pembayaran itu.

20. Sebelum anda bekerja di PT. POJ, bagaimana pandangan anda terhadap Pegadaian dan karyawan PT. POJ?

Untuk karyawan-karyawan disini semuanya baik-baik mba, kalo dulu waktu pas saya awal asuk di sini ya saya kira untuk gajinya besar lah, tapi ternyata gajinya cukup.

21. Bagaimana harapan anda terhadap kebijakan kompensasi di PT. POJ?
ya kalo bisa untuk gajinya ditambah jadi kan untuk karyawannya sedikit lebih sejahtera aja mba.
22. Apakah anda berharap ada peningkatan kompensasi tetapi dengan resiko beban kerja yang lebih?
kalo saya pribadi yang namanya gaji besar ya pasti tanggung jawabnya juga besar, semisalpun akan di tambah gajinya pastinya untuk tanggungjawab yang dibebankan juga pasti akan berbeda dan lebih besar juga, tapi ya tidak bermasalah kalo hal seperti itu mba, kan sudah menjadi jobdesk di pekerjaan ini mba.



Hasil Transkrip Wawancara Kepada Perusahaan: Manajemen Kompensasi

Name: Dwiki L, Manager Operasional, Kantor POJ Cabang Yogyakarta

Waktu: 20 September 2021, 17.00 WIB

1. Bagaimana Perusahaan Outsourcing Pesonna Optima Jasa dalam penerapan manajemen kompensasi? Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang?

Penerapan manajemen kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan merupakan langkah awal kami dalam menyusun kebijakan kesejahteraan karyawan Outsourcing, karena mau bagaimanapun pegawai outsourcing atau pegawai kontrak juga berhak atas kompensasi sebagai bentuk apresiasi kinerja mereka, jangka pendek tentu kita lakukan evaluasi rutin terkait kinerja mereka serta pemberian kompensasinya, jika jangka panjang kita melihat waktu ke waktu jika memang semakin baik dan efektif tentunya jangka panjang kompensasi karyawan outsourcing akan kita tingkatkan baik dari segi upah maupun fasilitas yang lain.

2. Apa orientasi pada penerapan kompensasi tersebut?

Setiap manajemen pasti mempunyai standart penerapan kompensasi untuk semua karyawan baik karyawan outsourcing maupun karyawan tetap, dalam hal ini orientasi atau penjelasan dan penjelasan terkait kompensasi tentunya kita sampaikan secara detail kepada karyawan baru, supaya memahami apa saja kompensasi yang di berikan dari manajemen agar karyawan dapat memahami dan mendapatkan tempat yang layak untuk bisa bekerja secara maksimal, ada beberapa tujuan orientasi kompensasi yang dirasa perlu untuk disampaikan agar menjadi acuan semangat dan motivasi kerja di PT. POJ diantaranya :

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan terhadap perusahaan
- b. Untuk membangkitkan gairah bekerja sesuai SOP
- c. Untuk menaikkan loyalitas terhadap perusahaan
- d. Menjadikan mindset karyawan supaya menjadi tujuan target yang maksimal

3. Faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan manajemen kompensasi di POJ?

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen kompensasi di PT. POJ diantaranya:

a. Standarisasi Upah perusahaan (kemampuan Perusahaan)

Dalam hal ini tentunya perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pendapatan perusahaan secara global agar terjadi kesinambungan antara hak kesejahteraan karyawan dan stabilitas operasional manajemen

b. Regulasi pemerintah

Besarnya kompensasi tentunya tidak terlepas dari standart minimum upah yang berlaku di setiap daerah (UMK), hal ini dapat di sinkronkan dengan standart upah perusahaan, strategi yang di lakukan adalah dengan membatasi jumlah karyawan di PT. POJ sesuai dengan cabang daerah agar tidak terjadi ketidakstabilan keuangan perusahaan

c. Kompetitor perusahaan lain

Tentunya HRD sudah melakukan survei terhadap perusahaan lain atau competitor agar dapat menyetarakan bahkan bisa satu level di atasnya terkait kompensasi untuk menjadikan daya minat dan ketertarikan karyawan dalam merekrut sdm baru dan mempunyai jiwa kesetiaan serta loyalitas tinggi dengan adanya kompensasi yang sangat layak dan bersaing dengan perusahaan lain

d. Tanggungjawab pekerja

Setiap manajemen tentunya ada struktur organisasi, didalamnya hal ini tidak terlepas dari organisasi yang ada di PT POJ terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan di bedakan tergantung tingkat tanggungjawab dan jobdesk masing masing

4. Bagaimana dasar perumusan strategi manajemen kompensasi?

Ada 3 dasar awal yang dirumuskan di Perusahaan kami ,sehingga terciptanya manajemen kompensasi yaitu kesetiaan, loyalitas dan tanggungjawab. Bagaimancaranya agar tiga dasar awal itu tercapai di

sepiap karyawan, sehingga kami berfikir untuk membentuk manajemen kompensasi untuk mendorong kinerja karyawan dengan jaminan kompensasi yang layak

5. Bagaimana peran perusahaan dalam menerapkan kompensasi dalam mencapai tujuan organisasi?

Peran perusahaan sangatlah penting dalam menerapkan kompensasi karena maju tidaknya, besar tidaknya, perusahaan tergantung pada kompensasi dan kesejahteraan yang diberikan, tentunya dengan kompensasi yang layak dan jaminan jaminan kesejahteraan yang baik ,dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal ,dengan ini tujuan perusahaan atau target perusahaan akan berjalan mulus dan dapat tercapai tujuan yang diharapkan perusahaan

6. Bagaimana POJ menentukan standar minimum kompensasi?

perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pendapatan perusahaan secara global agar terjadi kesinambungan antara hak kesejahteraan karyawan dan stabilitas oprasional manajemen, Besarnya kompensasi tentunya tidak terlepas dari standart minimum upah yang berlaku di setiap daerah (UMK), hal ini dapat di sinkronkan dengan standart upah perusahaan, strategi yang di lakukan adalah dengan membatasi jumlah karyawan di PT. POJ sesuai dengan cabang daerah agar tidak terjadi ketidakstabilan keuangan perusahaan,

7. Apakah faktor hukum, serikat pekerja, kebijakan, dan keadilan menjadi penentu dalam menetapkan kebijakan kompensasi? Bagaimana menanggapi?

Iya pasti mbak, Faktor hokum, serikat pekerja, kebijakan dan keadilan sebenarnya sudah di atur dalam regulasi pemerintah yang di situ juga sudah ada atuaran perundang undang nya jadi itu menjadi landasan dasar kami dalam memberikan kompensasi, tidak semua perusahaan menerapkan regulasi pemerintah karena perbedaan pendapatan perusahaan tapi di PT POJ kami masih bisa bertahan dengan kompensasi sesuai regulasi pemerintah untuk meningkatkan daya kerja yang baik

terhadap karyawan karan akan berdampak positif untuk kemajuan perusahaan

8. Apakah terdapat kenaikan kompensasi pada setiap tahunnya? Ya tentu mbak, hanya saja prosentase kenaikanya yang berbeda setiap tahun karena kita menyesuaikan target pertahun, dan kita sesuaikan dengan UMK daerah serta lama kerja karyawan dan jenjang tanggung jawab karyawan

9. Apakah kekuatan finansial organisasi menjadi faktor penentu dalam memberikan kompensasi?

Jelas mbak, kekuatan finansial perusahaan merupakan factor utama penunjang kompensasi di perusahaan kami, tapi disisi lain kesejahteraan karyawan merupakan pemacu dan pendorong untuk karyawan agar bisa bekerja dengan baik sesuai SOP PT.POJ apabila kompensasi itu di berikan secara layak sebagai bentuk apresiasi kinerja mereka. pada intinya dengan kinerja karyawan yang baik, loyalitas sesuai standar yang di berikan akan menjadikan oprasional pekerjaan yang stabil dan menghasilkan finansial yang sehat

10. Apakah kompensasi dapat memotivasi kinerja karyawan?

Saya katakan iya, walaupun penangkapanya berbeda di setiap masing masing individu karyawan, secara keseluruhan di perusahaan kami kompensasi yang di berikan sudah bisa memotivasi mereka, dibuktikan dengan kedisiplinan, keloalitan dan planning planning baru untuk membantu memajukan target sesuai yang di harapkan perusahaan, tapi sebagian kecil ada juga yang terlalu menikmati kompensasi sehingga hanya stag / monoton tidak mau memberikan inovasi baru karena sudah nyaman di posisi yang di dapat.

Hasil Transkrip Wawancara Kepada Perusahaan: Implementasi Manajemen Kompensasi

Name: Dwiki L, Manager Operasional, Kantor POJ Cabang Yogyakarta

Waktu: 20 September 2021, 17.00 WIB

1. Bagaimana implementasi manajemen kompensasi tersebut?
Penerapan implementasi kompensasi yang kami terapkan di perusahaan ini, seperti layaknya kompensasi di perusahaan lain, dimana disini ada kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan lembur, tunjangan seragam, tunjangan pendidikan
Implementasi atau tindakan terkait kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan murni kebijakan dari pimpinan pusat, penerapan kompensasi meliputi gaji karyawan, inventaris perusahaan dan fasilitas yang telah di sediakan.
2. Bagaimana pedoman pemberian kompensasi?
Pedoman pemberian kompensasi merupakan kebijakan yang di bikin oleh perusahaan, selain hak gaji karyawan yang memang sudah sewajarnya ada pula kompensasi pendukung seperti penghargaan karyawan berprestasi, serta fasilitas pendukung seperti inventaris mobil, motor, mess dan fasilitas lain yang bisa di gunakan sebagai apresiasi terhadap karyawan tersebut
3. Ada berapa banyak kompensasi yang diberikan?
Kompensasi yang diberikan di perusahaan kami hamper sama dengan perusahaan lain, meliputi gaji pokok, fasilitas kerja, serta kami siapkan fasilitas extra seperti perlengkapan olahraga seperti bola futsal, tenis meja, badminton serta senam, hal ini untuk menjaga dan memperlakukan karyawan agar menjadi team yang solid dalam perusahaan kami
4. Apa landasan pemberian kompensasi?
Landasan kompensasi sebenarnya hamper sama dengan dasar pemberian kompensasi yaitu mengacu pada bagaimana agar karyawan bisa di

berikan upah, fasilitas atau penghargaan sebagai karyawan yang telah tergabung dalam team perusahaan kami sehingga tercipta kesetiaan, loyalitas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan mereka

5. Apakah terdapat perbedaan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan?

Kompensasi yang kami berikan kepada karyawan ada perbedaan dimana untuk para satpam yang ditugaskan pada unit dan cabang pasti dalam penerimaan nominalnya gaji pokoknya berbeda. Jika untuk karyawan yang ditempatkan pada unit akan mengikuti jam kerja pada unit yakni dari pukul 08.00 sampai pukul 15.30 yang mana karyawan yang ditempatkan pada unit mereka akan memperoleh gaji pokok sesuai dengan UMR tempat kerja mereka dan tidak ada penampahan gaji seperti uang lembur ataupun uang shifting.

Namun berbeda jika karyawan (satpam) ditempatkan pada kantor cabang, dimana selain mereka mendapatkan gaji pokok yang sesuai UMR penempatan kerja, mereka juga mendapatkan uang shifting atau lembur, karena untuk jam kerja mereka pun berbeda. Jika karyawan satpam yang ditugaskan di kantor cabang kurang lebihnya mereka berkerja 12 jam per harinya dan untuk sistem liburnya pun akan bergantian tidak mengikuti jam operasional kantor. Sedangkan untuk di kantor cabang juga terdapat komandan regu, dimana mereka-mereka yang bertugaskan sebagai komandan regu dalam penerimaan kompensasi juga berbeda, dimana mereka mendapatkan uang tambahan sebagai komandan regu dalam satu wilayah tersebut.

6. Apakah penilaian kinerja karyawan mempengaruhi nilai kompensasi karyawan?

Penilaian kinerja karyawan pastinya mempengaruhi nilai kompensasi pada karyawan, dimana semua karyawan dituntut untuk melakukan hal yang terbaik dalam pelayanan sebagai satpam yakni garda terdepan dari pelayanan umum di kantor kami.

7. Apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawan?

Untuk beban kerja pada satpam hampir sama yakni menjaga keamanan lingkungan setempat, untuk kompensasi yang kami (perusahaan) berikan kepada mereka, kami rasa sudah sesuai dengan beban kerja mereka pada setiap pos masing-masing baik yang ditugaskan pada unit ataupun cabang.

Jika pada kantor cabang untuk beban kerja dan jam kerja memang lebih banyak jika dibandingkan dengan satpam yang ditugaskan di kantor outlet. Dimana untuk satpam yang ditugaskan di kantor cabang mereka bekerja sekitar 12 jam dikarenakan hanya mengadakan pergantian shift 2 kali saja, secara otomatis mereka nantinya akan mendapatkan uang lembur karena sudah melebihi batas jam kerja yang harusnya 8 jam kerja menjadi 12 jam kerja dengan shift pagi dan malam. Selain itu untuk yang ditugaskan di kantor cabang diberikan beban yang lebih banyak untuk menjaga keamanan area setempat baik di siang atau malam hari. Jika satpam yang ditugaskan di kantor outlet untuk jam kerjanya mengikuti jam kerja normal yakni masuk pukul 7.00 sampai 15.00 dan dengan beban kerja yang tidak terlalu berat karena untuk satpam yang penugasannya di outlet tidak ada atau tidak harus bertatap muka langsung dengan pimpinan cabang tersebut.

8. Bagaimana POJ menentukan beban kerja karyawan dengan kompensasi yang diberikan?

Tentunya dalam memberikan kompensasi perusahaan kami telah membagi bagi beberapa jobdesk atau basic kerja mereka serta jenjang karir dan tanggungjawab jabatan, jadi setiap jabatan atau posisi masing masing tentunya berbeda beda dalam hal pemberian kompensasi menyesuaikan tingkat jabatan dan lama pengabdian serta prestasi yang di dapat

9. Apakah kinerja yang lebih baik akan benar-benar menghasilkan kompensasi yang lebih banyak?

Kinerja yang lebih baik dan sesuai SOP perusahaan kami tentunya akan mendapatkan rewards atas pencapaiannya, dan itu bisa berupa kenaikan jabatan, pengangkatan karyawan tetap serta tunjangan tunjangan yang

lain, jika dikatakan banyak kompensasi “tidak”, tapi kami sesuaikan dengan tingkat dan loyalitas mereka sesuai porsi masing

10. Apakah kompensasi sudah sesuai dengan peraturan pemerintah?

Jika kompensasi itu berupa hak gaji perusahaan kami sudah kita setarakan berdasarkan regulasi pemerintah menurut daerah masing masing, jika kompensasi itu berupa penghargaan dan fasilitas tentunya kami punya standart sendiri dalam memberikan kompensasi

11. Bagaimana sistem pembayaran kompensasi yang dilakukan POJ saat ini?

Untuk sistem pembayaran kompensasi, terutama untuk gaji kami lakukan setiap bulannya pada range tanggal 28 sampai 30 setiap bulannya, pembayarannya setiap diakhir bulan mba, dimana untuk sistem pembayarannya kami transfer menggunakan payroll kami yakni rekening bank BRI, khusus untuk gaji pokok ya mba. Jika untuk gaji lembur dan insentif lainnya biasanya kami lakukan pembayarannya terpisah yakni sekitar tanggal 5 disetiap bulannya. Untuk pembayarannya masih sama menggunakan payroll juga hanya saja kami membedakan untuk tanggal penerimaan dananya, dimana kami melakukan hal tersebut agar untuk mempermudah kami untuk melakukan evaluasi dalam pemberian kompensasi baik dari gaji pokok ataupun inseti yang lainnya.

12. Bagaimana cara mengukur tolak ukur keberhasilan manajemen kompensasi?

Tolak ukur tingkat keberhasilan dalam manajemen kompensasi dapat dilihat dari cara kinerja dan kesetiaan karyawan dalam mengemban amanah dan tanggungjawab terhadap perusahaan dibuktikan dengan stabilitasnya roda financial perusahaan dan oprasional perusahaan yang berjalan sesuai yang di harapkan, jadi antara kompensasi yang kami berikan dengan kinerja karyawan berjalan dengan bersamaan dengan baik sehingga menciptakan hasil yang maksimal

13. Apakah terdapat metode kenaikan gaji yang konsisten?

Untuk hal ini terkait gaji tentunya kami mengikuti regulasi pemerintah sesuai daerah masing, dan setiap tahunnya ada kenaikan gaji seperti yang di tetapkan pemerintah akan tetapi hanya karyawan tetap yang

mendapatkan kenaikan gaji tersebut untuk karyawan kontrak menyesuaikan kebijakan perusahaan

14. Bagaimana peninjauan gaji dilaksanakan?

Peninjauan gaji merupakan hal yang sangat mendasar ya, jadi jauh sebelum masuknya karyawan baru peninjauan gaji telah kami tetapkan berdasarkan masing masing jabatan, dan akan terus kita evaluasi kedepan selain mengikuti dasar regulasi pemerintah kita juga menyiapkan tambahan gaji untuk jabatan jabatan tertentu supaya bisa bersaing dengan perusahaan yang lain dengan kinerja yang sama tapi dengan gaji dan bonus yang lebih tinggi akan menjadikan tempat yang nyaman dan layak tanpa ada godaan untuk berpindah ke perusahaan lain.

15. Apakah POJ memberikan kompensasi tunjangan kepada karyawan yang pensiun?

Perusahaan kami memberikan tunjangan pensiun akan tetapi ada beberapa kriteria yang bisa mendapatkan tunjangan pensiun seperti minimal waktu pengabdian 5 tahun, karyawan tetap dan terdaftar dalam BPJS ketenagakerjaan dan BPJS jaminan hari tua

16. Seberapa baikkah manajemen kompensasi dijalankan?

Sejauh ini kebijakan manajemen terkait kompensasi yang diterapkan cukup efektif dalam menunjang kinerja karyawan, tentunya kedepan kebijakan yang lebih baik lagi akan terus di tingkatkan mengingat grafik financial dan oprasional perusahaan terus meningkat, karena pondasi dalam perusahaan kami adalah karyawan yang mau bekerja dengan tiga dasar tadi yaitu kesetiaan, loyalitas dan tanggungjawab

LAMPIRAN B

Dokumentasi

Satpam 1



Satpam 2



Satpam 3



Satpam 4



Pelatihan Binsik (Bimbingan Fisik)



Pelatihan Binsos (Bimbingan Sosial)

