

***Remuneration Application of The System Employees Over The Power at PT. Indofood Sukses
Makmur TBK Manado***

Oleh:

**Angelika P. Pattiwael¹
Victor P.K. Lengkong²
Rita N. Taroreh³****Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado****E-mail :**[¹Angelika.pattiwael@yahoo.com](mailto:Angelika.pattiwael@yahoo.com)[²Victorp.K.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:Victorp.K.lengkong@unsrat.ac.id)[³Rita.taroreh@yahoo.com](mailto:Rita.taroreh@yahoo.com)

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya Pengupahan, Kesejahteraan, dan Jaminan sosial di PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado. Penelitian ini dilakukan pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado. penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi kepada karyawan Alih Daya yang ada di PT Indofood. Hasil analisis diketahui bahwa upah yang di terima oleh kariyawan Alih Daya sudah sesuai dengan UMP yang ada dan telah di tetapkan yaitu sebesar Rp 2.650.000 dan juga untuk kesejahteraan sendiri karyawan Alih Daya belum sepenuhnya menerima hak-hak yang seharusnya mereka terima dan untuk Jaminan Sosial sendiri para karyawan mendapatkan 3 jaminan yaitu BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan JHT (Jamian Hari Tua) tetapi untuk BPJS Ketenagakejaan masih dalam proses dan untuk JHT sendiri akan diberikan ketika karyawan tersebut sudah tidak lagi bekerja.

Kata Kunci: *Pengupahan, Kesejahteraan dan Jaminan sosial*

Abstrack : *The purpose of this study to determine the walfare and social security in PT Indofood Sufcces Prosperous Tbk. Manado this research using qualitative methods of in depth interviews, observation, and documentation to employees out of PT Indofood analysis resultsin know that wages received in accordance with minimum wage provinces that exixt and have been set Rp 2.650.000 as well as for thw own welfare of the outsourcing employes have not fully received the rights they ought to receive and for the social security themselves the employees expose the three guaranees of BPJS, health, BPJS employment guarantee still in the process and for ald age insurance it self will be given when the employee is no longer working*

Keywords : *Wages, Welfare, Social Security*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Outsourcing adalah pengalihan daya (sistem kontrak kerja) pelaksanaan suatu proses bisnis internal sebagai perusahaan pengguna *outsourcing* ke organisasi pihak ketiga, sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Ini sudah menjadi praktik bisnis yang umum dalam ekonomi modern. Di tengah kerasnya protes pekerja, praktik *outsourcing* di Indonesia justru berkembang pesat. Inilah yang memicu aksi unjuk rasa dan mogok kerja yang semakin marak dalam beberapa waktu belakangan ini. Kerugian yang timbul tentu tidak sedikit dan ini berpotensi melemahkan daya saing industri nasional, termasuk menghambat masuknya investasi asing. Bagi pekerja, *outsourcing* dipandang sebagai ancaman karena melemahkan posisi tawar mereka. Perusahaan penyedia jasa *outsourcing* mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak kerja sehingga, tidak memberikan jaminan kepastian kerja yang berlanjut. Pekerja dapat diganti saat masa kontrak kerja berakhir umumnya paling lama satu sampai tiga tahun.

(sumber: RiadyHanes.2014. "Dilema-*outsourcing*-di-Indonesia", <http://id.beritasatu.com/homedilema-outsourcing-di-indonesia/83519>)

Pengupahan merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang di atur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

(sumber: <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html?m=1>)

Kesejahteraan sosial adalah sistem yang terorganisir dari institusi dan pelayanan sosial yang dirancang untuk membantu individu atau kelompok untuk mencapai standar hidup dan kesehatan yang lebih baik.

(sumber: www.gurupendidikan.com/definisi-pengertian-kesejahteraan-sosial-menurut-para-ahli/.html?m)

Jaminan sosial merupakan istilah yang baru lahir pada abad 20. Sistem ini pertama-tama diterapkan sebagai alternatif untuk mengatasi kemiskinan dan ketimpangan sosial akibat krisis ekonomi dan untuk mengubah kapitalisme agar menjadi lebih manusiawi.

(sumber: pengertian-menurut.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-sistem-jaminan-sosial.html?m=1)

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui sistem pengupahan karyawan Alih Daya yang ada pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado.
2. Untuk mengetahui kesejahteraan yang di terima karyawan Alih Daya yang ada pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado.
3. Untuk mengetahui pemberian jaminan sosial tenaga kerja karyawan Alih Daya yang ada pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Manajemen**

Pengertian Manajemen MSDM, dan ruang lingkup kebijakan kompensasi. Kebijakan kompensasi meliputi seluruh aspek yang berkaitan dengan pasal UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. "Human resources management" (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan" (Suwatno and Donni Juni Priansa. (2011:5). Banyak perusahaan menyebut konsep MSDM sebagai bentuk praktik-praktik tentang manusia. Strategi yang mendasari praktik tersebut perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Pengupahan

Berdasarkan ketentuan umum Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 upah adalah hak pekerja yang harus diterima setiap bulan. Pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan

yang layak termasuk tunjangan bagi pekerja/buru dan keluarganya. Menurut Suwatno and Donni Juni Priansa (2011:232) dalam bukunya MANAJEMEN SDM dalam organisasi publik dan bisnis Setiap pekerja yang dilakukan oleh seseorang akan mendapatkan imbalan berupa Kompensasi (upah, gaji, insentif) sebelum melakukan suatu pekerjaan, antara pekerja dan penyedia kerja harus mempunyai persetujuan berapa besar pekerjaan yang dilakukan itu dinilai dengan ukuran materi atau uang. Bila persetujuan telah tercapai, maka pekerjaan bisa dimulai sesuai dengan perjanjian begitupun penyedia kerja berkewajiban memberikan imbalan atau upah atas pekerja yang telah dilakukan pekerja.

Seperti yang di tulis oleh Devi Tri Rahayu Retnaningtyas, (2015) dan kawan-kawan yang di kutip dari (Dunia, 2005 ; 167) menjelaskan “Gaji dan upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya selama suatu periode tertentu”

Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tujuan yang hendak di capai. Hal tersebut sejalan dengan dinamika globalisasi dewasa ini yang menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan SDM dalam bekerja. Pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral, dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik. Suwatno and Donni Juni Priansa (2011:268). Penelitian Grendi Hendrastomo, (2010) “menyebutkan kesejahteraan masyarakat tidak saja dilihat dari tingkat pendidikan tetapi juga dilihat dari tingkat kesehatan. Seseorang yang berpendidikan tinggi tidak akan bermanfaat apabila tidak sehat, begitupun sebaliknya seseorang yang sehat belum tentu sejahtera jika tidak berpendidikan”

Hal ini dibenarkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 kesejahteraan karyawan mengatur bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dijelaskan pula bahwa, untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan, dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan tanggung jawab kepada masyarakat dan tidak terjamin suatu resiko di dalam pertanggungan asuransi jiwa. Jaminan sosial bertujuan untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan dan pada umumnya lebih menyangkut kesejahteraan sosial dari karyawan, dari pada arti mempertanggungkan resiko-resiko kerugian. Suwatno and Donni Juni Priansa (2011:238). Sulastomo (2011: 6) dalam bukunya Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah pendekatan sistem. karena pendekatan sistem, maka semua pihak terlibat. Negara dan masyarakat terlibat dunia usaha dan buruhnya juga terlibat semua pihak ditentukan hak dan kewajibannya sesuai dengan UU ketenagakerjaan yang mengatur sistem jaminan sosial.

Alih Daya

Bila merujuk pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *Outsourcing* (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*. Awalnya, perusahaan *outsourcing* menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak mempedulikan jenjang karier. Seperti operator telepon, call centre, petugas satpam dan tenaga pembersih atau cleaning service. Namun saat ini, penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Meski menguntungkan perusahaan, namun sistem ini merugikan untuk karyawan *outsourcing*. Selain tak ada jenjang karier, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk. Bayangkan, presentase potongan gaji ini bisa mencapai 30 persen, sebagai jasa bagi perusahaan *outsourcing*. Celaknya, tidak semua karyawan *outsourcing*

mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan *outsourcing* atas jasanya memberi pekerjaan di perusahaan lain itu. Ada tiga unsur penting dalam *outsourcing*, yaitu :

1. Terdapat pemindahan fungsi pengawasan
2. Ada pendelegasian tanggung jawab/tugas suatu perusahaan
3. Dititik beratkan hasil/output yang ingin dicapai oleh perusahaan

Hal-hal penting dalam Kontrak Kerja Alih Daya

1. Jangka waktu perjanjian
Pastikan perjanjian sesuai dengan masa kerja yang ditawarkan. Jika terjadi perpanjangan, sesuai Undang Undang yang berlaku, maka perpanjangan itu tidak boleh terjadi lebih dari 2 kali dalam dalam kurun waktu 2 tahun.
2. Jam kerja
Harus jelas peraturan tentang jam mulai masuk bekerja, jam akhir bekerja, waktu istirahat, serta berlaku untuk berapa hari kerja dalam seminggu. Jangan sampai ada perbedaan perhitungan jam kerja dengan perusahaan pengguna jasa Anda nantinya.
3. Fasilitas Upah dan Tunjangan
Jumlah yang akan diterima serta waktu pembayaran sesuai dengan yang telah disepakati, tidak dipotong oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing* jika perusahaan pemakai jasa memberikan tunjangan/fasilitas tambahan harap diperhatikan untuk keadaan seperti apa tunjangan tersebut berlaku.
4. Bagian dan Jenis Pekerjaan
Pastikan dan pahami posisi Anda dalam perusahaan, kepada siapa Anda harus melapor, dan apa yang menjadi tugas serta tanggung jawab Anda selama bekerja di perusahaan lain.
5. Domisili Kerja atau Penempatan Kerja
Pastikan bahwa penempatan Anda di perusahaan klien sudah sesuai kesepakatan atau masih perlu pembahasan guna dituangkan dalam perjanjian kontrak.

Kelebihan dan kekurangan karyawan Alih Daya

Menjadi karyawan atau pengusaha memang merupakan pilihan profesi yang paling, banyak dipilih oleh banyak orang. Meskipun demikian kedua profesi tersebut tetap memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing yang sudah sepatasnya menjadi pertimbangan anda sebelum memutuskan untuk memilih suatu profesi. menjadi pengusaha memang mempunyai kelebihan yang salah satunya adalah kesuksesan financial yang tidak terbatas, meskipun demikian profesi ini tetap memiliki kekurangan yang harus disikapi dengan bijak. Begitu juga dengan karyawan khususnya karyawan *outsourcing*, profesi yang menawarkan gaji tetap setiap bulannya ini juga tetap memiliki kekurangan. Berikut ini lima kekurangan menjadi *outsourcing*.

1. Tidak ada jenjang karir. Berprofesi menjadi karyawan memang harus siap mengikuti peraturan perusahaan sebagai karyawan *outsourcing* mereka harus menerima sistem kontrak dari perusahaan, yang mana kondisi ini akan mempersulit setiap karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan bahkan tidak mungkin kondisi inilah yang akhirnya menempatkan posisi karyawan *outsourcing* hanya sebagai buruh perusahaan yang tidak memiliki jenjang karir
2. Masa kerja yang tidak jelas. Berprofesi sebagai karyawan *outsourcing* akan memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan untuk menjadi korban PHK karyawan kontrak ini memang sangat rentan terhadap PHK apalagi jika kondisi perusahaan tidak stabil bahkan perusahaan bisa melakukan pemecatan dan memutuskan masa kerja karyawan *outsourcing* jika perusahaan dalam keadaan bangkrut.
3. Kesejahteraan tidak terjamin. Lain halnya jika anda menjadi karyawan tetap, karyawan dengan status kontrak biasanya tidak begitu diperhatikan kesejahteraanya oleh perusahaan. Salah satu contoh adalah perusahaan biasanya tidak akan memberikan tunjangan kepada karyawan *outsourcing*. Dengan jumlah gaji yang tidak terlalu besar serta tidak adanya tunjangan, pastinya akan mengurangi kesejahteraan setiap karyawan *outsourcing*.
4. Pendapatan yang terbatas. Menjadi karyawan *outsourcing* memang seringkali merupakan tuntutan. Sulitnya mencari pekerjaan di jaman sekarang ini memaksa para pencari kerja untuk memutuskan menjadi karyawan *outsourcing* dengan penghasilan yang tidak terlalu besar dan sangat terbatas setiap bulannya,

sering kali membuat kehidupan para karyawan kontrak tidak bisa mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Apalagi jika kondisi perusahaan tidak baik, maka ancaman PHK akan semakin nyata dan penghasilan bisa nihil.

5. Potongan gaji yang tidak jelas. Tidak adanya transparansi pemotongan gaji karyawan *outsourcing* semakin mengurangi tingkat kesejahteraan karyawan kontrak. Pemotongan gaji yang rata-rata bisa mencapai hingga 30% gaji karyawan ini pastinya juga akan semakin mempersulit kondisi para pekerja dengan status kontrak ini.

Berdasarkan lima kekurangan menjadi karyawan *outsourcing* di atas, bisa kita simpulkan bahwa menjadi karyawan *outsourcing* memang bukan satu pilihan cukup bagus. Meskipun demikian umumnya mereka hanya akan menerima karena tidak ada pilihan lain. juga karena tuntutan ekonomi yang besar dan minimnya lowongan pekerjaan memaksa banyak masyarakat yang akhirnya memutuskan untuk menjadi karyawan meskipun dengan status kontrak lagi-lagi faktor ekonomi menjadi salah satu alasan bagi sebagian masyarakat untuk menerima satu profesi meskipun profesi tersebut bukanlah profesi yang diinginkan. Selanjutnya, berbagai keuntungan dari pelaksanaan sistem *outsourcing*, yaitu:

1. Memudahkan calon karyawan fresh graduate untuk mendapatkan pekerjaan dengan sistem *outsourcing* mereka tidak perlu berusaha payah memasukan lamaran pekerjaan ke banyak perusahaan karena justru perusahaan *outsourcing* yang akan menyalurkan mereka.
2. Mendapat pelatihan memadai dari perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing*, sebelum ditempatkan di perusahaan para pencari kerja tentunya harus mendapat pelatihan sehingga pengalaman tentang dunia kerja menjadi bertambah.
3. Memudahkan pencari kerja yang memiliki keahlian khusus memilih perusahaan yang akan mempekerjakan mereka nanti sekaligus menentukan gaji yang akan mereka dapatkan karena para pencari kerja dengan keahlian khusus seperti ini tentunya jarang sehingga menjadi rebutan perusahaan-perusahaan besar.
4. Mendapat banyak pengalaman dari relasi. Sering pindah kerja, sehingga akan lebih menambah relasi dan banyak pengalaman di banyak perusahaan. Sehingga suatu saat keluar dari perusahaan *outsourcing* tersebut, masih bisa menjalin relasi, bahkan jika beruntung, bisa mendapatkan pekerjaan sebagai pegawai kontrak atau bahkan tetap di perusahaan tersebut.
5. Lebih mampu mengekspresikan bakat pada spesialis kerja tertentu. Menjadi pegawai *outsourcing* memberi peluang bagi anda yang ingin lebih serius mendalami skill tertentu terutama tentu para pegawai *outsourcing* perorangan yang dikontrak oleh sebuah perusahaan untuk menyelesaikan sebuah proyek tertentu. Dengan semakin mendalami sebuah spesialis tertentu. Maka bakat akan semakin terasah terlebih lagi status kerja dalam masa kontrak akan menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk mampu bekerja secara maksimal.
6. Menjadi pegawai *outsourcing* memberikan ruang yang cukup untuk pengembangan diri berbeda dengan menjadi sebuah karyawan tetap sebuah perusahaan yang mengalami masa-masa kenaikan karir dan jabatan, menjadi pegawai *outsourcing* akan lebih memberikan ruang kebebasan bagi pelakunya untuk mampu mengembangkan diri secara lebih fleksibel tanpa harus terikat pada status kerja tetap pada sebuah perusahaan seorang pegawai *outsourcing* bisa bekerja dimana saja sesuai keinginannya, baik di dalam maupun luar negeri tergantung pada potensi dan pegawai *outsourcing* tersebut.
7. Menjadi pegawai *outsourcing* memberi ruang untuk anda bisa melakukan kegiatan usaha yang lain. Pegawai *outsourcing* bisa anda pilih dengan upaya untuk mengumpulkan modal dalam merancang sebuah bisnis usaha mandiri. Artinya pekerjaan ini menjadi batu loncatan untuk anda bisa merancang sebuah sistem perekonomian pribadi secara lebih mandiri. Kerja kontrak juga memberi ruang kebebasan bagi anda melakukan banyak hal nantinya setelah masa kontrak berakhir.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif yang bersifat pemberian (deskriptif), artinya mencatat secara teliti segala gejala (fenomena) yang dilihat dan didengar serta dibacanya (via wawancara atau bukan, catatan

lapangan, foto, perekam, dokumen pribadi, catatan atau memo, dokumen resmi atau bukan, dan lain-lain) dan peneliti harus membanding-bandingkan, mengombinasikan, mengabstraksikan, dan menarik kesimpulan (Burhan Bungin 2001:93).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian Di PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK MANADO Jln. Bengawan Solo No 22 Manado waktu penelitian Februari – Mei 2017.

Teknik Pengumpulan Data

Berkaitan dengan tingkat analisis dan fokus fenomena lapangan yang dikaji, teknik pengumpulan data yang utama menyadarkan pada wawancara dan pengamatan.

1. Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan, dan sebagainya yang dilakukan dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai (interview). Wawancara adalah metode pengumpulan data yang amat populer, karena itu banyak digunakan di berbagai penelitian (Burhan Bungin 2001:155). Wawancara pada penelitian ini mengenai :
 1. Sistem Pengupahan karyawan alih daya yang ada pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado
 2. Kesejahteraan yang diterima karyawan alih daya yang ada pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Mandao
 3. Jaminan sosial tenaga kerja karyawan alih Daya yang ada pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk
2. Pengamatan juga digunakan sebagai metode utama, teknik ini adalah bahwa apa yang dikatakan orang sering kali berbeda dengan apa yang orang itu lakukan. Dalam melakukan pengamatan, digunakan strategi non intervensi. (Burhan Bungin 2001 : 138). Pengamatan dilakukan secara langsung kepada karyawan Alih Daya mengenai sikap dan cara mereka bekerja serta melayani konsumen yang ada. dan merasakan langsung bagaimana menjadi karyawan Alih Daya seperti yang mereka lakukan.
3. Dokumen adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan, menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interpretasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman peristiwa tersebut dan juga sebagai penunjang penelitian yaitu menggunakan dokumentasi sebagai bukti penelitian. (Burhan Bungin 2001 : 142-143).

Pada penelitian ini dokumen yang digunakan seperti alat tulis menulis, seperti buku, pulpen, dan juga diikut sertakan dokumentasi sebagai bukti bahwa benar peneliti turun secara langsung ke lapangan untuk menjadi bukti fisik.

Sumber Data

Sumber data atau informan dalam penelitian ini diambil dari berbagai unsur yang terkait langsung dengan fokus penelitian yaitu sebagai berikut.: Kepala outsourcing cabang manado, kepala supervisor area Indofood manado, kepala team leader Indofood manado, karyawan alih daya manado.

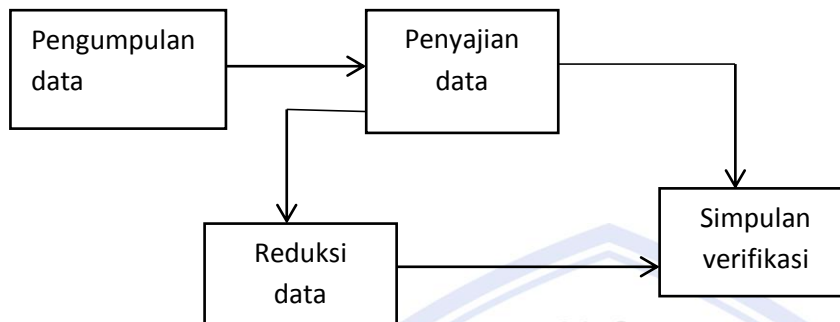
Uji Keabsahan Data

1. Triangulasi : peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (wawancara mendalam tak berstruktur, pengamatan, dan dokumentasi) dari berbagai sumber (orang, waktu, dan tempat) yang berbeda.
2. Member checks : peneliti melakukan cek interpretasi data dengan subjek penelitian dan informan dari mana data itu di peroleh.
3. Peer examination : peneliti meminta bantuan kolega melalui seminar dan diskusi untuk memberikan komentar terhadap data atau temuan penelitian.
4. Prolinged engagement : peneliti tidak mengalami kesulitan melakukan hal ini karena ditunjang oleh pengalaman pribadi (personl experience) peneliti yang tinggal di lokasi penelitian. (Burhan Bungin 2001:140-142).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. Di antaranya adalah melalui tiga tahap model air, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Namun, ketiga tahapan tersebut berlangsung secara simultan. Analisis data ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Proses Analisis Data



Sumber : *Ragam Metodologis Penelitian Kualitatif (Burhan Bungin 2001 : 145)*

1. Pengumpulan data dengan cara memilah mana data yang sesungguhnya penting atau tidak. Ukuran penting dan tidaknya mengacu pada kontribusi data tersebut pada upaya menjawab fokus penelitian. Di dalam penelitian lapangan (field research) bisa saja terjadi karena memperoleh data yang sangat menarik, peneliti mengubah fokus penelitian. Ini bisa dilakukan karena perjalanan penelitian kualitatif bersifat siklus, sehingga fokus yang sudah didesain sejak awal bisa berubah di tengah jalan karena peneliti menemukan data yang sangat penting, yang sebelumnya tidak terbayangkan. Lewat data itu akan diperoleh informasi yang lebih bermakna.
(Sumber: <https://bersukacitalah.wordpress.com/2011/01/20/tahapan-analisis-data-penelitian-kualitatif/>)
2. Penyajian data Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasar kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan.
(Sumber: <https://bersukacitalah.wordpress.com/2011/01/20/tahapan-analisis-data-penelitian-kualitatif/>)
3. Reduksi data diartikan secara sempit sebagai proses pengurangan data, namun dalam arti yang lebih luas adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan terhadap data yang dirasa masih kurang.
(Sumber : <https://bersukacitalah.wordpress.com/2011/01/20/tahapan-analisis-data-penelitian-kualitatif/>)
4. Simpulan verifikasi merupakan proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat-padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah yang ada.
(Sumber: <https://bersukacitalah.wordpress.com/2011/01/20/tahapan-analisis-data-penelitian-kualitatif/>)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Peneliti bertanya kepada Pak Adan berapah upah yang diterima karyawan alih daya dan pak adan menjawab sesuai ump manado yaitu Rp 2.650.000 selanjutnya peneliti bertanya lagi kepada : Pak rinto dan pak rinto menjawab sesuai ump manado yaitu Rp 2.650.000

Selanjutnya peneliti lanjut bertanya lagi kepada: Ibu Nino dan ibu menjawab untuk karyawan alih daya mendapatkan ump yaitu Rp 2.650.000

Selanjutnya peneliti bertanya kepada karyawan alih daya dan karyawan tersebut adalah : Roki menjawab kami mendapatkan ump yaitu Rp 2.650.000 Selanjutnya peneliti bertanya kepada : oksin, dio, suliwati, merli, mita dan

mereka menjawab untuk upah mereka mendapatkan ump yaitu Rp 2.650.000

2. Peneliti bertanya kepada Pak Adan kesejahteraan apa saja yang diterima karyawan alih daya pak adan menjawab mereka mendapatkan uang makan, uang pulsa, uang kuota. selanjutnya peneliti bertanya lagi kepada : Pak rinto dan pak rinto menjawab untuk kesejahteraan sendiri yang mengurusnya adalah pihak *outsourcing*

Selanjutnya peneliti lanjut bertanya lagi kepada:

3. Ibu Nino dan ibu menjawab sama seperti yang dikatakan oleh pak rinto bahwa yang mengurus dan memberikan kesejahteraan adalah perusahaan *outsourcing*

Selanjutnya peneliti bertanya kepada karyawan alih daya dan karyawan tersebut adalah : Roki menjawab kami mendapatkan uang makan, uang bensin. Selanjutnya peneliti bertanya kepada : oksin menjawab uang pulsa dan uang makan yang diterima selanjutnya : dio menjawab uang makan, uang pulsa dan selanjutnya : suliwati menjawab uang makan dan uang pulsa, selanjutnya : merli menjawab uang makan dan kuota internet, selanjutnya : wita menjawab uang makan, uang pulsa. dan maka kesejahteraan yang diterima karyawan alih daya yaitu berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

4. Peneliti bertanya untuk jaminan sosial apa saja yang di terima karyawan alih daya? Peneliti bertanya kepada pak adan menjawab ada 3 jaminan yang diberikan yaitu BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, JHT (Jaminan hari tua) selanjutnya peneliti bertanya : kepada pak rinto dan pak rinto menjawab benar 3 jaminan yang mereka dapatkan sama seperti yang di katakana oleh pak adan karena yang mengurus ke 3 jaminan tersebut adalah perusahaan *outsourcing* sendiri selanjutnya : ibu nino menjawab sama seperti yang dikatakan oleh pak rinto, selanjutnya peneliti lanjut bertanya kepada karyawan alih daya yaitu : oksin, merli, keyros, dio, swita, mita, roki dan mereka membenarkan ke 3 jaminan tersebut tetapi yang baru mereka terima adalah BPJS Kesehatan untuk BPJS ketenagakerjaan masih dalam proses, dan untuk JHT sendiri akan diberikan ketika karyawan tersebut sudah tidak lagi bekerja.

Pembahasan

Dari hasil diatas maka upah minimum yang diterima oleh karyawan alih daya adalah ump yaitu Rp 2.650.000 dan untuk kesejahteraan sendiri karyawan alih daya mendapatkan kesejahteraan yang berbeda-beda tidaklah sama semua, dan untuk jaminan sosial sendiri karyawan alih daya mendapatkan 3 jaminan tetapi yang baru terealisasi adalah BPJS kesehatan dan untuk BPJS ketenagakerjaan masih dalam proses, dan untuk JHT sendiri akan diberikan ketika karyawan sudah tidak lagi bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Untuk sistem Pengupahan yang ada di PT Indofood Sukses Makmur Tbk karyawan alih daya mendapatkan upah UMP sebesar Rp 2.650.000
2. Untuk kesejahteraan yang di terima oleh karyawan alih daya itu tidak semua mendapatkan kesejahteraan yang sama tapi mereka mendapatkan kesejahteraan berbeda-beda seperti ada yang mendapatkan uang makan, uang bensin, uang pulsa, dan kuota internet ada pula yang sebaliknya.
3. Untuk jaminan sosial sendiri yang di dapatkan oleh karyawan alih daya pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado yaitu: BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, JHT (jaminan hari tua). tetapi belum semuanya mendapatkan sesuai yang di tuliskan di dalam kontrak kerja yaitu : BPJS kesehatan, yang sudah di terima oleh semua karyawan alih daya untuk BPJS ketenagakerjaan, dan JHT (jaminan hari tua) sendiri masih dalam proses tetapi semua akan mendapatkan ketiga jaminan tersebut.

Saran

1. Untuk pemberian kesejahteraan kiranya dapat dilihat kembali oleh pihak Perusahaan *outsourcing* agar semua mendapatkan kesejahteraan yang sama..
2. Untuk Jaminan sosial sendiri kiranya dapat diperhatikan kembali agar BPJS ketenagakerjaan dapat segera diberikan kepada karyawan bukan hanya BPJS Kesehatan saja yang baru di terima dan untuk JHT kiranya benar-benar di tinjau agar semua karyawan Alih Daya yang tidak lagi bekerja bisa mendapatkan jaminan tersebut sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

Burhan Bungin. (2001). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. surabaya : medio

Devi Tri Rahayu Retmaningtyas, Moch. Dzulkirom A.R, Muhammad Saifi. (2015). *ANALISIS SISTEM DAN PROSEDUR PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM UPAYA Mendukung Pengendalian Intern Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Kacang Shanghai “Gangsar” Ngumut Tulungagung)*. *Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB)*. Vol. 1 No. 1 Januari 2015, Hal,3. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/738/930>

Grendi Hendrastomo. *Menakar kesejahteraan buruh memperjuangkan kesejahteraan buruh diantara kepentingan negara dan korporasi*. *Jurnal informasi*. Vol 16 No. 2 2010, No ISSN: 0126-1650. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132318574/penelitian/Menakar+kesejahteraan+buruh.pdf>

Dilema Outsourcing di Indonesia, Hanes Riady | Rabu, 30 April 2014 | 8:50. <http://id.beritasatu.com/home/dilema-outsourcing-di-indonesia/83519> di akses pada 3 maret 2017 pukul. 13.00

UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, hukumprodeo | October 27, 2014.. <http://www.hukumprodeo.com/uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan>. diakses pada 3 maret 2017 pukul. 15.00

Suwanto, Priansa Donni Juni (2011) *MANAJEMEN SDM dalam orgnisasi public dan bisnis*. Bandung : ALFABETA

Sulastomo (2011) *SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL*. Jakarta : PT Kompas Nusantara

Pengertian Upah Menurut Para Ahli : Teori, Sistem, Definisi, Landasan, dan Faktor Yang Mempengaruhi, sarjanaku.com. <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html?m=1>. diakses pada 3 maret 2017 pukul. 15.00

Pengertian kesejahteraan sosial menurut para ahli. www.gurupendidikan.com/definisi-pengertian-kesejahteraan-sosial-menurut-para-ahli/.html?m. diakses pada 3 maret 2017 pukul. 15.00

Pengertian kesejahteraanl menurut para ahli. pengertian-menurut.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-sistem-jaminan-sosial.html?m=1. diakses pada 3 maret 2017 pukul. 15.00

TAHAPAN ANALISIS DATA PENELITIAN KUALITATIF.

<https://bersukacitalah.wordpress.com/2011/01/20/tahapan-analisis-data-penelitian-kualitatif/>. diakses pada 3 maret 2017 pukul. 15.00