

## KOMPENSASI PEGAWAI *OUTSOURCING* DI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULSELBAR

Indhi<sup>1\*</sup>, Nurbiah Tahir<sup>2</sup>, Sitti Rahmawati Arfah<sup>3</sup>

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### Abstract

*The purpose of this research is to find out how the outsourcing employee compensation system from PT. Tamesti Palikssa Sejahtera who was placed at PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. This study uses descriptive qualitative research and data collection techniques used are interviews, observation and documentation. The results of the study, PT. Tamesti Palikssa Sejahtera in this case the leadership of PT. Tamesti Palikssa Sejahtera pays little attention to the welfare of outsourcing employees. This is very unfavorable for the outsourcing employees because the amount of compensation that is lacking starting from overtime work is still there but overtime pay is eliminated, and tips are also only given from the kindness of the permanent employees at PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, granting leave for which the salaries of outsourcing employees will begin to be deducted when the maximum limit of 5 days for employee permission to take leave is ranted, and operational vehicle facilities are not provided to outsourcing employees.*

**Keywords:** *compensation, employee, outsourcing, pln*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sistem komepnsasi pegawai *outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, obsevasi dan dokumentasi. Hasil penelitian, PT. Tamesti Palikssa Sejahtera dalam hal ini pimpinan PT. Tamesti Palikssa Sejahtera kurang memperhatikan kesejahteraan para pegawai *ousourcing*. Hal ini sangat tidak menguntungkan bagi pihak pegawai *Outsourcing* sebab banyaknya pemberian kompensasi yang kurang dimulai dari kerja lembur tetap ada tetapi pemberian upah lembur dihilangkan, serta pemberian tip juga hanya diberikan dari kebaikan hati para pegawai tetap di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, pemberian cuti yang gaji pegawai *Outsourcing* akan mulai dipotong ketika lewat dari 5 hari batas maksimal izin pegawai mengambil cuti, dan tidak diberikannya fasilitas kendaraan operasional kepada pegawai *Outsourcing*.

**Kata kunci:** *kompensasi, pegawai, outsourcing, pln*

---

\* indhi@gmail.com

## PENDAHULUAN

Mempertahankan serta meningkatkan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, semua tidak lepas dari bagaimana perusahaan tersebut memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut.

Salah satu motivasi yang dikenal secara umum dan sangat wajib berada pada setiap perusahaan adalah pemberian kompensasi kepada setiap karyawan perusahaan. Pemberian kompensasi akan menimbulkan rasa penghargaan yang sangat tinggi didalam diri karyawan tersebut atas segala kerja keras yang telah ia berikan selama masa pengabdian, kompensasi tersebut tentu saja harus sesuai dan adil bagi setiap karyawan. Berdasarkan pada pasal I ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (2003) pengertian ketenagakerjaan merupakan serangkaian aturan tentang tenaga kerja pada sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Upah merupakan hak pekerja ketika telah terjadi hubungan kerja dan pekerja dengan pengusaha. Hak tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, dan ini berarti pengaturan upah sudah dimulai dari sebelum masa kerja sampai dengan sesudah masa kerja.

Menurut Kadarisman, (2012) dalam bukunya yang berjudul manajemen kompensasi memaparkan bahwa kompensasi adalah upah yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan berdasarkan hasil kerjanya. Baik berupa upah perjam atau gaji periodek yang sebelumnya telah terkelola dibagian sumber daya manusia. Dimana, upah yang diberikan ada yang berbentuk uang dan ada yang tidak berbentuk uang, biasanya upah yang diberikan untuk setiap karyawan atau pegawai perusahaan berbentuk uang hingga nilai riilnya naik turun tergantung penghasilan atau target perusahaan yang telah tercapai.

Menurut Hasibuan (2017:119), dalam Asmilia (2019) kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) Kompensasi Langsung, adapun indikator-indikator kompensasi menurut Umar (2007:16) dalam Manik, (2016) adalah : gaji, insentif, bonus, upah, premi. (2) Kompensasi Tidak Langsung: pengobatan, asuransi.

Sistem pengelolaan kompensasi pernah dikaji oleh Nurhidayah, (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja *driver* transportasi *online*. Jadi, sebaiknya perusahaan *driver* sebaiknya tetap menerapkan sistem kompensasi yang baik kepada para pegawai transportasi

*online* agar kinerja mereka dapat terus ditingkatkan sehingga dapat memberikan layanan yang terbaik kepada para penggunanya. Tetapi salah satu kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan *driver* ini yaitu sistem performa (*Performance*) tentu saja mempengaruhi kinerja para *driver online*. Dimana, sistem rating adalah kebijakan baru terkait dengan bonus yang akan para *driver* dapatkan, cara kerja dari penerapan peraturan baru ini ialah dimana ketika performa tidak terpenuhi maka tidak akan ada bonus yang mereka dapatkan. Hal ini sangat meresahkan para pegawai *driver* sebab mereka akan kehilangan kesempatan mendapatkan bonus tambahan, padahal bonus tersebut menjadi tulang punggung mendongkrak pendapatan.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja juga dibahas dalam penelitian sebelumnya oleh Samudra (2014), yang membahas bahwa kompensasi finansial baik berupa kompensasi langsung yaitu upah berupa uang dan kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan merupakan pengaruh paling kuat dalam meningkatkan kinerja para pegawai maka pihak PT. Bank Jatim Cabang Malang perlu mempertimbangkan untuk lebih meningkatkan lagi Kompensasi Finansial Langsung agar

kinerja karyawan bisa semakin meningkat.

Sedangkan, Kinerja Tenaga *Outsourcing* pernah dikaji oleh Hidayat, (2018) di PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Panakkukang, yang mengemukakan bahwa perbandingan beban kerja yang diberikan kepada pegawai *Outsourcing* dan pegawai tetap di PLN tidak sama berat. Dimana, beban kerja pegawai *Outsourcing* lebih berat jika dibandingkan dengan beban kerja pegawai tetap PLN di Area Makassar Selatan Rayon Panakkukang. Ini dapat dilihat dari ketika terjadi pemadaman listrik di wilayah A maka seluruh pegawai *Outsourcing* akan turun langsung ke lapangan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, tetapi tidak ada satupun pegawai tetap PLN di Area Makassar Selatan Rayon Panakkukang yang ikut turun ke lapangan. Inilah mengapa dikatakan bahwa perbandingan beban kerja tidak sama berat baik yang dipikul pegawai *Outsourcing* dan yang diberikan untuk pegawai tetap.

Kantor BUMN yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar telah menerapkan atau memakai jasa pihak ketiga yang dalam hal ini disebut sebagai pegawai *Outsourcing*. Salah satu penyalur tenaga

*Outsourcing* yang bekerjasama dengan PT. PLN (Persero) Unit Induk wilayah Sulselrabar adalah PT. Tamesti Palikssa Sejahtera. Dimana, penerapan sistem kompensasi diperusahaan penyedia jasa tersebut belum dapat dikatakan sesuai dengan aturan pemberian kompensasi pegawai yang berlaku atau lebih tepatnya pegawai *Outsourcing* tidak memperoleh hak-hak sesuai dengan kebijakan yang ada, karena berdasarkan pra penelitian yang dilakukan peneliti (15/05/2021) menemukan bahwa tidak meratanya pemberian kompensasi untuk pegawai *Outsourcing*. Hal ini dikarenakan dalam pemberian izin cuti gaji pegawai *Outsourcing* dipotong bahkan dengan besaran pemotongan tidak menentu.

Hasil dari pra penelitian ini juga dikuatkan dengan informasi dari salah satu pegawai *Outsourcing* PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang bekerja di kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, bahwa meskipun melakukan pekerjaan tambahan yaitu melakukan jam kerja lembur, mereka tidak diberikan uang lembur dimana dalam hal ini adalah tidak adanya upah lembur yang didapatkan oleh pegawai *Outsourcing* walaupun jam kerja mereka bertambah. Serta, tidak adanya fasilitas kendaraan yang diberikan kepada mereka sehingga mempersulit

proses pekerjaan yang mereka lakukan.

Sistem kompensasi dapat dikatakan berjalan dengan baik apa bila memiliki metode secara rasional yang menciptakan aturan pemberian gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) dalam (Hanah, Siti Asmilia, 2019) kompensasi yaitu segala yang diterima pegawai dari perusahaan baik itu berupa uang, barang langsung, maupun barang tidak langsung sebagai imbalan jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Hal ini kurang sesuai dengan yang ada di kantor PT. Tamesti Palikssa Sejahtera bahwa seluruh pegawai yang berkerja di instansi tersebut menerima bentuk kompensasi baik berupa uang, barang langsung, maupun barang tidak langsung. Disebabkan, pegawai *Outsourcing* yang bekerja di perusahaan tersebut tidak menerima fasilitas serta tunjangan-tunjangan yang seharusnya mereka dapatkan.

Masalah pemberian kompensasi sangatlah penting terutama dalam upaya meningkatkan kinerja serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, maka bagian manajemen sumber daya manusia yang berada didalam perusahaan tersebut yang merupakan pelaku penting dalam pemberian

kompensasi karyawan sudah selayaknya menindak lanjuti masalah kompensasi ini dengan tegas, mengingat bahwa fungsi dan tugas pokoknya adalah untuk mengatasi masalah yang dihadapi karyawan terutama dalam hal pemberian kompensasi, hal ini dilakukan agar kinerja karyawan tidak terganggu dalam perusahaan.

Menurut Logahan & Tjoe Kompensasi adalah dimana tingkat kinerja karyawan sangat tergantung kepada tingkat kebutuhan karyawan itu sendiri, seperti faktor pemberian upah atau gaji, kompensasi, serta intensif tambahan dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Jadi jelas bahwa pada kantor PT. Tamesti Palikssa Sejahtera dalam melakukan pengelolaan kompensasi terkait terhadap pemberian kompensasi pegawai *Outsourcing* penting untuk mengetahui bahwa selayaknya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan harusnya sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan tersebut.

Menurut Rivai (2013:741) dalam Thoriq Maulana (2015) kompensasi adalah dalam kompensasi langsung dan tidak langsung. Dimana, Kompensasi langsung antara lain: pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Sedangkan, Kompensasi tidak langsung, terdiri dari

segala pembayaran yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung yang terdiri dari liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

Menurut Kadarisman, (2012) kompensasi adalah upah yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan berdasarkan hasil kerjanya. Baik berupa upah perjam atau gaji periodek yang sebelumnya telah terkelola dibagian sumber daya manusia. Dimana, upah yang diberikan ada yang berbentuk uang dan ada yang tidak berbentuk uang, biasanya upah yang diberikan untuk setiap karyawan atau pegawai perusahaan berbentuk uang hingga nilai riilnya naik turun tergantung penghasilan atau target perusahaan yang telah tercapai.

Menurut Handoko (2014:155) dalam Hanah, Siti Asmilia, (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja keras mereka selama masa pengabdian di perusahaan. Program- program kompensasi juga penting diadakan didalam sebuah perusahaan, karena merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Menurut Sutrisno (2009) dalam (Leonardo 2015), mengatakan pendapatnya tentang kompensasi non-

finansial yang mengatakan bahwa kompensasi non-finansial adalah segala bentuk pemberian perusahaan kepada karyawannya yang tidak dapat dirasakan secara langsung. Kompensasi ini diberikan sebagai usaha untuk mensejahterakan karyawannya, kompensasi non-finansial ini baik berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan juga lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Moeheriono (2009:319) dalam Fauziah (2016) mengatakan bahwa tujuan perusahaan menjalankan dan selalu memperbaiki sistem kompensasi tidak lain adalah untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik dan semangat yang tinggi untuk terus mengembangkan karirnya.

Menurut Hariandja (2007:247) dalam Suwati (2013) kompensasi adalah segala balas jasa yang diterima oleh karyawan di perusahaan tersebut sebagai akibat dari pekerjaannya, kompensasi ini berupa upah, gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, dll.

Menurut Veithzal (2004) dalam Mondiani mengatakan bahwa tujuan utama dari manajemen kompensasi adalah untuk mencapai target keberhasilan dari apa yang yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dan

juga untuk menciptakan keadilan internal dan eksternal di perusahaan tersebut.

Puspita (2015) alih daya (*Outsourcing*) didalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu berarti pemborong pekerjaan dan merupakan penyedia jasa tenaga kerja. Hukum *Outsourcing* di Indonesia sendiri diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).

Menurut Danamik, (2007:3) dalam Hidayat, (2018) *Outsourcing* dapat dibagi kedalam dua kelompok, yaitu: penyerahaan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dipekerjakan ditempat perusahaan lain, atau penyedia jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa, yang diperjakaan pada perusahaan lain yang membutuhkan.

Luhur (2016) *Outsourcing* diartikan sebagai pendelegasian atau dipindahkannya suatu bisnis kerja kepada badan penyedia jasa.

Kompensasi pegawai Outsourcing sendiri diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 ayat 3 yang didalamnya berisi hak-hak dimana hak yang dimaksud adalah hak atas cuti apabila memenuhi syarat sampai akhir masa kerja, hak jaminan sosial, hak menerima ganti rugi didalam pengakhiran hubungan kontrak kerja, hak istirahat paling singkat 1 hari dalam kurum 1 minggu.

Selain itu, berdasarkan pertimbangan dari hukum Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 serta penjelasan pasal 66 ayat 2 huruf (c) Undang-undang Ketenagakerjaan, pegawai yang bekerja pada perusahaan Outsourcing sesuai dengan perjanjian kerja, memperoleh hak yang sama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang ada dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Hal ini berarti pegawai Outsourcing memiliki hak yang sama dengan pegawai yang bukan Outsourcing seperti berhak mendapatkan upah dan kesejahteraan. Adapun, hak umum pegawai Outsourcing yang berlaku dan dijamin oleh UU yaitu, (Pasal 81) Hak tidak bekerja untuk wanita yang sedang haid dan (Pasal 82 dan 84) Hak Cuti Hamil.

Pegawai Outsourcing juga memiliki hak atas uang lembur sebagaimana tertera dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 1 yang menyatakan pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu cuti dan istirahat meliputi istirahat jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan dimana masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun diperusahaan yang sama.

Pegawai Outsourcing juga mendapatkan Hak Jaminan Sosial sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 99 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, dilanjutkan pada pasal 100, fasilitas kesejahteraan juga wajib diberikan perusahaan kepada pegawai yang berkeja dengan memperhatikan kebutuhan pegawai serta ukuran kemampuan yang dimiliki perusahaan. Didalam pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan pegawai Outsourcing juga mendapatkan Hak Memperoleh pesangon yang berbunyi dalam hal terjadi pemutusan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja

dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan situasi-situasi atau kejadian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat dari peran para pegawai Outsourcing di Kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui 3(tiga) cara, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan Teknik pengabsahan data terdiri dari: Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik dan Triangulasi Waktu. Adapun Teknik analisis data terdiri dari: (1) Reduksi Data merupakan komponen pertama analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan peneliti dapat dilakukan, (2) Sajian Data merupakan suatu rakitan informasi yang memungkinkan kesimpulan. Secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis supaya makna peristiwanya menjadi lebih mudah dipahami, (3) Penarikan Kesimpulan dalam awal

pengumpulan data peneliti sudah harus mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ia temui dengan mencatat peraturan-peraturan sebab akibat, dan berbagai proporsi sehingga penarikan kesimpulan dapat di pertanggung jawabkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 ayat 3 yang didalamnya berisi hak-hak pegawai *outsourcing* yaitu hak atas cuti apabila memenuhi syarat sampai akhir masa kerja, hak jaminan sosial, hak menerima ganti rugi didalam pengakhiran hubungan kontrak kerja, hak istirahat paling singkat 1 hari dalam kurun 1 minggu.

Selain itu, berdasarkan pertimbangan dari hukum Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 serta penjelasan pasal 66 ayat 2 huruf (c) Undang-undang Ketenagakerjaan, pegawai yang bekerja pada perusahaan Outsourcing sesuai dengan perjanjian kerja, memperoleh hak yang sama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang ada dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Hal ini berarti pegawai Outsourcing memiliki hak yang sama dengan pegawai yang bukan Outsourcing

seperti berhak mendapatkan upah dan kesejahteraan.

Adapun, hak umum pegawai Outsourcing yang berlaku dan dijamin oleh UU yaitu, (Pasal 81) Hak tidak bekerja untuk wanita yang sedang haid dan (Pasal 82 dan 84) Hak Cuti Hamil.

Pegawai Outsourcing juga memiliki hak atas uang lembur sebagaimana tertera dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 1 yang menyatakan pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu cuti dan istirahat meliputi istirahat jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan dimana masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun diperusahaan yang sama.

Pegawai Outsourcing juga mendapatkan Hak Jaminan Sosial tertuang dalam Pasal 99 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, dilanjutkan pada pasal 100, fasilitas kesejahteraan juga wajib diberikan perusahaan kepada pegawai yang berkeja dengan memperhatikan kebutuhan pegawai serta ukuran kemampuan yang dimiliki perusahaan.

Didalam pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan pegawai Outsourcing juga mendapatkan Hak Memperoleh pesangon.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang diperoleh melalui data sekunder sebagai data pendukung dengan ini Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sebagai narasumber yang dianggap mampu dan dapat memberikan informasi yang akurat mengenai pemberian Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. adapun yang menjadi indikator dalam penelitian terkait pemberian kompensasi kepada pegawai *outsourcing* teori yang dikemukakan oleh Rivai (2013:744) dalam Thoriq Maulana (2015), yaitu : Kompensasi Finansial yang terbagi menjadi dua, diantaranya : (1) Kompensasi finansial langsung : a. Gaji; b. Upah; c. Insentif ; (2) Kompensasi tidak langsung : a. Cuti; b. Tunjangan; c. Asuransi; d. Fasilitas. Selaras dengan kompensasi yang wajib diterima oleh pegawai outsourcing.

### **Gaji Pegawai**

Dalam pemberian kompensasi langsung penting untuk memperhatikan gaji para pegawai. Dalam hal ini gaji

harus sesuai dengan UMP/UMK dan sesuai dengan keputusan yang diambil didalam kesepakatan Dewan Pengupahan Kota bahwa Upah Minimum Kota Makassar di tahun 2021 adalah Rp. 3.255.423 atau dinaikkan 2% dari tahun sebelumnya. Merujuk pada hal ini peneliti menemukan PT. Tamesti Palikssa Sejahtera jelas memberikan gaji pokok yang sesuai dengan UMP/UMK kepada pegawai *Outsourcing*, dimana besaran pendapatan gaji pokok yang didapatkan pegawai *Outsourcing* berada pada jumlah rata-rata pendapatan Rp. 3.300.00.

Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah (2018) dan Samudra (2014) yang membahas tentang betapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja para pegawai dan betapa besar pengaruh kesejahteraan yang diperoleh seorang pegawai terhadap jumlah pendapatan yang diterima. Pemberian gaji pokok yang sesuai dengan UMK atau bahkan berada di atas batas UMK dapat membuat pegawai memiliki acuan untuk tetap selalu memberikan yang terbaik dalam bekerja dan akan menambah pegawai yang produktif sehingga menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Pendapatan gaji pokok sesuai dengan UMK yang

berlaku dikatakan langsung oleh para pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, bahwa jelas hal ini membuktikan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera telah memberikan hak berupa gaji pokok sesuai dengan UMK kepada pegawainya.

### **Upah**

Upah adalah imbalan finansial langsung yang harus diberikan kepada karyawan saat melakukan jam kerja tambahan diluar dari jam kerja yang seharusnya. Dalam hal ini ialah pemberian imbalan finansial yang hanya diberikan kepada pegawai yang bekerja diluar jam kerja seharusnya, biasa disebut dengan upah lembur/gaji lembur. Sebagaimana yang tertera dalam Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 serta penjelasan pasal 66 ayat 2 huruf (c) Undang-undang Ketenagakerjaan, pegawai yang bekerja pada perusahaan *Outsourcing* sesuai dengan perjanjian kerja, memperoleh hak yang sama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang ada dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja.

Berarti pegawai *Outsourcing* memiliki hak yang sama dengan pegawai yang bukan *Outsourcing*

seperti berhak mendapatkan upah dan kesejahteraan. Pegawai Outsourcing juga memiliki hak atas uang lembur sebagaimana tertera dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 1 yang menyatakan pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan belum dapat dikatakan relevan karna pada proses pemberian upah lembur yang dilakukan oleh PT. Tamesti Palikssa Sejahtera kepada pegawai Outsourcing yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, dapat dikatakan bahwa tidak ada pemberian upah lembur sama sekali kepada pegawai Outsourcing.

Berdasarkan data yang didapatkan dilapangan bahwa meskipun pegawai Outsourcing yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar melakukan pekerjaan tambahan yaitu kerja lembur, mereka sama sekali tidak mendapatkan upah lembur dari pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera dimana pihak vendor tersebut menghilangkan upah lembur disebabkan karena sudah tidak ada pegawai Outsourcing yang membuat surat keterangan kerja lembur. Pihak PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sendiri menegaskan bahwa meskipun pegawai Outsourcing tidak

mendapatkan upah lembur, tetapi pihak PLN mengganti dengan memberikan uang saku makan siang, tentu saja dengan melalui vendor terlebih dahulu.

Tetapi hal ini justru berbanding terbalik dengan keterangan yang diberikan pegawai Outsourcing bahwa mereka tidak pernah menerima upah lembur dalam bentuk apapun. Berdasarkan dari fakta-fakta yang didapatkan dilapangan maka peneliti menyimpulkan bahwa dalam pemberian kompensasi langsung berupa upah lembur jelas membuktikan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera tidak memberikan hak upah lembur kerja kepada pegawainya.

### **Insentif**

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Didalam sebuah perusahaan istilah insentif biasa disebut *tip* yang termasuk dalam kelas nomina yang berarti persen dan termasuk dalam ragam bahasa cakapan yang biasanya digunakan oleh konsumen kepada pemberi jasa sebagai tambahan penghasilan diluar penghasilan tetap.

Pegawai *Outsourcing* sendiri mendapatkan insentif tambahan berupa tip yang biasanya diberikan kepada

mereka ketika melakukan pekerjaan tambahan, seperti bagian *cleaning service* yang biasanya melakukan pekerjaan tambahan di hari kerja mereka seperti memindahkan beberapa barang, mengantarkan makan siang kedalam ruangan pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, atau bahkan membantu menyusun beberapa berkas administrasi diruang administrasi keuangan yang berada di lantai 5 gedung PLN tersebut.

pegawai *Outsourcing* menerima insentif tambahan berupa tip yang diberikan langsung oleh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar tanpa melalui vendor terlebih dahulu. Dari hasil pengamatan serta wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pegawai *Outsourcing*, dapat diketahui bahwa pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memang tidak pernah sekalipun memberikan insentif tambahan berupa tip kepada pegawai *Outsourcing*, tetapi pihak vendor pun tidak pernah melarang apabila pihak pengguna jasa memberikan tip kepada pegawai *Outsourcing* mereka. Dari hal ini peneliti menyimpulkan bahwa dalam pemberian kompensasi langsung yaitu insentif berupa tip, jelas membuktikan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera

tidak memberikan insentif tersebut kepada pegawainya.

### **Cuti**

Cuti merupakan waktu untuk tidak bekerja yang diberikan kepada pegawai, cuti juga berarti keadaan dimana pegawai tidak dapat masuk bekerja dan diizinkan tetapi dengan jangka waktu tertentu agar tetap menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta untuk kepentingan pegawai. Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 1 menyatakan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu cuti dan istirahat meliputi istirahat jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan dimana masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun diperusahaan yang sama. Pasal 81, Hak tidak bekerja untuk wanita yang sedang haid dan (Pasal 82 dan 84) Hak Cuti Hamil.

Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan belum dapat dikatakan relevan karna para pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar masih berharap bahwa bukan hanya cuti hamil saja yang diringankan tetapi cuti yang lainnya

seperti cuti kecelakaan kerja, cuti hari raya/tahunan, dan izin anggota keluarga meninggal, ditambah lagi besaran pemotongan gaji tidak menentu sehingga tidak menimbulkan rasa kesejahteraan dalam diri seorang pegawai *Outsourcing*. Sedangkan pemberian kompensasi itu sendiri adalah untuk menimbulkan rasa penghargaan didalam diri pegawai serta untuk mensejahterakan kehidupan mereka. Kesimpulan tersebut jelas memberikan gambaran bahwa tujuan utama dari pemberian kompensasi telah terabaikan dan tidak adanya pemerataan kompensasi sama sekali.

### **Tunjangan**

Tunjangan merupakan bagian yang penting didalam mencapai tujuan dari pemberian kompensasi, dimana tujuan pemberian tunjangan akan menimbulkan rasa aman bagi pegawai. PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan tunjangan kepada pegawai *Outsourcing* berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan anak dan istri, dan tunjangan hari tua. Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan dapat dikatakan relevan, karna tujuan dari pemberian tunjangan sendiri adalah untuk menimbulkan rasa aman bagi diri sendiri dan keluarga dari seorang

pegawai. Dimana, PT. Tamesti Palikssa Sejahtera telah memberikan berupa tunjangan anak dan istri, tunjangan hari tua (Pesangon) serta tunjangan hari raya kepada para pegawainya.

### **Asuransi**

Asuransi merupakan perjanjian sebagaimana menurut KUHD pasal 246 yang berbunyi bila seorang penanggung mengikatkan diri terhadap seorang tertanggung akan menerima suatu premi untuk penggantian kerusakan yang akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tidak tentu. Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan dapat dikatakan relevan, dimana pemberian tunjangan untuk para pegawai memiliki dua jenis tunjangan yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pihak vendor yaitu PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan dan menjamin asuransi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada pegawai *Outsourcing*. Hal ini dikatakan secara tegas dari para pegawai *Outsourcing* bahwa meskipun pada BPJS Kesehatan mereka hanya mendapat rujukan ke puskesmas, itu sudah sangat membantu meringankan kehidupan para pegawai *Outsourcing*.

## **Fasilitas**

Fasilitas merupakan segala bentuk hal yang didapatkan seorang pegawai dengan tujuan untuk mempermudah melakukan pekerjaannya. Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan belum dapat dikatakan relevan karna para pegawai Outsourcing yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar hanya mendapatkan fasilitas berupa uang saku makan siang. Untuk fasilitas kesehatan pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera menggantungkan harapannya pada pihak pengguna jasa yakni PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Sedangkan, dalam pemberian fasilitas kendaraan operasional kerja, pihak vendor sama sekali tidak memberikan pegawai Outsourcing fasilitas kendaraan tersebut dengan alasan bahwa yang lebih memiliki hak untuk memakai kendaraan operasional kerja adalah manajer dari pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera saja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan pembahasan yang telah dinarasikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1)

Kompensasi Langsung berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan mengenai pemberian kompensasi langsung kepada pegawai Outsourcing dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dapat disimpulkan bahwa pihak vendor dalam hal ini ialah PT. Tamesti Palikssa Sejahtera kurang memperhatikan pemerataan dalam pemberian kompensasi, karna meskipun pemberian gaji kepada pegawai outsourcing sesuai dengan UMK yang berlaku tetapi pihak vendor tidak memberikan upah lembur serta insentif tambahan kepada pegawai outsourcing yang seharusnya menerima kompensasi langsung tersebut. Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 1 yaitu pegawai outsourcing juga memiliki hak atas uang lembur, membandingkan dua hal tersebut dapat disimpulkan kembali bahwa pegawai outsourcing tidak sepenuhnya mendapatkan haknya sebagai seorang pegawai, 2) Kompensasi Tidak Langsung, berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan mengenai pemberian kompensasi tidak langsung kepada pegawai Outsourcing dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dapat

disimpulkan bahwa pihak vendor dalam hal ini ialah PT. Tamesti Palikssa Sejahtera juga kurang memperhatikan pemerataan dalam pemberian kompensasi tidak langsung. Bahwa meskipun PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan cuti, tunjangan, asuransi dan fasilitas kepada pegawai Outsourcing tetapi tidak serta merta mewujudkan tujuan dari pemberian kompensasi itu sendiri. dimana, terlalu banyak kekurangan dalam pemberian kompensasi tidak langsung. Dimulai dari pemberian cuti yang gaji pegawai Outsourcing akan mulai dipotong ketika lewat dari 5 hari batas maksimal izin pegawai mengambil cuti. Kemudian, tidak diberikannya fasilitas kendaraan kepada pegawai Outsourcing. Hal ini tentu saja sangat mengecewakan bagi pegawai sebab syarat pemberian kompensasi dengan tujuan mensejahterakan pegawai tidak merata sama sekali.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(1), 178–187.  
<https://media.neliti.com/media/publications/87175-ID-pengaruh-kompensasi-langsung-dan-kompens.pdf>
- Hanah, Siti Asmilia, N. (2019). Peran Para Pihak Dalam Hubungan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Menjadikan Hubungan Kerja Harmonis. *EkoPreneur*, 1(1), 86–100.
- Hidayat, N. (2018). *Kinerja Tenaga Outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Panakkukang* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Luhur, P. (2016). *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Outsourcing CV. Amara di IAIN Purwokerto)* (Skripsi, IAIN Purwokerto).
- Samudra, A. P. (2014). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2).
- Sudarmin Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.  
<http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>
- Kuspita Dewi T. E. Z. A. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi III Regional Sumatera Selatan* (Laporan Akhir DIII, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Pemerintah Indonesia. 2003. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan. Sekretariat  
Negara. Jakarta

Wahyuningtyas, S., & Utami, H. N.  
(2018). Analisis Perbedaan  
Kinerja Karyawan Outsourcing  
Dan Karyawan Tetap (Studi Pada  
Karyawan Bank BRI Kantor  
Cabang Malang Kawi). *Jurnal  
Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3),  
96–103.