

SKRIPSI

KOMPENSASI PEGAWAI *OUTSOURCING* DI PT. PLN (PERSERO)

UNIT INDUK WILAYAH SULSELBAR



Oleh:

NUR INDHI ZACHREYNI

Nomor Induk Mahasiswa : 105611122517

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

SKRIPSI

KOMPENSASI PEGAWAI *OUTSOURCING* DI PT. PLN (PERSERO)

UNIT INDUK WILAYAH SULSELRABAR

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)



Disusun dan Diajukan Oleh :

NUR INDHI ZACHREYNI

Nomor Induk Mahasiswa : 10561122517

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

04/09/2021

1 exp
smb. Alumni

R/0121/ADM/21CD
ZAC
K'

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN
(Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Nama Mahasiswa : Nur Indhi Zachreyni

Nomor Induk Mahasiswa : 105611122517

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

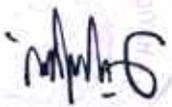

Nurbiah Tahir, S.Sos, MAP


Sitti Rahmawati Arfah, S.Sos, M.Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si


Nasrul Haq, S.Sos, MPA

NBM : 730727

NBM:1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0172/FSP/A.3-VIII/IV/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada Hari Sabtu 28 bulan Agustus 2021.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M. Si
NBM: 1084366

PENGUJI

1. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si (Ketua)



2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos, M.Si



3. Sitti Rahmawati Arfah, S.Sos, M.Si



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Indhi Zachreyni

Nomor Induk Mahasiswa : 105611122517

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Agustus 2021

Yang Menyatakan,


Nur Indhi Zachreyni

ABSTRAK

Nur Indhi Zachreyni, 2021. Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. (Dibimbing oleh Nurbiah Tahir dan Sitti Rahmawati Arfah).

Kompensasi pegawai *Outsourcing* 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 kurun 1 minggu. 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kualitatif dengan pendekatan Fenomonologi dengan memperoleh data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung dilapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pemerataan dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai *outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Hal ini sangat tidak menguntungkan bagi pihak pegawai *Outsourcing* sebab tidak meratanya pemberian kompensasi tersebut akan berdampak besar terhadap kesejahteraan hidup para pegawai. Kompensasi yang tidak terpenuhi untuk pegawai *outsourcing* meliputi kerja lembur tetap ada tetapi pemberian upah lembur dihilangkan, serta pemberian insentif berupa tip juga hanya diberikan dari kebaikan hati para pegawai tetap di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Kata Kunci: Kompensasi, Pegawai *Outsourcing*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah sulselrabar".

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarja Ilmu administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis sepenuhnya mengakui dan menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari pembimbing. Dalam kesempatan ini dengan sepenuh hati yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada ibu **Nurbiah Tahir, S.Sos, MAP** dan ibu **Sitti Rahmawati Arfah, S.Sos, M.Si**, yang bertindak sebagai pembimbing pertama dan pembimbing kedua dalam penyusunan skripsi ini. Kecerdasan, keluasan wawasan yang kritis, mengarahkan, dan mendorong penulis agar senantiasa belajar dan bertindak dengan lebih teliti dan hati-hati serta tidak mudah patah semangat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada orang yang terhormat :

1. Ibu Dr.Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Kedua orangtua tercinta Ayahanda (Irwan Baddu), Ibunda (Nurbaya) dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil.
4. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberi bekal ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di lembaga ini.
5. Seluruh Pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulseirabar dan PT. Tamesti Palikssa Sejahtera dan juga seluruh Informan yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
6. Rekan-rekan sahabat yaitu Firda Aulia, Desty Ramadani, Rosalina Anissa Ytmadityya, Hasni Herman dan yang tidak dapat disebut namanya satu persatu karena senantiasa memberikan semangat dan bantuan, moril maupun materil.
7. Saudara seperjuangan Angkatan Ilmu Administrasi Negara angkatan 2017 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai rekan-rekan seperjuangan dalam memperjuangkan Toga.
8. Teman-teman Sekolah Menengah Atas yaitu Asri Ainun Qalbi, Fitri Ayu Safri, Nur Indah Sari Basir dan Mayang Sari yang sampai sekarang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan semangat.

9. Serta Park Seo Joon, Jang Ki Yong, Lee Seung-Gi, Woo Do-Hwan dan Kim Soo Hyun yang telah memberikan penampilan terbaik dalam drama mereka sehingga membuat penulis lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritis yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi yang membutuhkan.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 28 Agustus 2021



Nur Indhi Zachreyni



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iii
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Teori dan Konsep	10
C. Kerangka Pikir	24
D. Fokus Penelitian	26
E. Deskripsi Fokus	26
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN	28
A. Waktu dan Lokasi	28
B. Jenis dan Tipe Penelitian	28
C. Informan	28
D. Sumber Data	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik analisis data.....	30
G. Teknik Pengabsahan Data	31
BAB IV	33
HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	33
B. Hasil Penelitian	36
C. Pembahasan Penelitian	52
BAB V	63
PENUTUP.....	63

A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan kunci penting dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan, ini tidak lepas dari bagaimana perusahaan tersebut merekrut karyawan serta meningkatkan kualitas dan mempertahankan kualitas sumberdaya manusianya. Untuk mempertahankan serta meningkatkan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, itu 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 1 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 mencrapkan 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.

Dimuat dalam salah satu media massa (koran Tempo), mengabarkan bahwa banyaknya karyawan *Outsourcing* yang mengatas namakan diri Aliansi Buruh

Pekerja Kontrak PLN dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia FPE (KSBSI) Sulawesi Selatan, berunjuk rasa di depan Kantor PLN Maros. Mereka menuntut agar tenaga *Outsourcing* ini dinaikkan statusnya dari tenaga kontrak menjadi pegawai tetap PLN dan diberikan tunjangan kompensasi yang layak sebagai karyawan setara dengan kesejahteraan yang didapatkan oleh pegawai tetap PLN. Pasalnya hampir 30 tahun mereka bekerja, PLN belum pernah memberikan mereka gaji atau honor, alih-alih menetapkan mereka menjadi pegawai tetap, Perusahaan BUMN tersebut malah terus merekrut tenaga baru. Selama ini upah yang mereka dapatkan tergantung dari jumlah meteran yang mereka catat atau putus, untuk setiap jumlah meteran tersebut dihargai Rp. 1000.00 untuk setiap pelanggan. <https://koran.tempo.co>

Kantor BUMN yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar juga 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.

Hal ini dapat menurunkan kinerja serta tidak mensejahterkan kehidupan pegawai *outsourcing*, inilah yang melatar belakangi penulis ingin mengkaji dan memahami bahwa bagaimanakah sistem kompensasi pegawai *Outsourcing* yang sebenarnya berlaku dan berjalan di PT. Tamesti Palikssa Sejahtera terkhusus pada pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan pada badan usaha milik negara (BUMN) yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, yang sebagaimana diketahui secara umum bahwa seorang pegawai memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan tersebut. Dimana kompensasi yang layak dan sesuai adalah pemberian gaji, upah, insentif, cuti, tunjangan, asuransi dan fasilitas dari perusahaan kepada para pegawai.

Melihat bahwa peran besar perusahaan ialah melaksanakan fungsi komersial sebagai unit ekonomi dan juga merupakan tempat yang menaungi seluruh para pegawai yang telah bekerja di instansi tersebut, serta permasalahan pemberian kompensasi yang terjadi di PT. Tamesti Palikssa Sejahtera terkhusus pada pegawai *Outsourcing* yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, juga berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis tertarik untuk

mengetahui lebih dalam tentang bagaimana sistem kompensasi pegawai *Outsourcing* yang dikatakan sebagai pegawai kontrak dengan upah minimum dan tidak memiliki jaminan pengembangan karir. Maka, penulis mengangkat topik dengan judul “**Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompensasi pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi ilmiah dalam kajian Ilmu Administrasi Publik;

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumber data, informasi dan dasar pertimbangan bagi pihak pimpinan PT. Tamesti Palikssa Sejahtera dalam menentukan kebijakan terkait dengan sistem pengelolaan kompensasi pegawai *Outsourcing*;
- b. Sebagai acuan agar perusahaan terkait lebih memperhatikan kembali hak-hak pegawai *Outsourcing* yang seharusnya mereka terima;

- c. Sebagai salah satu sumber data, informasi dan referensi ilmiah bagi para mahasiswa dan peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa;
- d. Sebagai persyaratan wajib dalam penyelesaian studi pada Sarjana Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, diantaranya :

1. Nurhidayah, (2018), yang mengkaji tentang sistem pengelolaan kompensasi 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 performa atau 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.
2. Hidayat, (2018), mengkaji tentang Kinerja Tenaga *Outsourcing* 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.

3. Samudra (2014) mengkaji tentang besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja 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.

Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pembeda antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian yang akan dilakukan berfokus pada bagaimana sistem kompensasi yang berjalan untuk pegawai *Outsourcing* di PT. Tamesti Palikssa Sejahtera terkhusus pegawai yang dikirim bekerja pada kantor BUMN yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Sedangkan, penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengaruh kompensasi yang diberikan kepada tingkat kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Hal itu dikarenakan ada jumlah yang ditargetkan sebelumnya sehingga fokus karyawan

adalah bagaimana mencapai target tersebut agar mendapatkan besaran kompensasi yang diinginkan.

B. Teori dan Konsep

1. Konsep Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Semua karyawan atau pegawai pasti menginginkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang selama ini mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Upah yang diberikan tentu saja tergantung dari seberapa besar kinerja dan prestasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. 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 Paliksa 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 dikelola 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 menjadi tujuan perusahaan tersebut dan juga untuk menciptakan keadilan internal dan eksternal di perusahaan tersebut.

Menurut Gomez-mejia (1995); Jackson dan Schuler (1999); dan Luthans (1998) dalam Ninuk Muljani (2002) memaparkan bahwa kompensasi terbagi menjadi 3 bagian yaitu:

- 1) Kompensasi dasar yang terdiri dari upah dan gaji
- 2) Kompensasi Variabel yaitu pembayaran insentif, bonus, pembagian keuntungan, pembagian keuntunga dan rencana kepemilikan sahan karyawan.
- 3) Kompensasi Tidak Langsung seperti jaminan sosial, gaji pension, tabungan, pesangan tambahan, asuransi jiwa, tunjangan siklus hidup berbentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan dan konseling.

Pemberian kompensasi harus berdasarkan pada asas adil dan layak serta

dengan memperhatikan undang- undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak haruslah mendapatkan perhatian dengan sebaik- baiknya supaya kompensasi yang telah diberikan dapat memicu gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan defenisi kompensasi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian penghargaan berupa kompensasi langsung yaitu upah/ gaji/ uang dan kompensasi tidak langsung berupa jasa asuransi kepada karyawan yang telah bekerja dan mengabdikan dirinya di perusahaan tersebut.

a. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) dalam Thoriq Maulana (2015) tujuan pemberian kompensasi antara lain ialah :

- 1.) Ikatan kerja sama, dengan diberikannya kompensasi maka terbentuklah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan atasan harus memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan.
- 2.) Kepuasan kerja yaitu terpenuhinya segala bentuk kebutuhan karyawan atas kompensasi yang telah diterima.
- 3.) Pengadaan efektif adalah jika penerapan program kompensasi cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
- 4.) Motivasi yaitu manajer dapat lebih mudah memotivasi bawahannya, jika kompensasi yang diberikan cukup besar.

- 5.) Stabilitas karyawan, yaitu program kompensasi atas prinsip layak dan adil serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawannya lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.
 - 6.) Disiplin adalah pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
 - 7.) Pengaruh serikat buruh, dengan penetapan program kompensasi yang baik maka pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
 - 8.) Pengaruh buruh, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.
- Sedangkan menurut Handoko tahun (2001) dalam Thoriq Maulana (2015), tujuan kompensasi dibagi menjadi enam, yaitu :

- 1.) Memperoleh personalia yang qualified
- 2.) Mempertahankan karyawan yang berkualitas
- 3.) Menjamin keadilan
- 4.) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5.) Mengendalikan biaya-biaya
- 6.) Memenuhi segala peraturan legal

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011) dalam Thoriq Maulana (2015) Kompensasi dalam hal ini dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- 1.) Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan

kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berhubungan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

- 2.) Kompensasi tidak langsung ialah pemberian kompensasi berdasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini tentu tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan hari tua/pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

c. Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009) dalam Thoriq Maulana (2015) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah :

1.) Sistem waktu

Pada sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan pada standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja karyawan sulit diukur perunitnya, dan untuk karyawan tetap kompensasinya dibayar berdasarkan sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kelebihan sistem waktu adalah administrasi pengupahannya sangat mudah dan besar kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah walaupun karyawan malas untuk bekerja tetapi tetap dibayar sebesar perjanjian.

2.) Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan pada kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti permeter, perpotong, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang akan dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kelebihan sistem ini memberikan peluang kepada karyawan yang bekerja dengan bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Sedangkan kelemahan sistem hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasa yang didapatkannya terbilang kecil, sehingga kurang manusiawi.

3.) Sistem borongan

Merupakan cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Prinsip pengupahan dan penggajian serta masalah yang sering dijumpai antara lain adalah tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran. Untuk menentukan besarnya tingkat pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan yang dimiliki.

d. Kriteria atau Indikator Kompensasi

Adapun kriteria ataupun indikator kompensasi menurut Rivai (2013) dalam Thoriq Maulana (2015) dimana kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan atas balas jasa baik itu berupa upah berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung. Kompensasi dibagi menjadi dua klasifikasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung antara lain:

- 1) Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari gaji, kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- 3) Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, yaitu :

- 1) Cuti adalah diberikannya waktu untuk tidak bekerja, kompensasi ini meliputi periode cuti tahunan, cuti hamil, cuti kecelakaan, izin anggota keluarga meninggal, dan sebagainya.

- 2) Tunjangan adalah pendapatan tambahan gaji yang diterima oleh karyawan. Contoh tunjangan adalah tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan kendaraan, tunjangan anak dan istri dan tunjangan hari tua.
- 3) Asuransi diberikan oleh perusahaan untuk menjamin kesejahteraan karyawannya. Setidaknya ada dua asuransi yang wajib diberikan di Indonesia yaitu asuransi kesehatan alias BPJS Kesehatan dan asuransi Kerja yaitu BPJS Ketenagakerjaan.
- 4) Fasilitas adalah segala bentuk hal yang didapat seseorang karyawan untuk mempermudah melakukan pekerjaan. Seperti fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan operasional, fasilitas makan siang.

2. Konsep *Outsourcing*

Outsourcing, yang berasal dari bahasa Inggris berarti "alih daya", merupakan trend manajemen sekarang yang dapat memperkecil biaya produksi karena perhatian perusahaan dapat dipusatkan kepada hal yang menjadi fokus utama. Perubahan kondisi menuju *Outsourcing* merupakan langkah efektif dan efisien serta sangat strategis untuk memperbaiki kinerja perusahaan Negara.

Outsourcing dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya, sedangkan menurut Budiarta (2016:71) dalam (Hidayat, 2018) *Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *Outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan yang ada di kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah

Sulselrabar, pegawai *Outsourcing* mengisi beberapa divisi di kantor tersebut. Divisi tersebut terbagi dalam office boy (OB) yang terdiri dari 44 tenaga pekerja pegawai *Outsourcing*, driver terdiri dari 23 tenaga pekerja pegawai *Outsourcing*, security yang terdiri dari 52 tenaga pekerja pegawai *Outsourcing* dan bagian administrasi yang terdiri dari 35 tenaga pekerja pegawai *Outsourcing*. Jadi keseluruhan tenaga pekerja pegawai *Outsourcing* yang bekerja di kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar adalah sebanyak 153 pegawai *Outsourcing*.

Outsourcing atau alih daya merupakan pemindahan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain untuk memperkecil biaya produksi sehingga dalam prakteknya hubungan kerja yang dibangun selalu dalam bentuk tidak tetap ataupun kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal dan tidak ada jaminan pengembangan karir. Hal tersebut membuat pekerja atau buruh merasa dirugikan dengan adanya sistem *Outsourcing*.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal 64 UU tersebut dikatakan "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan ketentuan pasal diatas, maka *Outsourcing* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.

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: penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan 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.

Outsourcing diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan lain penyedia ataupun pengarah tenaga kerja. Dalam mengelolah setiap pekerjaan disuatu perusahaan, harus didasari dengan manajemen kinerja yang baik. Dengan berbagai cara pengelolaan dan pelaksanaan kerja yang berlandaskan pada tujuan suatu perusahaan. Pada dasarnya manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan.

Primbada (2008:12) dalam (Wahyuningtyas) mengatakan bahwa "*Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain untuk mendukung langkah-langkah pemakaian jasa *Outsourcing* baik berupa pemakaian pribadi, perusahaan divisi, maupun sebuah

unit dalam perusahaan”.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Outsourcing* atau alih daya merupakan sebuah pengalihan atau pemindahan tugas dari yang awalnya dilakukan oleh perusahaan kini dipindahkan kepada pihak ketiga yang merupakan penyedia jasa dimana dalam halnya penyedia jasa tersebut melakukan segala proses administrasi serta peraturan manajemennya didasarkan pada defenisi dan kriteria yang telah disepakati pengguna dan penyedia jasa (kedua belah pihak).

3. Konsep Kompensasi Pegawai *Outsourcing*

Kompensasi sendiri sebagaimana yang kita ketahui ialah pemberian penghargaan berupa kompensasi langsung yaitu upah/ gaji/ uang dan kompensasi tidak langsung berupa jasa asuransi kepada karyawan yang telah bekerja dan mengabdikan dirinya di perusahaan tersebut.

Sedangkan, pegawai *Outsourcing* adalah pengalihan atau pemindahan tugas dari yang awalnya dilakukan oleh perusahaan kini dipindahkan kepada pihak ketiga yang merupakan penyedia jasa dimana dalam halnya penyedia jasa tersebut melakukan segala proses administrasi serta peraturan manajemennya didasarkan pada defenisi dan kriteria yang telah disepakati pengguna dan penyedia jasa (kedua belah pihak).

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.

Terkait dari Peraturan Menteri serta Hukum Mahkamah Konstitusi yang telah memuat segala sesuatu bentuk dari sistem kompensasi yang berhak didapatkan oleh pegawai outsourcing, maka dapat dikatakan bahwa 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. Fasilitas. Selaras dengan kompensasi yang wajib diterima oleh pegawai outsourcing.

Maka dari itu, dalam penelitian ini penulis akan menganalisis atau menguji kriteria ataupun indikator kompensasi finansial 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. Fasilitas.

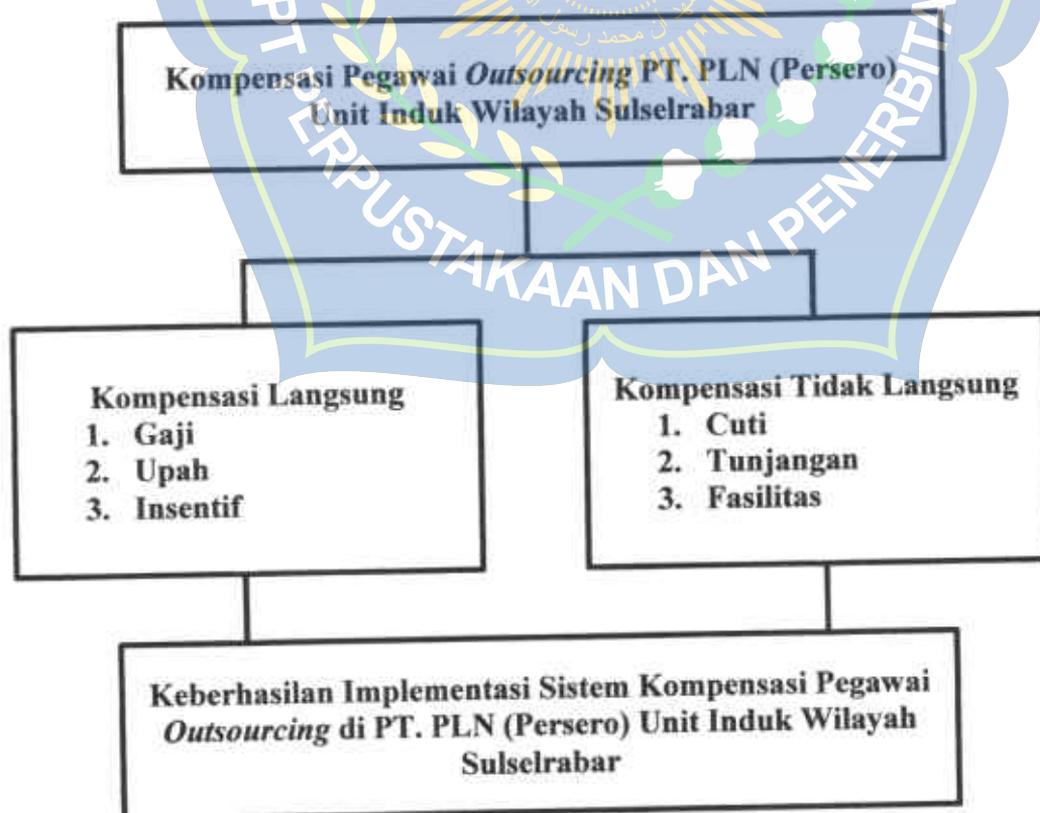
C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dengan tujuan mendapatkan informasi secara langsung dari pegawai *Outsourcing* yang bekerja di kantor BUMN tersebut dan penelitian ini juga

dilakukan di PT. Tamesti Palikssa Sejahtera sebagai perusahaan penyalur tenaga *Outsourcing* guna mengumpulkan data-data dan dokumen tertulis serta mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang diberikan kepada pegawai *Outsourcing*. Sistem pengelolaan Kompensasi dalam penelitian ini akan menguji konsep yang dikemukakan oleh Rivai (2013:744) dalam Thoriq Maulana (2015), melalui indikator : Kompensasi yang terbagi menjadi dua, diantaranya : (1) Kompensasi langsung : a. Gaji; b. Upah; c. Insentif ; dan (2) Kompensasi tidak langsung : a. Cuti; b. Tunjangan; c. Fasilitas.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, peneliti menyusun bagan kerangka pikir penelitian sebagaimana yang terlihat pada gambar 2.1 :

Bagan Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian sangat penting dan berkaitan erat dengan masalah maupun data yang dikumpulkan dimana fokus merupakan pecahan dari masalah, dengan melihat 2 bentuk kompensasi yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari: a) gaji, b) upah, c) insentif dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari a) cuti, b) tunjangan, c) fasilitas. Maka, fokus penelitian yang akan diteliti adalah bagaimana sistem kompensasi pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

E. Deskripsi Fokus

Adapun deskripsi penelitian ini, perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai di PT. Tamesti Palikssa Sejahtera perlu memperhatikan aturan pemberian kompensasi yang baik dan benar.

Adapun aturan pemberian kompensasi yang baik dan benar :

1. Kompensasi langsung

- a. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang, yaitu pemberian gaji kepada pegawai *Outsourcing* yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar terkhusus pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera, sesuai dengan upah minimum provinsi (UMR) yang berlaku.
- b. Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar saat lembur kerja.

- c. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Kompensasi tidak langsung

- a. Cuti yaitu waktu untuk tidak bekerja yang diberikan kepada pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, dimana meliputi cuti tahunan, cuti hamil, cuti kecelakaan, izin anggota keluarga meninggal.
- b. Tunjangan adalah pendapatan tambahan gaji yang diterima oleh pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, tunjangan yang dimaksudkan adalah tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan kendaraan, tunjangan anak dan istri dan tunjangan hari tua.
- c. Fasilitas adalah segala bentuk hal yang didapat pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar untuk mempermudah melakukan pekerjaan. Seperti fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan operasional, fasilitas makan siang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi

Waktu penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan yaitu dari tanggal 05 Juni sampai dengan 05 Agustus 2021 dan lokasi penelitian berada di kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, karena peneliti melihat bahwa adanya pemberian kompensasi yang tidak merata kepada pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif pendekatan kualitatif 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.

Adapun tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian fenomenologi dimana bermaksud untuk memberikan sebuah gambaran secara jelas mengenai fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan.

C. Informan

Informan dalam penelitian ini sebanyak 7 orang dan dipilih secara sengaja dengan pertimbangan bahwa mereka dapat mengetahui masalah yang diteliti dan mereka terlibat langsung dalam sistem pengelolaan kompensasi pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dalam hal ini yang dimaksud adalah :

Tabel 3.1 Daftar Informan

No.	Nama Informan	Inisial	Jabatan
1.	Muhammad Taufiq	MT	HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera
2.	Takslim	T	Koordinator Administrasi PT. PLN (Persero) Unit Induk wilayah Sulselrabar
3.	Muh. Nasrum Baddu	MNB	Administrasi Keuangan (Pegawai <i>Outsourcing</i>)
4.	Aminah	A	Operator Telepon (Pegawai <i>Outsourcing</i>)
5.	Muhammad Fahni Agung	MFA	<i>Cleaning Service</i> (Pegawai <i>Outsourcing</i>)
6.	Aset Firson LihoeLangi	AFL	<i>Security</i> (Pegawai <i>Outsourcing</i>)
7.	Anwar Arif	AA	<i>Driver</i> (Pegawai <i>Outsourcing</i>)

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu :

1. Data primer, yang diperoleh secara langsung dari informan yang bersangkutan dengan cara wawancara untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan sistem pengelolaan kompensasi.
2. Data sekunder, yang diperoleh dari literature dan dokumen serta data yang diambil dari buku paket, internet, undang-undang dan pedoman penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan: (1)

Observasi; (2) Wawancara; (3) Studi Dokumentasi.

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian dan secara berulang terhadap suatu objek pengamatan ditempat yang sama ataupun berbeda. Observasi difokuskan pada pengamatan langsung terhadap pegawai *Outsourcing* dan bagian asisten manajer MSDM.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data primer tentang sistem pengelolaan kompensasi terhadap pegawai *Outsourcing* yang telah bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Wawancara ini pula bertujuan untuk mendapatkan data *factual* dilapangan tentang bagaimana sistem kompensasi yang berjalan untuk seluruh pegawai *Outsourcing* di perusahaan BUMN tersebut.

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi dapat berupa data-data dokumen pribadi dan dokumen resmi, baik visual maupun berupa tulisan yang berkaitan dengan masalah berupa kontrak kerja Pegawai *Outsourcing*, aturan tentang sistem pemberian upah dan tunjangan pegawai *Outsourcing*. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

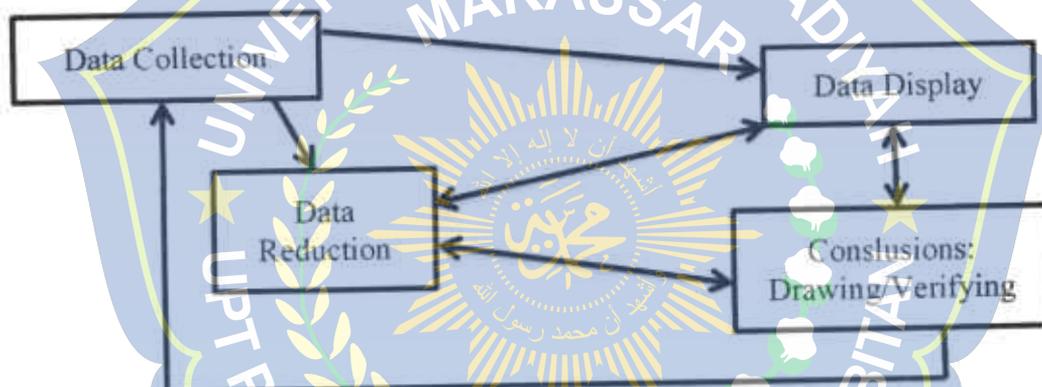
F. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data interaktif dari Miles dan Huberman (1992: 20), yaitu:

1. Reduksi data (data reduction), dengan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola

dari data;

2. Penyajian data (data display), menyajikan data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, dan sebagainya;
3. Penarikan kesimpulan (conclusions), dengan mendeskripsikan/menggambarakan (drawing) atau meverifikasi (verifying) data yang akan diinterpretasi dalam narasi kualitatif untuk kemudian melakukan penarikan kesimpulan terhadap makna-makna yang muncul dari data tersebut.



Gambar 3.1

Model Analisis Data Interaktif dari Mielas dan Huberman (1992: 20)

G. Teknik Pengabsahan Data

Teknik pengabsahan data memuat teknik untuk pengabsahan data penelitian kualitatif meliputi uji *creadibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *comformability* (obyektifitas). Teknik lainnya dengan berbagai uji tetap diperbolehkan selama memiliki referensi yang jelas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar

a. Sejarah Singkat PT PLN (Persero) Makassar

Tahun 1941 pembangkit listrik pertamakali terpasang di Makassar menggunakan mesin uap yang berlokasi di pelabuhan. Seiring dengan meningkatnya perkembangan teknologi sehingga pada tahun 1952 didirikan Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) di Pandang-pandang Sungguminasa yang dioperasikan sampai pada tahun 1957.

Tahun 1945 PLTD juga didirikan di Lapangan Sepak Bola Bontoala, kedua pembangkit tenaga listrik tersebut dikelola oleh N.V Nederlands In Dische Gas Electribit Masstchappy (N.I.G.E.M) dan pada tahun 1949 kembali dialihkan kepada N.V OGEM. Kemudian, pada tahun 1957 PLTU dinasionalisasikan oleh pemerintah Republik Indonesia dan dialihkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang akhirnya dikenal sebagai Perusahaan Listrik Negara Makassar (PLN Makassar).

Daerah yang berlokasi diluar kota Makassar untuk pusat pembangkitnya dikelola oleh PLN Cabang luar kota seperti pada kota Majene, Bulukumba, Bantaeng, Watampone dan Palopo yang dimana pendistribusiannya dilakukan oleh PT. MPS.

PLN Pusat Jakarta pada tahun 1961 membentuk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Selatan, yang

menempati kota Makassar sebagai tempat berkedudukan dengan dikeluarkannya Surat Edaran PLN Pusat No. 078/PTS/1967 berisi klasifikasi organisasi menjadi cabang. Pada tanggal 08 Januari tahun 1968 PLN Cabang yang berada diluar kota diakhiri dan diberikan untuk ditangani oleh PLN Eksploitasi VI, berdasarkan keputusan surat Pemimpin PLN Eksploitasi No. 001/L.VI/1968. Membawahi beberapa PLTD serta PLTU Tello yang telah diresmikan pada tahun 1971, PLN Eksploitasi terus berkembang pesat.

Berdasarkan Peraturan Menteri tentang pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973, pada tanggal 21 Maret 1973 terkait pembagian tugas Perusahaan Umum Listrik negara dan juga struktur organisasi, maka telah ditetapkan PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII. Sebagai langkah awal dikeluarkannya peraturan menteri tersebut, pada tanggal 20 Oktober 1973 Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara memutuskan No. 50/DIR/1973 terkait tugas pokok Perum Listrik Negara Eksploitasi VIII dan struktur organisasi yang didalamnya terdapat setiap unit pelaksana yaitu Cabang Makassar Sektor Tello.

Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara sekarang telah memimpin 8 cabang, 2 sektor dan 1 Area Pengaturan Distribusi (APD) dan 1 Area Penyaluran dan pengaturan beban (AP2B) Sistem Sulawesi Selatan, telah memutuskan reorganisasi. Seiring dengan perkembangannya PLN Wilayah VIII menetapkan diri sebagai perusahaan yang dapat diandalkan dalam penyediaan tenaga listrik.

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah menjadi Persero dan telah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII dan

karena hal ini PT. PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk menjadi lebih pesat dan bekarya serta terus mengembangkan kiprahnya terutama dalam hal ketenagalistrikan di Provinsi Sulawesi Selatan juga dikawasan Timur Indonesia (KTI). Pada saat Sulawesi Barat terbentuk yang pada mulanya bersatu dengan Sulawesi Selatan maka, PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Selatan yang diubah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Barat (Sulselrabar) dan Sulawesi Selatan.

b. Visi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar

Visi merupakan bentuk bentuk dari masa depan yang diharapkan, dimana perumusan visi merupakan kebutuhan yang fundamental sekaligus mencerminkan majunya pembangunan dari berbagai hal, dengan memperhatikan moto PT. PLN Persero yaitu **"Listrik untuk kehidupan yang lebih baik"**. Maka dirumuskan visi dan misi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar yaitu "Menjadi Perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan pilihan pelanggan untuk solusi energi"

c. Misi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar

Misi adalah sebuah pernyataan usaha yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi yang telah dibuat. Misi merupakan sebuah langkah yang telah dibagi untuk mempermudah usaha sekaligus memberikan batasan pada setiap proses pencapaian tujuan. Adapun misi dari PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, yaitu :

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi serta menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

B. Hasil Penelitian

Kompensasi merupakan hak yang harus diberikan kepada setiap pegawai yang bekerja di sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi akan menimbulkan rasa penghargaan yang sangat tinggi didalam diri karyawan atas segala kerja keras yang telah ia berikan selama masa pengabdian, kompensasi tentu saja harus sesuai dan adil bagi setiap karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku akan menjamin keadilan didalam perusahaan tersebut, untuk mengetahui lebih jelas tentang sistem pemberian kompensasi kepada pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar maka dilakukan penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Dalam aturan pemberian kompensasi kepada karyawan, kompensasi tersebut terbagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Adapun, kompensasi langsung yang diberikan oleh PT. Tamesti Palikssa Sejahtera untuk pegawai *Outsourcing* yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk wilayah Sulselrabar, yaitu :

a. Gaji

Gaji merupakan hak yang harus diberikan kepada karyawan dimana

pemberian 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.

Pemberian gaji yang sesuai dengan UMK oleh PT. Tamesti Palikssa Sejahtera kepada pegawai *Outsourcing* yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, disampaikan langsung oleh bagian HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera. Berikut hasil wawancara dengan bagian HRD & GA tersebut :

“.....Untuk pemberian Gaji kepada pegawai *Outsourcing* kami memberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu sesuai dengan UMK, kira-kira besaran gaji yang diberikan berkisar Rp. 3.300.00 sampai 3.500.00 untuk pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PLN Wilayah.”
(wawancara MT, HRD & GA. Rabu, 16 Juni 2021 pukul 09.00 Wita)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai *Outsourcing* menerima gaji pokok sesuai dengan ketentuan peraturan dan UMK yang berlaku. Ini sesuai dengan aturan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai bagi setiap pegawai yang bekerja di sebuah perusahaan. Namun, untuk menguji kebenaran mengenai pemberian gaji pokok yang sesuai dengan UMK kepada pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, maka dilakukan analisa dan wawancara dengan informan yang dianggap berkaitan dengan pemberian kompensasi.

Berikut adalah hasil wawancara pegawai *outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar pada bagian *Cleaning Service* :

“.....Gaji pokok yang saya dapat diawal bekerja sekitar Rp. 3.000.00, setelah 1 tahun bekerja gaji saya naik Rp. 3.300.00 sampai sekarang sudah 4 tahun bekerja.”

(wawancara MFA, CS. Kamis, 1 Juli 2021 pukul 11.00 Wita)

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera menerima gaji pada tahun pertama bekerja sebesar Rp 3.000.00 dan kemudian gaji pokok tersebut naik setelah satu tahun berlalu sebesar Rp 3.300.00 selama 4 tahun bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bagian HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera dan pegawai *Outsourcing*, mengenai pemberian gaji. Dapat disimpulkan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan gaji pokok kepada pegawai *Outsourcing* sesuai dengan UMK yang berlaku.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang harus diberikan kepada karyawan saat melakukan jam kerja tambahan diluar dari jam kerja yang seharusnya. Perbedaan gaji dan upah yaitu terletak pada waktu pemberiannya, dimana gaji adalah hal yang wajib diberikan perusahaan kepada pegawai untuk jangka waktu yang telah disepakati sebelumnya. Sedangkan, upah 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.

Sesuai dengan pemahaman mengenai pemberian upah kepada pegawai, maka dilakukan wawancara dengan beberapa pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, namun sebelum itu dilakukan terlebih dahulu wawancara di PT. Tamesti Palikssa

Sejahtera terkait pemberian upah lembur kepada pegawai *Outsourcing*.

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian HRD & GA di PT. Tamesti Palikssa Sejahtera:

“.....Sistem upah lembur itu kita selalu berikan tapi harus melalui prosedur sebelumnya, seperti pegawai *Outsourcing* diminta untuk datang di luar hari kerja oleh perusahaan pengguna jasa maka sebelum itu mereka (Pegawai *Outsourcing*) harus membuat suket lembur dan diberikan sebagian administrasi perusahaan pengguna jasa, nanti perusahaan pengguna jasa yang akan mengirimkan surat kepada kami tentang keterangan upah lembur”
(wawancara MT, HRD & GA. Rabu, 16 Juni 2021 pukul 09,10)

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dari pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera jelas memberikan upah lembur untuk setiap pegawai *Outsourcing* yang terlebih dahulu harus membuat surat keterangan lembur agar nantinya surat keterangan tersebut dapat di proses sebagaimana mestinya. Namun, untuk menguji kebenaran mengenai pemberian upah lembur yang terlebih dahulu harus melewati prosedur yang berlaku, maka dilakukan wawancara dengan beberapa pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian Operator Telepon di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar:

“.....Sekitar 5 atau 7 tahun yang lalu memang ada dibayarkan untuk pegawai yang kerja lembur tapi itu dulu, sekarang sudah tidak ada lagi bahkan sudah lama sekali.”
(wawancara A, Operator Telepon. Kamis, 1 Juli 2021 pukul 09.05)

Untuk memperkuat pernyataan tersebut, maka dilakukan kembali wawancara dengan pegawai *outsourcing* yang bekerja pada bagian *driver* di PT.

PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Berikut pernyataan tersebut :

“.....Uang lembur sudah lama sekali ditiadakan, walaupun saya termasuk pegawai yang biasanya tetap kerja di hari libur, maklum masalah gangguan listrik bahkan bisa sampai pulang subuh tapi tetap tidak dapat uang lembur, tapi kalau bisa saya harap upah lembur itu diadakan lagi karena bagaimanapun kerja lembur tetap ada masa upah lemburnya tidak ada.”

(wawancara AA, *Driver*. Kamis, 1 Juli 2021 pukul 10.00)

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai *Outsourcing* tersebut sudah lama tidak menerima upah lembur. Bahkan sudah hampir tujuh tahun lamanya pegawai *Outsourcing* tidak menerima upah lembur.

Untuk mengetahui alasan tidak terealisasikannya pemberian upah lembur kepada pegawai *Outsourcing*, maka dilakukan wawancara kepada pihak Koordinator Administrasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Berikut tanggapan pegawai yang ditempatkan di Koordinator Administrasi terkait tidak terealisasikannya upah lembur kerja untuk para pegawai *Outsourcing* selama tujuh tahun terakhir:

“.....Upah lembur memang sudah lama di hapuskan dari aturan pemberian kompensasi untuk pegawai. Tetapi kami selaku pihak pemakai jasa selalu memberikan uang makan siang untuk setiap pegawai *Outsourcing* yang bekerja disini tapi tentu saja melalui vendor mereka.”

(wawancara TM, HRD & GA. Kamis, 1 Juli 2021 pukul 13.00)

Berdasarkan tanggapan tersebut jelas membuktikan bahwa memang tidak pernah lagi memberikan upah lembur kerja pada setiap pegawai *Outsourcing*. Tetapi masih memberikan bantuan kompensasi yang lain yaitu berupa uang makan siang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bagian HRD & GA PT.

Tamesti Palikssa Sejahtera dan pegawai *Outsourcing*, serta hasil wawancara dengan bagian Koordinator Administrasi mengenai tantangan pemberian upah lembur. Dapat disimpulkan bahwa untuk pegawai *Outsourcing* melaksanakan kerja lembur, tidak lagi diberikan upah kerja lembur. Dengan kata lain, apa yang disampaikan oleh pihak HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera terkait pemberian upah lembur kerja, tidak terealisasi hampir tujuh tahun lamanya. Sedangkan, bagian koordinator administrator PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar mengatakan bahwa upah kerja lembur digantikan dengan diberikannya uang makan siang kepada pegawai *Outsourcing*.

c. Insentif

Insentif adalah 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. Seperti pemberian uang tip kepada seorang supir, tukang pengangkut barang, maupun pelayan kebersihan.

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. Data ini didapatkan dari hasil wawancara pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di bagian *cleaning service*, berikut penuturan beliau:

“.....Tip seperti itu biasa dapat alhamdulillah pegawai disini baik-baik, biasa saya diminta untuk bantu-bantu susun berkas di lantai 5 bagian keuangan atau sekedar membawakan makan siang, sudah di kasih tip uang sekitar Rp 50.000.00 atau biasa lebih.”

(wawancara MFA, CS. Kamis, 1 Juli 2021 pukul 13.30)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa para pegawai *Outsourcing* menerima insentif tambahan berupa tip yang diberikan langsung oleh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar tanpa melalui vendor terlebih dahulu. Sehingga, dilakukan kembali wawancara dengan bagian HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera tentang pemberian insentif tambahan berupa tip untuk pegawai *Outsourcing*. Berikut tanggapan balik bagian HRD & GA:

“.....Tip itu bukan hal wajib yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai, jadi dari pihak perusahaan penyedia jasa tidak pernah sama sekali memberikan insentif tambahan berupa tip kepada para pegawai *Outsourcing*. Tetapi kami juga tidak melarang kalau pegawai pengguna jasa memberikan tip kepada pegawai *Outsourcing* kami yang bekerja di perusahaan mereka, malah saya sangat bersyukur jika para pegawai kami sering mendapatkan tip dari para pegawai PLN Wilayah.”

(wawancara MT, HRD & GA. Jumat, 2 Juli 2021 pukul 10.00)

Berdasarkan tanggapan tersebut, 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, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif tambahan berupa tip tidak diberikan oleh pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera

tetapi diberikan langsung oleh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar untuk pegawai *Outsourcing*.

Pemahaman dari peneliti sendiri mengenai pemberian kompensasi langsung kepada pegawai *Outsourcing* bahwa meskipun PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan gaji sesuai dengan UMK kepada pegawai *Outsourcing* tetapi pihak vendor tersebut kurang memperhatikan pemberian upah lembur serta insentif tambahan kepada para pegawai *Outsourcing*. Dari pernyataan ini jelas jauh dari konsep pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dari materi terpaparkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan mengenai pemberian kompensasi langsung pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dapat disimpulkan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera dalam hal ini pimpinan PT. Tamesti Palikssa Sejahtera kurang memperhatikan kesejahteraan para pegawai *outsourcing*. Hal ini sangat dikecewakan oleh banyak pegawai *Outsourcing* sebab 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.

Berdasarkan kesimpulan tersebut dilakukan kembali wawancara dengan pegawai bagian HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera. Berikut tanggapan balik mengenai pernyataan tersebut.

“.....Bukan kami dari bagian HRD TAPAS tidak mensejahterakan para pegawai *Outsourcing*, tetapi beberapa tahun yang lalu memang sudah tidak ada yang pernah membuat suket upah lembur jadi seperti menghilang begitu saja dan sampai sekarang bahkan sudah ditiadakan dan untuk

insentif tambahan berupa tip ya jelas kami memang tidak pernah memberi, alasannya karena itu bukan bagian dari hak yang wajib diberikan kepada pegawai.”

(wawancara MT, HRD & GA. Jumat, 2 Juli 2021 pukul 09.30)

Berdasarkan tanggapan tersebut, dapat disimpulkan kembali bahwa pemberian kompensasi langsung berupa upah lembur dan insentif tambahan berupa tip ditiadakan karena menurut dari pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera pemberian kompensasi langsung berupa insentif tambahan bukan bagian dari hak yang wajib diberikan kepada seorang pegawai. Hal ini juga termasuk dalam pemberian upah lembur dimana pegawai *Outsourcing* tidak pernah lagi membuat surat keterangan kerja lembur, sehingga membuat sistem upah lembur tidak pernah diberikan lagi.

Berdasarkan hasil wawancara balik kepada pihak HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera tentang pemberian upah lembur dan insentif tambahan berupa tip kepada pegawai *Outsourcing*, dapat disimpulkan bahwa upah lembur tidak lagi diberikan kepada pegawai sebab pegawai *Outsourcing* sendiri tidak pernah lagi membuat surat keterangan lembur. Sehingga, dampak yang terjadi berbalik sendiri kepada pegawai *Outsourcing* dimana ketika mereka melakukan kerja lembur hal itu tidak akan mendapatkan apresiasi lagi dari pihak vendor mereka. Pemberian insentif tambahan berupa tip berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dan kesimpulan yang diambil bahwa insentif tambahan tersebut tidak pernah ada didalam pemberian kompensasi langsung pada pegawai *Outsourcing*.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian imbalan diluar gaji atau upah, kompensasi tidak langsung dapat berupa barang maupun uang biasanya juga

merupakan program pemberian penghargaan atas hasil kerja selama di perusahaan. Kompensasi tidak langsung diperlukan sebagai upaya perusahaan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, dan untuk menimbulkan rasa aman dan rasa penghargaan tinggi untuk para pegawai. Adapun kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. Tamesti Palikssa Sejahtera untuk pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar :

a. 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. Dimana, pemberian izin cuti yang dimaksud, yaitu :

- 1) Cuti tahunan
- 2) Cuti hamil
- 3) Cuti kecelakaan
- 4) Izin anggota keluarga meninggal

Sesuai pemahaman mengenai pemberian cuti dalam kompensasi tidak langsung yang berhak didapatkan pegawai *Outsourcing*, maka dilakukan wawancara dengan pihak HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera terkait pemberian kompensasi tidak langsung berupa izin cuti tersebut, berikut hasil wawancara tersebut:

“.....Untuk cuti tentu saja ada, untuk pegawai *Outsourcing* diberi maksimal 12 hari untuk cuti sakit ataupun kecelakaan, jika lewat dari 3 hari

akan diberi lagi keringanan selama 2 hari, jika lewat dari batas 5 hari, maka bisa mengambil 12 hari cuti tetapi gaji pegawai akan dipotong. Dengan kata lain, penghasilan perbulan akan berkurang karena dipotong dari jumlah jam kerja yang ditinggalkan. Namun ada keringanan untuk cuti hamil, diberikan waktu 1 bulan sebelum melahirkan dan 1 bulan setelah melahirkan dan gaji tidak akan terpotong selama jangka waktu 2 bulan itu.”

(wawancara MT, HRD & GA. Jumat, 2 Juli 2021 pukul 13.05)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai *Outsourcing* tetap diberikan izin cuti tetapi penghasilan perbulan mereka akan dipotong sesuai dengan jam kerja yang ditinggalkan jika melewati batas waktu perizinan yaitu 5 hari lamanya dalam satu kali mengambil cuti, walaupun cuti hamil dan melahirkan diberikan keringanan bahwa pegawai *Outsourcing* akan diberikan izin tidak bekerja selama 1 bulan sebelum melahirkan dan 1 bulan setelah melahirkan dengan jaminan gaji tidak akan terpotong dalam jangka waktu 2 bulan tersebut. Untuk menguji kebenaran mengenai pemberian izin cuti tersebut, maka dilakukan analisa dan wawancara dengan pegawai *Outsourcing*.

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai *outsourcing* yang ditempatkan pada bagian *security* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar:

“.....Izin cuti memang ada tapi resikonya gaji akan dipotong sesuai jumlah hari kita tidak kerja, saya pribadi sebenarnya berharap kalau bukan hanya izin cuti hamil saja yang diringankan tapi juga izin cuti-cuti yang lain, karena musibah tidak ada yang tahu. Apalagi besaran pemotongan gaji karena cuti biasa berbeda setiap waktu, tidak menentu apalagi seperti cuti hari raya itu bahkan tidak ada sama sekali.”

(wawancara AFL, *Security*. Jumat, 2 Juli 2021 pukul 14.00)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa memang benar PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan izin cuti kepada pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, tetapi

dalam hal ini pegawai *Outsourcing* 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.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan pendapatan tambahan gaji yang diterima oleh pegawai. Tunjangan merupakan bagian yang penting didalam mencapai tujuan dari pemberian kompensasi, dimana tujuan pemberian tunjangan akan menimbulkan rasa aman bagi pegawai. Tunjangan yang diterima oleh pegawai meliputi :

- 1) tunjangan hari raya
- 2) Tunjangan makan
- 3) Tunjangan kesehatan
- 4) Tunjangan anak dan istri
- 5) Tunjangan hari tua.

Sesuai pernyataan diatas yang terkait dengan pemberian tunjangan maka dilakukan wawancara dengan pihak HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera

terkait pemberian kompensasi tersebut, berikut hasil wawancara tersebut:

“.....Tunjangan yang diberikan untuk pegawai *Outsourcing* adalah tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan istri dan anak, serta tunjangan hari tua atau pemberian DPLK.”
(wawancara MT, HRD & GA. 2 Juli 2021 pukul 14.10)

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan tunjangan kepada pegawai *Outsourcing* berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan istri dan maksimal 3 anak, dan tunjangan hari tua yaitu DPLK, untuk menguji kebenaran pernyataan tersebut maka dilakukan wawancara dengan pegawai *Outsourcing* bagian administrasi keuangan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Hasil wawancara tersebut:

“.....Tunjangan yang didapatkan itu tunjangan hari raya dengan perhitungan 1 bulan gaji, tunjangan kesehatan anak dan istri. Untuk tunjangan hari tua itu tergantung dari pihak pegawai *Outsourcing* ingin melanjutkan kontrak dengan vendor sebelumnya atau berganti ke vendor lain. Kalau melanjutkan kontrak dengan vendor sebelumnya sesudah masa kontrak kerja yg lama berakhir maka tidak akan dapat DPLK, tetapi jika berganti vendor baru maka vendor yang lama tentu saja akan memberikan DPLK.”
(wawancara MNB, Administrasi Keuangan, Jumat, 2 Juli 2021 pukul 17.30)

Hasil wawancara tersebut jelas membuktikan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera telah memberikan tunjangan berupa tunjangan hari raya dengan perhitungan 1 bulan gaji beserta tunjangan kesehatan anak dan istri dan untuk pemberian tunjangan hari tua pegawai *Outsourcing* akan diberikan pilihan terkait ingin melanjutkan kontrak dengan vendor sebelumnya atau meneken kontrak dengan vendor baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bagian HRD & GA PT.

Tamesti Palikssa Sejahtera dan pegawai *Outsourcing* pada bagian administrasi keuangan mengenai pemberian tunjangan. Dapat disimpulkan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan tunjangan kepada pegawai *Outsourcing* berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan anak dan istri, dan tunjangan hari tua.

c. Fasilitas

Fasilitas adalah segala bentuk hal yang didapatkan seorang pegawai dengan tujuan untuk mempermudah melakukan pekerjaannya. Adapun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan vendor untuk para pegawai *outsourcing* adalah :

- 1) Fasilitas Kesehatan
- 2) Fasilitas Makan Siang

Sesuai pemahaman mengenai pemberian kompensasi tidak langsung yaitu fasilitas yang dalam hal ini adalah pemberian fasilitas kesehatan yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, maka dilakukan wawancara dengan pegawai *Outsourcing* yang bekerja pada bagian *driver* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Berikut pernyataan yang dilontarkan oleh pegawai tersebut:

“.....Untuk BPJS itu lengkap, saya punya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, dua-duanya dari vendor.”
(wawancara AA, *Driver* . Jumat, 2 Juli 2021 pukul 13.40)

Untuk memperkuat pernyataan tersebut, maka dilakukan kembali wawancara dengan pegawai *Outsourcing* yang bekerja pada bagian *security*, berikut pernyataan pegawai pada bagian *security* tersebut:

“.....Saya cuman punya BPJS Ketenagakerjaan, untuk BPJS Kesehatan saya tidak bisa mengurus di vendor karena saya punya KIS.”
(wawancara AFL, *Security*. Jumat, 2 Juli 2021 pukul 14.00)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan fasilitas kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada pegawai *Outsourcing*.

Adapun fasilitas makan siang terkait dalam bentuk hal yang didapatkan maka dilakukan wawancara dengan pihak HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera terkait pemberian kompensasi tersebut, berikut wawancara tersebut:

“.....Untuk Fasilitas makan siang kami memberikan uang saku makan siang kepada setiap pegawai kami.”
(wawancara MT, HRD & GA, Jumat, 2 Juli pukul 17.00)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan fasilitas makan siang berupa uang saku makan siang kepada pegawai *outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Untuk menguji kebenaran mengenai pemberian fasilitas tersebut, maka dilakukan analisa dan wawancara dengan pegawai *outsourcing* yang ditempatkan pada bagian *security*. Berikut hasil wawancara tersebut:

“.....Fasilitas makan siang itu ada, kami mendapatkan berupa uang saku yang sudah ikut masuk dalam gaji yang diterima.”
(wawancara AFL, *Security*, Sabtu, 3 Juli pukul 08.30)

Untuk memperkuat pernyataan tersebut, maka dilakukan lagi wawancara dengan pegawai *outsourcing* yang bekerja pada bagian administrasi. Berikut tanggapan beliau terkait pemberian fasilitas untuk pegawai *outsourcing*:

“.....Untuk fasilitas kesehatan ada dan untuk fasilitas makan siang juga ada berupa uang saku makan siang.”
(wawancara MNB, Administrasi Keuangan, Sabtu, 3 Juli pukul 09.00)

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang pegawai *Outsourcing*

tersebut, jelas dapat disimpulkan bahwa pihak vendor yaitu PT. Tamesti Palikssa Sejahtera menjamin dan memberikan fasilitas kesehatan yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada pegawai *Outsourcing* dan memberi fasilitas makan siang berupa uang saku makan siang kepada pegawai *outsourcing*. Walaupun *security* yang berinisial AFL tidak memiliki BPJS Kesehatan, tetapi itu dikarenakan pegawai *Outsourcing* tersebut memiliki KIS (Kartu Indonesia Sehat) yang dapat digunakan sebagai jaminan kesehatan.

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut terkait dari pemberian fasilitas dapat disimpulkan bahwa para pegawai *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar mendapatkan fasilitas berupa uang saku makan siang. Untuk fasilitas kesehatan pihak PT. Tamesti Palikssa Sejahtera tersebut memberikan fasilitas kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Pemahaman dari peneliti sendiri mengenai pemberian kompensasi tidak langsung yaitu bahwa meskipun PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan cuti, tunjangan, dan fasilitas kepada pegawai *Outsourcing* tetapi tidak serta merta mewujudkan tujuan dari pemberian kompensasi itu sendiri. dimana, terdapat kekurangan dalam pemberian kompensasi tidak langsung yakni cuti yang gaji pegawai *Outsourcing* akan mulai dipotong ketika lewat dari 12 hari batas maksimal izin pegawai mengambil cuti dalam kurun waktu 1 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan mengenai pemberian kompensasi pegawai *Outsourcing* di PT. Tamesti Palikssa Sejahtera. Dapat disimpulkan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera dalam hal ini pimpinan

PT. Tamesti Palikssa Sejahtera kurang memperhatikan kesejahteraan para pegawai *outsourcing*. Hal ini sangat tidak menguntungkan bagi pihak pegawai *Outsourcing*, sebab 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*.

Hal ini tentu saja sangat mengecewakan bagi pegawai *Outsourcing*, sebab syarat pemberian kompensasi dengan tujuan mensejahterakan pegawai tidak merata sama sekali di PT. Tamesti Palikssa Sejahtera.

C. Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas tentang Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dapat diketahui sebelumnya bahwa pemberian kompensasi untuk pegawai sangatlah perlu diperhatikan. Mengingat hal tersebut berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja para pegawai serta membangun citra perusahaan itu sendiri. Secara umum pemberian kompensasi baik pemberian kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung merupakan sebuah bentuk balas jasa dan apresiasi dari perusahaan kepada para pegawai terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan tujuan dari pemberian kompensasi itu sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja serta mensejahterakan kehidupan para pegawai.

Tidak terkecuali pada pegawai Outsourcing dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dimana perusahaan tersebut dituntut untuk memberikan hak-hak pegawai dari segi pemberian kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung dalam rangka mensejahterakan kehidupan serta meningkatkan kinerja para pegawai.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai memungkinkan akan meningkatkan kinerja serta mensejahterakan kehidupan pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang adil dan sesuai maka akan menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja dengan potensi tinggi untuk bekerja diperusahaan tersebut, dan sebaliknya jika tidak ada pemerataan dalam pemberian kompensasi tentunya sulit untuk menghasilkan para pegawai yang produktif. Adapun indikator-indikator dari kompensasi menurut Rivai (2013:744) dalam Thoriq Maulana (2015).

1. Kompensasi Langsung

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Rivai dan penelitian terdahulu oleh Nurhidayah (2018) yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar dan hak bagi pegawai untuk menerima, dimana kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji, upah dan insentif. Dengan tujuan, pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja para pegawai serta mensejahterakan kehidupan mereka.

Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan dengan penelitian terdahulu belum dapat dikatakan relevan karna pada proses pemberian kompensasi langsung yang dilakukan oleh PT. Tamesti Palikssa Sejahtera kepada pegawai Outsourcing yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, walaupun pemberian gaji pokok kepada pegawai Outsourcing sesuai dengan UMK yang berlaku, tetapi PT. Tamesti Palikssa Sejahtera masih kurang memperhatikan dalam pemberian kompensasi langsung yang lainnya yaitu, tidak adanya pemberian upah lembur dan insentif tambahan berupa tip. Kompensasi langsung memiliki 3 sub indikator antara lain :

a. Gaji

Berdasarkan teori Rivai dimana 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. Pendapat 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.

b. Upah

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Rivai dimana 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.

Pemberian kompensasi dalam hal ini berbentuk upah lembur merupakan hal yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada pegawai apabila pegawai tersebut melakukan kerja lembur dan 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 aturan aturan yang berlaku ini sama dengan penelitian Nurhidaya (2018) bahwa dari fakta-fakta yang didapatkan dilapangan dalam pemberian kompensasi langsung berupa upah lembur jelas membuktikan bahwa PT. Tamesti Palikssa Sejahtera tidak memberikan hak upah lembur kerja kepada pegawainya.

c. Insentif

Berdasarkan teori yang digunakan peneliti dengan menggunakan teori dari Rivai yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi langsung berupa 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.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Rivai dan penelitian terdahulu oleh Samudera (2014) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak langsung merupakan pemberian imbalan di luar gaji pokok yang bersifat tetap. Dimana kompensasi tidak langsung terdiri dari cuti, tunjangan, asuransi, dan fasilitas dengan tujuan pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja para pegawai serta mensejahterakan kehidupan mereka.

Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan dan penelitian terdahulu belum dapat dikatakan relevan karna pada pemahaman dari peneliti sendiri mengenai pemberian kompensasi tidak langsung yaitu 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, kompensasi tidak langsung diperlukan sebagai upaya perusahaan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, dan untuk menimbulkan rasa aman dan rasa penghargaan tinggi untuk para pegawai. Adapun indikator kompensasi tidak langsung yaitu :

a. Cuti

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teori dari Rivai yang mengatakan bahwa 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 diringkankan 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 dikutip dari penelitian Nurhidayah (2018) dan Samudra (2014). Kesimpulan tersebut jelas memberikan gambaran bahwa tujuan utama dari pemberian kompensasi telah terabaikan dan tidak adanya pemerataan kompensasi sama sekali.

b. Tunjangan

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan teori dari Rivai, dimana pemberian 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.

c. Fasilitas

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori dari Rivai, dimana pemberian fasilitas merupakan segala bentuk hal yang didapatkan seorang pegawai dengan tujuan untuk mempermudah melakukan pekerjaannya. Berdasarkan peneliti jika dilihat dari teori yang digunakan pemberian fasilitas dapat dikatakan relevan, dimana pemberian fasilitas kesehatan berupa 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*. Pihak vendor pun memperhatikan fasilitas makan siang para pegawai *outsourcing* dimana para pegawai tersebut mendapatkan fasilitas makan siang berupa uang saku makan siang.

Menurut teori yang digunakan yaitu teori kompensasi menurut Rivai, pemberian kompensasi tidak langsung bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai, tetapi untuk mempermudah dan mensejahterakan kehidupan selama masa kerja pegawai tersebut. Pihak vendor yakni PT. Tamesti Palikssa Sejahtera telah memberikan berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, tetapi pemberian kompensasi tersebut belum dapat dikatakan terimplementasikan dengan baik dan benar.

Dalam hal ini, tidak terimplementasikannya pemberian kompensasi tersebut dikarenakan masih banyak yang kurang dalam pemberiannya, dimana sesuai

dengan teori Rivai yang digunakan dan penelitian Samudra (2014) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai adalah ketika segala kebutuhan pegawai terpenuhi baik dari segi pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Namun dari hasil penelitian, baik dari segi pemberian kompensasi langsung yaitu tidak adanya upah dan insentif, dan dari segi pemberian kompensasi tidak langsung yaitu pemberian waktu cuti yang memiliki batas waktu dan pemotongan gaji.



BAB V

PENUTUP

Setelah memahami BAB I Pendahuluan, BAB II Pembahasan, BAB III Metode Penelitian, dan BAB IV Hasil dan Pembahasan, maka tahap terakhir adalah BAB V Penutup. Pada tahap ini akan dibahas tentang kesimpulan mengenai apa yang menjadi hasil penelitian dan saran yang akan diberikan penulis untuk para subjek dan objek kegiatan.

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan kepada pegawai *Outsourcing* dari PT. Tamesti Palikssa Sejahtera yang ditempatkan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar yaitu berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, ada beberapa kesimpulan pada penelitian yang akan dipaparkan :

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 dengan baik pemberian kompensasi tidak langsung kepada para pegawai *outsourcing*. Bahwa meskipun PT. Tamesti Palikssa Sejahtera memberikan cuti, tunjangan, dan fasilitas kepada pegawai *Outsourcing* tetapi tidak serta merta mewujudkan tujuan dari pemberian kompensasi itu sendiri, dimana, terdapat kekurangan dalam pemberian kompensasi tidak langsung, yakni dalam pemberian cuti dimana gaji pegawai *Outsourcing* akan mulai dipotong ketika lewat dari 5 hari batas maksimal izin pegawai mengambil cuti. Hal ini tentu saja sangat mengecewakan bagi pegawai sebab syarat pemberian kompensasi dengan tujuan mensejahterakan pegawai tidak merata sama sekali.

B. Saran

Hasil dari penelitian di lapangan dapat diketahui berbagai permasalahan yang terjadi. Dari permasalahan tersebut sehingga penulis termotivasi untuk

memberi saran kepada subjek maupun objek. Berikut saran yang dapat penulis dapat berikan :

1. Seharusnya pihak vendor dalam hal ini ialah PT. Tamesti Palikssa Sejahtera lebih memperhatikan pemerataan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai *outsourcing* sehingga dapat mewujudkan tujuan dari pemberian kompensasi itu sendiri yaitu untuk mensejahterahkan para pegawai. Sebab ketika pemerataan dalam pemberian kompensasi tidak berjalan dengan baik, maka akan membuat pegawai kehilangan motivasi dimana berakibat produktivitas berkurang dan tujuan dari perusahaan tersebut tidak dapat tercapai.
2. Walaupun pihak pengguna jasa yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar tidak memiliki tanggung jawab terhadap pemberian kompensasi pegawai *outsourcing* tetapi sebagai perusahaan yang menggunakan jasa haruslah ikut andil dalam mensejahterakan pegawai *outsourcing* terkait pemberian kompensasi tersebut, seperti melakukan evaluasi dan pemeriksaan terhadap pihak vendor tentang pemberian kompensasi-kompensasi yang seharusnya pegawai *outsourcing* dapatkan.

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*. 1(1), 86–100.
- Hidayat, N. (2018). *Kinerja Tenaga Outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Panakkukang*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- koran Tempo. (n.d.). *Buruh PLN Tolak Outsourcing Urusannya dilempar ke Pusat*.
- Leonardo, E., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOPANTIA*. 3(2), 3–6.
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (n.d.). *KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CVO MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kinerja*. 573–586.
- Luhur, P. (2016). *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam*.
- Mondiani, T. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . PLN (PERSERO) UPJ SEMARANG*. 46–54.
- Ninuk Muljani. (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Manajemen & Kewirausahaan*, 4.
- Nurhidayah, F. (2018). *Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online*. 10(November), 179–186.
- Puspita, G. L., Ekonomi, F., & Brawijaya, U. (2015). *ANALISIS PENYALURAN TENAGA KERJA OLEH PERUSAHAAN-PERUSAHAAN OUTSOURCING DI PERUSAHAAN AIRLINES (STUDI KASUS DI PT MANDALA AIRLINES)*. 15(2).
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., Mukzam, M. D., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2014). *Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja*. 7(2), 1–9.
- 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>
- Suwati, Y. (2013). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . TUNAS HIJAU SAMARINDA. 1(1), 41–55.

Thoriq Maulana, M., Hilmi Habibullah, M., Sunandar, Sholihah, N., Ainul Rifqi L. P., M., & Fahrudin, F. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi III Regional Sumatera Selatan. 201310200311137, 78–79.*

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (2003). 1.

Wahyuningtyas, S. (n.d.). *ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING DAN KARYAWAN TETAP (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). 60(3), 96–103.*





1. Wawancara serta foto bersama pihak HRD & GA PT. Tamesti Palikssa Sejahtera



2. Wawancara serta foto bersama Koordinator Administrasi PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Sulselrabar



3. Wawancara serta foto bersama pegawai *outsourcing* bagian Administrasi Keuangan



4. Wawancara serta foto bersama pegawai *outsourcing* bagian Operator Telepon, *Cleaning Service*, dan *Driver*



5. Wawancara serta foto bersama pegawai *outsourcing* pada bagian *Security*

8. Surat Perjanjian Kerja Pegawai *Outsourcing* dengan PT. Tamesti Palikssa Sejahtera

perusahaan pemberi kerja untuk BPJS Kesehatan. Karyawan wajib mematuhi peraturan dan cara penggunaan BPJS kesehatan tersebut. Setiap karyawan memiliki limit tertentu dalam penggunaan BPJS ini, apabila karyawan menggunakan fasilitas ini hingga over limit, maka karyawan wajib menanggung dan membayar kelebihan pemakaian BPJS tersebut. Pendaftaran karyawan ke BPJS memerlukan waktu, karyawan wajib menunggu.

Gaji akan dibayarkan oleh perusahaan setiap akhir bulan ke Rek. Bank BRI..... atau atas nama karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Karyawan memiliki dan meneliti bahwa tidak ada hak-hak lain yang menjadi kewajiban Perusahaan di atas yang telah terlampir.

Pasal 7

HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN

(1) HAK PERUSAHAAN

- a. PERUSAHAAN berhak untuk menerima hasil pelaksanaan pekerjaan dan KARYAWAN dengan Ruang Lingkup Pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 7 Perjanjian Kerja ini;
- b. PERUSAHAAN berhak untuk membuat Keputusan Perusahaan dalam rangka melaksanakan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja ini;
- c. PERUSAHAAN berhak untuk melakukan penempatan, pemindahan dan evaluasi KARYAWAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perusahaan;
- d. PERUSAHAAN berhak untuk memberikan Peringatan Lisan, Peringatan Tertulis dan Sanksi kepada KARYAWAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perusahaan;
- e. PERUSAHAAN berhak untuk melakukan Penutusan Hubungan Kerja dengan KARYAWAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perjanjian.

(2) Kewajiban PERUSAHAAN

- a. PERUSAHAAN berkewajiban untuk membayar Gaji kepada KARYAWAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 7 Perjanjian Kerja ini;
- b. PERUSAHAAN berkewajiban untuk mengikutsertakan KARYAWAN dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) dan (BPJS Kesehatan)
- c. PERUSAHAAN berkewajiban untuk memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada KARYAWAN sesuai ketentuan dari Perusahaan yang disesuaikan dengan kesepakatan perusahaan pemberi kerja.
- a. PERUSAHAAN berkewajiban untuk memberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan penggantian hak kepada KARYAWAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perusahaan yang disesuaikan dengan kesepakatan perusahaan pemberi kerja dan dana tersebut diletakkan ke tabungan DPLK (dana pensiunan lembaga keuangan) yang telah disepakati perusahaan dengan perusahaan pemberi kerja.

untuk memperoleh Pindah pemberi pemberangan kea Kelentuan upah untuk yangkrit kelentuan dan Pahal pemberi pemberangan kea termasuk sebagai ditas (berdasarkan SPPD)

Pasal 5
KEHADIRAN DAN CUTI

Mengenai kehadiran baik di kantor maupun di acara pemerintahan seperti meeting, training dsbl, waktu pulang kerja dan lain sebagainya harus diperhatikan dalam hal pencatatan, karena jika terbukti melanggar (tidak hadir), maka akan diberikan sanksi yang sesuai dengan Prosedur yang berlaku yang berlaku.
Jika Karyawan sakit, harus menyitikan surat sakit dengan disertai copy resep, jika Karyawan jin, harus ada surat tertulis dari keluarga atau bukti yang dapat dipercaya kepada supervisor perusahaan serta Pejabat Penanggung jawab pemberi pekerjaan dan Koordinator apabila melanggar ketentuan di atas, maka akan dikenakan sanksi administratif.
Jatah cuti bagi Karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun, adalah 12 (dua belas) hari yang harus dapat diambil maksimal 3 (tiga) hari untuk setiap kali pengambilan cuti. Kecuali ada hal lain yang sedang berlangsung dapat mengambil cuti 12 hari. Karyawan yang mendapat cuti tersebut harus mengisi surat pemberitahuan - lembarnya 14 (empat belas) hari sebelum cuti tersebut diumumkan kepada Pejabat Penanggung jawab pekerjaan serta Pejabat Penanggung jawab pekerjaan - cuti yang tidak diambil tahun yang sama akan menjadi gugur dan tidak akan diperhitungkan pada cuti.

Pasal 6
GAS, TUNJANGAN DAN WAKTU PEMBAYARAN

Gas yang akan dibayarkan dalam bentuk tunai dan
Gaji (sesuai peraturan pemerintah yang berlaku)

Tunjangan
Jabatan (Eka Ada)
Keseh / U1 (Eka Ada)
Keseh (Eka Ada)

Tunjangan lain yang dibayarkan kepada karyawan sebesar 5% pokok (proportional) hanya pada tahun yang sama) yang harus kenanya ditas 3 bulan dan masih aktif hingga masa pensiun.
Pajak Penghasilan pasal 21 (PPh21) sebesar 5% yang ditanggung karyawan akan berlaku untuk gaji, bonus, penghargaan lain nya dan insentif. Setiap karyawan yang mempunyai NPWP pribadi sesuai dengan anjuran pemerintah, bahwa setiap penduduk yang sudah memiliki KTP, status wajib wajib mempunyai NPWP pribadi) akan dikenakan PPh 21 akan di tanggung karyawan sebesar 6%
Pensiunan akan dapat terdaftar karyawan ke dalam program BPJS kesehatan dan BPJS Kesehatan dimana akan dibebankan ke karyawan 2% ditanggung perusahaan dan BPJS Kesehatan 2% ditanggung karyawan dan 1% ditanggung



Pasal 8

Hak dan Kewajiban KARYAWAN

(1) Hak KARYAWAN

- b. KARYAWAN berhak untuk menerima Gaji dari PERUSAHAAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 7 Perjanjian Kerja ini.
- c. KARYAWAN berhak untuk memperoleh Waktu Istirahat Kerja, Waktu Libur Kerja, Waktu Cuti Kerja, Izin Meninggalkan Jadwal Kerja dari PERUSAHAAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perusahaan.
- d. KARYAWAN berhak untuk memperoleh Fasilitas Kesejahteraan berupa: dikotorsertakan dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) dan (BPJS Kesehatan)
- e. KARYAWAN berhak untuk mengajukan Perundutan Diri kepada PERUSAHAAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perusahaan.
- f. KARYAWAN berhak untuk memperoleh Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan penggantian hak dari PERUSAHAAN dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perusahaan yang disesuaikan dengan pelaksanaan perjanjian pemberi kerja dan dana tersebut disetorkan ke tabungam DPLK (dan pensulan lembaga keuangan) yang telah disepakati perusahaan dengan perusahaan pemberi kerja.

(2) Kewajiban KARYAWAN

- a. KARYAWAN berkewajiban untuk melaksanakan Ruang Lingkup pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 9 Perjanjian Kerja ini;
- b. KARYAWAN berkewajiban untuk mematuhi Kewajiban dan Larangan yang berlaku bagi KARYAWAN sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan;
- c. KARYAWAN berkewajiban untuk melaksanakan Jadwal Waktu Kerja sebagaimana diatur dalam Perusahaan dan disesuaikan dengan perusahaan pemberi kerja.

Pasal 9

Ruang Lingkup Pekerjaan

(1) Ruang lingkup pekerjaan KARYAWAN meliputi pekerjaan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. -Jabatan: _____
- b. Departemen: _____
- c. Tugas Pokok: : Tertampil
- d. Deskripsi Pekerjaan: : Tertampil

(2) Selain melakukan pekerjaan berdasarkan ruang lingkup tersebut sebagaimana dimaksud diatas KARYAWAN juga sepakat untuk melaksanakan pekerjaan tambahan

9. Surat Keterangan Telah melakukan Penelitian Selama 2 Bulan



UIW SULAWESI SELATAN, SULAWESI TENGGARA DAN SULAWESI BARAT

Nomor : 2508/STH.01.04/C16000000/2021 29 Juli 2021
 Lampiran : 2 Lembar
 Sifat : Segera
 Hal : Jawaban Isit Penelitian

Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
 Ilmu Politik
 Universitas Muhammadiyah
 Makassar
 Jalan Sultan Alaudin No.122
 Kota Makassar

Menunjuk surat saudara No. 2642/US/C.4-VIII/VI/2021 tanggal 07 Juni 2021 perihal permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya dapat kami izinkan untuk melaksanakan kegiatan tersebut pada tanggal 05 Juni 2021 s/d 05 Agustus 2021 di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat, dengan data siswa sebagai berikut :

No	Nama Mahasiswa	NIM	Jurusan	Judul Penelitian
	Nur Indri Zachrayni	105511122517	Ilmu Administrasi Negera	Kompensasi Pegawai Outsourcing di PT PLN Sulselrabar

Sesuai permohonan saudara data yang dapat kami berikan sebagai berikut :

1. Misi dan Misi Organisasi
2. Struktur Organisasi
3. Jumlah Pegawai PLN Sulselrabar
4. Jumlah Tenaga Outsourcing di PLN Sulselrabar

Terkait jumlah kompensasi tenaga outsourcing di PLN Sulselrabar tidak dapat kami berikan datanya, karena bersifat Rahasia serta tidak dapat di publish ke eksternal.

Selama kegiatan Penelitian peserta harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**SENIOR MANAGER KEUANGAN,
KOMUNIKASI DAN UMUM,**


AGUNG PUJIONO



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 1566/S-01/PTSP/2021

Kepada Yth.

Lampiran :

1. Perizinan RT, PLN (Penero) Unit Jeksa Wilayah

Diponegoro

Perihal : **izin Penjualan**

2. Perizinan RT, Tameng Paksiu Seputra

di:

Tempat

Berdasarkan surat Ketua LPTM UNISMUH Makassar Nomor: 274/D/01/C-AM/17/04/2021 tanggal 07 Juni 2021 perihal tersebut diatas, maka selanjutnya sebagai berikut:

Nama : **NUR INDI ZACHREYNI**
Nomor Pokok : 15021110001
Program Studi : Ilmu Administrasi
Pekerjaan/Lainnya : Mahasiswa
Alamat : Jl. SH Arudih No. 250, Makassar

Bermaksud untuk melakukan permohonan di daerah tersebut surat izin untuk permohonan Stripel dengan judul :

"NOMPENSASI PEGAWAI OUTSOURCING DI PD, PLY (PERSEPT) UNIT BOKU WILAYAH SULSELBAR"

yang akan dilaksanakan dari : **Tgl. 09 Juni s.d. 05 Agustus 2021**

Sehubungan dengan surat tersebut diatas, maka selanjutnya kami menyetujui permohonan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penyaliran.

Dokumen ts. ditandatangani secara elektronik dan surat ts. dapat diunduh secara online dengan menggunakan Barcode.

Demikian surat izin penyaliran ini diberikan agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Diberikan di Makassar
Pada tanggal : 08 Juni 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Jl. Boulevard Politan, Makassar

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
Pangiat : Pembina Tk.1
Np : 197105011996031004

Terdapat 03
1. Kertas LPTM UNISMUH Makassar di Makassar
2. Perizinan

08/06/PTSP/2021



Pedoman Wawancara

Kompensasi Pegawai *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Unit Induk

Wilayah Sulselrabar

Hari/Tanggal Wawancara :

Lokasi Wawancara :

Nama Informan :

Jabatan :

Daftar Pertanyaan

No	Indikator Kompensasi	Pertanyaan
1.	Kompensasi Langsung	<p>A. Apakah gaji pokok yang didapatkan sesuai dengan UMK ?</p> <p>B. Apakah pegawai mendapatkan upah lembur ?</p> <p>C. Insentif tambahan apa yang biasa pegawai dapatkan ?</p>
2.	Kompensasi tidak langsung	<p>A. Jenis cuti apa saja yang diberikan oleh pihak vendor kepada pegawai <i>outsourcing</i> ?</p> <p>B. Tunjangan apa saja yang didapatkan pegawai <i>outsourcing</i> ?</p> <p>C. Fasilitas apa saja yang sediakan oleh pihak vendor untuk pegawai <i>outsourcing</i> ?</p>

RIWAYAT HIDUP



NUR INDHI ZACHREYNI, Lahir di Gowa Kabupaten Gowa pada tanggal 28 Juli 1999, penulis adalah anak ke tiga dari tiga bersaudara dan merupakan buah kasih sayang dari pasangan Irwan Baddu dan Nurbaya. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2005 di SD Negeri Tombolo K dan tamat pada tahun

2011. Pada tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Pallangga dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Pallangga. Setelah menyelesaikan pendidikan di SMA Negeri 1 Pallangga pada tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) dengan mengambil jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan selesai pada tahun 2021 dengan gelar sarjana (S.Sos). Penulis sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menambah ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diamalkan dan dapat memberikan manfaat baik bagi diri sendiri maupun orang lain.