

**ANALISIS YURIDIS PEMBERIAN KOMPENSASI PEGAWAI
OUTSOURCING BERDASARKAN PP 35 TAHUN 2021: STUDI DI PT.
UNIVERSAL KARYA MANDIRI BATAM**
*JURIDICAL ANALYSIS OF OUTSOURCING EMPLOYEE
COMPENSATION BASED ON GOVERNMENT REGULATION NO. 35 OF
2021: A STUDY AT PT UNIVERSAL KARYA MANDIRI BATAM*
Tito Panji Nugroho, Soerya Respationo dan Siti Nurkhotojah

Fakultas Hukum Universitas Batam

Korespondensi Penulis : titopn1996@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Nugroho, Tito Panji, Soerya Respationo dan Siti Nurkhotojah. *Analisis Yuridis Pemberian Kompensasi Pegawai Outsourcing Berdasarkan PP 35 Tahun 2021: Studi di PT. Universal Karya Mandiri Batam*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemberian kompensasi pekerja *outsourcing* di Kota Batam. Meskipun regulasi telah mengatur kompensasi secara formal, implementasi lapangan menunjukkan ketidakkonsistenan dan ketidakefektifan. Hambatan utama meliputi lemahnya pengawasan kelembagaan, rendahnya literasi hukum pekerja, dan tingkat kepatuhan pengusaha yang rendah. Praktik pemutusan kontrak prematur untuk menghindari kewajiban kompensasi bertentangan dengan prinsip keadilan distributif Aristoteles. Penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi adil memerlukan kejelasan regulasi, komitmen kelembagaan, mekanisme pengawasan yang kuat, dan peningkatan kesadaran hak pekerja untuk mewujudkan tujuan normatif peraturan.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, Kompensasi, Pekerja Kontrak *Outsourcing*

ABSTRACT

This study analyzes the implementation of Government Regulation No. 35 of 2021 regarding outsourcing employee compensation in Batam City. Despite formal regulatory provisions for compensation, field implementation demonstrates inconsistency and ineffectiveness. Primary barriers include weak institutional supervision, low legal literacy among workers, and poor employer compliance. Premature contract termination practices to avoid compensation obligations contradict Aristotelian distributive justice principles. The research concludes that fair compensation requires regulatory clarity, institutional commitment, robust supervisory mechanisms, and enhanced worker rights awareness to achieve the regulation's normative objectives. Effective implementation necessitates comprehensive reform addressing systemic weaknesses in Indonesia's industrial relations framework, particularly concerning outsourced labor protection.

Keywords: Compensation, Legal Certainty, Outsourcing Contract Worker

A. PENDAHULUAN

Praktik *outsourcing* dalam hubungan ketenagakerjaan telah menjadi fenomena global, termasuk di Indonesia. Di Kota Batam, sebagai kawasan industri dan perdagangan strategis, penggunaan tenaga kerja kontrak *outsourcing* semakin marak, terutama di sektor manufaktur dan jasa. Namun, dinamika ini kerap menimbulkan persoalan terkait perlindungan hak-hak pekerja, termasuk pemberian kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak. Alih daya atau *outsourcing* dikenal sebagai penyerahan pekerjaan dari perusahaan kepada pihak lain yang memiliki tujuan untuk mengurangi beban dari perusahaan. Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang¹, beberapa subjek dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami beberapa perubahan. Seperti halnya yang terjadi pada pasal-pasal yang mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan perusahaan lain atau yang lebih akrab dikenal dengan *outsourcing*. Permasalahan *outsourcing* telah diatur dalam Undang-Undang 6 Tahun 2023 tentang Perppu Cipta Kerja dan sekaligus diatur dalam PP 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja². Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2023), sekitar 40% dari total tenaga kerja di sektor formal merupakan pekerja *outsourcing*, dengan tingkat perputaran (*turnover*) yang tinggi akibat ketiadaan jaminan kerja jangka panjang.

Meski demikian, implementasi PP 35 Tahun 2021 di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Studi awal di perusahaan di Kota Batam, menunjukkan bahwa meski kompensasi telah diberikan, terdapat indikasi ketidakkonsistenan dalam penerapannya. Misalnya, sebagian pekerja mengeluhkan ketidakjelasan mekanisme penghitungan kompensasi dan minimnya sosialisasi dari perusahaan. Di sisi lain, perusahaan berargumen bahwa pemberian kompensasi telah sesuai dengan regulasi, tetapi belum tentu berdampak signifikan pada peningkatan kinerja pekerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan berikut:

¹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang .

² Nugroho Habibi dkk., *Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan*, Journal of Social Movements, Vol.1. No.1, (Januari 2024).

Bagaimana efektivitas penerapan PP 35 Tahun 2021 dalam meningkatkan kinerja pegawai kontrak *outsourcing*?

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi pekerja *outsourcing*³. Namun, penelitian tersebut belum menyentuh aspek yuridis implementasi PP 35 Tahun 2021. Sementara itu, dalam publikasi kolaborasi antara kementerian ketenagakerjaan dan badan riset dan inovasi nasional di tegaskan bahwa keberhasilan regulasi ketenagakerjaan sangat bergantung pada kesiapan perusahaan dalam mengadopsi kebijakan tersebut⁴. Temuan ini diperkuat oleh studi yang mengungkap bahwa rendahnya literasi hukum pekerja *outsourcing* menjadi penghambat utama dalam klaim hak-hak mereka. Penelitian ini juga akan menguji apakah pemberian uang kompensasi telah memenuhi prinsip keadilan dan kepastian hukum sebagaimana diamanatkan dalam PP 35 Tahun 2021, serta bagaimana dampaknya terhadap produktivitas pekerja. Di Kota Batam, sebagai salah satu pusat industri dan perdagangan di Indonesia, penggunaan tenaga kerja *outsourcing* dengan sistem PKWT menjadi praktik umum di berbagai perusahaan. Namun, implementasi pemberian uang kompensasi sesuai PP 35 Tahun 2021 masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait kepastian hukum dan kesadaran pengusaha akan kewajiban tersebut. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah ditetapkan, pelaksanaannya di lapangan seringkali belum optimal, dan masih terdapat dilema bagi pengusaha dalam memenuhi kewajiban kompensasi bagi pekerja PKWT yang dikelola oleh perusahaan *outsourcing*.

PT. Universal Karya Mandiri, sebagai salah satu perusahaan *outsourcing* terkemuka di Batam⁵, berperan penting dalam memastikan kesejahteraan pekerja kontrak yang ditempatkannya. Namun, terdapat ketidakjelasan sumber pendanaan pemberian kompensasi, yang menimbulkan tantangan dalam implementasinya.

³ Fitria Kundarti, Ika Tirta Candra Rini, dan Trias Setiawati, *Makna Kompensasi dalam Perspektif Keberlangsungan Hidup (Studi Kasus Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa di Sleman Yogyakarta)*, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta) *Journal Competency of Business*, Vol.6. No.1 (Agustus 2022).

⁴ Rini Nurhayati dkk., *Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang: Menuju Indonesia Emas 2045*, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023, Jakarta.

⁵ Universal Karya Mandiri, *Jasa Outsourcing dan Manpower Universal Karya Mandiri*, diakses dari <https://universalkaryamandiri.co.id/our-services/jasa-outsourcing-dan-man-power/>. diakses pada 27 Agustus 2025.

Selain itu, pemberian kompensasi dianggap diskriminatif jika tidak diterapkan secara merata kepada semua pekerja PKWT. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis penerapan pemberian uang kompensasi berdasarkan PP 35 Tahun 2021 terhadap kinerja pegawai kontrak *outsourcing* di PT. Universal Karya Mandiri, Kota Batam. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg, kompensasi termasuk dalam faktor ekstrinsik yang berperan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pekerja⁶.

Dalam konteks *outsourcing*, kepastian terhadap hak-hak pekerja, termasuk pemberian kompensasi, menjadi aspek yang sangat penting. Oleh sebab itu, analisis yuridis terhadap penerapan pemberian uang kompensasi ini diperlukan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja serta efektivitas implementasi regulasi yang telah ditetapkan pemerintah. Adapun formula perhitungan uang kompensasi yang diatur dalam PP 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut⁷:

$$\text{Uang Kompensasi} = (\text{Masa Kerja} / 12) \times 1 \text{ Bulan Upah}$$

Di mana:

- Masa Kerja dihitung dalam bulan penuh,
- 1 Bulan Upah mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap yang diterima pekerja.

Sebagai perusahaan *outsourcing*, PT. Universal Karya Mandiri memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman kepada perusahaan klien mengenai aspek kompensasi finansial sebelum menjalin kerja sama dalam penyediaan tenaga kerja. Penting bagi perusahaan pengguna untuk mendapatkan wawasan terkait pembaruan kebijakan ketenagakerjaan, sehingga kepatuhan terhadap regulasi dapat terjaga. Dalam hal ini, PT. Universal Karya Mandiri berfungsi layaknya departemen personalia bagi perusahaan yang menggunakan layanannya. PT. Universal Karya Mandiri juga harus menjamin bahwa karyawan yang ditempatkan di perusahaan pengguna menerima kompensasi yang sesuai.

⁶ Maya Andriani dan Kristiana Widiawati, *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri*, JURNAL ADMINISTRASI KANTOR, Vol.5, No.1 (Juni 2017).

⁷ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hal ini penting karena karyawan akan menilai bagaimana PT. Universal Karya Mandiri memperlakukan mereka dalam hal pemberian kompensasi finansial, yang telah diatur dalam PP 35 Tahun 2021. Sebagai perusahaan *outsourcing*, PT. Universal Karya Mandiri menghadapi tantangan dalam menerapkan kompensasi, mengingat sumber pendanaan untuk distribusi kompensasi tersebut berasal dari perusahaan pengguna. Jika PT. Universal Karya Mandiri tidak melakukan penagihan dengan baik, hal ini bisa menjadi bumerang bagi perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan *outsourcing* memperoleh keuntungan untuk menjalankan operasionalnya melalui management fee, sehingga tidak membebankan biaya apa pun kepada pekerja. Dalam hal ini, pekerja berhak menerima haknya setelah menyelesaikan kewajibannya, setidaknya setelah satu bulan masa kerja yang dihitung secara prorata. Selain itu, perusahaan *outsourcing* juga harus memberikan pemahaman kepada karyawannya mengenai hak-hak mereka agar ketika masa kerja berakhir, karyawan dapat menerima segala sesuatu yang menjadi haknya.

Karyawan tentu akan menunjukkan perbedaan dalam performa kerja antara saat menerima kompensasi dan ketika tidak mendapatkannya. Sebagai perusahaan yang telah berpengalaman lebih dari 18 tahun di bidang penyaluran tenaga kerja, PT. Universal Karya Mandiri juga menilai efektivitas karyawan *outsourcing* berdasarkan kinerja mereka. Dengan adanya kompensasi, karyawan mendapatkan motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja karyawan yang baik adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya⁸. Namun, penting untuk memperhatikan bahwa proses pemberian kompensasi finansial sebaiknya tidak memakan waktu terlalu lama. Umumnya, perusahaan membutuhkan maksimal tiga hari hingga dua minggu untuk menghitung masa kerja dan juga mendistribusikan kompensasi tersebut.

⁸ Ferdi Revita, *Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan pada Politeknik Kutaraja*, Jurnal Kreasi Rakyat, Vol.1, No.1 (2023).

Oleh karena itu, karyawan juga perlu memahami prosedur serta jangka waktu pendistribusian kompensasi finansial.

Bagaimana jika perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak memiliki kebijakan terkait pemberian kompensasi bagi karyawan *outsourcing*? Dalam situasi ini, perusahaan *outsourcing* memiliki tanggung jawab besar untuk mendukung dan menyampaikan bahwa kebijakan tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah. Meskipun kebijakan ini dapat menambah beban biaya operasional bagi perusahaan pengguna, regulasi telah mempertimbangkan aspek tersebut guna memastikan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki hak yang setara dengan karyawan permanen. Dalam dunia industri, karyawan permanen yang menyelesaikan masa kerjanya berhak menerima pesangon. Dengan adanya kompensasi, produktivitas karyawan tetap terjaga, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih optimal dalam mencapai target dan ekspektasi perusahaan.

Dari perspektif akademis, penelitian mengenai implementasi kebijakan kompensasi dalam sistem *outsourcing* sangat penting untuk memberikan kontribusi terhadap kajian hukum ketenagakerjaan di Indonesia⁹. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi hukum, dan pemangku kepentingan lainnya dalam memahami Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan PP 35 Tahun 2021 di Kota Batam, khususnya pada PT. Universal Karya Mandiri. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik serta membantu perusahaan dalam mengimplementasikan regulasi yang sesuai dengan hukum yang berlaku. Dengan demikian, hak-hak pekerja dapat terlindungi, dan produktivitas kerja dapat meningkat secara signifikan.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum Penerapan Pemberian Uang Kompensasi bagi Pegawai Kontrak *Outsourcing* di PT. Universal Karya Mandiri Sesuai dengan PP 35 Tahun 2021

⁹ Maryam Dunggio dan Rosario, *Pengaruh Sistem Outsourcing dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASTRA INTERNATIONAL TBK AUTO 2000*, Mediastima, Vol.26, No.2 (2020).

Penerapan pemberian uang kompensasi kepada pegawai kontrak *outsourcing* di PT. Universal Karya Mandiri berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan bagian dari upaya penegakan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berpihak pada perlindungan hak-hak normatif pekerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan 16 PP No. 35 Tahun 2021, pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masa kerjanya telah selesai berhak mendapatkan kompensasi yang besarnya disesuaikan dengan lamanya masa kerja. Ketentuan ini tidak hanya menjadi manifestasi formal dari norma hukum yang berlaku, tetapi juga mencerminkan semangat negara dalam mewujudkan prinsip keadilan distributif dalam praktik ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh narasumber yang terdiri dari perwakilan manajemen (N1, N3, N5) dan pekerja *outsourcing* (N2, N4, N6, N7), diketahui bahwa implementasi kebijakan kompensasi ini telah berjalan dengan cukup baik dan menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan yang berlaku. Narasumber dari pihak manajemen menyatakan bahwa mereka memahami kewajiban hukum tersebut dan telah melaksanakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Pekerja yang diwawancarai pun mengonfirmasi bahwa mereka tidak hanya mengetahui hak tersebut, tetapi juga telah menerima kompensasi secara tepat waktu dan transparan, tanpa adanya hambatan administratif yang berarti.

Dari sisi sosialisasi, perusahaan melalui divisi *Human Resources* (HR) secara aktif menyampaikan informasi terkait kebijakan kompensasi baik melalui penjelasan saat penandatanganan kontrak kerja maupun melalui media komunikasi internal. Hal ini mencerminkan adanya keseriusan dari manajemen dalam memastikan bahwa seluruh pekerja memahami hak-haknya secara utuh dan tidak terjadi kesenjangan informasi antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari sisi dampak terhadap hubungan industrial, para narasumber menyatakan bahwa pemberian kompensasi secara teratur telah meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme pekerja *outsourcing*. HR menyampaikan bahwa sejak pemberlakuan kebijakan kompensasi ini, hasil evaluasi kinerja pekerja mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa

insentif ekonomi yang diberikan sesuai prinsip keadilan distributif tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas dan hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks kesadaran hukum, para pekerja menunjukkan pemahaman terhadap hak-haknya serta mengetahui prosedur pengaduan apabila terjadi pelanggaran. Mereka menyebutkan bahwa jika terdapat ketidaksesuaian, jalur pelaporan yang ditempuh adalah melalui atasan langsung atau Disnaker Kota Batam. Namun demikian, seluruh narasumber menyatakan belum pernah mengalami pelanggaran terhadap hak kompensasi yang dijanjikan.

Penerapan kebijakan ini secara umum dinilai telah memberikan perlindungan hukum yang nyata kepada para pekerja kontrak. Tidak hanya memberikan kepastian mengenai hak yang akan diterima setelah kontrak berakhir, tetapi juga menciptakan rasa aman yang mendorong pekerja untuk berkontribusi secara optimal tanpa dibayangi ketidakpastian hubungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi PP No. 35 Tahun 2021 oleh PT. Universal Karya Mandiri telah memenuhi unsur keadilan distributif, kepastian hukum, dan perlindungan tenaga kerja sesuai tujuan dari peraturan tersebut.

Dalam perspektif teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh Aristoteles, pembagian hak atas kompensasi tersebut dapat dinilai sebagai suatu bentuk keadilan karena didasarkan pada proporsionalitas antara masa kerja dan hak yang diterima. Prinsip "treat equals equally and unequals unequally in proportion to their differences" tampak telah diterapkan dengan baik, di mana pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama menerima kompensasi yang lebih besar, dan sebaliknya. Pendekatan ini tidak hanya selaras dengan hukum positif yang berlaku, tetapi juga mencerminkan etika keadilan yang menjadi dasar hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan.

Penerapan pemberian uang kompensasi berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 terhadap kinerja pegawai kontrak *outsourcing* di PT. Universal Karya Mandiri, berdasarkan teori keadilan distributif menjadi penting untuk menguji sejauh mana regulasi tersebut telah diterapkan secara adil dan proporsional. PP 35 Tahun 2021 memberikan landasan hukum terkait dengan kompensasi yang mana wajib diberikan kepada pekerja kontrak yang masa kerjanya telah selesai.

Pemberian uang kompensasi ini secara yuridis mencerminkan bentuk pengakuan negara terhadap kontribusi pekerja, termasuk tenaga *outsourcing*. Namun, secara praktis, banyak perusahaan belum sepenuhnya menerapkan pemberian kompensasi sesuai regulasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh narasumber dari berbagai latar belakang (HR dan security), dapat disimpulkan bahwa implementasi PP No. 35 Tahun 2021 mengenai pemberian kompensasi bagi pekerja kontrak (PKWT) di lingkungan kerja *outsourcing* telah berjalan cukup baik dan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan pekerja. Pembahasan ini dirangkum ke dalam beberapa poin utama berikut:

a. Pemahaman terhadap Regulasi

Seluruh narasumber menunjukkan pemahaman yang baik terhadap ketentuan dalam PP No. 35 Tahun 2021 mengenai kompensasi bagi pekerja kontrak. Baik pihak manajemen¹⁰ (N1, N3, N5) maupun pekerja¹¹ (N2, N4, N6, N7) menyampaikan bahwa hak atas kompensasi telah diketahui sejak awal masa kerja. Sebagaimana disampaikan oleh pihak manajemen:

“Sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021, pekerja kontrak berhak atas kompensasi jika masa kerjanya sudah selesai, dan ini sudah menjadi acuan kita.” (N1¹² – Manajemen) Dari sisi pekerja, pernyataan serupa diungkapkan: “Saya tahu memang ada kompensasi di akhir masa kontrak. Dulu dijelasin pas pertama masuk.” (N2¹³ – Pekerja) Pernyataan ini menunjukkan bahwa secara substansi, pemahaman terhadap regulasi telah tersampaikan dengan baik.

b. Sumber Informasi dan Sosialisasi

Mayoritas narasumber memperoleh informasi mengenai hak kompensasi dari HRD dan kontrak kerja. Proses penyampaian informasi dilakukan sistematis, baik saat awal kontrak maupun dalam bentuk briefing reguler.

¹⁰ Wawancara dengan Maryati selaku Senior Executive, Okky Elsa Priadi selaku HR-GA Executive, Suyanto selaku Direktur Utama PT. Universal Karya Mandiri.

¹¹ Wawancara dengan Agung Gumelar selaku Security, Arnol Ferdian selaku Security, Khairull Gea selaku Security dan Riko Heriyanto selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.

¹² Wawancara dengan Maryati selaku Senior Executive PT. Universal Karya Mandiri.

¹³ Wawancara dengan Agung Gumelar selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.

Seperti disampaikan oleh pihak HR: “Dari awal kita memang sudah sosialisasikan, baik ke pekerja maupun ke perusahaan user, bahwa ada hak kompensasi sesuai regulasi.” (N3¹⁴ – HR). Hal ini diperkuat dengan keterangan pekerja: “Waktu briefing awal kerja, HRD kasih tahu soal kompensasi, jadi kita ngerti.” (N7¹⁵ – Pekerja), Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses sosialisasi mengenai regulasi kompensasi telah dijalankan secara konsisten.

c. Pengalaman Penerimaan Kompensasi

Para pekerja yang diwawancarai mengonfirmasi bahwa mereka telah menerima kompensasi sesuai ketentuan. Proses pemberian dilakukan oleh pihak HR dan ditransfer langsung ke rekening masing-masing pekerja tanpa hambatan berarti. Salah seorang pekerja menyatakan:

“Prosesnya sih lancar, saya tinggal tanda tangan, lalu masuk ke rekening. Gak pernah telat.” (N2 – Pekerja) Pengalaman ini juga diperkuat oleh informan lain: “Biasanya setelah kontrak habis, kita dikasih surat, terus dalam beberapa hari uang masuk ke rekening.” (N6¹⁶ – Pekerja). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi berjalan efektif dan tepat waktu.

d. Mekanisme Perhitungan dan Transparansi

Pihak manajemen dan pekerja menyatakan bahwa perhitungan kompensasi dilakukan secara transparan, berdasarkan rumus masa kerja dikalikan satu kali upah bulanan, sebagaimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. “Kita pakai rumus dari peraturan, masa kerja dikali upah satu bulan. Itu sudah dikomunikasikan ke karyawan.” (N5¹⁷ – Manajemen), Dari sisi pekerja: “Saya dikasih tahu hitungannya dari HR. Jadi gak asal main transfer aja, ada penjelasannya.” (N4¹⁸ – Pekerja). Pernyataan ini menunjukkan keterbukaan pihak manajemen dalam menjelaskan hak-hak pekerja.

¹⁴ Wawancara dengan Okky Elsa Priadi selaku HR-GA Executive PT. Universal Karya Mandiri.

¹⁵ Wawancara dengan Riko Heriyanto selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.

¹⁶ Wawancara dengan Khairull Gea selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.

¹⁷ Wawancara dengan Suyanto selaku Direktur Utama PT. Universal Karya Mandiri.

¹⁸ Wawancara dengan Arnol Ferdian selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.

e. Dampak terhadap Motivasi dan Kinerja

Pemberian kompensasi memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan loyalitas pekerja. Baik manajemen maupun pekerja sepakat bahwa kebijakan ini meningkatkan profesionalitas kerja. “Sejak ada kebijakan kompensasi, motivasi kerja lebih bagus. Bahkan dari evaluasi, banyak yang hasil kerjanya meningkat.” (N1 – Manajemen) “Ya senang lah, jadi lebih semangat. Karena kita tahu di akhir kontrak bakal ada kompensasi.” (N2 – Pekerja). Dengan adanya kompensasi yang adil dan sesuai aturan, hubungan industrial menjadi lebih harmonis dan produktif.

f. Keadilan dan Non Diskriminasi

Pemberian kompensasi dilakukan secara merata kepada seluruh pekerja *outsourcing*, tanpa membedakan jabatan atau lokasi penempatan. Hal ini menjadi bukti bahwa asas keadilan telah ditegakkan dalam kebijakan ini.

g. Kesadaran Hukum dan Prosedur Pengaduan

Para pekerja menunjukkan pemahaman mengenai hak hukum mereka apabila terjadi pelanggaran, seperti menyampaikan ke atasan hingga melapor ke Disnaker. Meski begitu, tidak ada narasumber yang pernah mengalami pelanggaran atau masalah berarti.

h. Perlindungan Hukum dan Kepatuhan Perusahaan

Semua narasumber, baik dari sisi HR maupun pekerja, menilai bahwa pelaksanaan kompensasi oleh perusahaan sudah sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021. Bahkan mereka menilai bahwa peraturan ini memberikan kepastian hukum serta perlindungan nyata bagi tenaga kerja kontrak. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara, dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan pada Bab 1. Maka peneliti dapat mengulas sebagai berikut;

Teori keadilan distributif (*justitia distributiva*) menekankan prinsip pembagian hak dan kewajiban secara proporsional sesuai dengan kontribusi, kebutuhan, dan kondisi tiap individu dalam struktur masyarakat atau organisasi. Dalam konteks hubungan kerja, keadilan distributif relevan untuk menilai apakah perlakuan terhadap pekerja terutama dalam hal kompensasi telah sesuai dengan peran, kinerja, dan kontribusi mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HR (N1, N3, N5) dan karyawan *outsourcing* (N2, N4, N6, N7), diketahui bahwa pengaturan hukum terkait pemberian uang kompensasi di PT. Universal Karya Mandiri merujuk pada PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 15–16. Perusahaan telah memahami dan menerapkan aturan ini secara konsisten. Kompensasi diberikan kepada pekerja dengan masa kerja minimal satu bulan, dihitung berdasarkan masa kerja dikalikan satu bulan upah, sesuai ketentuan regulasi. Penerapan ini didasarkan pada kontrak kerja, perjanjian bersama, dan dokumentasi resmi dalam slip gaji.

2. Implementasi Pemberian Uang Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Outsourcing di PT. Universal Karya Mandiri.

Implementasi pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak *outsourcing* berdampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Para pekerja menyatakan bahwa kompensasi mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin, loyal, dan profesional. Dari sisi HR, hasil evaluasi menunjukkan peningkatan KPI dan komitmen kerja setelah kompensasi dijalankan secara rutin. Dengan adanya jaminan kompensasi, pekerja merasa dihargai dan diperlakukan adil, yang kemudian berkontribusi terhadap produktivitas dan stabilitas kerja mereka di lingkungan *outsourcing*.

Pemberian uang kompensasi kepada pekerja kontrak *outsourcing* di PT. Universal Karya Mandiri tidak hanya menjadi bentuk pemenuhan kewajiban hukum sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja para pekerja. Secara normatif, kompensasi diberikan kepada setiap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah menyelesaikan masa kerja sekurang-kurangnya satu bulan, di mana besaran kompensasi dihitung secara proporsional sesuai dengan durasi masa kerja. Namun dalam praktiknya, kompensasi ini tidak hanya dilihat sebagai bentuk pengakuan atas hak hukum, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga kerja yang diberikan selama periode kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan dengan para narasumber, baik dari pihak manajemen maupun tenaga kerja *outsourcing*, ditemukan bahwa implementasi kompensasi yang dilakukan secara tepat waktu,

transparan, dan adil telah berdampak positif terhadap perilaku kerja dan motivasi para pekerja. Pemberian kompensasi ini memberikan rasa aman kepada pekerja, yang sebelumnya kerap dibayangi ketidakpastian masa depan karena status kontrak yang tidak tetap. Dengan adanya kompensasi yang dijamin dan diberikan secara sistematis, pekerja merasa lebih dihargai dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas operasional sehari-hari.

Manajemen perusahaan mencatat bahwa sejak penerapan sistem kompensasi sesuai ketentuan PP No. 35 Tahun 2021, terjadi peningkatan dalam indikator kinerja seperti kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta peningkatan produktivitas di berbagai lini tugas. Hal ini disebabkan karena pekerja merasa bahwa hak-hak mereka dilindungi dan diberi penghargaan yang layak atas kontribusi yang diberikan. Selain itu, pemberian kompensasi juga berdampak pada turunnya tingkat turnover, karena para pekerja menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan kecenderungan untuk memperpanjang kontrak kerja mereka jika diberikan kesempatan.

Selain dari sisi individual pekerja, kompensasi juga meningkatkan hubungan industrial yang harmonis antara pihak manajemen dan pekerja. Dalam banyak kasus, kompensasi berfungsi sebagai bentuk komunikasi tidak langsung bahwa perusahaan menghargai kontribusi tenaga kerja, dan hal ini berdampak langsung terhadap stabilitas lingkungan kerja. Pekerja yang merasa dihargai cenderung menunjukkan etos kerja yang positif dan mematuhi standar operasional perusahaan, sehingga produktivitas meningkat tanpa harus didorong melalui kontrol yang ketat.

Dari sisi teoritis, hubungan antara pemberian kompensasi dan peningkatan kinerja dapat dijelaskan melalui prinsip keadilan distributif Aristoteles, yang menyatakan bahwa setiap orang harus menerima perlakuan yang sepadan dengan kontribusinya. Dalam konteks ini, pekerja yang telah menyelesaikan masa kerja dengan baik memperoleh imbalan berupa kompensasi, dan pemberian tersebut mencerminkan keadilan proporsional yang menyeimbangkan hak dan kewajiban. Hal ini selaras dengan pendekatan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, di mana budaya hukum perusahaan yang mendukung perlakuan adil terhadap pekerja menjadi salah satu kunci sukses pelaksanaan norma hukum di tempat kerja.

Namun demikian, perlu dicatat bahwa meskipun implementasi pemberian kompensasi telah memberikan dampak positif terhadap kinerja, keberhasilan ini tidak dapat dilepaskan dari sistem pengelolaan SDM yang profesional dan kesadaran hukum yang tinggi dari pihak manajemen. Apabila aspek manajerial dan budaya hukum tidak dibina dengan konsisten, maka pemberian kompensasi berisiko menjadi hanya formalitas administratif tanpa dampak nyata terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi pemberian uang kompensasi di PT. Universal Karya Mandiri bukan hanya berfungsi sebagai pemenuhan kewajiban hukum, tetapi juga menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja, motivasi, dan loyalitas pegawai *outsourcing*. Oleh karena itu, kebijakan ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan, baik dari segi transparansi pelaksanaannya maupun dari sisi edukasi kepada pekerja, agar manfaatnya dapat dirasakan secara maksimal oleh kedua belah pihak,

Untuk mendukung kesinambungan kebijakan ini, diperlukan adanya sistem monitoring dan evaluasi berkala yang dilakukan oleh manajemen perusahaan guna mengukur dampak kompensasi terhadap aspek-aspek kinerja utama, termasuk produktivitas harian, kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta kualitas output dari setiap unit kerja *outsourcing*. Selain itu, integrasi antara sistem kompensasi dan program pembinaan karier jangka pendek juga menjadi penting, sehingga kompensasi tidak hanya menjadi insentif akhir masa kerja, tetapi juga bagian dari siklus penghargaan yang mendorong pertumbuhan kinerja secara progresif.

Langkah-langkah tersebut hendaknya didukung pula oleh regulasi internal yang tegas dan pelatihan berkelanjutan yang menanamkan pemahaman mengenai hak dan kewajiban pekerja berdasarkan hukum positif. Dengan demikian, tercipta budaya kerja yang responsif terhadap prinsip keadilan dan kesejahteraan bersama. Di sisi lain, keberhasilan implementasi kompensasi juga sangat ditentukan oleh kemitraan strategis antara perusahaan *outsourcing* dan pengguna jasa tenaga kerja, di mana kedua belah pihak memiliki tanggung jawab moral dan hukum dalam memastikan bahwa pekerja kontrak diperlakukan secara adil dan profesional sepanjang masa kerjanya.

Secara keseluruhan, implementasi pemberian uang kompensasi di PT. Universal Karya Mandiri dapat dikatakan sebagai wujud nyata dari penerapan norma ketenagakerjaan yang adaptif terhadap dinamika dunia kerja modern, di mana fleksibilitas kontrak tidak mengurangi perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Oleh karena itu, perusahaan *outsourcing* lain di wilayah Kota Batam maupun secara nasional dapat menjadikan model ini sebagai acuan dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas hubungan industrial yang saling menguntungkan.

3. Faktor Hambatan/Kendala dan Solusi Pemberian Uang Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak *Outsourcing* di PT. Universal Karya Mandiri

Dalam pelaksanaan kebijakan pemberian uang kompensasi bagi pegawai kontrak *outsourcing*, meskipun pada dasarnya telah berjalan sesuai ketentuan dalam PP No. 35 Tahun 2021, tetap terdapat sejumlah hambatan yang secara praktis maupun normatif dapat mengganggu efektivitas implementasinya. Hambatan tersebut tidak semata-mata berasal dari sisi regulasi, melainkan juga menyangkut aspek teknis, kelembagaan, hingga kultural yang memengaruhi kesadaran serta kepatuhan para pihak dalam hubungan kerja.

Hambatan pertama yang cukup dominan adalah minimnya pemahaman hukum dari sebagian pekerja terkait hak mereka atas kompensasi. Meskipun perusahaan seperti PT. Universal Karya Mandiri telah melakukan upaya sosialisasi secara internal, namun tidak semua pekerja mampu memahami detail substansi regulasi, termasuk perhitungan dan prosedur administratif yang terkait. Kurangnya literasi hukum ini mengakibatkan masih ada pekerja yang tidak mengetahui apakah dirinya berhak atas kompensasi, terutama dalam kasus-kasus ketika masa kerja hampir mencapai satu tahun namun diputus sebelum waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa sosialisasi yang dilakukan perlu ditingkatkan secara kualitas, termasuk menggunakan bahasa dan media yang lebih mudah diakses oleh semua lapisan tenaga kerja.

Hambatan kedua adalah kecenderungan beberapa pihak pengusaha untuk mencari celah hukum, dengan memutus hubungan kerja secara sepihak sebelum pekerja menyelesaikan 1 tahun masa kerja, dengan tujuan menghindari kewajiban pembayaran kompensasi. Meskipun tindakan ini secara legal dapat disamakan melalui pemberian surat pemutusan kontrak, namun secara etis dan substansial, praktik semacam ini jelas bertentangan dengan semangat perlindungan hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks teori keadilan distributif Aristoteles, tindakan tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk ketidakadilan karena tidak menghargai kontribusi kerja yang telah diberikan oleh individu selama masa kontraknya.

Hambatan ketiga yang muncul dari hasil observasi dan wawancara adalah kurangnya pengawasan eksternal, khususnya dari instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Meski regulasi telah tersedia, tanpa pengawasan yang kuat dan responsif dari pihak otoritas ketenagakerjaan, praktik manipulatif berpotensi terus terjadi. Minimnya inspeksi tenaga kerja dan lambatnya penanganan laporan pengaduan membuat banyak kasus yang merugikan pekerja tidak pernah terselesaikan secara tuntas. Ini menunjukkan perlunya revitalisasi peran negara dalam fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam menghadapi hambatan-hambatan tersebut, PT. Universal Karya Mandiri telah berupaya merumuskan sejumlah solusi internal yang berorientasi pada pendekatan kolaboratif dan edukatif. Salah satu strategi yang diterapkan adalah peningkatan transparansi sistem informasi ketenagakerjaan, di mana seluruh informasi terkait kontrak kerja, durasi kerja, dan hak atas kompensasi dicantumkan secara rinci dalam lembar kontrak dan disosialisasikan dalam pertemuan evaluasi rutin antara manajemen dan pekerja. Hal ini memberikan kepastian dan kejelasan bagi pekerja tentang status hubungan kerja mereka, sekaligus menjadi bentuk pencegahan terhadap potensi sengketa.

Solusi berikutnya adalah penerapan sistem digitalisasi administrasi ketenagakerjaan, yang memudahkan proses pencatatan masa kerja dan penghitungan otomatis besaran kompensasi berdasarkan data real-time. Dengan digitalisasi, margin kesalahan administratif dapat dikurangi, dan pekerja dapat memverifikasi data mereka secara mandiri, sehingga menciptakan akuntabilitas ganda antara pekerja dan manajemen.

Dari sisi eksternal, solusi yang disarankan adalah perlunya peningkatan kapasitas dan intensitas pengawasan oleh pemerintah daerah, khususnya dalam bentuk inspeksi mendadak (sidak) terhadap perusahaan-perusahaan yang memiliki pekerja kontrak dalam jumlah besar. Disnaker perlu membangun sistem pelaporan online yang ramah bagi pekerja dan memberikan jaminan perlindungan hukum serta kerahasiaan identitas pelapor. Upaya ini akan membantu menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih transparan, akuntabel, dan adil.

Akhirnya, solusi jangka panjang yang dapat memperkuat efektivitas implementasi kompensasi adalah melalui reformulasi kebijakan ketenagakerjaan nasional, dengan mengintegrasikan unsur keadilan distributif secara eksplisit dalam rumusan norma hukum. Dengan demikian, negara tidak hanya menjadi penjamin formal terhadap pelaksanaan hukum, tetapi juga menjadi pelindung moral yang memastikan seluruh proses hubungan kerja dijalankan berdasarkan prinsip proporsionalitas, keadilan, dan kemanusiaan.

C. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengambil Kesimpulan antara lain:

1. Bahwa terkait pengaturan hukum terkait pemberian uang kompensasi di pt. universal karya mandiri telah mengacu pada ketentuan dalam pp no. 35 tahun 2021 pasal 15 dan 16. Pemberian kompensasi dilaksanakan kepada seluruh pekerja kontrak (PKWT) yang telah menyelesaikan masa kerjanya minimal satu bulan. Besaran kompensasi dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja dikalikan satu bulan upah, sebagaimana diatur dalam peraturan. Proses ini didukung oleh kontrak kerja, perjanjian kerja bersama, serta dokumentasi resmi seperti slip gaji.
2. Implementasi pemberian kompensasi berdampak positif terhadap kinerja dan motivasi pegawai kontrak outsourcing. Berdasarkan hasil wawancara, para pekerja merasakan adanya peningkatan semangat kerja, loyalitas, dan profesionalisme setelah mendapatkan kompensasi. Dari pihak manajemen, evaluasi menunjukkan bahwa kompensasi turut berkontribusi terhadap peningkatan Key Performance Indicator (KPI) dan stabilitas tenaga kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa perlakuan yang adil mendorong peningkatan kualitas kinerja. selanjutnya Penerapan kompensasi oleh perusahaan telah mencerminkan prinsip keadilan distributif. Pemberian hak dilakukan secara proporsional tanpa diskriminasi jabatan, tempat tugas, maupun latar belakang pekerja. Hak atas kompensasi diberikan merata berdasarkan masa kerja dan kontribusi nyata pekerja. Dengan demikian, pelaksanaan kebijakan ini telah memenuhi asas keadilan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja outsourcing, sebagaimana diidealkan dalam teori keadilan distributive.

3. Hambatan dalam pelaksanaan pemberian uang kompensasi relatif tidak ditemukan dalam praktik di PT. Universal Karya Mandiri. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: pemahaman regulasi yang baik oleh seluruh pihak, sistem administrasi dan dokumentasi yang rapi, serta mekanisme pelaporan internal yang terbuka. Perusahaan juga telah menyediakan saluran pengaduan formal ke atasan langsung dan Dinas Ketenagakerjaan sebagai langkah antisipatif apabila terjadi sengketa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Nurhayati, Rini dan Khairul Ismed. 2023. *Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang: Menuju Indonesia Emas 2045*. (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan & Badan Riset dan Inovasi Nasional).

Publikasi

Andriani, Maya dan Kristiana Widiawati. *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. JURNAL ADMINISTRASI KANTOR. Vol.5. No.1 (Juni 2017).

Habibi, Nugroho, M. Dio Rhiza Amrizal, Irkham Syahrul Rozikin dan Iqbal Faza Ahmad. *Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan*. Journal of Social Movements. Vol.1. No.1 (Januari 2024).

Dunggio, Maryam dan Rosario. *Pengaruh Sistem Outsourcing dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASTRA INTERNATIONAL TBK AUTO 2000*. Mediastima. Vol.26. No.2 (2020).

Kundarti, Fitria, Ika Tirta Candra Rini, dan Trias Setiawati. *Makna Kompensasi dalam Perspektif Keberlangsungan Hidup (Studi Kasus Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa di Sleman Yogyakarta)*. Journal Competency of Business. Vol.6. No.1 (Agustus 2022).

Revita, Ferdi. *Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan pada Politeknik Kutaraja*. Jurnal Kreasi Rakyat. Vol.1. No.1 (2023).

Website

Universal Karya Mandiri. *Jasa Outsourcing dan Manpower Universal Karya Mandiri*. diakses dari <https://universalkaryamandiri.co.id/our-services/jasa-outsourcing-dan-manpower/>. diakses pada 27 Agustus 2025.

Sumber Hukum

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sumber Lain

Wawancara dengan Maryati selaku Senior Executive PT. Universal Karya Mandiri.

Wawancara dengan Agung Gumelar selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.

Wawancara dengan Okky Elsa Priadi selaku HR-GA Executive PT. Universal Karya Mandiri.

Tito Panji Nugroho, Soerya Respationo dan Siti Nurkhotojah
Analisis Yuridis Pemberian Kompensasi Pegawai Outsourcing Berdasarkan PP 35
Tahun 2021: Studi di PT. Universal Karya Mandiri Batam

Wawancara dengan Riko Heriyanto selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.

Wawancara dengan Khairull Gea selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.

Wawancara dengan Suyanto selaku Direktur Utama PT. Universal Karya Mandiri.

Wawancara dengan Arnol Ferdian selaku Security di PT. Universal Karya Mandiri.