

**IMPLEMENTASI PASAL 15 DALAM PP NO 35 TAHUN 2021
TENTANG PEMBERIAN KOMPENSASI PKWT KARYAWAN
OUTSOURCING (STUDI KASUS DI RSUD PAMBALAH
BATUNG)**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada
Program Studi S1 Administrasi Publik



OLEH :

MUHAMMAD ANDRE
NPM 212308453

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
AMUNTAI
2026**

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama :

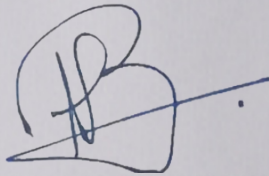
Nama : Muhammad Andre
NPM : 212308453
Program Studi : Administrasi Publik
: IMPLEMENTASI PASAL15 DALAM PP.NO 35 TAHUN
Judul Skripsi 2021 TENTANG PEMBERIAN KOMPENSASI PKWT
TERHADAP KARYAWAN OUTSOURCING (STUDI
KASUS DI RSUD PAMBALAH BATUNG)

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan seperlunya kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbingan Skripsi pada Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

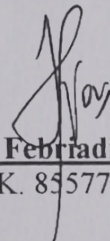
Amuntai, April 2026

Pembimbing I

Pembimbing II



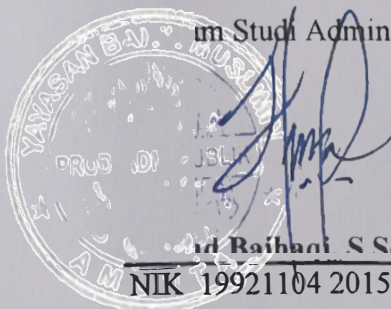
Barkatullah, S.Sos., MA
NUPTK. 4445763664130202



Herry Febradi, SH., MH., CPRM
NUPTK. 8557767668131032

Mengetahui

um Studi Administarsasi Publik



Ad Raihani, S.Sos., M.A.
NIK 19921104 2015091 021

5. Bapak Herry Febriadi, S.H.,MH.CPRM. selaku Dosen Pembimbing 2 , yang senantiasa memberikan bimbingan, masukan, serta motivasi yang tak ternilai harganya dalam penyusunan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama penulis menempuh pendidikan.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta serta seluruh keluarga besar penulis, yang tak henti-hentinya memberikan dukungan moril maupun materil, doa, serta kasih sayang yang tiada tara.
8. Teman-teman seperjuangan, yang telah berbagi suka dan duka serta saling memberikan semangat dalam setiap tahapan perkuliahan hingga penyusunan proposal skripsi ini.
9. Seluruh Rekan karyawan outsourcing RSUD Pambalah Batung atas kerja sama dan kontribusinya yang telah membantu dalam penyusunan dokumen ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari segi materi, sistematika penulisan, maupun bahasa. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Amuntai, April 2026

Muhammad Andre

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang.....	
B. Fokus Penelitian.....	
C. Rumusan Masalah.....	
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	
BAB II LANDASAN TEORI.....	
A. Hasil Penelitian Terdahulu.....	
B. Tinjauan Teoritis.....	
C. Kerangka Pemikiran.....	
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	
B. Pendekatan Penelitian.....	
C. Tipe Penelitian.....	
D. Data Dan Sumber Data.....	
E. Desain Operasional Penelitian.....	
F. Teknik Pengumpulan Data.....	
G. Teknik Analisis Data.....	
H. Uji Kridebelitas Data.....	
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	
----------------	--

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.....	
-----------------	--

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika hubungan industrial di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja. Salah satu tonggak penting dalam reformasi hukum ketenagakerjaan adalah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui berbagai peraturan pelaksana, termasuk Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Regulasi ini membawa perubahan signifikan terhadap praktik ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan status dan hak-hak pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT, termasuk mereka yang berada di bawah skema alih daya atau outsourcing. Keberadaan PP No. 35 Tahun 2021 ini secara substansial mengubah lanskap perlindungan pekerja kontrak, di mana sebelumnya pengaturan mengenai kompensasi bagi pekerja PKWT seringkali menimbulkan ketidakpastian dan kerentanan S et al. (2021).

PP Nomor 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 15, secara eksplisit mengatur mengenai kewajiban pemberian kompensasi kepada pekerja/buruh PKWT ketika masa kontraknya berakhir. Ketentuan ini merupakan respons terhadap berbagai kritik dan tuntutan dari serikat pekerja serta pengamat ketenagakerjaan yang merasa bahwa pekerja PKWT belum mendapatkan perlindungan yang memadai, terutama jika dibandingkan dengan pekerja tetap yang umumnya menerima pesangon saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat menjadi jaring pengaman ekonomi bagi para pekerja PKWT dan

keluarganya, serta meningkatkan rasa keadilan dan kesejahteraan mereka Lestari(2022), Maryono and Markoni (2023). Lebih lanjut, peraturan ini juga mengupayakan untuk menyelaraskan hak-hak pekerja alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan pemberi kerja, meskipun implementasinya masih memerlukan kajian mendalam .

Namun demikian, terlepas dari niat baik regulasi ini, implementasi di lapangan seringkali menghadapi berbagai tantangan dan kendala. Fenomena ketidak sesuaian antara praktik perusahaan dengan ketentuan perundang-undangan kerap terjadi, yang berpotensi merugikan hak-hak pekerja Hamzah et al. (2025). Beberapa isu yang sering muncul dalam studi mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan, termasuk pemberian kompensasi PKWT, meliputi ketidak jelasan mengenai sumber pendanaan kompensasi yang memadai, kurangnya pengawasan yang efektif dari instansi terkait, serta adanya potensi penafsiran ganda terhadap pasal-pasal tertentu yang justru membuka celah bagi praktik- praktik yang tidak sesuai dengan semangat undang-undang Hakim and Haryanto (2023), . Hal ini diperparah dengan adanya potensi kerugian bagi pekerja kontrak terkait dengan kepastian status pekerjaan dan pemenuhan hak-hak dasar mereka , .

Dalam konteks sektor kesehatan, rumah sakit merupakan salah satu instansi yang sangat bergantung pada tenaga kerja, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang seringkali berstatus outsourcing. RSUD Pambalah Batung sebagai salah satu fasilitas kesehatan milik pemerintah daerah, kemungkinan besar juga mempekerjakan sejumlah besar

karyawan di bawah skema PKWT, termasuk tenaga kebersihan, keamanan, administrasi, dan pendukung lainnya yang tidak termasuk dalam kategori aparatur sipil negara Destiana et al. (2024). Pemberian kompensasi bagi karyawan outsourcing yang bekerja di RSUD Pambalah Batung di akhir masa kontrak mereka menjadi sebuah isu krusial yang memerlukan perhatian khusus. Ketidakpastian dalam implementasi Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 dapat berdampak langsung pada kesejahteraan para karyawan tersebut dan berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial di kemudian hari.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana implementasi Pasal 15 dalam PP No. 35 Tahun 2021 mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan PKWT di RSUD Pambalah Batung. Kajian ini akan difokuskan pada identifikasi kendala atau tantangan yang mungkin muncul dalam pelaksanaannya di lingkungan rumah sakit daerah, serta analisis mendalam mengenai dampaknya terhadap pemenuhan hak-hak karyawan outsourcing yang bekerja di sana. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas penerapan kebijakan ketenagakerjaan di sektor publik, khususnya di lembaga pelayanan kesehatan Hutabarat et al. (2021).

Berdasarkan hasil observasi awal dari penulis pada Rumah Sakit Umum Daerah Pambalah Batung Kabupaten Hulu Sungai Utara ditemukan masalah sebagai berikut:

1. Peneliti menemukan bahwa karyawan outsourcing dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak pernah menerima kompensasi pada saat berakhirnya masa kontrak kerja. Kondisi ini tidak sesuai dengan ketentuan

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur bahwa pekerja PKWT berhak memperoleh kompensasi sesuai masa kerja (Hasil Observasi Awal)

2. Masih terdapat kurangnya pemahaman dan sosialisasi terkait hak-hak karyawan outsourcing, khususnya mengenai pemberian kompensasi PKWT. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan tidak mengetahui hak yang seharusnya mereka terima, sehingga tidak adanya tuntutan atau upaya untuk memperoleh kompensasi tersebut. Kondisi ini menunjukkan lemahnya implementasi kebijakan ketenagakerjaan di tingkat organisasi. (Hasil Observasi Awal)
3. Fenomena lain yang ditemukan adalah adanya ketidaksesuaian dalam penerapan regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait pemberian kompensasi kepada karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Meskipun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah diatur bahwa pekerja PKWT berhak memperoleh kompensasi pada saat berakhirnya masa kerja, namun dalam praktiknya ketentuan tersebut belum dilaksanakan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi yang berlaku dengan implementasi di lapangan. (Hasil Observasi Awal)

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah pada kajian mengenai implementasi Pasal 15 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap karyawan outsourcing di RSUD Pambalah Batung. Penelitian ini secara khusus memusatkan perhatian pada bagaimana ketentuan tersebut dilaksanakan dalam praktik di lapangan, termasuk kesesuaian antara regulasi yang berlaku dengan realitas pelaksanaannya terhadap karyawan outsourcing.

Selain itu, fokus penelitian ini juga mencakup identifikasi serta analisis terhadap berbagai kendala atau tantangan yang dihadapi oleh pihak terkait dalam pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT, baik yang bersifat administratif, struktural, maupun teknis, berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Lebih lanjut, penelitian ini juga menitikberatkan pada analisis dampak dari implementasi Pasal 15 tersebut terhadap pemenuhan hak-hak karyawan outsourcing, sehingga dapat diketahui sejauh mana kebijakan tersebut memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja yang bersangkutan di lingkungan RSUD Pambalah Batung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Pasal 15 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemberian kompensasi PKWT terhadap karyawan outsourcing di RSUD Pambalah Batung?
2. Apa saja kendala atau tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT terhadap karyawan outsourcing di RSUD Pambalah Batung berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021?
3. Bagaimana dampak implementasi Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 terhadap hak-hak karyawan outsourcing di RSUD Pambalah Batung?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi Pasal 15 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemberian kompensasi PKWT terhadap karyawan outsourcing di RSUD Pambalah Batung.
- b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kendala atau tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT terhadap karyawan outsourcing di RSUD Pambalah Batung berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021.

- c. Untuk menganalisis dampak implementasi Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 terhadap hak-hak karyawan outsourcing di RSUD Pambalah Batung.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

- a. Manfaat Teoritis: Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan dan administrasi publik, khususnya terkait dengan implementasi kebijakan publik di sektor kesehatan. Kajian ini akan memperkaya literatur mengenai efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hak-hak pekerja outsourcing, serta menguji relevansi teori-teori implementasi kebijakan publik dalam konteks institusi pemerintahan daerah seperti rumah sakit Hamzah et al. (2025). Temuan penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi kajian-kajian selanjutnya yang berkaitan dengan perlindungan pekerja PKWT dan isu-isu ketenagakerjaan kontemporer lainnya di Indonesia.
- b. Manfaat Praktis: Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi yang berharga bagi pihak manajemen RSUD Pambalah Batung dalam memperbaiki dan menyempurnakan sistem pemberian kompensasi PKWT sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif dan berkeadilan bagi

karyawan outsourcing di lingkungan rumah sakit daerah. Bagi karyawan outsourcing sendiri, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran mereka mengenai hak-hak yang seharusnya mereka peroleh dan mekanisme perlindungan yang tersedia Toha et al. (2023), Destiana et al. (2024). Temuan ini juga berpotensi digunakan oleh serikat pekerja atau lembaga advokasi untuk memperjuangkan hak-hak pekerja kontrak.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Tinjauan terhadap penelitian terdahulu sangat penting untuk memahami perkembangan kajian mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan, khususnya terkait PKWT dan kompensasi, serta untuk mengidentifikasi adanya celah penelitian yang dapat diisi oleh studi ini. Berbagai penelitian telah mengkaji aspek-aspek PP Nomor 35 Tahun 2021 dan dampaknya terhadap hak-hak pekerja. Sebagian besar penelitian terdahulu fokus pada analisis normatif dan yuridis terhadap peraturan tersebut, serta mengeksplorasi tantangan umum dalam implementasinya di berbagai sektor Hamzah et al. (2025), Hakim and Haryanto (2023), , , . Kajian-kajian ini secara konsisten menunjukkan bahwa meskipun PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan langkah maju dalam memberikan perlindungan kepada pekerja PKWT, implementasinya di lapangan masih dihadapkan pada isuisu seperti ketidakjelasan pendanaan kompensasi, kebutuhan peningkatan pengawasan, dan potensi kerugian bagi pekerja . Penelitian lain secara spesifik menganalisis penerapan Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021, menyoroti aspek perlindungan hukum dan sanksi bagi pelanggaran, serta potensi ketidakjelasan sumber dana kompensasi yang dapat menimbulkan diskriminasi , , . Beberapa studi juga membahas dampak kompensasi PKWT terhadap hak karyawan outsourcing, menegaskan bahwa peraturan tersebut bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja kontrak, namun efektivitasnya bergantung pada implementasi yang konsisten dan pengawasan yang kuat , , , .

Meskipun demikian, tinjauan literatur juga mengindikasikan adanya keterbatasan dalam penelitian-penelitian yang telah ada, terutama yang berfokus pada studi kasus spesifik di sektor kesehatan, seperti rumah sakit daerah, dan secara eksplisit menghubungkannya dengan karyawan outsourcing. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung bersifat umum atau membahas sektor industri lain, sehingga kurang memberikan gambaran mendalam mengenai dinamika implementasi kebijakan ketenagakerjaan di lingkungan rumah sakit daerah yang memiliki karakteristik operasional dan kepegawaian yang khas [studiKomparatif2024]. Kebutuhan akan studi kasus yang terfokus pada institusi16 spesifik seperti RSUD Pambalah Batung menjadi krusial untuk memahami secara kontekstual bagaimana Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 di interpretasikan dan di implementasikan dalam praktik, serta kendala unik apa saja yang dihadapi dalam konteks tersebut, terutama terkait dengan karyawan outsourcing. Kekosongan literatur ini menegaskan urgensi penelitian ini untuk memberikan kontribusi pemahaman yang lebih spesifik dan mendalam.

Tabel 1.1: Penelitian Terdahulu

Penulis (Tahun)	Judul/Topik Penelitian	Hasil/Metode
Suryani Hamzah dkk. (2025)	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021	Mengkaji implementasi PP No. 35/2021 terkait kompensasi, pengawasan, sanksi, dan dampaknya. Menemukan tantangan dalam pendanaan kompensasi, pengawasan, dan potensi kerugian pekerja.
Hakim (2023)	Analisis Hukum Terhadap Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021	Menganalisis aturan kompensasi PKWT, besaran, sanksi, dan pengawasan.

		Menyoroti potensi ketidakjelasan sumber pendanaan dan Perlunya kejelasan regulasi.
Wongkaren (2022)	Perubahan Jangka Waktu PKWT dan Dampaknya	Membahas perubahan jangka waktu PKWT dan dampaknya pada jaminan pekerjaan tetap. Mengidentifikasi aspek perlindungan bagi pekerja kontrak.
Novianto (2023)	Kepastian Hukum Kesejahteraan Tenaga Kerja	Menganalisis kepastian hukum Kesejahteraan tenaga kerja dalam Perspektif UU Cipta Kerja.
Adiwinarto (2023)	Perubahan Jangka Waktu PKWT dan Dampaknya	Mengkaji dampak perubahan PKWT Pada jaminan pekerjaan dan kesejahteraan tenaga kerja.
S (2021)	Dampak Pemberian Kompensasi PKWT	Menilai dampak kompensasi PKWT terhadap hak karyawan outsourcing. PP 35/2021 mewajibkan kompensasi, bertujuan memberi perlindungan lebih baik.
Toha (2023)	Kompensasi PKWT dan Karyawan Outsourcing	Menganalisis PP 35/2021 terkait kompensasi bagi pekerja PKWT dan alih daya. Menekankan perlunya peningkatan pengawasan dan kesadaran pemberi kerja.
Destiana (2024)	Ketentuan Kompensasi Pekerja PKWT	Mengkaji ketentuan kompensasi PKWT dan waktu kerja, istirahat, PHK. Menyoroti Tantangan Implementasi dan kebutuhan

		perlindungan spesifik.
Hutabarat (2021)	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing	Membahas perlindungan hukum pekerja outsourcing dalam UU Cipta Kerja. Menyoroti upaya pemerintah dalam memberikan jaminan kompensasi.
Lestari (2022)	Analisis Hukum Terhadap Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021	Menganalisis Pasal 15 PP 35/2021 Tentang kompensasi PKWT. Menyoroti Sebagai upaya penguatan perlindungan hukum pekerja PKWT.
Maryono (2023)	Pemberian Kompensasi PKWT	Membahas aturan pemberian kompensasi PKWT, termasuk tanggung jawab perusahaan alih daya.
Studi Komparatif (2024)	Studi Komparatif Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Rumah Sakit Daerah	Menunjukkan minimnya studi komparatif relevan yang spesifik membahas implementasi kebijakan ketenagakerjaan di rumah sakit daerah terkait kompensasi PKWT.

Melalui perbandingan hasil penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi adanya kesamaan fokus pada regulasi PP Nomor 35 Tahun 2021 dan tantangan 18 implementasinya, namun terdapat perbedaan dalam kedalaman analisis sektor spesifik. Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Hamzah (2025) dan Hakim (2023) telah memberikan gambaran umum mengenai isu-isu yang terkait dengan kompensasi PKWT, termasuk ketidakjelasan pendanaan dan perlunya

pengawasan yang lebih baik. Studi oleh dan secara spesifik menghubungkan kompensasi PKWT dengan hak karyawan outsourcing, menekankan pentingnya kepatuhan regulasi. Namun, penelitian oleh secara eksplisit menyoroti kurangnya studi yang mendalam pada konteks rumah sakit daerah terkait isu ketenagakerjaan seperti kompensasi PKWT. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang signifikan. Studi-studi terdahulu belum banyak yang secara mendalam menggali implementasi Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 pada RSUD Pambalah Batung secara spesifik, terutama dalam kaitannya dengan karyawan outsourcing. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan studi kasus mendalam di RSUD Pambalah Batung untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya tentang bagaimana kebijakan ini di implementasikan, tantangan yang dihadapi di lingkungan rumah sakit, serta dampaknya terhadap hak-hak karyawan outsourcing di sana.

B. Tinjauan Teoritis

1. Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan publik merupakan tahapan krusial dalam siklus kebijakan, di mana suatu kebijakan yang telah dirumuskan diubah menjadi tindakan nyata yang diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan Hakim and Haryanto (2023). Proses ini melibatkan berbagai aktor, sumber daya, dan aktivitas yang kompleks, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Menurut Van Meter dan Van Horn, implementasi kebijakan dapat diartikan sebagai pelaksanaan keputusan kebijakan oleh individu atau

badan pemerintah, baik eksekutif maupun legislatif, yang ditujukan untuk mencapai tujuan kebijakan tersebut (Van Meter & Van Horn, 1975; Iriawan, 2024). Tahapan implementasi seringkali menjadi titik kritis keberhasilan atau kegagalan sebuah kebijakan, karena di sinilah abstraknya sebuah rumusan kebijakan bertemu dengan realitas lapangan yang seringkali penuh tantangan dan kompleksitas. Perubahan yang diinginkan melalui kebijakan hanya akan terwujud apabila implementasi berjalan efektif dan efisien. Tanpa implementasi yang baik, sebuah kebijakan yang telah dirancang secara cermat sekalipun berpotensi besar tidak akan mencapai sasaran yang diharapkan, bahkan dapat menimbulkan dampak yang tidak diinginkan atau kegagalan total. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai mekanisme, tantangan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan menjadi sangat penting untuk memastikan kebijakan publik dapat memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat. Berbagai teori dan model telah dikembangkan untuk menjelaskan proses implementasi kebijakan, yang menekankan pada berbagai elemen seperti sumber daya, struktur organisasi, kapasitas pelaksana, dan lingkungan eksternal Wongkaren et al. (2022). Pemahaman ini menjadi fondasi penting untuk menganalisis sejauh mana suatu kebijakan diadopsi dan dijalankan di lapangan, serta mengidentifikasi kendala yang mungkin dihadapi dalam prosesnya. Kebijakan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan atau mengatur suatu aspek kehidupan masyarakat baru akan terasa dampaknya

apabila dapat diimplementasikan secara efektif oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab.

Terdapat beragam pandangan mengenai dimensi-dimensi kunci dalam proses implementasi kebijakan. Beberapa ahli menekankan pentingnya sumber daya yang memadai, baik finansial, manusia, maupun material, sebagai prasyarat utama keberhasilan implementasi Hakim and Haryanto (2023). Tanpa ketersediaan 78 sumber daya yang cukup, bahkan kebijakan yang paling cemerlang sekalipun akan sulit untuk dijalankan. Selain itu, struktur organisasi dan kelembagaan yang mendukung juga memegang peranan vital. Struktur yang jelas, pembagian tugas yang tegas, serta koordinasi yang efektif antar lembaga pelaksana sangat diperlukan agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan atau kesenjangan dalam pelaksanaan tugas. George Edwards II menambahkan bahwa kapasitas pelaksana, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun motivasi, merupakan faktor penentu keberhasilan. Pelaksana yang memiliki kompetensi yang memadai dan komitmen yang kuat terhadap tujuan kebijakan akan lebih mampu mengatasi berbagai hambatan yang muncul. Lebih lanjut, lingkungan eksternal yang meliputi kondisi sosial, politik, ekonomi, dan budaya juga memiliki pengaruh signifikan terhadap proses implementasi. Dinamika lingkungan eksternal dapat menciptakan peluang atau justru hambatan bagi pelaksanaan kebijakan, sehingga pelaksana kebijakan perlu memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi untuk merespons perubahan tersebut. Model implementasi yang dikembangkan oleh berbagai pakar seperti George Edwards III, Pressman dan Wildavsky,

atau Mazmanian dan Sabatier, meskipun memiliki fokus yang berbeda, secara umum menegaskan bahwa implementasi kebijakan adalah sebuah proses yang multidimensional dan dinamis yang membutuhkan perhatian serius dari para pembuat kebijakan maupun praktisi di lapangan. Memahami kerangka teori implementasi kebijakan ini menjadi krusial dalam menganalisis kasus spesifik pemberian kompensasi PKWT, karena memungkinkan identifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan penerapannya di RSUD Pambalah Batung.

Selanjutnya, faktor komunikasi dan informasi juga menjadi elemen fundamental dalam implementasi kebijakan publik. Komunikasi yang efektif, baik secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar lembaga atau unit kerja), serta penyebaran informasi yang akurat dan tepat waktu kepada seluruh pemangku kepentingan, sangat penting untuk memastikan semua pihak memahami tujuan kebijakan, peran mereka, serta mekanisme pelaksanaannya Wongkaren et al. (2022). Kurangnya kejelasan informasi atau miskomunikasi dapat menyebabkan interpretasi yang berbeda-beda, bahkan kesalahpahaman yang berujung pada hambatan implementasi. George Edward III menekankan bahwa pesan yang jelas, konsisten, dan disampaikan melalui saluran yang tepat akan meningkatkan pemahaman dan penerimaan kebijakan oleh pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, tingkat dukungan dari kelompok kepentingan atau masyarakat luas juga dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi. Dukungan ini tidak hanya memfasilitasi pelaksanaan, tetapi juga dapat memberikan umpan balik yang berharga

untuk 89 perbaikan kebijakan di masa mendatang. Sebaliknya, penolakan dari kelompok kepentingan dapat menjadi hambatan yang signifikan. Dalam konteks pemberian kompensasi PKWT, kejelasan informasi mengenai besaran kompensasi, tata cara pencairan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak menjadi sangat vital. Informasi yang tidak jelas atau tidak merata dapat menimbulkan ketidakpuasan dan sengketa. Oleh karena itu, strategi komunikasi yang matang dan transparan merupakan salah satu kunci keberhasilan implementasi Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 di RSUD Pambalah Batung.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Kompensasi

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu bentuk perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan S et al. (2021). Konsepsi PKWT ini secara fundamental berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bersifat berkelanjutan dan tidak memiliki batas waktu. Regulasi mengenai PKWT telah mengalami beberapa kali perubahan, dengan salah satu tonggak penting adalah Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, yaitu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. PP ini secara spesifik mengatur berbagai aspek terkait PKWT, termasuk ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja dan pemberian kompensasi kepada pekerja yang terikat dalam PKWT. Pemberian kompensasi ini merupakan sebuah terobosan baru yang bertujuan untuk memberikan perlindungan yang lebih memadai bagi

pekerja kontrak, mengingat sebelumnya praktik pemberian kompensasi seperti pesangon tidak secara eksplisit diatur untuk jenis perjanjian kerja ini Toha et al. (2023). Adanya kompensasi ini diharapkan dapat mengurangi ketidakpastian dan kerentanan yang seringkali dialami oleh pekerja PKWT, serta meningkatkan kesejahteraan mereka di akhir masa kontrak.

Pasal 15 dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 menjadi fokus utama dalam pembahasan ini, yang secara eksplisit mewajibkan perusahaan atau pemberi kerja untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh PKWT yang masa hubungan kerjanya telah berakhir Lestari (2022), Maryono and Markoni (2023). Ketentuan ini menjadi krusial karena menandai pergeseran paradigma dalam perlindungan pekerja kontrak. Uang kompensasi ini merupakan hak pekerja yang timbul akibat berakhirnya PKWT, yang besaran dan mekanismenya diatur lebih lanjut dalam peraturan tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan semacam penghargaan atau jaminan dasar bagi pekerja yang telah mengabdikan diri selama periode tertentu, meskipun statusnya bukan sebagai pekerja tetap. Analisis hukum terhadap pasal ini menunjukkan bahwa pemerintah berupaya untuk memperkuat jaminan kesejahteraan bagi pekerja PKWT melalui instrumen finansial yang lebih konkret. Pemberian kompensasi ini tidak hanya sebatas memberikan imbalan materiil, tetapi juga memiliki makna simbolis dalam mengakui kontribusi pekerja dan memberikan sedikit bantalan ekonomi saat mereka beralih

dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, terutama di era mobilitas tenaga kerja yang tinggi.

Namun, implementasi ketentuan kompensasi PKWT ini tidak lepas dari berbagai tantangan dan potensi permasalahan di lapangan. Studi-studi terkait menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah diundangkan, praktik di lapangan seringkali masih menemukan kendala. Salah satu isu yang sering muncul adalah ketidakjelasan mengenai sumber pendanaan kompensasi tersebut di dalam perusahaan, yang dapat berujung pada kesulitan dalam pencairannya atau bahkan pengabaian kewajiban oleh pihak pemberi kerja Hamzah et al. (2025), Hakim and Haryanto (2023), . Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi juga menjadi aspek penting yang memerlukan peningkatan. Tanpa pengawasan yang efektif dan sanksi yang tegas bagi pelanggaran, kewajiban pemberian kompensasi bisa saja tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hamzah et al. (2025), Hakim and Haryanto (2023) menegaskan bahwa efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada implementasi yang konsisten, pengawasan yang kuat, dan penegakan hukum yang tegas. Tantangan lain yang mungkin timbul adalah perbedaan interpretasi mengenai besaran kompensasi yang seharusnya diterima, serta bagaimana kompensasi tersebut dihitung, terutama jika terdapat perubahan dalam kondisi kerja atau durasi perjanjian. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai regulasi, mekanisme implementasi, serta potensi kendala yang dihadapi menjadi sangat

penting dalam menganalisis penerapan Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021.

3. Karyawan Outsourcing

Karyawan outsourcing, atau yang sering disebut sebagai pekerja alih daya, merujuk pada individu yang dipekerjakan oleh satu perusahaan (perusahaan penyedia jasa tenaga kerja) tetapi bekerja untuk kepentingan perusahaan lain (perusahaan pengguna jasa) Hutabarat et al. (2021). Hubungan kerja antara karyawan outsourcing dan perusahaan pengguna jasa bersifat tidak langsung, yaitu melalui perantara perusahaan penyedia jasa. Konsep outsourcing inimenjadi semakin populer dalam dunia bisnis karena dianggap dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi beban pengelolaan sumber daya manusia, dan memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada kompetensi intinya. Namun, karakteristik hubungan kerja yang unik ini juga seringkali menimbulkan berbagai isu terkait hak-hak pekerja, termasuk masalah kepastian kerja, jaminan sosial, serta perlindungan upah dan kompensasi Toha et al. (2023). Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia telah berupaya untuk mengatur praktik outsourcing, termasuk dalam UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, guna memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja yang terlibat.

Dalam konteks PP Nomor 35 Tahun 2021, isu kompensasi bagi pekerja PKWT juga relevan bagi karyawan outsourcing. Meskipun karyawan outsourcing dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa,

perusahaan pengguna jasa memiliki tanggung jawab tertentu, terutama terkait dengan kepatuhan terhadap norma-norma ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan kompensasi yang menyertainya Destiana et al. (2024). PP Nomor 35 Tahun 2021 secara yuridis menganalisis ketentuan kompensasi bagi pekerja PKWT, dan ini secara implisit juga mencakup pekerja alih daya yang terikat dalam PKWT dengan perusahaan penyedia jasa mereka Toha et al. (2023). Pemberian uang kompensasi di akhir masa kontrak bagi pekerja PKWT outsourcing bertujuan untuk memberikan perlindungan tambahan, mengingat status mereka yang seringkali lebih rentan dibandingkan pekerja tetap. Pemberian kompensasi ini merupakan upaya untuk menyetarakan hak-hak dasar pekerja, meskipun mereka tidak memiliki ikatan kerja langsung dengan perusahaan pengguna jasa. Hal ini juga mencerminkan upaya pemerintah untuk memperluas cakupan perlindungan ketenagakerjaan melalui peraturan yang lebih komprehensif.

Tantangan dalam implementasi hak-hak karyawan outsourcing, termasuk pemberian kompensasi PKWT, seringkali muncul karena kompleksitas hubungan tripartite yang melibatkan karyawan, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna jasa Hutabarat et al. (2021), Destiana et al. (2024). Terdapat potensi adanya pergeseran tanggung jawab atau interpretasi yang berbeda mengenai siapa yang sebenarnya bertanggung jawab penuh atas pemenuhan hak-hak tersebut. Beberapa perusahaan penyedia jasa outsourcing mungkin memiliki keterbatasan finansial, sementara perusahaan pengguna jasa mungkin merasa tidak

bertanggung jawab secara langsung karena status hubungan kerja yang tidak langsung. Hutabarat et al. (2021), Destiana et al. (2024) menekankan pentingnya kejelasan regulasi dan pengawasan yang kuat untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja outsourcing, termasuk hak atas kompensasi, 1112 terpenuhi. Selain itu, perlunya pengawasan yang lebih spesifik terhadap pola kerja yang tidak teratur atau kasus-kasus khusus yang mungkin dialami oleh tenaga kerja outsourcing, seperti yang terjadi pada tenaga keamanan atau pekerja di sektor-sektor tertentu, menjadi krusial untuk memastikan keadilan. Oleh karena itu, dalam studi kasus RSUD Pambalah Batung, penting untuk menganalisis bagaimana kedua belah pihak, baik RSUD sebagai pengguna jasa maupun perusahaan penyedia jasa outsourcing, menginterpretasikan dan mengimplementasikan Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 terkait kompensasi bagi karyawan outsourcing yang bekerja di lingkungan rumah sakit tersebut.

4. Teori Keadilan Distributif

Teori keadilan distributif merupakan salah satu kerangka teoritis fundamental dalam ilmu sosial yang berfokus pada bagaimana sumber daya, keuntungan, dan beban didistribusikan di antara anggota masyarakat Hamzah et al. (2025). Inti dari teori ini adalah pertanyaan mengenai apa yang dianggap adil dalam pembagian hal-hal yang bernilai. Keadilan distributif berkaitan erat dengan konsep kesetaraan, kelayakan, dan kebutuhan, serta bagaimana faktor-faktor ini seharusnya mempengaruhi alokasi sumber daya. Para filsuf dan ilmuwan sosial telah

mengemukakan berbagai prinsip keadilan distributif, seperti prinsip kesetaraan (equality), prinsip kebutuhan (need), dan prinsip kontribusi atau prestasi (contribution/merit) Hakim and Haryanto (2023). Masing-masing prinsip ini menawarkan perspektif yang berbeda mengenai dasar yang paling adil untuk mendistribusikan sesuatu. Misalnya, prinsip kesetaraan menyatakan bahwa setiap orang harus menerima bagian yang sama, sementara prinsip kebutuhan menekankan bahwa distribusi harus didasarkan pada kebutuhan individu. Prinsip kontribusi berpendapat bahwa individu harus menerima sesuai dengan usaha atau kontribusinya. Pemilihan dan penerapan prinsip-prinsip ini seringkali menjadi sumber perdebatan dan konflik dalam masyarakat, karena berbagai kelompok mungkin memiliki pandangan yang berbeda tentang apa yang dianggap adil.

Dalam konteks ketenagakerjaan, teori keadilan distributif sangat relevan untuk menganalisis isu-isu terkait upah, tunjangan, promosi, dan bentuk-bentuk kompensasi lainnya Hamzah et al. (2025). Pemberian kompensasi kepada karyawan, termasuk kompensasi PKWT bagi karyawan outsourcing, dapat dinilai berdasarkan prinsip-prinsip keadilan distributif. Jika kompensasi yang diberikan dianggap tidak sesuai dengan kontribusi, kebutuhan, atau standar kelayakan yang berlaku,¹³ maka akan timbul persepsi ketidakadilan. Persepsi ketidakadilan ini, baik yang dirasakan oleh karyawan maupun pihak lain, dapat berdampak pada motivasi kerja, kepuasan, loyalitas, bahkan stabilitas hubungan industrial Wongkaren et al. (2022). Implementasi Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun

2021, yang mewajibkan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT, dapat ditinjau melalui lensa keadilan distributif. Pertanyaannya adalah, apakah kompensasi yang diatur tersebut sudah memenuhi prinsip-prinsip keadilan, baik dari sisi besaran, mekanisme, maupun ketersediaannya bagi semua pekerja PKWT yang berhak? Hamzah et al.(2025) menekankan bahwa rasa keadilan dalam distribusi merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Lebih lanjut, keadilan distributif juga mempertimbangkan bagaimana ketidakadilan yang dirasakan dapat memicu respons dari individu atau kelompok. Jika karyawan merasa bahwa mereka menerima bagian yang tidak adil dibandingkan dengan kontribusi mereka atau dibandingkan dengan rekan kerja lain, mereka mungkin akan bereaksi dengan berbagai cara, mulai dari penurunan kinerja, peningkatan absensi, hingga tindakan mogok kerja atau tuntutan hukum Hakim and Haryanto (2023). Dalam konteks PKWT dan outsourcing, potensi ketidakadilan dapat muncul jika ada perbedaan perlakuan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, atau antara karyawan outsourcing dan karyawan internal yang melakukan pekerjaan serupa. PP Nomor 35 Tahun 2021, dengan mewajibkan kompensasi bagi pekerja PKWT, tampaknya berusaha mengatasi salah satu aspek ketidakadilan yang selama ini dirasakan oleh pekerja kontrak. Namun, efektivitasnya dalam menciptakan persepsi keadilan yang sesungguhnya akan sangat bergantung pada bagaimana pasal ini diimplementasikan di lapangan,

serta apakah besaran dan mekanisme kompensasi tersebut dirasa adil oleh para penerimanya. Analisis implementasi Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 di RSUD Pambalah Batung akan sangat diperkaya dengan mempertimbangkan perspektif keadilan distributif, untuk memahami apakah kebijakan tersebut telah berhasil menciptakan sistem distribusi kompensasi yang dianggap adil oleh para karyawan outsourcing.

5. Teori Hak Karyawan

Teori hak karyawan mengakui bahwa setiap individu yang terlibat dalam hubungan kerja memiliki sejumlah hak mendasar yang harus dihormati dan dilindungi oleh pemberi kerja dan negara, terlepas dari status kepegawaian mereka¹⁴ Novianto and Simangunsong (2023). Hak-hak ini mencakup berbagai aspek, mulai dari hak atas upah yang layak, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, hingga hak untuk tidak di diskriminasi dan hak atas kepastian kerja atau kompensasi yang memadai ketika hubungan kerja berakhir Adiwinto et al. (2023). Konsep hak karyawan didasarkan pada prinsip bahwa pekerja adalah individu yang memiliki martabat dan berhak diperlakukan secara manusiawi dalam lingkungan kerja. Pengakuan terhadap hak-hak ini tidak hanya menjadi kewajiban moral, tetapi juga merupakan amanat dari peraturan perundang-undangan nasional dan internasional. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan modern, pengakuan dan perlindungan hak karyawan menjadi salah satu pilar utama dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan .

PP Nomor 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 15, dapat dilihat sebagai upaya konkret untuk memperkuat hak karyawan, terutama bagi mereka yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Lestari (2022). Kewajiban memberikan uang kompensasi di akhir masa kontrak merupakan bentuk pengakuan terhadap hak pekerja PKWT atas penghargaan atas jasa dan pengabdian mereka selama periode kerja. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan jaring pengaman finansial bagi pekerja yang statusnya tidak tetap, sehingga mereka tidak sepenuhnya rentan ketika kontrak mereka berakhir Toha et al. (2023). Hak ini penting untuk memastikan bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak selalu berarti hilangnya seluruh bentuk penghargaan atau jaminan. Perlindungan hak karyawan melalui pemberian kompensasi ini sejalan dengan prinsip-prinsip fundamental yang menjunjung tinggi kesejahteraan pekerja dan pengakuan atas kontribusi mereka terhadap operasionalisasi organisasi.

Dalam prakteknya, implementasi hak karyawan seringkali menghadapi berbagai tantangan. Tantangan ini bisa berasal dari perusahaan yang mungkin berupaya meminimalkan biaya dengan mengabaikan atau membatasi pemenuhan hak-hak karyawan, maupun dari ketidakjelasan regulasi yang memungkinkan terjadinya celah hukum Hamzah et al. (2025). Bagi karyawan outsourcing, perlindungan hak-hak mereka bisa menjadi lebih kompleks karena adanya struktur hubungan kerja yang melibatkan pihak ketiga Hutabarat et al. (2021). Oleh karena itu, pengawasan yang ketat dan penegakan hukum yang efektif menjadi

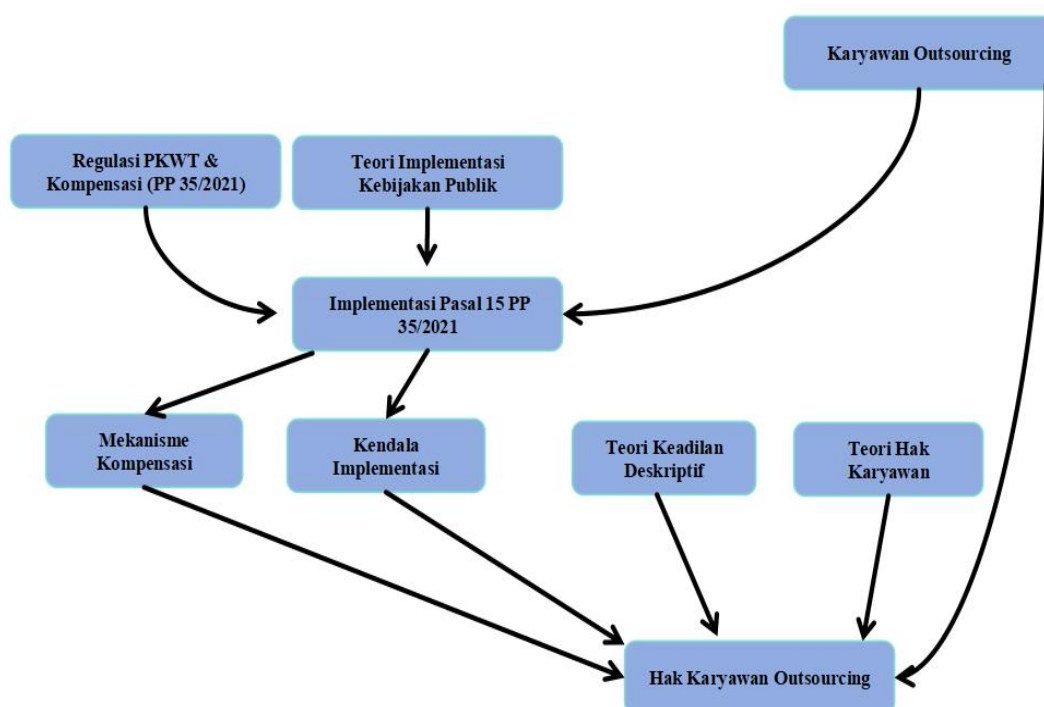
sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan, termasuk hak atas kompensasi PKWT, benar-benar terpenuhi. Studi kasus di RSUD Pambalah Batung akan menganalisis bagaimana Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 diimplementasikan dalam praktik, dan sejauh mana implementasi tersebut telah berhasil melindungi¹⁵ dan memenuhi hak-hak karyawan outsourcing yang bekerja di rumah sakit tersebut. Memahami teori hak karyawan menjadi krusial untuk mengevaluasi apakah kebijakan kompensasi tersebut telah berjalan sesuai dengan standar perlindungan yang seharusnya diterima oleh setiap pekerja

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir penelitian ini berakar pada isu implementasi Pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 mengenai pemberian kompensasi bagi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di RSUD Pambalah Batung, khususnya bagi karyawan outsourcing.

Penelitian ini berangkat dari teori implementasi kebijakan publik yang menekankan pada faktor-faktor seperti sumber daya, struktur organisasi, kapasitas pelaksana, komunikasi, dan dukungan lingkungan eksternal dalam keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan. Teori ini dikaitkan dengan regulasi spesifik mengenai PKWT dan kompensasi, serta konsep karyawan outsourcing yang memiliki hubungan kerja tidak langsung. Analisis diperkuat dengan teori keadilan distributif, yang mengukur keadilan dalam pembagian sumber daya (dalam hal ini kompensasi), dan teori hak karyawan, yang menegaskan perlindungan hak-hak fundamental pekerja.

Kerangka berpikir ini mengaitkan implementasi Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 (variabel independen) terhadap hak-hak karyawan outsourcing (variabel idependen), dengan mengidentifikasi kendala-kendala yang muncul selama proses implementasi. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana mekanismepemberian kompensasi berjalan, hambatan apa yang dihadapi RSUD Pambalah Batung, dan bagaimana dampaknya terhadap pemenuhan hak-hak karyawan outsourcing.



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran logis mengenai alur pemikiran yang mendasari analisis permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini beranjak dari adanya regulasi baru, yaitu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. PP ini membawa perubahan signifikan dalam hukum

ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan ketentuan kompensasinya. Pasal 15 dalam PP ini menjadi fokus utama, yang mewajibkan pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang masa kontraknya telah berakhir Lestari (2022). Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja kontrak, termasuk bagi mereka yang berstatus sebagai karyawan outsourcing yang bekerja di berbagai institusi, salah satunya adalah rumah sakit.

Namun, sebagaimana dikemukakan dalam berbagai literatur, implementasi kebijakan publik, termasuk regulasi ketenagakerjaan, seringkali menghadapi tantangan di lapangan Hakim and Haryanto (2023), Wongkaren et al. (2022). Tantangan tersebut dapat mencakup berbagai faktor, mulai dari sumber daya, kapasitas pelaksana, komunikasi, hingga kompleksitas hubungan antar pemangku kepentingan. Dalam konteks ini, karyawan outsourcing memiliki karakteristik hubungan kerja yang unik, yang melibatkan lebih dari dua pihak (karyawan, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna jasa), sehingga potensi kompleksitas dalam implementasi kebijakan menjadi lebih tinggi. Teori keadilan distributif dan teori hak karyawan menjadi landasan teoritis untuk menilai apakah implementasi kompensasi PKWT ini telah berjalan secara adil dan memenuhi hak-hak dasar karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menginvestigasi bagaimana Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 diimplementasikan di RSUD Pambalah Batung terhadap karyawan outsourcing. Analisis akan difokuskan pada proses implementasi, kendala-kendala yang dihadapi oleh RSUD Pambalah Batung dan perusahaan penyedia jasa outsourcing, serta dampak dari implementasi tersebut

terhadap hak- hak karyawan outsourcing. Studi kasus ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas kebijakan tersebut dalam praktik di lingkungan rumah sakit daerah, serta mengidentifikasi implikasi dari teori keadilan distributif dan hak karyawan dalam konteks implementasi regulasi ini

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung, yang berlokasi di Jl. Brigjen. H. Hasan Basri Desa Muara Tapus No.127, RT.03, Kandang Halang, Kec. Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan 71419 Pemilihan RSUD Pambalah Batung didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis, termasuk statusnya sebagai institusi publik yang rentan terhadap dinamika ketenagakerjaan terkait PKWT dan outsourcing, serta keberadaannya yang memungkinkan akses bagi peneliti untuk melakukan pengumpulan data secara langsung dan mendalam. RSUD Pambalah Batung merupakan salah satu rumah sakit pemerintah daerah yang telah lama beroperasi dan mempekerjakan sejumlah besar tenaga kerja, termasuk yang berstatus PKWT dan melalui perusahaan alih daya, sehingga menjadi subjek yang representatif untuk mengkaji implementasi Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokusnya adalah untuk memahami fenomena secara mendalam dari perspektif partisipan penelitian, menggali makna, dan menjelaskan proses implementasi regulasi yang kompleks, bukan untuk menguji hipotesis atau mencari hubungan sebab-akibat yang bersifat kuantitatif Hamzah et al. (2025).

C. Tipe Penelitian

Penelitian deskriptif, dalam konteks ini, bertujuan untuk²² memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai implementasi Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 di RSUD Pambalah Batung, termasuk bagaimana peraturan tersebut diterapkan dalam praktik sehari-hari, tantangan yang dihadapi, serta dampak yang dirasakan oleh karyawan outsourcing. Deskripsi yang dihasilkan diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai realitas penerapan kebijakan. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin mengeksplorasi bagaimana kebijakan yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja PKWT ini diwujudkan dalam lingkungan kerja spesifik S et al. (2021). Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, peneliti berupaya untuk menyajikan gambaran yang kaya dan mendalam mengenai bagaimana Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 di implementasikan, termasuk berbagai aspek yang mungkin tidak terduga sebelumnya. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai persepsi dari berbagai pihak yang terlibat, seperti manajemen rumah sakit, staf HRD, dan bahkan perwakilan karyawan, untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh dan seimbang mengenai implementasi tersebut. Lebih lanjut, sifat deskriptif dari penelitian kualitatif ini akan membantu mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan, seperti kejelasan instruksi, ketersediaan sumber daya, dan budaya organisasi. Peneliti akan berfokus pada penggambaran situasi sebagaimana adanya tanpa manipulasi variabel, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi riil di lapangan.

D. Data Dan Sumber Data

1. Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber pertamanya di lapangan melalui kegiatan wawancara dan observasi. Data primer ini mencakup informasi mengenai proses implementasi pemberian kompensasi PKWT bagi karyawan outsourcing di RSUD Pambalah Batung. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci, di antaranya pihak manajemen RSUD Pambalah Batung, staf bagian kepegawaian (SDM), serta karyawan outsourcing yang bersangkutan guna mendapatkan gambaran nyata mengenai pelaksanaan Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 di instansi tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung untuk memperkuat hasil penelitian, biasanya berupa dokumen-dokumen yang sudah tersedia. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup dokumen resmi seperti salinan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, Standar Operasional Prosedur (SOP) internal rumah sakit terkait ketenagakerjaan, dokumen perjanjian kerja (kontrak PKWT), daftar hadir atau rekapitulasi data karyawan outsourcing, serta catatan-catatan administrasi lainnya yang berkaitan dengan pembayaran uang kompensasi di RSUD Pambalah Batung.

c. Informan

Informan penelitian dalam penelitian ini adalah subjek atau individu yang memiliki informasi, pengetahuan, atau pengalaman mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti. Secara umum, informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan penelitian dan bersedia memberikan data yang diperlukan kepada peneliti.

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Direktur RSUD Pambalah Batung	1
2	Kepala Dinas Ketenagakerjaan	1
3	Perusahaan Outsourcing	1
4	Karyawan Tenaga Kebersihan	3
5	Karyawan Tenaga Keamanan	3
6	Karyawan Non Medis	3

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif ini akan meliputi tiga jenis utama: informan, peristiwa, dan dokumen. Informan kunci dipilih berdasarkan peran dan pengetahuannya mengenai implementasi Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 di RSUD Pambalah Batung. Informan tersebut meliputi pihak manajemen rumah sakit yang bertanggung jawab atas kebijakan ketenagakerjaan, perwakilan²⁴ dari departemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat langsung dalam pengelolaan kontrak kerja dan pembayaran kompensasi, serta perwakilan karyawan outsourcing yang berstatus PKWT dan secara langsung merasakan dampak dari kebijakan ini. Pemilihan informan dilakukan secara purposif, yaitu

berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian, untuk memastikan kedalaman dan relevansi data yang diperoleh Toha et al. (2023). Selain itu, peneliti juga akan melakukan observasi terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan implementasi peraturan, seperti proses rekrutmen, penandatanganan kontrak, dan pencairan kompensasi, untuk mendapatkan gambaran yang lebih kontekstual. Data sekunder akan diperoleh dari dokumen-dokumen relevan yang tersedia di RSUD Pambalah Batung, seperti peraturan internal perusahaan terkait ketenagakerjaan, salinan kontrak kerja PKWT, bukti pembayaran kompensasi, surat keputusan, dan dokumen lain yang dianggap berkaitan dengan topik penelitian Lestari (2022). Penggunaan triangulasi sumber data ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian, dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan terverifikasi. Analisis dokumen akan difokuskan pada identifikasi klausul-klausul yang relevan dengan Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 dan bagaimana penerapannya dalam praktis.

E. Desain Operasional Penelitian

Tabel : Desain Operasional Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Teori Implementasi Kebijakan Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024)	Ukuran dan Tujuan Penelitian	a. Pemahaman pihak RSUD terhadap kewajiban pemberian kompensasi PKWT sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 b. Kesesuaian tujuan kebijakan dengan pelaksanaan di lapangan c. Tingkat kesadaran bahwa kompensasi merupakan hak karyawan
	Sumber Daya	a. Ketersediaan anggaran untuk kompensasi PKWT b. Kemampuan SDM (HRD) dalam mengelola dan menghitung kompensasi c. Ketersediaan data kontrak karyawan outsourcing
	Karakteristik Agen Pelaksana	a. Kejelasan pembagian tanggung jawab antara RSUD dan perusahaan outsourcing b. Adanya SOP terkait pemberian kompensasi PKWT c. Kepatuhan pelaksana terhadap aturan
	Komunikasi Antar	a. Sosialisasi kepada karyawan

	Organisasi	terkait hak kompensasi PKWT b. Koordinasi antara RSUD dan pihak outsourcing c. Kejelasan informasi yang diterima karyawan
	Disposisi Pelaksana	a. Komitmen pihak manajemen dalam menjalankan aturan b. Sikap pelaksana terhadap kewajiban pemberian kompensasi c. Respons terhadap keluhan karyawan
	Lingkungan Ekonomi , Sosial & Politik	a. Kondisi keuangan rumah sakit dalam mendukung kebijakan b. Pengawasan dari pemerintah/dinas tenaga kerja c. Kesadaran karyawan dalam menuntut hak

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam akan menjadi instrumen utama untuk menggali informasi kualitatif dari para informan kunci. Peneliti akan menyusun panduan wawancara semiterstruktur yang mencakup pertanyaan-pertanyaan pokok mengenai pemahaman informan terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 15, mekanisme pemberian kompensasi, kendala yang dihadapi dalam implementasi, serta dampak kebijakan terhadap karyawan outsourcing Hamzah et al. (2025).

Wawancara akan dilakukan secara langsung dengan informan di lokasi yang telah disepakati, dengan memperhatikan etika penelitian dan kerahasiaan data. Observer akan berusaha menciptakan suasana yang nyaman agar informan merasa leluasa untuk menyampaikan pandangannya. Selain itu, peneliti juga akan melakukan observasi partisipatif, di mana peneliti akan ikut serta dalam kegiatan sehari-hari di RSUD Pambalah Batung yang relevan dengan topik penelitian, namun tetap menjaga posisi sebagai pengamat. Observasi ini bertujuan untuk mengamati secara langsung bagaimana proses implementasi berjalan, interaksi antar pihak, serta lingkungan kerja yang dapat memengaruhi penerapan peraturan Wongkaren et al. (2022). Catatan lapangan akan dibuat secara rinci untuk mendokumentasikan setiap pengamatan yang dilakukan. Teknik ketiga yang akan digunakan adalah studi dokumentasi, yang meliputi pengumpulan dan analisis dokumen-dokumen tertulis yang relevan dengan penelitian, seperti peraturan internal, kontrak kerja, berita acara, dan laporan lainnya yang berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan outsourcing. Dokumen-dokumen ini akan dianalisis isinya untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Penggunaan kombinasi teknik pengumpulan data ini diharapkan dapat menghasilkan data yang kaya, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sehingga mampu menjawab rumusan masalah penelitian secara komprehensif.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini akan mengikuti tahapantahapan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Tahap pertama adalah reduksi data, di mana peneliti akan secara selektif memfokuskan perhatian pada penyederhanaan, pengkodean, dan pemilahan data yang relevan dengan rumusan masalah penelitian Hakim and Haryanto (2023). Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi akan ditranskrip, diklasifikasikan, dan dikelompokkan berdasarkan tema atau kategori yang muncul. Proses ini penting untuk membuang data yang kurang relevan dan menyoroti data yang krusial. Tahap kedua adalah penyajian data, di mana data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk yang terorganisir dan sistematis, seperti narasi deskriptif, matriks, atau bagan. Penyajian data ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami pola, tren, dan hubungan antar variabel yang ada dalam data [suryanihamzah2022]. Peneliti akan menyajikan data dalam bentuk narasi yang mendalam, menggambarkan temuan kunci secara rinci. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pada tahap ini, peneliti akan terus-menerus mencari makna dari data yang telah disajikan, mengidentifikasi pola, dan merumuskan kesimpulan berdasarkan bukti-bukti yang kuat Wongkaren et al. (2022). Kesimpulan yang ditarik bersifat sementara dan akan terus diverifikasi sepanjang proses penelitian berlangsung, baik melalui pengumpulan data lebih lanjut maupun melalui diskusi dengan rekan sejawat atau pembimbing. Validitas dan reliabilitas temuan akan diupayakan melalui triangulasi data, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber

(informan, observasi, dokumen) dan menggunakan metode yang berbeda untuk menguji kebenaran temuan . Analisis akan bersifat iteratif, artinya peneliti akan terus kembali ke data mentah, melakukan kodifikasi ulang, dan merevisi kesimpulan seiring dengan perkembangan pemahaman terhadap fenomena yang diteliti.

H. Uji Kredibilitas Data

Untuk menjamin keabsahan data yang diperoleh, penelitian ini akan menerapkan beberapa teknik uji keabsahan data yang sesuai dengan standar penelitian kualitatif. Teknik utama yang akan digunakan adalah triangulasi. Terdapat beberapa jenis triangulasi yang akan diterapkan, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi peneliti. Triangulasi sumber akan dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari informan yang berbeda, seperti pihak manajemen, staf HRD, dan perwakilan karyawan outsourcing, untuk melihat apakah terdapat kesamaan pandangan atau perbedaan persepsi mengenai implementasi Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 Hakim and Haryanto (2023). Triangulasi metode akan dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang berbeda, misalnya membandingkan informasi yang didapat dari wawancara dengan data yang diperoleh dari observasi lapangan dan analisis dokumen Hamzah et al. (2025). Jika temuan dari berbagai sumber dan metode tersebut konsisten, maka hal tersebut akan memperkuat validitas data. Triangulasi peneliti dapat dilakukan dengan melibatkan beberapa peneliti dalam proses analisis data, namun dalam konteks skripsi, ini dapat diartikan sebagai proses diskusi intensif dengan pembimbing skripsi untuk mendapatkan perspektif

eksternal terhadap interpretasi data . Selain triangulasi, teknik perpanjangan keikutsertaan juga akan diterapkan. Peneliti akan berupaya untuk membangun hubungan yang baik dan kepercayaan dengan para informan selama periode waktu yang cukup lama, sehingga informan merasa nyaman untuk memberikan informasi yang jujur dan mendalam. Diskusi mendalam dan berulang dengan informan juga akan dilakukan untuk mengklarifikasi temuan dan memastikan pemahaman peneliti terhadap konteks lokal. Teknik terakhir yang akan digunakan adalah pemeriksaan sejawat (peer debriefing), di mana peneliti akan mendiskusikan proses penelitian dan temuan awal dengan rekan-rekan mahasiswa atau dosen yang memiliki pemahaman tentang penelitian kualitatif. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan masukan konstruktif dan perspektif yang berbeda yang dapat membantu mengidentifikasi bias atau kelemahan dalam analisis .

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., and Leeavi, T. (2023). Kepastian hukum tentang kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif undang-undang cipta kerja. *National Multidisciplinary Sciences*.
- Destiana, S. Z., Suhartini, E., Sihotang, S., and Erbiana, N. M. G. B. (2024). Analisis hukum atas sistem pembayaran uang kompensasi bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) kasus tenaga security. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*.
- Hakim, S. and Haryanto, I. (2023). Implementasi pengawasan dan pemberian sanksi terhadap perusahaan atas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. *JURNAL USM LAW REVIEW*.
- Hamzah, A. S., Husni, L., and Cahyowati, R. (2025). Analisis kebijakan pembayaran uang kompensasi bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt). *JATISWARA*.
- Hutabarat, I. M., Anggusti, M., and Tobing, C. N. (2021). Tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap pekerja outsourcing yang terkena pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi covid-19 (studi dokumen perjanjian penyedia jasa di pt ntu). *NOMMENSEN JOURNAL OF LEGAL OPINION*.
- Iriawan, H. (2024). Teori kebijakan publik. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Lestari, D. P. (2022). Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) berdasarkan undang-undang cipta kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*.
- Maryono, M. and Markoni, M. (2023). Analisis yuridis pemberian uang kompensasi kerja waktu tertentu perusahaan alih daya berdasarkan uud cipta kerja. *Jurnal Hukum Indonesia*.
- Novianto, R. D. and Simangunsong, F. (2023). Pengubahan jangka waktu pkwt dalam perspektif hak tenaga kerja untuk mendapat jaminan pekerjaan tetap. *JHP17*.
- S, L. A., Marten, D., and Chandra, M. (2021). Kebijakan uang kompensasi pada pekerja dengan hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt). *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*.
- Toha, I. S., Rahmatiar, Y., Abas, M., and Amaliya, L. (2023). Analisis yuridis kompensasi pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya (outsourcing), waktu/jam kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. *Wajah Hukum*.
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., and Muhyiddin, M. (2022). Analisa implementasi uu cipta kerja kluster perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dan alih daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*.