

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 ketidaksesuaian 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 ketidakjelasan 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, tenaga keamanan, supir, 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. Belum terlaksananya pemberian uang kompensasi bagi karyawan kontrak (PKWT) di RSUD Pambalah Batung yang tidak sesuai dengan kewajiban pengusaha untuk memberikan hak uang kompensasi kepada pekerja sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. (Hasil Observasi Awal)
2. Tidak adanya komunikasi, sosialisasi, maupun kejelasan petunjuk pelaksanaan dari pihak manajemen perusahaan kepada pekerja operasional terkait kepastian pencairan dana kompensasi PKWT. (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 faktor pendukung dan faktor penghambat pemberian kompensasi PKWT terhadap 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 faktor pendukung dalam pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT terhadap karyawan *outsourcing* di RSUD Pambalah Batung berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021.
- c. Untuk mengidentifikasi faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT terhadap karyawan *outsourcing* di RSUD Pambalah Batung berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021.

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.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

