

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan kajian-kajian ilmiah komprehensif yang telah dilaksanakan dan dipublikasikan oleh para peneliti sebelumnya, di mana studi tersebut memiliki keterkaitan erat serta relevansi yang signifikan dengan variabel-variabel penelitian atau topik spesifik yang sedang dianalisis saat ini.

1. **Hamzah et al. (2025)** Dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kebijakan Pembayaran Uang Kompensasi Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas dan kepastian hukum ketentuan uang kompensasi bagi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menilai sejauh mana pengaturan kompensasi tersebut memenuhi prinsip perlindungan tenaga kerja dan apakah implementasinya di tingkat perusahaan mampu menjamin hak pekerja secara konsisten. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun regulasi menetapkan kewajiban pemberi kerja untuk membayarkan kompensasi berdasarkan masa kerja, masih terdapat ketidakjelasan mengenai sumber pendanaan dan mekanisme pelaksanaannya. Ketidakpastian tersebut berpotensi menimbulkan perlakuan berbeda antar pekerja PKWT serta membuka ruang penafsiran yang tidak seragam. Dalam perspektif hak asasi manusia, kondisi ini

belum sepenuhnya sejalan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (2) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menegaskan prinsip non-diskriminasi dan jaminan kesejahteraan. Temuan empiris juga memperlihatkan bahwa perusahaan menerapkan standar perhitungan kompensasi secara bervariasi, terutama terkait komponen upah sebagai dasar perhitungan. Hal ini menunjukkan perlunya penyempurnaan norma dan pedoman implementasi agar pemberian kompensasi PKWT dapat berlangsung lebih seragam, transparan, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

2. **Toha et al (2023)** Dalam penelitian berjudul, “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”. Motivasi penyusunan ini adalah untuk merinci pelaksanaan Pasal 64 Undang-Undang (PP) No. 35 Tahun 2021 Tentang Pengaturan Waktu Kerja Yang Jelas, Penilaian Kembali, Waktu/Jam Kerja dan Istirahat, Dan Akhir Usaha, serta metodologi pelaksanaan berdasarkan Undang-undang Unggulan 35 Tahun 2021 tentang Pengaturan Waktu. Pengadaan kembali secara tegas, waktu/jam kerja dan waktu istirahat, serta akhir usaha yang berkaitan dengan Undang-Undang Tidak Resmi Pengganti Peraturan (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penciptaan Jabatan. Dalam ulasan ini, pencipta menggunakan metodologi yuridis standarisasi sebagai teknik pendekatan. Ujung-ujungnya adalah Pedoman Tata Kerja (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengaturan Waktu Kerja Terang, Pembagian Kembali,

Jam Kerja dan Istirahat, dan Akhir Usaha, yang mengoreksi Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuat peraturan bagi buruh. Hasil yang sah adalah pedoman sementara tidak terarah, yang membuat pengelola secara acak memanfaatkan buruh berstatus PKWT di atas 5 tahun tanpa hasil yuridis.

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian

Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
Hamzah et al. (2025) Analisis kebijakan pembayaran uang kompensasi bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt).	Persamaan: 1. Sama-sama mengkaji Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 tentang kompensasi PKWT. 2. Subjek penelitian Tenaga kerja outsourcing atau PKWT. Perbedaan: 1. Metode Penelitian terdahulu menggunakan metode yuridis normatif, sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif dengan teori Van Meter & Van Horn. 2. Lokasi Penelitian ini difokuskan pada studi kasus spesifik di RSUD Pambalah Batung.	Penelitian Hamzah et al. (2025) menunjukkan bahwa implementasi uang kompensasi PKWT terhambat oleh ketidakjelasan mekanisme pendanaan. Kekosongan norma dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 mengenai tanggung jawab dalam hubungan kerja tripartit memicu penolakan pembayaran antara pengguna jasa dan perusahaan alih daya. Regulasi yang tidak jelas ini mengakibatkan berbagai penyimpangan yang merugikan pekerja, seperti ketiadaan klausul kompensasi, variasi perhitungan, hingga pelepasan hak. Masalah ini

		diperburuk oleh lemahnya pengawasan dan sanksi administratif yang tidak efektif. Akibatnya, hak kompensasi PKWT hanya menjadi norma deklaratif yang diskriminatif, sehingga diperlukan perbaikan regulasi yang tegas demi perlindungan pekerja.
Toha et al. (2023) Analisis yuridis kompensasi pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya (<i>outsourcing</i>), waktu/jam kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja	Persamaan: Sama-sama meneliti kebijakan pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT dan alih daya (<i>outsourcing</i>) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Perbedaan: 1. Metode Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan yuridis normatif (studi pustaka), sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif (studi	Penelitian Toha et al. (2023) menganalisis secara yuridis kompensasi pekerja berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai turunan UU Cipta Kerja. Kajian ini secara spesifik meninjau pelaksanaan aturan mengenai PKWT, <i>outsourcing</i>, waktu kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya ambiguitas hukum dalam PP tersebut. Ketidaktegasan norma peralihan memungkinkan pengusaha mempekerjakan buruh PKWT lebih dari lima tahun tanpa sanksi yuridis. Penelitian ini menekankan pentingnya implementasi optimal Pasal 64 untuk

	kasus lapangan). 2. Fokus Kajian Penelitian terdahulu berfokus pada analisis hukum dan kekosongan aturan peralihan, sedangkan penelitian ini fokus pada evaluasi implementasi di lapangan menggunakan teori Van Meter & Van Horn.	menjamin hak pekerja. Toha menyimpulkan bahwa substansi ketentuan kompensasi harus diperjelas agar perusahaan melaksanakan kewajibannya sesuai regulasi demi mewujudkan keadilan bagi pekerja.
--	--	--

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 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 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). Konsep 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 dan 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* ini menjadi 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 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, 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 ketersediaan 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 mereka 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 melindungi 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

Penelitian ini didasarkan pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur hak karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya terkait pemberian kompensasi ketika masa kontrak kerja berakhir.

Regulasi tersebut menjadi dasar hukum dalam menilai apakah implementasi kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan *outsourcing* telah berjalan sesuai aturan. Untuk menganalisis pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan dari Van Meter dan Van Horn yang menekankan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi, karakteristik pelaksana, kondisi sosial ekonomi, serta disposisi pelaksana kebijakan. penelitian ini berfokus pada bagaimana kebijakan kompensasi PKWT diterapkan pada karyawan *outsourcing* di RSUD Pambalah Batung, sekaligus mengidentifikasi hambatan yang menyebabkan ketidaksesuaian antara aturan yang berlaku dan pelaksanaan di lapangan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

