

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Hulu Sungai Utara

Hulu Sungai Utara merupakan salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Kalimantan Selatan dengan ibu kota berada di Amuntai. Kabupaten ini dikenal sebagai daerah rawa dan perairan yang memiliki potensi besar di bidang pertanian, perikanan, serta perdagangan tradisional. Secara geografis, wilayah Hulu Sungai Utara didominasi dataran rendah dan rawa-rawa lebak yang dipengaruhi oleh aliran sungai-sungai besar.

Secara administratif, Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri atas beberapa kecamatan, desa, dan kelurahan yang tersebar di wilayah perkotaan maupun pedesaan. Pemerintahan daerah menjalankan berbagai program pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, infrastruktur, ekonomi, dan pelayanan publik guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Jumlah penduduk Kabupaten Hulu Sungai Utara terus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Penduduk tersebar di berbagai kecamatan dengan mata pencaharian utama di sektor pertanian, perdagangan, peternakan, dan perikanan. Selain itu, sektor jasa dan usaha kecil menengah juga berkembang cukup pesat di wilayah ini.

Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki fasilitas pendidikan mulai dari tingkat taman kanak-kanak hingga sekolah menengah atas serta madrasah. Sarana kesehatan seperti rumah sakit, puskesmas, dan klinik

kesehatan juga tersedia untuk menunjang pelayanan kesehatan masyarakat. Salah satu rumah sakit utama di daerah ini adalah RSUD Amuntai.

Perekonomian Kabupaten Hulu Sungai Utara didukung oleh sektor pertanian tanaman pangan, hortikultura, peternakan, dan perikanan. Produksi padi menjadi salah satu komoditas utama masyarakat. Selain itu, sektor perdagangan, transportasi, dan pariwisata juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah.

Kabupaten ini memiliki berbagai objek wisata alam dan budaya yang menjadi daya tarik, seperti wisata rawa, wisata religi, dan budaya khas Banjar. Kehidupan masyarakatnya masih sangat kental dengan budaya lokal serta nilai-nilai religius yang menjadi ciri khas masyarakat setempat.

Kabupaten Hulu Sungai Utara terletak di bagian utara Provinsi Kalimantan Selatan dengan batas-batas wilayah administratif sebagai berikut:

Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kabupaten Tabalong
Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kabupaten Hulu Sungai Selatan
Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kabupaten Balangan
Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kabupaten Barito Kuala dan
Provinsi Kalimantan Tengah

Tabel 4.1 Luas Wilayah Per Kecamatan

No	Kecamatan	luas wilayah (km ²)
1	Danau Panggang	261,00
2	Paminggir	154,00
3	Babirik	166,70
4	Sungai Pandan	123,40
5	Sungai Tabukan	43,50
6	Amuntai Selatan	183,00
7	Amuntai Tengah	28,55
8	Banjang	167,40
9	Amuntai Utara	115,20
10	Haur Gakding	107,60
TOTAL		1.350,35.

Sumber Data: *Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara (2024), Kabupaten Hulu Sungai Utara Dalam Angka 2024.*

2. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Pambalah Batung



Gambar 4.1 Rumah Sakit Umum Daerah Pambalah Batung

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung merupakan institusi pelayanan kesehatan sekunder milik Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara (HSU) berstatus tipe C. Rumah sakit ini memiliki latar sejarah yang sangat panjang, melintasi beberapa masa pemerintahan di Indonesia sebagai berikut:

a. Masa Kolonial Belanda dan Pendudukan Jepang (1853–1945)

Cikal bakal rumah sakit ini berdiri jauh sebelum masa kemerdekaan, tepatnya pada tahun 1853 di masa pemerintahan Kolonial Belanda dengan nama Hopital Borneo. Kemudian pada tahun 1918, namanya diubah menjadi RS Oemoem Amoentai. Memasuki masa pendudukan Jepang di tahun 1942, pengelolaan rumah sakit diambil alih oleh militer Jepang hingga tahun 1945 saat tentara NICA sempat menguasainya kembali pasca-kekalahan Jepang.

b. Masa Setelah Kemerdekaan (1950–1983)

Pada bulan Januari 1950, kepemilikan dan pengelolaan rumah sakit secara resmi diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS). Dalam perjalanannya, pada tahun 1964 instansi kesehatan ini berganti nama menjadi Rumah Sakit Melati.

c. Perubahan Nama Menjadi RSUD Pambalah Batung (10 November 1983)

Tepat pada momen Hari Pahlawan tanggal 10 November 1983, rumah sakit ini resmi berganti nama menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung. Nama “Pambalah Batung” diambil dari nama salah satu tokoh dari empat patih Kerajaan Negara Dipa yang dikenal memiliki kesaktian dan kemahiran luar biasa dalam hal pengobatan, sekaligus merepresentasikan gelar dari tokoh pejuang asal Kalimantan Selatan bernama Suriani. Penggunaan nama ini merefleksikan semangat lokal dan komitmen menyembuhkan masyarakat.

d. Era *Modernization* dan Relokasi Gedung Baru (2021–Sekarang)

Guna meningkatkan mutu pelayanan, kapasitas, dan fasilitas kesehatan bagi masyarakat Hulu Sungai Utara dan sekitarnya, pemerintah daerah melakukan proyek besar relokasi total. Pembangunan gedung baru yang representatif dimulai dengan peletakan batu pertama pada 30 November 2021 di Desa Muara Tapus, Kecamatan Amuntai Tengah. Terhitung mulai tanggal 1 Januari 2025, seluruh aktivitas operasional dan pelayanan kesehatan RSUD Pambalah Batung resmi dipindahkan secara total dari gedung lama (di Kelurahan Murung Sari) ke fasilitas gedung baru di Desa Muara Tapus.

3. Makna Logo RSUD Pambalah Batung



Gambar 4.2 Logo RSUD Pambalah Batung

- a. Lingkaran melengkung melambangkan jangkauan pelayanan Rumah Sakit yang luas dan terpadu dalam menghadapi tantangan pelayanan kesehatan.
- b. Warna biru di lingkaran melengkung melambangkan kepercayaan, keamanan yang diberikan Rumah Sakit kepada pasien dan rasa tanggung jawab dan loyalitas petugas kesehatan pada Rumah Sakit.

- c. Singkatan PB berdiri tegak melambangkan Rumah Sakit terus maju mandiri dalam mencapai Visi dan Misi Rumah Sakit.
 - d. Bunga teratai warna hijau dengan daun warna biru melambangkan Motivasi kerja, Keindahan, Ketenangan, dan Kedamaian lingkungan Rumah Sakit yang asri dan sejuk untuk kesembuhan pasien serta identitas Kabupaten Hulu Sungai Utara yang merupakan daerah rawa yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat.
 - e. Palang warna hijau melambangkan Rumah Sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menginginkan kesembuhan semua pasiennya.
4. Visi, Misi, Falsafah, Motto, dan Nilai Organisasi

Sebagai institusi pelayanan publik di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, RSUD Pambalah Batung Amuntai memiliki komitmen dan arah pelayanan yang tertuang dalam aspek filosofis organisasi sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya Pelayanan Rumah Sakit yang Bermutu, Profesional, Unggul, dan Terpercaya

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu, profesional, dan mengutamakan keselamatan pasien.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- 3) Menyediakan sarana prasarana dan peralatan medis yang memadai sesuai kebutuhan pelayanan.
- 4) Mewujudkan tata kelola rumah sakit yang akuntabel, transparan, dan efisien.

c. Falsafah

Pelayanan yang diberikan berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, etika profesi, dan pengabdian yang tulus.

d. Motto:

“S E M B U H”

(Santun, Empati, Mutu, Bersih, Unggul, Humas)

Nilai-Nilai Organisasi (Budaya Kerja “BAGS”):

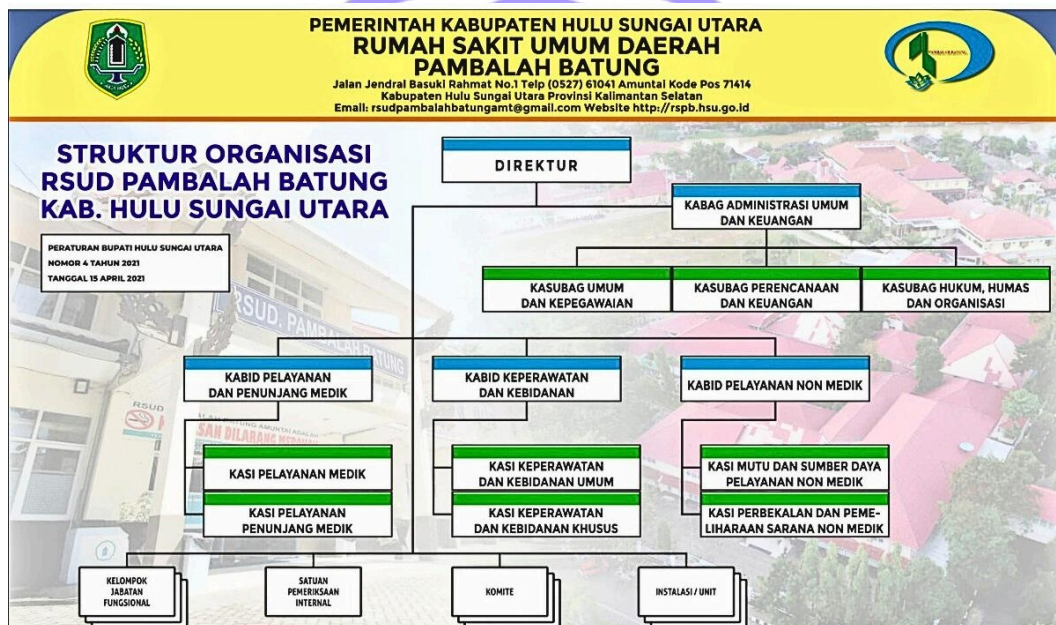
Dalam menjalankan tugas dan fungsi operasional sehari-hari, seluruh aparatur dan tenaga kerja di RSUD Pambalah Batung Amuntai berpedoman pada budaya kerja BAGS, yaitu:

- 1) B (Bersih): Menjaga kebersihan diri, lingkungan kerja, serta transparansi dalam pengelolaan administrasi.
- 2) A (Akuntabel): Setiap tindakan pelayanan dan kebijakan tata kelola dapat dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
- 3) G (Gigih): Memiliki semangat kerja yang tinggi, pantang menyerah, dan terus berinovasi demi kemajuan rumah sakit.
- 4) S (Santun): Mengutamakan keramahan, keluhuran budi pekerti, dan sikap saling menghormati kepada pasien maupun antara rekan kerja.

5. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah susunan, tingkatan, atau garis hierarki yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun suatu organisasi atau perusahaan. Struktur ini dengan jelas menggambarkan bagaimana pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta alur hubungan kerja dan komunikasi antarunit atau jabatan di dalam organisasi tersebut.



Gambar 4.3 Struktur Organisasi RSUD Pambalah Batung

b. Uraian Tugas

1) Direktur

- a) Memimpin dan mengoordinasikan seluruh kegiatan pelayanan rumah sakit agar berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- b) Menyusun serta menetapkan kebijakan operasional rumah sakit dalam bidang pelayanan medis, keperawatan, administrasi, dan penunjang lainnya.
 - c) Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat agar mutu pelayanan tetap terjaga.
 - d) Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai serta seluruh unit kerja di lingkungan rumah sakit.
 - e) Mengelola perencanaan program, keuangan, sarana prasarana, dan sumber daya manusia rumah sakit.
 - f) Menjalin kerja sama dengan pemerintah daerah, instansi kesehatan, maupun pihak lain dalam rangka pengembangan pelayanan rumah sakit.
 - g) Mengambil keputusan strategis terkait peningkatan mutu pelayanan, keselamatan pasien, dan pengembangan rumah sakit.
 - h) Bertanggung jawab kepada Bupati melalui dinas terkait atas pelaksanaan tugas dan fungsi rumah sakit daerah.
- 2) Kabag Administrasi Umum dan Keuangan
- a) Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, dan pengelolaan keuangan rumah sakit.
 - b) Mengawasi penyusunan dan penggunaan anggaran rumah sakit agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - c) Mengendalikan pengelolaan surat-menyurat, arsip, perlengkapan, dan tata usaha rumah sakit.

- d) Melaksanakan perencanaan program serta evaluasi kegiatan administrasi dan keuangan rumah sakit.
- e) Membantu direktur dalam pelaksanaan kebijakan administrasi umum dan pengelolaan keuangan rumah sakit.

(1) Kasubag Umum dan Kepegawaian

- (a) Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian di lingkungan rumah sakit
- (b) Mengelola surat-menyurat, arsip, dokumentasi, dan tata usaha rumah sakit
- (c) Mengurus administrasi kepegawaian seperti data pegawai, absensi, cuti, dan kenaikan pangkat
- (d) Menyiapkan kebutuhan perlengkapan, sarana, dan fasilitas kerja untuk menunjang kegiatan rumah sakit
- (e) Membantu pelaksanaan pembinaan disiplin serta pengelolaan tenaga kerja di lingkungan rumah sakit

(2) Kasubag Perencanaan dan Keuangan

- (a) Melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan rumah sakit
- (b) Mengelola administrasi dan pelaporan keuangan rumah sakit
- (c) Menyusun anggaran serta melakukan monitoring penggunaan keuangan sesuai ketentuan
- (d) Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data untuk kebutuhan perencanaan dan evaluasi

- (e) Membantu penyusunan laporan pertanggungjawaban kegiatan dan keuangan rumah sakit

(3) Kasubag Hukum, Humas, dan Organisasi

- (a) Melaksanakan pengelolaan administrasi hukum dan penyusunan dokumen peraturan rumah sakit
- (b) Melaksanakan kegiatan hubungan masyarakat serta penyampaian informasi kepada masyarakat
- (c) Mengelola kegiatan organisasi dan tata laksana di lingkungan rumah sakit
- (d) Membantu penyelesaian permasalahan hukum yang berkaitan dengan kegiatan rumah sakit
- (e) Melaksanakan koordinasi dan evaluasi terkait pelaksanaan tugas hukum, humas, dan organisasi di rumah sakit

3) Kabid Pelayanan dan Penunjang Medik

- a) Melaksanakan koordinasi pelayanan medis dan penunjang medis di lingkungan rumah sakit
- b) Mengawasi pelaksanaan mutu pelayanan kesehatan kepada pasien
- c) Mengkoordinasikan kegiatan instalasi pelayanan dan penunjang medis rumah sakit
- d) Melaksanakan evaluasi dan pengembangan pelayanan medis serta penunjang medis

- e) Membantu direktur dalam penyusunan kebijakan pelayanan dan penunjang medis rumah sakit

(1) Kasi Pelayanan Medik

- (a) Melaksanakan pelayanan medis kepada pasien sesuai standar pelayanan rumah sakit
- (b) Mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan pelayanan gawat darurat
- (c) Melakukan pengawasan terhadap mutu pelayanan medis di rumah sakit
- (d) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan pelayanan medis
- (e) Membantu Kabid Pelayanan dan Penunjang Medik dalam pengembangan pelayanan medis rumah sakit

(2) Kasi Pelayanan Penunjang Medik

- (a) Melaksanakan koordinasi pelayanan penunjang medis di lingkungan rumah sakit
- (b) Mengawasi pelaksanaan pelayanan laboratorium, radiologi, farmasi, dan penunjang medis lainnya
- (c) Melaksanakan evaluasi mutu pelayanan penunjang medis kepada pasien
- (d) Membantu penyediaan sarana dan kebutuhan pelayanan penunjang medis rumah sakit
- (e) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pelayanan penunjang medis di rumah sakit

4) Kabid Keperawatan dan Kebidanan

- a) Melaksanakan koordinasi pelayanan keperawatan dan kebidanan di lingkungan rumah sakit
- b) Mengawasi pelaksanaan pelayanan keperawatan dan kebidanan sesuai standar pelayanan rumah sakit
- c) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan tenaga perawat serta bidan
- d) Melakukan evaluasi mutu pelayanan keperawatan dan kebidanan kepada pasien
- e) Membantu direktur dalam penyusunan kebijakan pelayanan keperawatan dan kebidanan rumah sakit

(1) Kasi Keperawatan dan Kebidanan Umum

- (a) Melaksanakan pelayanan keperawatan dan kebidanan umum kepada pasien sesuai standar pelayanan rumah sakit
- (b) Mengkoordinasikan pelaksanaan asuhan keperawatan dan kebidanan di ruang pelayanan rumah sakit
- (c) Melakukan pengawasan terhadap mutu pelayanan keperawatan dan kebidanan umum
- (d) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan pelayanan keperawatan dan kebidanan
- (e) Membantu Kabid Keperawatan dan Kebidanan dalam pembinaan tenaga perawat dan bidan di rumah sakit

(2) Kasi Keperawatan dan Kebidanan Khusus

- (a) Melaksanakan pelayanan keperawatan dan kebidanan khusus sesuai kebutuhan dan kondisi pasien
- (b) Mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan pada unit pelayanan khusus di rumah sakit
- (c) Melakukan pengawasan terhadap mutu pelayanan keperawatan dan kebidanan khusus
- (d) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan pelayanan keperawatan dan kebidanan khusus
- (e) Membantu Kabid Keperawatan dan Kebidanan dalam pengembangan pelayanan keperawatan dan kebidanan khusus di rumah sakit

5) Kabid Pelayanan Non Medik

- a) Melaksanakan pengelolaan pelayanan non medis di lingkungan rumah sakit
- b) Mengkoordinasikan kegiatan kebersihan, keamanan, laundry, gizi, dan sarana penunjang non medis lainnya
- c) Mengawasi pelaksanaan pelayanan non medis agar berjalan efektif dan sesuai standar
- d) Melaksanakan evaluasi serta pelaporan kegiatan pelayanan non medis rumah sakit
- e) Membantu pengelolaan sarana dan fasilitas untuk menunjang pelayanan rumah sakit

(1) Pengelolaan mutu pelayanan non medis di Kasi Mutu dan Sumber Daya Pelayanan Non Medik

- (a) Melaksanakan lingkungan rumah sakit
- (b) Mengkoordinasikan pengembangan sumber daya pelayanan non medis rumah sakit
- (c) Melakukan pengawasan terhadap standar mutu pelayanan non medis
- (d) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan mutu serta sumber daya pelayanan non medis

(2) Kasi Perbekalan dan Pemeliharaan Sarana Non Medik

- (a) Melaksanakan pengelolaan perbekalan dan kebutuhan sarana non medis rumah sakit
- (b) Mengkoordinasikan pemeliharaan sarana dan fasilitas non medis agar tetap berfungsi dengan baik
- (c) Melakukan pengawasan terhadap penggunaan dan penyimpanan perbekalan non medis
- (d) Melaksanakan evaluasi serta pelaporan kegiatan perbekalan dan pemeliharaan sarana non medis
- (e) Membantu penyediaan kebutuhan sarana penunjang untuk mendukung pelayanan rumah sakit.

6. Gambaran Umum Penyedia Layanan Outsourcing

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa perusahaan penyedia jasa alih daya (*outsourcing*) yang bermitra dengan instansi terkait. Adapun profil dari salah satu penyedia layanan yang menjadi fokus kajian saat ini diuraikan sebagai berikut:

a. PT. Global Solusi Service

PT Global Solusi Service, yang berdomisili di Balikpapan, merupakan entitas penyedia jasa tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dan layanan bisnis yang telah memiliki legalitas hukum secara resmi. Fokus operasional perusahaan di wilayah tersebut terkonsentrasi pada penyediaan sumber daya manusia guna mendukung pemeliharaan fasilitas umum serta operasional logistik. Secara administratif, kantor pusat perusahaan berlokasi di Ruko Palladium, Jalan Grand City Balikpapan Blok I Nomor 8, Kelurahan Batu Ampar, Kecamatan Balikpapan Utara, Kota Balikpapan, dengan kode pos 76125. Fokus Layanan dan Bidang Operasional Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, PT Global Solusi Service menitikberatkan operasionalnya pada dua sektor layanan utama, yaitu:

Layanan Kebersihan Entitas ini bertindak sebagai penyedia jasa tenaga kebersihan yang terdaftar dan berpartisipasi aktif dalam sistem pengadaan melalui katalog elektronik pemerintah atau Portal Pengadaan Nasional. Perusahaan mengelola serta mendistribusikan tenaga kerja kebersihan secara terstruktur, mencakup level pelaksana hingga koordinator pengawas, guna memenuhi kebutuhan di wilayah Kota Balikpapan dan sekitarnya.

Penyediaan Tenaga Logistik dan Distribusi Selain manajemen fasilitas, perusahaan juga beroperasi dalam bidang manajemen logistik dan distribusi barang. Berdasarkan data rekrutmen sumber daya manusia, perusahaan secara periodik memfasilitasi pengadaan tenaga kerja untuk posisi pengemudi kendaraan angkutan barang, meliputi armada truk maupun kendaraan niaga ringan, guna mendukung kelancaran operasional industri di Provinsi Kalimantan Timur. Struktur Manajemen dan Kemitraan Institusional Ditinjau dari aspek tata kelola dan kepemimpinan, merujuk pada catatan keanggotaan institusi bisnis yang sah, jabatan Direktur sekaligus penanggung jawab operasional entitas ini dipegang oleh Nino Hidayat.

Sebagai bentuk perluasan jangkauan kerja sama institusional, PT Global Solusi Service telah menjalin kesepakatan kontrak dengan Rumah Sakit Umum Daerah Pambalah Batung. Dalam kemitraan tersebut, perusahaan ditunjuk sebagai penyedia jasa layanan kebersihan di lingkungan rumah sakit, dengan pelaksanaan tugas operasional dan manajemen tenaga kerja yang secara resmi mulai diimplementasikan terhitung sejak tanggal 1 Januari 2026. Berikut daftar karyawan outsourcing PT. Global Solusi Service

Tabel 4.2 Daftar Karyawan PT. Global Solusi Service

<i>Cleaning Service</i>	
Sri Linda Fitriani	Hamidan
Miliani	Muhammad Noor Rahim
Riska Amalia	Muhammad Riduan
Norhafizah	Muhammad Akbar

Madyanor	M. Deva Maulana
M. Ridha Kamil Yurdani	Jali Mukti
Ruminah	Istiqamah
Halidah	Linda
Raudatul Jannah	Ahmad Riyadi
Hairina	Syarifuddin
Emillisa	Astuti
Ryan Nor Khafizi	Mukti Ali
Suryani	Norhadi
Lailianor	Muhammad Andre
Muhammad Rafi'i	Hasbi Mubarak
Analia	Fathurraji
Mawaddah Warahmah	Muhammad Jayadi
Muhammad Yudi	Ahmad Muttakin
Jumiati	Raihanah
Ahmad Kusyairi	Muhammad Syarif
Muhammad Rifa'i	Muhammad Yamin
M. Hafiz Ansyari	Suriani

b. PT. Kanav Duta Semesta

PT. Kanav Duta Semesta yang berkedudukan strategis di Kota Banjarmasin merupakan entitas korporasi profesional yang bergerak sebagai penyedia jasa tenaga kerja alih daya (outsourcing) serta pengadaan barang dan jasa yang telah terdaftar secara legal dan resmi menurut hukum yang berlaku. Aktivitas operasional dan ekspansi bisnis perusahaan di wilayah tersebut berfokus secara substansial pada penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung pemeliharaan fasilitas umum secara berkelanjutan, instansi pemerintah, maupun berbagai sektor

pelayanan publik lainnya. Kantor pusat operasional perusahaan ini berlokasi di Jalan Sultan Adam Kompleks Taekwondo Jalur 12 Nomor 03, Kelurahan Surgi Mufti, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan.

Perusahaan ini secara konsisten bertindak sebagai vendor terpercaya dalam penyedia layanan tenaga kebersihan (cleaning service) bagi berbagai instansi pemerintah di tingkat daerah. Lingkup layanan yang ditawarkan mencakup penyaluran personel yang kompeten mulai dari tingkat pelaksana lapangan hingga pengawas kebersihan profesional, serta manajemen waktu kerja yang sistematis dan inventarisasi peralatan kebersihan secara komprehensif untuk menjamin standar higienitas. Selain spesialisasi pada layanan fasilitas, perusahaan ini juga bergerak aktif di bidang alih daya umum dan pengadaan tenaga kerja kontrak untuk berbagai posisi administratif maupun teknis.

Rekam jejak serta riwayat kolaborasinya membuktikan keberhasilan dalam mendistribusikan tenaga kerja yang telah disesuaikan dengan permintaan khusus dari lembaga pengguna di wilayah Pulau Kalimantan. Berdasarkan informasi administrasi kepesertaan badan usaha yang ada, posisi Direktur Utama atau penanggung jawab tertinggi dalam entitas ini saat ini dijabat oleh Nor Aisiah, S.E. Melalui jalinan kemitraan ini, perusahaan diberikan kepercayaan untuk menyediakan layanan jasa pengamanan serta pengemudi di area rumah sakit, yang mana pelaksanaan fungsi operasional dan pengelolaan sumber daya manusianya mulai

diterapkan secara resmi sejak tanggal 1 April 2026. Berikut daftar karyawan *Outsourcing* PT.Kanav Duta Semesta

Tabel 4.3 Daftar Karyawan PT. Kanav Duta Semesta

<i>Driver</i>	
Muhammad Ali Husein	Ahmad Maulidi
M. Sulaiman	Muhammad Yasir Lana
Muhammad Iqbal	Muhammad Iqbal Maulana Said
Muliansyah	
<i>Security</i>	
Aisyah Ratna Sari	Norhayati Sari
Marwani	Ahmad Ruyandi
Sigit Ananta	Rizali Rahman
Muhammad Ali	Radillah
Hafiz Roihan	Humaini
Ali Saputra	Ahmad Basuni
Ahmad Zaini	Ahmad Rosehan
Fuad Bawazier	Rifad Febri
Adam	Muhammd Azhar
Muhammad Aulia	Ahmad Maulidi
Ghani Saputra	Mursalin
Rujalianto	Muhammad Rendi
Muhammad Dandi	Nadi
Rahmadi	Muhammad Naufal
Muhammad Akmal	Muhammad Jajuli
Muhammad Rudi	

B. Implementasi Pasal 15 dalam PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Pemberian Kompensasi PKWT Terhadap Karyawan *Outsourcing* (Studi Kasus di RSUD Pambalah Batung)

Implementasi adalah proses pelaksanaan atau penerapan suatu rencana, kebijakan, program, aturan, atau keputusan agar dapat berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara sederhana, implementasi berarti tindakan nyata dari sebuah rencana. Jadi, sesuatu tidak hanya dibuat atau direncanakan saja, tetapi benar-benar diterapkan dalam praktik.

Berdasarkan teori yang relevan, implementasi Pasal 15 dalam PP No. 35 Tahun 2021 mengenai Pemberian Kompensasi PKWT bagi Karyawan *Outsourcing* (Studi Kasus di RSUD Pambalah Batung) dapat dianalisis. Teori Implementasi Kebijakan mengungkapkan bahwa penerapan aturan pelaksanaan program pemerintah terdiri dari 6 indikator, yaitu:

1. Ukuran dan tujuan Kebijakan
2. Sumber daya
3. Karakteristik agen pelaksana
4. Komunikasi antar organisasi
5. Disposisi
6. Lingkungan ekonomi, sosial & politik

Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Ukuran dan tujuan kebijakan merupakan kejelasan mengenai sasaran, standar, serta target yang ingin dicapai dalam suatu kebijakan. Kebijakan yang memiliki tujuan yang jelas akan memudahkan pelaksana dalam memahami arah pelaksanaan sehingga kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

a. Kejelasan tujuan kebijakan

Kejelasan tujuan kebijakan merupakan tingkat kejelasan, ketegasan, dan pemahaman yang seragam mengenai arah serta sasaran yang ingin dicapai oleh kebijakan yang diimplementasikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Dari sisi pengawas lapangan, kami memang belum menerima instruksi atau bahan sosialisasi formal dari manajemen pusat mengenai tujuan mendalam dari kebijakan kompensasi PKWT ini. Akibatnya, penyampaian atau edukasi mengenai tujuan aturan ini ke rekan-rekan kerja di bawah masih belum bisa kami lakukan secara maksimal.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Dari pihak manajemen perusahaan maupun rumah sakit belum pernah memberikan sosialisasi resmi kepada jajaran pengamanan mengenai maksud dan tujuan dari kebijakan kompensasi PKWT ini. Jadi, secara umum kami di lapangan belum memahami esensi dari aturan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Terkait apa sebenarnya maksud dan tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi PKWT ini, saya pribadi belum mendapatkan gambaran yang utuh karena minimnya sosialisasi, sehingga bisa dibilang saya kurang tahu soal hal tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Selama ini tidak pernah ada pemberitahuan atau sosialisasi dari pihak perusahaan mengenai apa sebenarnya tujuan dari pemberian kompensasi ini. Bahkan untuk penyerahan dokumen PKWT-nya sendiri, prosesnya cuma sekadar penyerahan saja. Kami langsung diminta untuk tanda tangan dengan anggapan bahwa kami sudah membaca dan menyetujui isinya.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Berdasarkan pengalaman saya di lapangan, baik dari pihak perusahaan outsourcing maupun pihak rumah sakit belum pernah memberikan sosialisasi ataupun penjelasan langsung mengenai apa sebenarnya tujuan dari pemberian uang kompensasi PKWT ini. Selama ini kami sama sekali tidak diberikan pemahaman ataupun edukasi mendalam, sehingga kami tidak tahu menahu mengenai kejelasan aturan tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Dari pihak perusahaan sebenarnya sudah pernah memberikan penjelasan mengenai aturan PKWT kepada kami. Namun, kalau untuk urusan uang kompensasi setelah kontrak berakhir, seingat saya tidak ada penjelasan sama sekali tentang hal itu.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Terkait dengan regulasi ini, baik dari pihak perusahaan outsourcing maupun pihak rumah sakit belum pernah memberikan penjelasan formal kepada kami mengenai maksud

dan tujuan dari pemberian uang kompensasi PKWT tersebut.”
(Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Selama masa kontrak kerja berjalan, kami sama sekali tidak pernah diberikan penjelasan atau sosialisasi dari pihak perusahaan ketenagakerjaan mengenai adanya hak kompensasi PKWT ini. Jadi, kami di sini tidak pernah tahu mengenai tujuan dari aturan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini, tidak ada penjelasan atau sosialisasi dari pihak perusahaan maupun rumah sakit mengenai apa tujuan dari pemberian uang kompensasi PKWT itu ke karyawan. Jadi, aturan tersebut tidak pernah dipaparkan ke kami.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengetahui apa tujuan utama dari diadakannya uang kompensasi PKWT ini, dari pihak manajemen sendiri belum pernah memberikan sosialisasi atau penyuluhan kepada kami. Dampaknya, kami di sini sama sekali tidak tahu arah atau maksud dari kebijakan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Selama saya bekerja di sini, belum pernah ada sosialisasi atau penjelasan khusus dari manajemen tentang apa tujuan sebenarnya dari uang kompensasi PKWT ini setelah kontrak selesai. Jadi, kami di tingkat pekerja kurang paham apa tujuan dari kebijakan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau dari posisi kami sebagai pekerja outsourcing di lapangan, pihak manajemen perusahaan atau rumah sakit belum pernah memberikan sosialisasi resmi soal apa tujuan dari uang kompensasi PKWT ini. Karena minim informasi, kami yang di bawah ini jadi benar-benar awam dan tidak paham bagaimana sebenarnya aturan main soal hak akhir kontrak tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa kejelasan tujuan kebijakan masih kurang baik, hal ini karena manajemen belum mengomunikasikan sasaran dan tujuan pembayaran kompensasi ini secara transparan kepada pekerja di lapangan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan, ditemukan bahwa belum terdapat komunikasi maupun sosialisasi dari pihak manajemen perusahaan mengenai hak-hak karyawan pada akhir masa kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan yang dilakukan oleh penulis mengenai kejelasan tujuan kebijakan, dapat disimpulkan bahwa implementasinya masih kurang baik. Hal ini didasarkan pada temuan bahwa terdapat sejumlah besar karyawan yang belum menerima sosialisasi dari perusahaan terkait hak kompensasi mereka.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dapat dinilai dari kejelasan tujuan kebijakan bagi para pelaksana dan sasaran kebijakannya.

b. Keterukuran target/standar kebijakan

Keterukuran target/standar kebijakan merupakan kriteria, batas waktu, atau tolok ukur kuantitatif dan kualitatif yang pasti sebagai acuan untuk menilai keberhasilan pencapaian kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Mengenai bagaimana parameter atau standar baku yang dijadikan acuan untuk pemenuhan hak kompensasi tersebut, regulasinya belum dipaparkan secara mendetail kepada kami selaku supervisor. Hal ini membuat kami di tingkat pengawas juga kesulitan mengukur standar penerapannya untuk karyawan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Terkait apa saja standar, kriteria, atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh anggota regu security agar bisa mendapatkan uang kompensasi tersebut, dari pihak atasan belum ada penjelasan mendetail yang disampaikan ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Mengenai bagaimana kriteria atau standar baku yang ditetapkan perusahaan agar karyawan bisa memperoleh hak kompensasi tersebut, sejauh ini informasinya belum sampai ke saya dan saya kurang tahu mekanismenya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Pihak perusahaan tidak pernah sama sekali memberikan penjelasan atau pemberitahuan yang rinci kepada kami mengenai apa saja syarat, ketentuan, atau aturan yang harus dipenuhi oleh karyawan outsourcing agar bisa mendapatkan uang kompensasi ketika masa kontrak kerja mereka sudah selesai.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait dengan syarat, ketentuan, ataupun aturan terperinci yang harus dipenuhi karyawan untuk bisa mendapatkan dana kompensasi setelah masa kontrak berakhir, hal tersebut juga tidak pernah disosialisasikan oleh perusahaan. Tidak ada kejelasan atau standar baku yang dijabarkan kepada kami mengenai hak kompensasi PKWT tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai syarat atau aturan rinci untuk bisa mendapatkan kompensasi tersebut, dari pihak pengelola belum pernah menyosialisasikannya kepada kami selaku karyawan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai bagaimana syarat, ketentuan, ataupun aturan yang harus dipenuhi karyawan agar bisa mendapatkan hak kompensasi setelah masa kontrak kerja selesai, hal itu tidak pernah disosialisasikan kepada pekerja.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Kalau ditanya apakah perusahaan pernah menjabarkan secara rinci tentang syarat dan ketentuan untuk mendapatkan uang kompensasi pada saat masa kontrak berakhir, jawabannya tidak pernah ada pemberitahuan atau penjelasan sama sekali ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai kejelasan syarat atau aturan rinci tentang bagaimana karyawan outsourcing bisa mendapatkan kompensasi setelah masa kontraknya habis, dari pihak

perusahaan juga tidak ada sosialisasi sama sekali ke kami.”
(Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau soal bagaimana target, kriteria, ataupun aturan baku yang harus dipenuhi karyawan agar bisa mendapatkan kompensasi sewaktu kontrak habis, pihak perusahaan sama sekali belum pernah menjelaskannya ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai target atau standar aturan kompensasinya sendiri, pihak manajemen belum pernah memaparkan secara rinci ke karyawan. Kami juga tidak pernah diminta atau diarahkan untuk membaca lembar kontrak kerjanya, jadi standar pemenuhan hak kami ini rasanya kurang jelas dan tidak terukur.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Soal apa saja syarat, ketentuan, atau aturan baku yang harus dipenuhi karyawan supaya bisa mendapatkan uang kompensasi setelah kontrak habis, itu juga tidak pernah dijelaskan secara rinci. Tidak adanya standar yang jelas dari perusahaan bikin kami bingung mengenai hak apa saja yang sebenarnya harus kami terima.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa keterukuran target atau standar kebijakan kurang baik, hal ini karena tidak adanya standar waktu atau prosedur yang pasti mengenai kapan pencairan dana kompensasi tersebut direalisasikan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan, dinilai kurang baik karena tidak adanya standar waktu atau prosedur yang pasti mengenai kapan pencairan dana kompensasi tersebut direalisasikan.

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis di lapangan, pencapaian target atau standar kebijakan dinilai kurang baik dikarenakan ketiadaan rincian mengenai syarat, ketentuan, maupun regulasi yang dijelaskan secara eksplisit di dalam kontrak kerja. (*Dokumentasi terlampir pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*)

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi penulis di lapangan dapat disimpulkan keterukuran target dan standar kebijakan kurang baik karena pihak perusahaan tidak pernah memberikan penjelasan atau pemberitahuan yang rinci mengenai syarat, ketentuan, atau aturan baku yang harus dipenuhi oleh karyawan agar bisa mendapatkan uang kompensasi.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari adanya keterukuran target atau standar kebijakan yang ditetapkan secara jelas.

2. Sumber Daya

Sumber daya adalah segala bentuk dukungan yang digunakan dalam pelaksanaan kebijakan, seperti sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, perlengkapan, serta waktu. Ketersediaan sumber daya yang memadai sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan.

a. Ketersediaan sumber daya manusia

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan kecukupan jumlah staf serta kesesuaian kompetensi, keahlian, dan kapabilitas para pelaksana yang ditugaskan untuk menjalankan kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Secara kelembagaan, belum ada penunjukan staf khusus atau unit pengelola SDM di lokasi yang didedikasikan sebagai tempat pusat konsultasi bagi karyawan yang ingin menanyakan masalah kontrak atau kompensasi. Kondisi ini membuat komunikasi seputar hak tersebut masih berjalan pasif.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Selama ini tidak pernah diinformasikan kepada kami apakah ada staf khusus atau divisi personalia tertentu yang siap sedia membantu jika anggota operasional ingin berkonsultasi mengenai hak kontrak dan kompensasi ini.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Kalau ditanya soal bagian mana yang bisa membantu, sejauh ini saya tidak tahu apakah ada staf khusus atau unit aduan yang disediakan perusahaan untuk tempat bertanya bagi karyawan yang bingung soal kontrak kerja dan kompensasi.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Menurut saya pribadi, kalau memang ada pihak dari perusahaan atau bagian tertentu yang bersedia dan ditugaskan untuk membantu menjelaskan masalah hak kompensasi dan kontrak kerja ini, ya memang sudah seharusnya seperti itu.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk masalah pengurusan hak kompensasi, sejauh ini dari pihak perusahaan memang tidak menyediakan orang atau staf khusus yang bertugas untuk melayani hal tersebut. Namun, kalau untuk urusan yang berkaitan dengan masalah kontrak kerja, pihak perusahaan ada menyediakan bagian atau orang tertentu yang bertanggungjawab untuk mengurusnya.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait keberadaan staf atau bagian khusus dari perusahaan yang siap sedia membantu jika kami ingin bertanya soal contracts dan hak kompensasi, kalau untuk hal itu saya kurang tahu.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Saya sebenarnya sudah pernah mencoba mencari kejelasan dan berusaha untuk memahami masalah pemenuhan hak kompensasi ini ke pihak pengelola. Namun, dari pihak manajemen sendiri tidak ada memberikan kejelasan atau tanggapan yang pasti kepada kami.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai penyediaan staf khusus atau bagian tertentu dari manajemen yang ditugaskan untuk mengedukasi dan membantu menjawab pertanyaan karyawan seputar hak kompensasi ataupun kontrak kerja, setahu saya di sini tidak disediakan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Sebenarnya di perusahaan ada bagian yang berwenang untuk menangani keluhan atau pertanyaan soal kompensasi. Hanya saja, alur komunikasi di sini mengharuskan kami

menyampaikannya secara berjenjang melalui Komandan Regu (Danru) terlebih dahulu, jadi kami tidak bisa langsung mengadu ke pihak manajemen.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Terkait keberadaan staf pengelola atau unit khusus yang bertugas melayani pertanyaan karyawan seputar hak kompensasi dan kejelasan kontrak, pihak manajemen tidak pernah menyampaikan informasi apakah bagian tersebut disediakan atau tidak.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau dari sisi staf atau bagian khusus yang disiapkan untuk tempat bertanya atau mengadu soal hak kompensasi ini, setahu saya belum ada. Karena tidak ada kepastian dari pihak pengelola, kami sebagai karyawan juga cenderung pasif dan tidak berani bertanya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Secara kelembagaan, di tempat kerja tidak ada staf khusus atau perwakilan dari manajemen perusahaan outsourcing yang ditugaskan buat melayani konsultasi karyawan. Jadi kalau kami ada masalah atau mau tanya-tanya soal kontrak kerja dan kompensasi, tidak ada orangnya. Komunikasi soal hak-hak kami jadinya pasif dan buntu.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia pelaksana masih kurang baik, hal ini karena tidak adanya kejelasan staf khusus yang ditunjuk untuk mengurus dan melayani administrasi pencairan kompensasi PKWT tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia pelaksana

masih kurang baik. Karena belum ada penunjukan staf khusus atau unit pengelola SDM di lokasi kerja yang didedikasikan sebagai pusat konsultasi bagi karyawan yang ingin menanyakan hak kontrak atau kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan SDM pelaksana masih kurang baik karena tidak adanya kejelasan staf khusus yang ditunjuk untuk mengurus dan melayani administrasi pencairan kompensasi PKWT.

Hasil penelitian ini belum sepenuhnya sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari ketersediaan sumber daya manusia pelaksana yang kompeten dan memadai.

b. Ketersediaan anggaran dan fasilitas

Ketersediaan anggaran dan fasilitas merupakan kecukupan alokasi dana operasional serta ketersediaan sarana, prasarana, dan teknologi penunjang yang dibutuhkan dalam mengeksekusi kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Kalau mengenai kesiapan alokasi anggaran ataupun fasilitas dari manajemen pusat untuk pemenuhan dana kompensasi bagi seluruh tenaga outsourcing di rumah sakit ini, hal tersebut sudah masuk ke ranah kebijakan finansial internal pusat yang di luar kewenangan saya untuk mengetahuinya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Kalau mengenai kesiapan anggaran internal atau kemampuan finansial pihak pengelola untuk mencairkan dana kompensasi bagi seluruh tenaga sekuriti, hal tersebut di luar sepengetahuan saya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya, kalau dari segi kapasitas dan pendanaan, pihak perusahaan sebenarnya punya kemampuan serta fasilitas yang cukup untuk membayarkan hak kompensasi karyawan outsourcing tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Secara aturan, setiap perusahaan memang wajib memiliki kemampuan dan alokasi anggaran untuk memenuhi hak-hak pegawainya. Namun, kalau melihat kenyataan selama satu tahun terakhir kami bekerja di sini, informasi atau kejelasan soal pencairan dana kompensasi tersebut tidak pernah ada.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Mengenai bagaimana kemampuan finansial ataupun ketersediaan anggaran dan fasilitas dari pihak perusahaan untuk memenuhi hak kompensasi karyawan sesuai aturan yang berlaku, saya pribadi kurang paham dan tidak tahu menahu soal kondisi tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Kalau menurut pendapat saya, pihak perusahaan harusnya mampu dan punya fasilitas yang cukup untuk memenuhi pembayaran hak kompensasi karyawan sesuai aturan yang berlaku.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Kalau menurut pandangan saya, perusahaan tempat kami bernaung ini termasuk perusahaan yang lumayan besar, jadi secara kapasitas keuangan dan ketersediaan anggaran, seharusnya mereka sangat mampu untuk membayarkan uang kompensasi tersebut.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Kalau menurut pendapat saya pribadi, untuk urusan kemampuan finansial dan pemenuhan hak karyawan, semestinya pihak perusahaan itu sudah mampu dan memiliki fasilitas yang cukup untuk membayarkan uang kompensasi tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya, kalau dari segi kemampuan anggaran dan kesiapan fasilitasnya, seharusnya pihak perusahaan sudah mampu untuk memenuhi pembayaran hak kompensasi karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kami di tingkat pekerja tidak pernah diberikan keterbukaan atau informasi apa pun mengenai kesiapan anggaran maupun fasilitas perusahaan dalam memenuhi pembayaran kompensasi ini.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Terkait apakah perusahaan punya anggaran yang cukup atau fasilitas yang siap untuk membayar uang kompensasi karyawan outsourcing ini sesuai aturan, kalau soal itu saya pribadi kurang tahu pasti.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau melihat skala perusahaannya, menurut saya mereka sebenarnya mampu dan punya fasilitas yang cukup untuk membayar uang kompensasi karyawan sesuai aturan. Hanya saja, prakteknya di lapangan sampai sekarang belum jalan seperti yang seharusnya.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan anggaran dan fasilitas kurang baik, hal ini karena pihak perusahaan belum memberikan informasi terbuka mengenai ada tidaknya alokasi dana khusus yang disiapkan untuk membayar kompensasi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan anggaran dan fasilitas masih kurang baik disebabkan oleh belum adanya keterangan transparan dari pihak manajemen terkait ketersediaan alokasi anggaran khusus guna memenuhi pembayaran kompensasi bagi para pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan anggaran dan fasilitas masih kurang baik. Hal ini disebabkan oleh ketiadaan transparansi dari pihak manajemen mengenai alokasi anggaran khusus yang diprioritaskan untuk pemenuhan pembayaran kompensasi bagi para pekerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa kelancaran

implementasi kebijakan sangat dinilai dari kejelasan dan ketersediaan anggaran serta fasilitas pendukung.

3. Karakteristik Agen Pelaksana

Karakteristik agen pelaksana adalah kondisi, kemampuan, serta struktur organisasi pelaksana kebijakan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini meliputi pembagian tugas, wewenang, kedisiplinan, dan kemampuan organisasi dalam melaksanakan kebijakan secara efektif.

a. Struktur organisasi pelaksana

Struktur organisasi pelaksana merupakan tatanan hirarki, jalur birokrasi, dan mekanisme kerja pada lembaga yang bertanggung jawab agar proses implementasi berjalan secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Untuk batasan struktural mengenai siapa atau divisi mana di jajaran manajemen pusat yang memegang otoritas penuh dalam memproses anggaran kompensasi dan menyelesaikan keluhan tenaga kontrak, informasinya belum dijabarkan secara rinci ke kami di lapangan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Untuk garis koordinasi atau struktur pelaksana yang memegang wewenang penuh dalam mengurus hak kompensasi dan masalah ketenagakerjaan anggota di rumah sakit ini, saya kurang mengetahui kepastiannya secara rinci.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Setahu saya, pihak penanggung jawab yang memegang kendali atau otoritas untuk mengurus masalah kontrak,

keluhan, dan kompensasi karyawan di lingkungan kerja ini langsung dipegang oleh unsur pimpinan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Jujur, saya sama sekali tidak mengetahui siapa pihak atau divisi dari manajemen yang bertanggung jawab secara teknis untuk mengurus masalah kontrak kerja, hak kompensasi, ataupun untuk menampung keluhan-keluhan dari kami sebagai karyawan outsourcing.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Secara struktural di tempat kerja, saya mengetahui bahwa ada pihak atau orang yang didelegasikan oleh perusahaan untuk bertanggung jawab dalam mengurus masalah karyawan. Namun, sepanjang yang saya tahu, peran mereka hanya sebatas mengurus hal-hal yang berkaitan dengan kontrak kerja saja, sedangkan untuk urusan hak kompensasi itu tidak ada.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Setahu saya, pihak yang bertanggung jawab untuk mengurus masalah kontrak kerja kami di rumah sakit ini ada dua pihak, yaitu dari pihak rumah sakit dan juga dari pihak perusahaan outsourcing-nya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Alhamdulillah, untuk urusan garis pertanggungjawaban di lingkungan kerja, saya cukup memahaminya. Kami mengetahui bahwa pihak yang memegang otoritas penuh dan bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja serta keluhan kami di sini adalah pihak perusahaan outsourcing tersebut.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Berdasarkan pemahaman kami di lapangan, kalau terjadi suatu kendala atau ada hal yang ingin diurus, alur pertanggungjawabannya itu biasanya berjenjang terlebih dahulu ke pihak Supervisor (SPV), baru kemudian diteruskan ke tingkat pimpinan atau Leader di atasnya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku Security, menjelaskan bahwa:

“Untuk pihak atau divisi mana yang memegang tanggung jawab penuh dalam mengurus masalah kontrak, kompensasi, ataupun keluhan operasional karyawan di tempat kerja ini, saya pribadi kurang tahu pasti.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku Security, menjelaskan bahwa:

“Sepanjang yang saya ketahui, belum ada perwakilan manajemen atau pengurus khusus yang ditunjuk untuk mengurus hal-hal terkait operasional dan keberadaan kami di lingkungan rumah sakit ini.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku Security, menjelaskan bahwa:

“Saya kurang tahu pasti bagaimana struktur atau siapa divisi yang sebenarnya paling bertanggung jawab untuk mengurus masalah kontrak, kompensasi, ataupun keluhan-keluhan karyawan kontrak di rumah sakit ini.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku Security, menjelaskan bahwa:

“Untuk masalah struktur, saya tahu dengan cukup jelas siapa saja pihak yang bertanggung jawab mengurus masalah kontrak kerja, tapi untuk kompensasi masih belum mengetahui.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pelaksana masih

kurang baik, hal ini karena pihak pekerja tidak mengetahui secara pasti susunan divisi mana yang secara khusus menangani urusan pencairan kompensasi ini.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pelaksana masih kurang baik. Hal ini disebabkan oleh struktur organisasi pada pihak vendor/agensi yang tidak tersosialisasi secara memadai, sehingga tidak mencakup pembagian tugas spesifik terkait pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pelaksana masih kurang baik. Hal ini disebabkan oleh ketiadaan penjelasan resmi dari pihak perusahaan mengenai struktur organisasi serta distribusi tanggung jawab terkait otoritas yang berwenang dalam pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pelaksana dapat disimpulkan bahwasanya Struktur organisasi pelaksana saat ini dinilai kurang baik, yang disebabkan oleh ketidakjelasan pemahaman di kalangan tenaga kerja mengenai pembagian divisi spesifik yang berwenang dalam menangani proses pencairan kompensasi tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi

kebijakan dapat dinilai dari kejelasan struktur organisasi pelaksana yang bertanggung jawab.

b. Pembagian tugas dan wewenang

Pembagian tugas dan wewenang merupakan kejelasan batas tanggung jawab dan porsi kerja antar-unit atau individu guna menghindari terjadinya tumpang tindih (*overlapping*) di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya sebagai supervisor, pola pembagian tugas serta tanggung jawab operasional sehari-hari antara pihak agensi outsourcing dengan pihak rumah sakit dalam mengelola karyawan sebenarnya sudah cukup jelas dan berjalan baik, tapi untuk masalah kompensasi kita kurang tahu.”
(Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya, garis pembagian tugas serta porsi tanggung jawab antara manajemen outsourcing penyuplai keamanan dengan pihak internal rumah sakit sebenarnya sudah cukup jelas terbagi, tapi kalau masalah kompensasi kita belum ada realisasinya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Kalau mengenai porsi pembagian tugas serta tanggung jawab antara pihak rumah sakit dengan agensi outsourcing dalam mengelola karyawan kontrak, menurut saya polanya sudah cukup jelas terkecuali masalah kompensasi, kita mengetahui.”
(Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Kalau menurut pengamatan saya pribadi di lapangan, hubungan kerja antara pihak rumah sakit dengan pihak

perusahaan outsourcing ini terkesan kurang koordinasi. Saya merasa tidak melihat adanya jalur komunikasi yang jelas di antara kedua belah pihak dalam mengurus para karyawan.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Menegenai interaksi regulasi di tempat kerja, saya melihat sudah ada pembagian tugas serta wewenang yang cukup jelas antara pihak rumah sakit dengan perusahaan outsourcing dalam mengelola keberadaan kami sebagai karyawan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

*“Menegenai pembagian tugas, kalau untuk urusan operasional kerja harian seperti bagian *Cleaning Service* (CS) itu pembagian tugasnya sudah jelas. Tapi kalau untuk urusan pemenuhan hak kompensasinya, hal itu memang belum jelas.”* (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Menegenai pola pembagian tugas dan tanggung jawab antara pihak perusahaan agensi dengan pihak rumah sakit dalam mengurus hak-hak karyawan outsourcing, menurut saya polanya sudah lumayan jelas berjalan, tetapi hanya untuk operasional saja untuk permasalahan kompensasi belum.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Menurut penilaian saya, porsi pembagian tugas dan wewenang antara pihak agensi outsourcing dengan pihak rumah sakit sejauh ini dirasakan masih kurang jelas, sehingga dalam beberapa hal keputusannya jadi terasa berjalan sendiri-sendiri.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau menurut saya, pola pembagian tugas dan wewenang antara pihak perusahaan outsourcing dengan rumah sakit dalam mengelola hak karyawan di lapangan dirasakan masih belum jelas.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau menurut pandangan saya, porsi pembagian tugas serta tanggung jawab antara pihak agensi outsourcing dengan pihak rumah sakit dalam mengelola karyawan kontrak ini sudah cukup jelas namun transparansi mengenai kompensasi belum jelas.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai pembagian tugas dan wewenang antara pihak perusahaan outsourcing dan pihak rumah sakit dalam mengurus hak-hak karyawan, menurut saya pembagiannya belum terlalu transparan dan belum jelas informasinya ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Soal pembagian tugas dan wewenang antara perusahaan outsourcing sebagai pimpinan kami dan pihak rumah sakit sebagai pengguna juga sudah jelas. Masing-masing sudah kelihatan porsinya dalam mengurus karyawan di lapangan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas dan wewenang masih kurang baik, hal ini karena tidak adanya pembagian tanggung jawab yang transparan di tingkat manajerial untuk mengeksekusi pemenuhan hak pekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas dan wewenang masih kurang

baik, dikarenakan belum adanya transparansi tentang pihak yang bertanggung jawab dalam pemberian kompensasi PKWT.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas dan wewenang masih kurang baik, hal ini terjadi utamanya disebabkan oleh ketiadaan skema pembagian tugas dan tanggung jawab yang transparan serta terstruktur pada level manajerial, yang seyogianya berfungsi sebagai fondasi fundamental dalam mengeksekusi dan memastikan pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara komprehensif.

Hasil penelitian ini belum sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari adanya kejelasan pembagian tugas dan wewenang di dalam agen pelaksana.

4. Komunikasi antar Organisasi

Komunikasi antar organisasi merupakan proses penyampaian informasi, koordinasi, dan kerja sama antar pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan. Komunikasi yang baik akan membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan kelancaran pelaksanaan kebijakan.

a. Intensitas koordinasi antar pihak

Intensitas koordinasi antar pihak merupakan frekuensi dan kualitas hubungan kerja sama, sinergi, serta pertemuan rutin yang dilakukan oleh seluruh instansi atau divisi yang terlibat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Koordinasi formal atau rapat evaluasi yang melibatkan jajaran manajemen dengan staf pengawas lapangan intensitasnya terhitung jarang. Komunikasi atau instruksi biasanya baru berjalan intensif jika ada agenda kerja yang sifatnya sangat mendesak atau krusial saja.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Forum komunikasi formal antara pihak manajemen dengan kami selaku unit pengamanan intensitasnya terhitung jarang. Pertemuan atau koordinasi biasanya baru diadakan kalau ada urusan operasional yang darurat atau bersifat penting saja.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Untuk masalah komunikasi dan penyampaian informasi dari pihak manajemen ke karyawan kontrak di sini, kegiatannya rutin ada dan selalu dilaksanakan kalau ada hal-hal yang perlu dikoordinasikan saja.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk urusan yang berkaitan dengan hak harian, aturan kerja, dan kewajiban apa saja yang harus kami patuhi selama bertugas, informasinya memang sudah dijelaskan di awal. Penjelasan itu diberikan sebelum kami melakukan tanda tangan kontrak penyerahan PKWT.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Pihak manajemen atau instansi terkait memang ada memberikan informasi dan melakukan komunikasi rutin kepada kami. Komunikasi tersebut biasanya berkaitan dengan penyampaian hak-hak umum karyawan, aturan atau SOP kerja

yang harus dipatuhi, hingga kebijakan-kebijakan baru yang berlaku di lingkungan kerja.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Pihak perusahaan ada memberikan komunikasi dan informasi kepada kami terkait hak-hak karyawan. Contohnya seperti informasi yang berkaitan dengan masalah gaji, aturan kerja harian, dan kebijakan yang berlaku di sini itu selalu disampaikan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Dari pihak manajemen perusahaan secara langsung memang tidak memberikan instruksi secara rutin kepada kami. Namun, fungsi koordinasi tersebut biasanya diwakili oleh pengawas atau supervisor lapangan yang rutin memberikan briefing terkait penyampaian hak serta aturan kerja di rumah sakit.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk masalah aturan kerja harian atau peningkatan kapasitas di lapangan memang sering dikomunikasikan melalui kegiatan training, yang biasanya diadakan sekitar dua kali dalam seminggu. Namun, kalau untuk urusan kebijakan khusus seperti kompensasi PKWT ini, komunikasi dari pihak perusahaan memang tidak pernah ada.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Aktivitas komunikasi atau sosialisasi dari pihak manajemen terkait hak kompensasi masa kerja ini dirasakan masih sangat kurang disampaikan kepada karyawan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Forum komunikasi atau koordinasi dari atasan ke bawahan di sini frekuensinya terhitung jarang. Pihak manajemen biasanya baru mengumpulkan atau berkoordinasi dengan karyawan kalau ada masalah yang mendesak atau hal penting saja.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Komunikasi atau koordinasi dari pihak manajemen ke karyawan itu intensitasnya jarang sekali. Biasanya interaksi baru ada kalau memang ada urusan kerjaan yang sifatnya mendesak atau benar-benar penting saja.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Pihak perusahaan dan rumah sakit sebenarnya lumayan sering memberikan informasi atau menegur kami kalau urusan teknis kerja dan aturan disiplin harian. Tapi kalau komunikasi yang membahas hak kompensasi atau kesejahteraan, itu hampir tidak pernah.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa intensitas koordinasi antar pihak masih kurang baik, hal ini karena tidak adanya forum komunikasi atau pertemuan rutin yang mempertemukan pihak manajemen dan pekerja untuk membahas persoalan kompensasi.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa intensitas koordinasi antar pihak kurang baik, observasi menunjukkan bahwa intensitas koordinasi antar pihak sangat rendah karena tidak adanya forum komunikasi atau pertemuan rutin antara pihak manajemen dan pekerja untuk membahas persoalan kompensasi, serta tidak adanya inisiatif pertemuan maupun

pembahasan khusus dari pihak manajemen untuk mencari solusi bersama terkait hak tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa intensitas koordinasi antar pihak kurang baik karena koordinasi formal sangat jarang terjadi dan hanya dilakukan secara insidental untuk urusan operasional mendesak saja, sehingga ketiadaan komunikasi yang transparan serta sinkronisasi antara perusahaan, rumah sakit, dan pekerja menyebabkan penanganan masalah menjadi tidak terstruktur dan status hak pekerja dibiarkan menggantung.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa efektivitas implementasi kebijakan dapat dinilai dari tingginya intensitas koordinasi antar pihak dan komunikasi antar organisasi.

b. Kejelasan informasi dan petunjuk pelaksanaan

Kejelasan informasi dan petunjuk pelaksanaan merupakan tingkat akurasi penyampaian instruksi, sosialisasi, aturan teknis, atau surat keputusan agar tidak menimbulkan multitafsir bagi pelaksana.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Jika mengacu pada aturan operasional kerja harian, mungkin informasinya sudah jelas, tetapi khusus untuk petunjuk pelaksanaan (juknis) mengenai pemenuhan hak kompensasi masa kerja, informasinya memang dirasakan masih kurang jelas bagi kami di tingkat lapangan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Petunjuk pelaksanaan serta kejelasan informasi yang kami terima terkait regulasi hak kompensasi masa kerja ini memang dirasa masih sangat kurang, sehingga belum ada pemahaman yang seragam di antara anggota.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk informasi seputar aturan kerja umum mungkin sudah ada, tapi khusus untuk penjelasan mengenai hak kompensasi masa kerja, arahan, dan petunjuk pelaksanaannya dirasakan masih kurang jelas bagi kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Meskipun aturan kerjanya disampaikan, kalau untuk urusan kejelasan informasi mengenai hak uang kompensasi, dari pihak perusahaan benar-benar tidak memberikan penjelasan apa-apa kepada kami.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Meskipun komunikasi soal aturan kerja harian berjalan dengan baik, kalau untuk masalah kontrak kerja dan hak kompensasi, informasinya sama sekali tidak jelas. Pihak perusahaan tidak pernah memberikan penjelasan yang transparan sehingga petunjuk pelaksanaannya sulit dipahami oleh karyawan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk informasi yang sifatnya umum mungkin sudah ada, tapi kalau ditanya khusus mengenai kejelasan informasi kontrak kerja dan hak kompensasi masa kerja, hal tersebut memang belum ada penjelasannya ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai sosialisasi yang menyangkut kejelasan informasi kontrak kerja umum mungkin sudah berjalan melalui pengawas, tetapi khusus untuk informasi hak kompensasi masa kerja ini, sejauh ini belum pernah dibahas atau disinggung oleh pihak perusahaan kepada pekerja.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait informasi dan kejelasan petunjuk pelaksanaan tentang pemenuhan kontrak serta hak kompensasi karyawan, hal tersebut belum pernah disampaikan secara gamblang, jadi bagi kami mekanismenya masih belum jelas.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Terkait informasi maupun kejelasan petunjuk pelaksanaan mengenai pemenuhan aturan kontrak dan hak kompensasi karyawan, hal tersebut belum diinformasikan secara jelas dan belum bisa kami pahami.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Bagi kami para pekerja di lapangan, informasi maupun petunjuk pelaksanaan yang berkaitan dengan pemenuhan hak kompensasi masa kerja ini dirasa masih belum jelas.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Penjelasan atau petunjuk yang kami terima soal aturan kerja dan hak kompensasi ini memang kurang jelas, makanya sebagian besar pekerja di lapangan belum punya pemahaman yang sama soal aturan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Informasi dari manajemen soal kejelasan kontrak dan hak kompensasi itu sangat minim, bahkan tidak ada penjelasan sama sekali. Makanya karyawan di sini banyak yang tidak paham karena petunjuk pelaksanaannya tidak pernah disosialisasikan secara transparan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa intensitas koordinasi antar pihak kurang baik dikarenakan pihak manajemen tidak pernah memberikan sosialisasi mengenai petunjuk teknis atau aturan yang transparan terkait pemenuhan hak kompensasi masa kerja, sehingga pekerja tidak memiliki pemahaman yang seragam.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa intensitas koordinasi antar pihak kurang baik karena tidak ditemukan adanya dokumen petunjuk pelaksanaan yang dipublikasikan secara terbuka kepada karyawan serta minimnya pemberian arahan teknis dari pihak manajemen mengenai hak-hak akhir kontrak tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa intensitas koordinasi antar pihak kurang baik karena tertutupan arus informasi dari manajemen menyebabkan mekanisme pemberian kompensasi tidak dipahami oleh pekerja di lapangan, sehingga memicu ketidakpastian serta multitafsir mengenai hak yang seharusnya diterima.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari kejelasan informasi dan ketersediaan petunjuk pelaksanaan yang transparan.

5. Disposisi Pelaksana

Disposisi pelaksana adalah sikap, komitmen, pemahaman, dan dukungan dari pelaksana terhadap kebijakan yang dijalankan. Sikap pelaksana yang positif dan mendukung akan mempermudah tercapainya tujuan kebijakan.

a. Sikap mendukung pelaksanaan kebijakan

Sikap mendukung pelaksanaan kebijakan merupakan kecenderungan respons, penerimaan, dan persetujuan dari para pelaksana terhadap kehadiran serta arah kebijakan yang diterapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Mengingat sampai saat ini belum ada realisasi atau kepastian tanggal pencairan tunjangan kompensasi yang bisa kami sampaikan ke karyawan, saya rasa respon atau sikap mendukung dari pelaksana kebijakan dalam mengupayakan hak ini memang masih belum optimal.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Melihat kondisi riil di mana belum ada tanda-tanda ataupun kejelasan mengenai pencairan hak tersebut sampai sekarang, saya menilai bentuk dukungan atau respons dari pihak pelaksana kebijakan masih belum optimal.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Mengenal respon atau kepedulian pihak manajemen, saya kurang tahu pasti bagaimana sikap atau berperilaku mereka dalam mengupayakan pemenuhan uang kompensasi ini untuk karyawan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Melihat bagaimana perlakuan manajemen ke kami, saya rasa pihak perusahaan sama sekali tidak menunjukkan sikap yang mendukung atau peduli terhadap pemenuhan hak kompensasi karyawan setelah masa kontrak kami berakhir.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini, saya rasa belum ada bentuk dukungan atau respon yang nyata dari pihak perusahaan dalam mengupayakan pemenuhan hak kompensasi bagi karyawan kontrak.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Terkait dengan respon atau pemenuhan hak karyawan setelah masa kontrak kerja selesai, saya melihat pihak manajemen pelaksana atau agensi sepertinya belum terlalu memprioritaskan atau memikirkan langkah pemenuhan uang kompensasi tersebut.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Melihat kondisi di mana hak kompensasi akhir kontrak ini belum ada kejelasannya, saya rasa pihak pelaksana dari perusahaan belum menunjukkan sikap mendukung dalam mengupayakan pemenuhan hak-hak karyawan outsourcing.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau melihat respon dari pihak manajemen, sejauh ini mungkin belum ada sikap mendukung yang ditunjukkan oleh perusahaan dalam mengupayakan hak-hak kompensasi karyawan setelah masa kontrak berakhir.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengingat sampai detik ini belum ada kepastian atau realisasi pembayaran hak yang kami terima, saya rasa kepedulian atau sikap mendukung dari pihak pengelola untuk memberikan kompensasi tersebut masih sangat kurang.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau melihat kenyataan bahwa sampai sekarang belum ada kejelasan ataupun realisasi uang kompensasi yang kami terima, saya merasa sikap mendukung dari pihak pelaksana untuk memenuhi hak karyawan ini masih kurang maksimal.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Pihak perusahaan kelihatan kurang mendukung atau kurang peduli dengan hak-hak kami, terutama soal uang kompensasi setelah kontrak selesai. Sikap cuek ini kelihatan dari tidak adanya inisiatif mereka untuk memberi penjelasan atau kepastian kepada karyawan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa sikap mendukung pelaksanaan kebijakan dari pihak manajemen belum terlihat, belum terlihat adanya itikad baik atau langkah konkret dari pihak manajemen dalam mengupayakan pemenuhan hak kompensasi bagi pekerja kontrak.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa sikap mendukung pelaksanaan kebijakan dari pihak manajemen belum terlihat, terkesan adanya pembiaran dan lambatnya respons perusahaan terhadap tuntutan hak administratif yang diajukan oleh pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa sikap mendukung pelaksanaan kebijakan dari pihak manajemen belum terlihat, ketiadaan realisasi pembayaran hak serta sikap pasif manajemen dalam memberikan kepastian membuat dukungan terhadap keberhasilan kebijakan ini menjadi sangat rendah.

Hasil penelitian ini belum sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari disposisi atau sikap mendukung pelaksanaan kebijakan dari pihak manajemen.

b. Komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan

Komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan merupakan wujud kesungguhan, konsistensi, dan tanggung jawab moral para aktor pelaksana untuk tetap mengawal kebijakan sesuai aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Melihat realitas ketenagakerjaan yang berjalan saat ini, komitmen dari pihak pengelola untuk benar-benar mengimplementasikan aturan pemberian uang kompensasi bagi karyawan PKWT pasca-kontrak dinilai masih kurang berjalan sesuai aturan yang berlaku.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Jika mengacu pada situasi di lapangan, komitmen dari agensi pelaksana untuk benar-benar mengimplementasikan aturan hukum ketenagakerjaan terkait kompensasi bagi karyawan kontrak ini dirasakan masih kurang berjalan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Jika melihat kondisi di lapangan di mana hak kami belum terealisasi, pelaksanaan aturan ketenagakerjaan mengenai pemberian kompensasi bagi karyawan outsourcing di sini dirasa belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Pihak perusahaan tidak menjalankan aturan ketenagakerjaan yang berlaku mengenai pemberian kompensasi ini. Buktinya, selama satu tahun penuh kami bekerja di sini, kebijakan tersebut tidak diterapkan sama sekali.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Dalam penerapannya di lapangan, pihak perusahaan tidak menjalankan ataupun mempraktikkan aturan ketenagakerjaan mengenai pemberian uang kompensasi kepada kami. Tidak pernah ada kejelasan maupun realisasi dari perusahaan untuk menjalankan amanat regulasi tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya, pihak perusahaan baru menjalankan sebagian saja dari aturan ketenagakerjaan yang ada, sedangkan untuk aturan kompensasi ini belum diterapkan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Berdasarkan pengalaman empiris saya selama bekerja di instansi ini, saya secara pribadi belum pernah menerima atau merasakan adanya realisasi pembayaran uang kompensasi PKWT dari pihak perusahaan.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Berdasarkan kenyataan yang kami alami langsung di lapangan, pihak pengelola kebijakan dinilai tidak menjalankan aturan hukum ketenagakerjaan secara utuh, khususnya dalam merealisasikan hak pemberian uang kompensasi ini.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Meskipun dari aturan ketenagakerjaan yang lain sudah berjalan, khusus untuk komitmen menjalankan regulasi pemberian uang kompensasi ini, dari pihak pengelola dirasa belum dilaksanakan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau melihat realitas di tempat kerja, pihak instansi pelaksana dinilai belum sepenuhnya menjalankan regulasi ketenagakerjaan mengenai pemberian uang kompensasi ini sesuai dengan undang-undang yang berlaku.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Berdasarkan apa yang kami rasakan langsung di lapangan, komitmen dari pihak pengelola untuk benar-benar menjalankan aturan ketenagakerjaan soal kompensasi ini dinilai masih kurang dan belum berjalan sebagaimana mestinya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Intinya, aturan ketenagakerjaan soal kewajiban memberi uang kompensasi untuk karyawan kontrak (PKWT) ini sama sekali tidak dijalankan atau diterapkan oleh pihak perusahaan di tempat kami.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan masih tergolong kurang baik, hal ini karena belum adanya langkah nyata atau tindakan konkret dari perusahaan untuk segera menunaikan kewajiban pembayaran tersebut kepada pekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan masih tergolong kurang baik, dikarenakan perusahaan tidak menjalankan aturan hukum ketenagakerjaan secara utuh, yang ditunjukkan dengan belum terealisasinya hak pemberian uang kompensasi di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan masih tergolong kurang baik, hal ini karena rendahnya kesungguhan dan tanggung jawab moral dari aktor pelaksana untuk mengawal kebijakan sesuai aturan, sehingga proses pemenuhan hak normatif pekerja dibiarkan mengambang tanpa kejelasan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari kuatnya komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan secara sungguh-sungguh.

6. Lingkungan Ekonomi, Sosial & Politik

Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik merupakan kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Faktor seperti kondisi ekonomi masyarakat, dukungan sosial, budaya, serta situasi politik dapat menjadi faktor pendukung maupun penghambat implementasi kebijakan.

a. Dukungan sosial masyarakat

Dukungan sosial masyarakat merupakan derajat penerimaan, partisipasi, dan respons positif dari kelompok sasaran (*beneficiaries*) maupun publik terhadap jalannya kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk lingkungan sosial dan iklim kerja sehari-hari di rumah sakit, perlakuan serta dukungan yang diterima oleh seluruh karyawan outsourcing sudah sangat kondusif, harmonis, dan sangat mendukung kelancaran pelayanan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Alhamdulillah, kalau untuk situasi lingkungan dan iklim sosial di area rumah sakit, perlakuan yang diterima oleh anggota regu sekuriti selama bertugas di sini sangat ramah, kondusif, dan semua pihak saling mendukung.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Kalau berbicara mengenai iklim kerja sehari-hari di rumah sakit, perlakuan yang saya rasakan selama ini sudah sangat baik, kondusif, dan lingkungan kerja di sini sangat menerima keberadaan kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk lingkungan tempat kerja di rumah sakit, suasananya sangat mendukung. Pihak rumah sakit memberikan perlakuan yang sangat baik, ramah, dan adil kepada kami selama kami menjalankan tugas sebagai karyawan outsourcing di sini.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Selama bekerja di rumah sakit ini, lingkungan kerja dan dukungan sosial yang kami terima sangat baik. Alhamdulillah, semua rekan kerja dan karyawan di rumah sakit saling memberikan perlakuan yang ramah, baik, dan mendukung satu sama lain selama kami bertugas.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Alhamdulillah, selama bekerja di sini, lingkungan kerja di rumah sakit memberikan dukungan dan perlakuan yang sangat baik serta nyaman kepada kami sebagai karyawan outsourcing.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Alhamdulillah, untuk situasi lingkungan dan iklim kerja sehari-hari di rumah sakit, perlakuan yang kami terima dari pihak internal RSUD dirasakan sangat baik, ramah, serta memberikan pelayanan dan perhatian yang memadai bagi kenyamanan kerja kami.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk lingkungan dan iklim kerja sehari-hari dari pihak rumah sakit, perlakuan yang kami terima selama ini sangat baik, teratur, serta memberikan dukungan yang positif bagi kelancaran tugas kami di lapangan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk lingkungan dan iklim kerja sehari-hari di rumah sakit, perlakuan yang kami terima selama bertugas di sini sudah sangat baik, kondusif, dan tidak ada masalah.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Alhamdulillah, kalau berbicara soal suasana dan lingkungan kerja di rumah sakit, perlakuan yang kami rasakan selama ini sangat kondusif, nyaman, dan hubungan dengan sesama rekan kerja pun berjalan dengan baik.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk lingkungan kerja sehari-hari di rumah sakit, perlakuan yang kami terima dari rekan kerja maupun lingkungan sekitar sudah cukup baik, nyaman, dan saling mendukung dalam hal pekerjaan pelayanan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk lingkungan dan iklim kerja di dalam rumah sakit sendiri, dukungannya sangat bagus. Perlakuan, hubungan sosial, dan kerja sama dengan pegawai rumah sakit lainnya berjalan akrab tanpa membedakan status kerja kami.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial masyarakat sudah baik, karena lingkungan kerja sehari-hari di RSUD Pambalah Batung sangat kondusif, harmonis, dan seluruh rekan kerja serta staf rumah sakit saling memberikan dukungan positif bagi kelancaran tugas para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial masyarakat sudah baik, karena tercipta suasana lingkungan kerja yang ramah, nyaman, dan akrab di mana tidak ditemukan adanya tindakan diskriminatif terhadap status pekerja kontrak dibandingkan dengan pegawai lainnya di lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial sudah baik, karena adanya solidaritas yang kuat, iklim kerja yang suportif, serta jalinan hubungan sosial yang akrab antar-karyawan, yang menjadi faktor pendukung utama dalam menjaga produktivitas dan kenyamanan kerja meskipun permasalahan hak kompensasi masih mengalami kendala administratif.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari adanya dukungan sosial masyarakat di lingkungan sekitar berjalannya kebijakan tersebut.

b. Kondisi ekonomi dan politik yang mendukung

Kondisi ekonomi dan politik yang mendukung merupakan situasi stabilitas politik serta iklim ekonomi eksternal yang kondusif dan tidak menghambat jalannya implementasi kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Pihak manajemen atas tidak memberikan transparansi data keuangan ke tingkat pengawas lapangan, jadi saya tidak tahu pasti apakah dinamika kondisi ekonomi perusahaan saat ini ikut andil dalam menunda pembayaran hak kompensasi karyawan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Pihak manajemen tidak pernah memberikan transparansi atau informasi kepada kami, jadi saya tidak tahu apakah faktor kondisi ekonomi perusahaan saat ini ikut andil dalam menunda pemberian hak kompensasi anggota.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Terkait apakah situasi finansial internal perusahaan saat ini sedang mengalami kendala sehingga mempengaruhi kelancaran pembayaran hak kompensasi kami, kalau soal itu saya kurang tahu.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Mengenai kondisi finansial internal perusahaan, saya pribadi tidak tahu banyak apakah mereka sedang mengalami masalah keuangan atau tidak. Kami tidak diberikan akses informasi untuk mengetahui bagaimana kondisi ekonomi perusahaan yang sebenarnya.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait apakah kondisi ekonomi atau finansial internal perusahaan saat ini sedang mengalami masalah sehingga mempengaruhi pembayaran hak kami, saya pribadi tidak tahu dan tidak memiliki informasi mengenai hal tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait apakah kondisi ekonomi internal perusahaan saat ini ikut berpengaruh terhadap belum dibayarkannya hak kompensasi karyawan, kalau soal itu saya kurang tahu pasti.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai sejauh mana dinamika kondisi finansial atau stabilitas ekonomi internal perusahaan saat ini dalam mempengaruhi kebijakan alokasi dana kompensasi bagi karyawan, hal tersebut berada di luar kapasitas saya untuk mengetahuinya secara pasti.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya, belum terealisasinya hak kompensasi dari awal berdirinya perusahaan ini sampai sekarang sepertinya dipengaruhi oleh kondisi finansial internal perusahaan yang sedang mengalami kendala atau kesulitan keuangan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai apakah kondisi finansial perusahaan saat ini sedang mengalami kesulitan sehingga menunda pembayaran kompensasi, sejauh saya untuk sekarang belum ada kendala ekonomi. Masalah gaji dan hal lainnya sejauh ini masih aman dan lancar saja.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Pihak manajemen tidak pernah membagikan informasi ke kami, jadi saya tidak tahu apakah kondisi finansial perusahaan saat ini sedang menjadi kendala dalam penyaluran hak kompensasi bagi karyawan outsourcing.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai apakah kondisi ekonomi internal perusahaan saat ini sedang berpengaruh atau menjadi alasan kenapa uang kompensasi kami belum dibayarkan, kalau soal itu di luar kapasitas saya untuk mengetahuinya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Menurut saya, alasan kenapa kompensasi ini tidak dibayar bukan karena perusahaan lagi krisis keuangan atau tidak ada duit. Masalahnya lebih ke komitmen dan niat dari manajemen perusahaan itu sendiri untuk menjalankan aturan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa kondisi ekonomi dan politik internal perusahaan masih kurang baik, hal ini karena adanya ketertutupan akses informasi mengenai stabilitas finansial internal perusahaan, sehingga pekerja tidak mengetahui secara pasti apakah penundaan hak kompensasi dipengaruhi oleh kondisi ekonomi perusahaan atau faktor lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa kondisi ekonomi dan politik internal perusahaan masih kurang baik, karena tidak adanya transparansi maupun penjelasan dari pihak manajemen mengenai kondisi keuangan

perusahaan, yang memicu ketidakpastian serta dugaan-dugaan negatif di kalangan pekerja terkait kelancaran pembayaran hak karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa kondisi ekonomi dan politik internal perusahaan masih kurang baik, karena ketiadaan keterbukaan informasi ekonomi internal dalam permasalahan ini menyebabkan penanganan hak pekerja menjadi tidak terstruktur dan berpotensi menurunkan kepercayaan karyawan terhadap pihak manajemen perusahaan.

Hasil penelitian ini belum sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari kondisi lingkungan ekonomi dan politik internal maupun eksternal yang mendukung pelaksanaannya.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pasal 15 dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Pemberian Kompensasi PKWT terhadap Karyawan *Outsourcing* (Studi Kasus di RSUD Pambalah Batung)

1. Faktor Pendukung

Adapun faktor yang menjadi pendukung bagi para karyawan *outsourcing* selama menjalankan masa kerja dan menantikan realisasi kebijakan kompensasi ini adalah:

a. Solidaritas dan Dukungan Lingkungan

Dukungan sosial serta hubungan yang harmonis di lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mampu menjaga ritme kerja,

motivasi, dan kenyamanan para karyawan. Meskipun secara administratif terdapat kendala terkait kejelasan hak kompensasi dari pihak manajemen, suasana operasional di tingkat bawah tetap berjalan dengan sangat baik dan saling mendukung.

Hal ini diawali oleh keterangan dari Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, yang menjelaskan bahwa:

"Kalau untuk iklim sosial dan suasana kerja sehari-hari di rumah sakit, perlakuan serta dukungan yang kami rasakan sebagai karyawan outsourcing sudah sangat kondusif, harmonis, dan benar-benar membantu kelancaran pelayanan harian." (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Senada dengan hal tersebut, suasana positif ini juga dirasakan di tingkat komando pengamanan lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

"Alhamdulillah, selama kami bertugas di sini, situasi lingkungan dan iklim sosial di area rumah sakit rasanya sangat ramah, kondusif, dan seluruh pihak di lapangan selalu saling memberikan dukungan." (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Dukungan sosial yang harmonis ini tidak hanya berhenti di jajaran pengawas, melainkan juga dirasakan langsung oleh unsur pimpinan operasional lainnya. Ketika berbicara mengenai kondisi lingkungan kerja sehari-hari di rumah sakit, Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader menambahkan bahwa:

"Terkait kondisi lingkungan kerja sehari-hari di rumah sakit, perlakuan yang saya rasakan sudah sangat baik, kondusif, dan suasana di tempat ini sangat menerima keberadaan kami dengan hangat." (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Iklim kerja yang hangat dan saling menerima ini terbukti mampu meruntuhkan sekat-sekat status kerja antara pegawai tetap dan

pegawai kontrak. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan M. Ali Husein selaku Driver, yang menjelaskan bahwa:

”Suasana di tempat kerja rumah sakit ini sebenarnya sangat mendukung. Kami merasakan perlakuan yang sangat baik, ramah, dan adil selama menjalankan tugas sebagai karyawan outsourcing di sini.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Kondisi lapangan yang penuh dengan rasa kekeluargaan ini pada akhirnya membentuk solidaritas yang kuat di antara sesama pekerja *outsourcing*, khususnya dalam menyelesaikan beban kerja harian. Hal ini terlihat dari penuturan Linda selaku *Cleaning Service*, yang mengungkapkan bahwa:

”Selama kami bekerja di rumah sakit ini, dukungan sosial dan iklim kerja yang kami terima berjalan sangat baik. Semua rekan kerja dan staf di rumah sakit selalu memberikan perlakuan yang ramah dan saling mendukung dalam aktivitas pelayanan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Kekompakan dalam menghadapi beratnya beban kerja di area rumah sakit juga menjadi poin penting yang dirasakan oleh pekerja lainnya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ruminah selaku *Cleaning Service*:

”Suasana di tempat kerja sangat nyaman karena kekompakan tim selalu terjaga. Kami sering kali saling membantu dan memberikan dukungan moril, terutama ketika beban kerja di rumah sakit sedang tinggi.” (Hasil Wawancara 27 Mei 2026)

Lebih lanjut, keterbukaan dan sikap saling menghargai yang ditunjukkan oleh seluruh civitas rumah sakit membuat para pekerja merasa keberadaan mereka diakui secara profesional. Riska Amelia selaku *Cleaning Service* menambahkan pula bahwa:

”Perlakuan dari lingkungan kerja sehari-hari sangat merangkul. Kami bisa membaur dengan baik dengan rekan-

rekan dari divisi lain, yang membuat kami merasa diterima dan dihargai di lingkungan ini.” (Hasil Wawancara 27 Mei 2026)

Rasa dihargai dan kenyamanan kerja ini kemudian menjadi modal utama bagi para pekerja untuk tetap mempertahankan performa pelayanan yang maksimal. Dalam kesempatan yang sama, Norhadi selaku *Cleaning Service* menjelaskan bahwa:

”Alhamdulillah, untuk situasi lingkungan dan kenyamanan kerja sehari-hari di rumah sakit, perlakuan dari pihak internal RSUD dirasakan sangat baik, ramah, serta memberikan perhatian yang memadai bagi kami.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Kondisi kerja yang teratur dan suportif ini diakui menjadi stimulus yang sangat positif bagi kelancaran operasional harian. Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

”Kalau dinilai dari sikap dan perlakuan pihak rumah sakit sehari-hari, suasananya sangat baik, teratur, serta selalu memberikan dukungan yang positif bagi kelancaran tugas kami di lapangan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Di sisi lain, jajaran petugas keamanan juga merasakan hal yang serupa, di mana tidak ditemukan adanya konflik sosial yang berarti selama masa kontrak berjalan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

”Selama bertugas di sini, kami merasakan lingkungan dan iklim kerja harian di rumah sakit sudah berjalan dengan sangat baik, kondusif, dan sejauh ini tidak ada masalah dalam interaksi kerja.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Hubungan emosional yang terjalin erat di antara sesama rekan kerja juga turut andil dalam menciptakan rasa aman dan betah selama

bertugas. Hal ini digambarkan oleh M. Azhar selaku *Security*, yang menjelaskan bahwa:

”Alhamdulillah, kalau mengamati suasana dan iklim kerja di area rumah sakit, perlakuan harian yang kami rasakan sangat kondusif, nyaman, dan jalinan hubungan sosial dengan sesama rekan kerja pun terjalin baik.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Sikap saling menopang dan gotong royong antar-karyawan ini terbukti menjadi benteng pertahanan psikologis yang kuat bagi para pekerja di lapangan. Atta selaku *Security* menambahkan bahwa:

”Mengenai perlakuan yang kami terima dari rekan kerja maupun lingkungan sekitar, sejauh ini sudah cukup baik, nyaman, dan semua pihak saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan pelayanan harian.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Sebagai penutup, iklim keterbukaan dan keakraban ini menjadi bukti nyata bahwa lingkungan sosial tempat mereka bekerja memberikan dampak yang sangat menyenangkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

”Kalau untuk lingkungan dan iklim interaksi di dalam rumah sakit sendiri, dukungannya sangat bagus. Hubungan sosial, kerja sama, dan komunikasi dengan pegawai rumah sakit lainnya berjalan akrab tanpa membedakan status kerja.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti di lapangan menganalisis di lapangan dapat disimpulkan bahwa meskipun ada hambatan administratif terkait hak kompensasi, dukungan sosial dan lingkungan kerja di RSUD Pambalah Batung sangat kondusif. Hubungan antar karyawan juga sangat baik dan harmonis dengan staf rumah sakit, yang merupakan aset nyata dalam bekerja setiap

hari. Berdasarkan pengamatan awal peneliti di lapangan, dapat dilihat bahwa meskipun ada kesulitan besar dalam hal pembayaran kompensasi yang belum terealisasi di bawah PP No. 35 Tahun 2021, RSUD Pambalah Batung masih mampu mempertahankan operasionalnya. Tingkat persatuan dan solidaritas yang tinggi di antara para pekerja di lapangan adalah poin utama untuk mempertahankan semangat kerja tersebut bahkan di tengah ketidakpastian sistem administratif.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di lapangan mengenai dukungan sosial masyarakat dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kesulitan besar dalam hal pembayaran kompensasi yang belum terealisasi di bawah PP No. 35 Tahun 2021, RSUD Pambalah Batung masih mampu mempertahankan operasionalnya. Tingkat persatuan dan solidaritas yang tinggi di antara para pekerja di lapangan adalah poin utama untuk mempertahankan semangat kerja tersebut bahkan di tengah ketidakpastian sistem administratif.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di lapangan mengenai dukungan sosial masyarakat dapat disimpulkan bahwa iklim sosial dan lingkungan kerja di RSUD Pambalah Batung bagi karyawan *outsourcing* berlangsung secara kondusif, harmonis, dan suportif. Hubungan kerja yang terjalin antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai rumah sakit menunjukkan adanya sikap saling menghargai, keterbukaan, serta tidak adanya perbedaan perlakuan berdasarkan status kerja.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari adanya dukungan sosial masyarakat di lingkungan sekitar berjalannya kebijakan tersebut.

2. Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, sebagian besar indikator pelaksanaan kebijakan menunjukkan hasil yang kurang baik. Terdapat beberapa aspek utama yang menjadi faktor penghambat dalam kelancaran pelaksanaan pembayaran kompensasi PKWT bagi karyawan *outsourcing*, yaitu:

a. Kejelasan tujuan pelaksanaan kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Dari sisi pengawas lapangan, kami memang belum menerima instruksi atau bahan sosialisasi formal dari manajemen pusat mengenai tujuan mendalam dari kebijakan kompensasi PKWT ini. Akibatnya, penyampaian atau edukasi mengenai tujuan aturan ini ke rekan-rekan kerja di bawah masih belum bisa kami lakukan secara maksimal.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Dari pihak manajemen perusahaan maupun rumah sakit belum pernah memberikan sosialisasi resmi kepada jajaran pengamanan mengenai maksud dan tujuan dari kebijakan kompensasi PKWT ini. Jadi, secara umum kami di lapangan belum memahami esensi dari aturan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Terkait apa sebenarnya maksud dan tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi PKWT ini, saya pribadi belum mendapatkan gambaran yang utuh karena minimnya sosialisasi, sehingga bisa dibilang saya kurang tahu soal hal tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Selama ini tidak pernah ada pemberitahuan atau sosialisasi dari pihak perusahaan mengenai apa sebenarnya tujuan dari pemberian kompensasi ini. Bahkan untuk penyerahan dokumen PKWT-nya sendiri, prosesnya cuma sekadar penyerahan saja. Kami langsung diminta untuk tanda tangan dengan anggapan bahwa kami sudah membaca dan menyetujui isinya.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Berdasarkan pengalaman saya di lapangan, baik dari pihak perusahaan outsourcing maupun pihak rumah sakit belum pernah memberikan sosialisasi ataupun penjelasan langsung mengenai apa sebenarnya tujuan dari pemberian uang kompensasi PKWT ini. Selama ini kami sama sekali tidak diberikan pemahaman ataupun edukasi mendalam, sehingga kami tidak tahu menahu mengenai kejelasan aturan tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Dari pihak perusahaan sebenarnya sudah pernah memberikan penjelasan mengenai aturan PKWT kepada kami. Namun, kalau untuk urusan uang kompensasi setelah kontrak berakhir, seingat saya tidak ada penjelasan sama sekali tentang hal itu.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait dengan regulasi ini, baik dari pihak perusahaan outsourcing maupun pihak rumah sakit belum pernah memberikan penjelasan formal kepada kami mengenai maksud

dan tujuan dari pemberian uang kompensasi PKWT tersebut.”
(Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Selama masa kontrak kerja berjalan, kami sama sekali tidak pernah diberikan penjelasan atau sosialisasi dari pihak perusahaan ketenagakerjaan mengenai adanya hak kompensasi PKWT ini. Jadi, kami di sini tidak pernah tahu mengenai tujuan dari aturan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini, tidak ada penjelasan atau sosialisasi dari pihak perusahaan maupun rumah sakit mengenai apa tujuan dari pemberian uang kompensasi PKWT itu ke karyawan. Jadi, aturan tersebut tidak pernah dipaparkan ke kami.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai apa tujuan utama dari diadakannya uang kompensasi PKWT ini, dari pihak manajemen sendiri belum pernah memberikan sosialisasi atau penyuluhan kepada kami. Dampaknya, kami di sini sama sekali tidak tahu arah atau maksud dari kebijakan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Selama saya bekerja di sini, belum pernah ada sosialisasi atau penjelasan khusus dari manajemen tentang apa tujuan sebenarnya dari uang kompensasi PKWT ini setelah kontrak selesai. Jadi, kami di tingkat pekerja kurang paham apa tujuan dari kebijakan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Kalau dari posisi kami sebagai pekerja outsourcing di lapangan, pihak manajemen perusahaan atau rumah sakit belum pernah memberikan sosialisasi resmi soal apa tujuan dari uang kompensasi PKWT ini. Karena minim informasi, kami yang di bawah ini jadi benar-benar awam dan tidak paham bagaimana sebenarnya aturan main soal hak akhir kontrak tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa kejelasan tujuan kebijakan masih kurang baik. Hal ini disebabkan oleh manajemen yang belum mengomunikasikan sasaran serta tujuan pemberian kompensasi tersebut secara transparan kepada para pekerja di lapangan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan, ditemukan bahwa belum terdapat komunikasi maupun sosialisasi dari pihak manajemen perusahaan mengenai hak-hak karyawan pada saat berakhirnya masa kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan yang dilakukan oleh penulis mengenai kejelasan tujuan kebijakan, dapat disimpulkan secara lebih mendalam bahwa implementasi kebijakan tersebut di lapangan masih tergolong kurang baik dan belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini didasarkan pada temuan empiris yang menunjukkan bahwa terdapat sejumlah besar karyawan di berbagai divisi yang mengaku belum pernah menerima sosialisasi maupun penjelasan resmi dari pihak perusahaan terkait hak-hak kompensasi yang seharusnya mereka dapatkan sesuai peraturan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa keberhasilan

implementasi kebijakan dapat dinilai dari kejelasan tujuan kebijakan bagi para pelaksana dan sasaran kebijakannya.

b. Keterukuran target atau standar kebijakan

Keterukuran target serta standar kebijakan merupakan sekumpulan kriteria yang komprehensif, batasan waktu yang terperinci, atau tolok ukur fundamental baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang ditetapkan secara pasti untuk menjadi acuan utama dalam memantau, mengevaluasi, dan menilai sejauh mana tingkat keberhasilan maupun efektivitas dari pencapaian suatu kebijakan yang telah diimplementasikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Mengenai bagaimana parameter atau standar baku yang dijadikan acuan untuk pemenuhan hak kompensasi tersebut, regulasinya belum dipaparkan secara mendetail kepada kami selaku supervisor. Hal ini membuat kami di tingkat pengawas juga kesulitan mengukur standar penerapannya untuk karyawan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Terkait apa saja standar, kriteria, atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh anggota regu security agar bisa mendapatkan uang kompensasi tersebut, dari pihak atasan belum ada penjelasan mendetail yang disampaikan ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Mengenai bagaimana kriteria atau standar baku yang ditetapkan perusahaan agar karyawan bisa memperoleh hak kompensasi tersebut, sejauh ini informasinya belum sampai ke

saya dan saya kurang tahu mekanismenya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Pihak perusahaan tidak pernah sama sekali memberikan penjelasan atau pemberitahuan yang rinci kepada kami mengenai apa saja syarat, ketentuan, atau aturan yang harus dipenuhi oleh karyawan outsourcing agar bisa mendapatkan uang kompensasi ketika masa kontrak kerja mereka sudah selesai.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait dengan syarat, ketentuan, ataupun aturan terperinci yang harus dipenuhi karyawan untuk bisa mendapatkan dana kompensasi setelah masa kontrak berakhir, hal tersebut juga tidak pernah disosialisasikan oleh perusahaan. Tidak ada kejelasan atau standar baku yang dijabarkan kepada kami mengenai hak kompensasi PKWT tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai syarat atau aturan rinci untuk bisa mendapatkan kompensasi tersebut, dari pihak pengelola belum pernah menyosialisasikannya kepada kami selaku karyawan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai bagaimana syarat, ketentuan, ataupun aturan yang harus dipenuhi karyawan agar bisa mendapatkan hak kompensasi setelah masa kontrak kerja selesai, hal itu tidak pernah disosialisasikan kepada pekerja.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Kalau ditanya apakah perusahaan pernah menjabarkan secara rinci tentang syarat dan ketentuan untuk mendapatkan uang kompensasi pada saat masa kontrak berakhir, jawabannya tidak pernah ada pemberitahuan atau penjelasan sama sekali ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku Security, menjelaskan bahwa:

“Mengenal kejelasan syarat atau aturan rinci tentang bagaimana karyawan outsourcing bisa mendapatkan kompensasi setelah masa kontraknya habis, dari pihak perusahaan juga tidak ada sosialisasi sama sekali ke kami.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku Security, menjelaskan bahwa:

“Kalau soal bagaimana target, kriteria, ataupun aturan baku yang harus dipenuhi karyawan agar bisa mendapatkan kompensasi saat kontrak habis, pihak perusahaan sama sekali belum pernah menjelaskannya ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku Security, menjelaskan bahwa:

“Mengenal target atau standar aturan kompensasinya sendiri, pihak manajemen belum pernah memaparkan secara rinci ke karyawan. Kami juga tidak pernah diminta atau diarahkan untuk membaca lembar kontrak kerjanya, jadi standar pemenuhan hak kami ini rasanya kurang jelas dan tidak terukur.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku Security, menjelaskan bahwa:

“Soal apa saja syarat, ketentuan, atau aturan baku yang harus dipenuhi karyawan supaya bisa mendapatkan uang kompensasi setelah kontrak habis, itu juga tidak pernah dijelaskan secara rinci. Tidak adanya standar yang jelas dari perusahaan bikin kami bingung mengenai hak apa saja yang sebenarnya harus kami terima.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis di lapangan, dapat disimpulkan bahwa keterukuran target atau standar kebijakan masih kurang baik. Hal tersebut disebabkan oleh ketiadaan standar waktu maupun prosedur baku yang memberikan kepastian mengenai jadwal realisasi pencairan dana kompensasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal dan pengamatan mendalam yang dilakukan oleh penulis secara langsung di lapangan, dapat disimpulkan bahwa sistem yang berjalan saat ini dinilai kurang baik dan belum optimal. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya standar waktu pengerjaan yang baku atau prosedur operasional formal yang pasti mengenai kapan tepatnya seluruh proses pencairan dana kompensasi tersebut harus segera direalisasikan kepada pihak yang berhak.

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis di lapangan, pencapaian target atau standar kebijakan dinilai kurang baik. Hal tersebut disebabkan oleh adanya ketiadaan rincian informasi yang memadai serta kurangnya penjelasan mendalam mengenai syarat, ketentuan, maupun berbagai regulasi terkait yang seharusnya dijelaskan secara eksplisit dan komprehensif di dalam dokumen kontrak kerja tersebut.

(Dokumentasi terlampir pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi penulis di lapangan, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterukuran target serta standar kebijakan yang berlaku di dalam internal perusahaan saat ini masih tergolong kurang baik. Hal ini disebabkan oleh adanya

hambatan komunikasi di mana pihak manajemen perusahaan tidak pernah memberikan penjelasan yang memadai, sosialisasi yang transparan, ataupun pemberitahuan secara rinci mengenai berbagai kriteria, syarat-syarat teknis, ketentuan administratif, hingga aturan baku yang wajib dipenuhi oleh setiap karyawan agar mereka memiliki hak dan kualifikasi yang sah untuk mendapatkan uang kompensasi tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari adanya keterukuran target atau standar kebijakan yang ditetapkan secara jelas.

c. Ketersediaan sumber daya manusia

Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai mencakup aspek kecukupan jumlah staf secara kuantitas serta kesesuaian tingkat kompetensi, keahlian teknis, dan kapabilitas profesional dari para pelaksana yang telah ditunjuk dan ditugaskan secara khusus untuk menjalankan serta mengimplementasikan setiap kebijakan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Secara kelembagaan, belum ada penunjukan staf khusus atau unit pengelola SDM di lokasi yang didedikasikan sebagai tempat pusat konsultasi bagi karyawan yang ingin menanyakan masalah kontrak atau kompensasi. Kondisi ini membuat komunikasi seputar hak tersebut masih berjalan pasif.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Kalau ditanya soal bagian mana yang bisa membantu, sejauh ini saya tidak tahu apakah ada staf khusus atau unit aduan yang disediakan perusahaan untuk tempat bertanya bagi karyawan yang bingung soal kontrak kerja dan kompensasi.”
(Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa kapasitas sumber daya manusia yang bertugas masih kurang baik, dikarenakan belum adanya penetapan staf khusus yang secara spesifik bertanggung jawab dalam mengelola serta melayani proses administrasi pembayaran kompensasi PKWT.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia pelaksana yang ada saat ini dinilai masih kurang baik dan belum memadai. Kondisi tersebut terjadi karena hingga saat ini belum ada penunjukan staf khusus yang kompeten atau pembentukan unit pengelola SDM yang spesifik di lokasi kerja, yang mana seharusnya didedikasikan secara penuh sebagai pusat layanan konsultasi bagi seluruh karyawan yang ingin menanyakan secara detail mengenai hak-hak kontrak kerja mereka maupun rincian kompensasi yang seharusnya mereka terima.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan SDM pelaksana masih kurang baik. Hal ini terjadi terutama karena tidak adanya kejelasan mengenai siapa staf khusus yang seharusnya ditunjuk untuk bertanggung jawab dalam mengurus, memproses, serta melayani seluruh rangkaian administrasi terkait pencairan dana kompensasi PKWT tersebut.

Hasil penelitian ini belum sepenuhnya sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari ketersediaan sumber daya manusia pelaksana yang kompeten dan memadai.

d. Ketersediaan anggaran serta fasilitas

Ketersediaan anggaran dan fasilitas merupakan aspek krusial yang mencakup kecukupan alokasi dana operasional secara menyeluruh serta ketersediaan berbagai sarana, prasarana, dan dukungan teknologi penunjang yang sangat dibutuhkan guna memastikan kelancaran dalam mengeksekusi setiap tahapan kebijakan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Kalau mengenai kesiapan alokasi anggaran ataupun fasilitas dari manajemen pusat untuk pemenuhan dana kompensasi bagi seluruh tenaga outsourcing di rumah sakit ini, hal tersebut sudah masuk ke ranah kebijakan finansial internal pusat yang di luar kewenangan saya untuk mengetahuinya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Kalau mengenai kesiapan anggaran internal atau kemampuan finansial pihak pengelola untuk mencairkan dana kompensasi bagi seluruh tenaga sekuriti, hal tersebut di luar sepengetahuan saya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan anggaran dan fasilitas kurang baik. Hal ini disebabkan oleh belum adanya keterbukaan informasi dari

pihak perusahaan terkait ada tidaknya alokasi dana khusus yang disiapkan untuk pembayaran kompensasi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan anggaran dan fasilitas masih kurang baik. Hal tersebut secara mendasar disebabkan oleh belum adanya keterangan maupun informasi yang bersifat transparan dan jelas dari pihak manajemen perusahaan terkait ketersediaan serta kepastian alokasi anggaran khusus yang dialokasikan guna memenuhi kewajiban pembayaran dana kompensasi bagi seluruh para pekerja yang terdampak.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan anggaran dan fasilitas masih kurang baik. Hal ini pada dasarnya disebabkan oleh adanya ketidakjelasan dan ketiadaan transparansi yang signifikan dari pihak manajemen perusahaan mengenai rincian alokasi anggaran khusus, yang seharusnya diprioritaskan serta dipersiapkan secara matang untuk memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi bagi seluruh para pekerja yang berhak menerimanya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa kelancaran implementasi kebijakan sangat dinilai dari kejelasan dan ketersediaan anggaran serta fasilitas pendukung.

e. Kurangnya struktur organisasi pelaksana

Struktur organisasi pelaksana merupakan tatanan hierarki yang disusun secara sistematis, jalur birokrasi yang terintegrasi, serta mekanisme kerja yang komprehensif pada setiap tingkatan lembaga yang bertanggung jawab. Pengaturan ini dirancang secara detail dan terstruktur guna memastikan bahwa seluruh tahapan proses implementasi kebijakan maupun program dapat berjalan secara efektif, efisien, dan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Untuk batasan struktural mengenai siapa atau divisi mana di jajaran manajemen pusat yang memegang otoritas penuh dalam memproses anggaran kompensasi dan menyelesaikan keluhan tenaga kontrak, informasinya belum dijabarkan secara rinci ke kami di lapangan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Untuk garis koordinasi atau struktur pelaksana yang memegang wewenang penuh dalam mengurus hak kompensasi dan masalah ketenagakerjaan anggota di rumah sakit ini, saya kurang mengetahui kepastiannya secara rinci.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Setahu saya, pihak penanggung jawab yang memegang kendali atau otoritas untuk mengurus masalah kontrak, keluhan, dan kompensasi karyawan di lingkungan kerja ini langsung dipegang oleh unsur pimpinan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pelaksana masih kurang baik.

Hal ini disebabkan oleh ketidaktahuan pihak pekerja mengenai struktur divisi spesifik yang bertanggung jawab menangani proses pencairan kompensasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa kondisi struktur organisasi pelaksana saat ini dinilai masih kurang baik dan belum mencapai standar operasional yang optimal. Hal ini disebabkan secara mendalam oleh struktur organisasi pada pihak vendor atau agensi pelaksana yang tidak tersosialisasi secara memadai kepada seluruh jajaran terkait, sehingga struktur tersebut gagal mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab yang spesifik serta mendetail terkait pemenuhan hak-hak normatif bagi para pekerja yang menyandang status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pelaksana di dalam internal perusahaan saat ini dinilai masih kurang baik dan belum optimal. Fenomena hal ini secara mendasar disebabkan oleh adanya ketiadaan penjelasan resmi maupun sosialisasi formal dari pihak manajemen perusahaan mengenai bagan struktur organisasi yang berlaku, serta tidak adanya distribusi tanggung jawab yang jelas terkait otoritas yang berwenang dalam proses pengambilan keputusan pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di lapangan, Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan secara

mendalam bahwa struktur organisasi pelaksana yang berjalan saat ini dinilai masih kurang baik dan belum optimal. Kondisi tersebut utamanya disebabkan oleh adanya ketidakjelasan serta kerancuan pemahaman di kalangan tenaga kerja mengenai pembagian tugas dari divisi-divisi spesifik yang memiliki wewenang penuh dalam menangani maupun mengelola seluruh rangkaian proses pencairan dana kompensasi tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari kejelasan struktur organisasi pelaksana yang bertanggung jawab.

f. Pembagian tugas dan wewenang

Pembagian tugas dan wewenang merupakan sebuah sistem pengaturan yang memberikan kejelasan batas tanggung jawab serta rincian porsi kerja secara spesifik antar-unit organisasi maupun antar-individu. Hal ini diimplementasikan secara sistematis guna memastikan efektivitas operasional dan menghindari terjadinya tumpang tindih (*overlapping*) fungsi maupun wewenang dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan sehari-hari di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya sebagai supervisor, pola pembagian tugas serta tanggung jawab operasional sehari-hari antara pihak agensi outsourcing dengan pihak rumah sakit dalam mengelola karyawan sebenarnya sudah cukup jelas dan berjalan baik, tapi untuk masalah kompensasi kita kurang tahu.”
(Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya, garis pembagian tugas serta porsi tanggung jawab antara manajemen outsourcing penyuplai keamanan dengan pihak internal rumah sakit sebenarnya sudah cukup jelas terbagi, tapi kalau masalah kompensasi kita belum ada realisasinya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Kalau mengenai porsi pembagian tugas serta tanggung jawab antara pihak rumah sakit dengan agensi outsourcing dalam mengelola karyawan kontrak, menurut saya polanya sudah cukup jelas terkecuali masalah kompensasi, kita mengetahui.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan oleh penulis secara langsung di lapangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur pembagian tugas serta distribusi wewenang di dalam organisasi tersebut masih tergolong kurang baik. Fenomena ini terjadi dikarenakan tidak adanya mekanisme pembagian tanggung jawab yang bersifat transparan dan akuntabel, khususnya di tingkat manajerial, dalam upaya merencanakan sekaligus mengeksekusi kebijakan yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak dasar bagi setiap pekerja secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil observasi mendalam dan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis secara langsung di lapangan, dapat disimpulkan dengan jelas bahwa sistem pembagian tugas serta distribusi wewenang di dalam organisasi tersebut masih tergolong kurang baik. Kondisi yang kurang ideal ini terjadi dikarenakan belum

adanya transparansi yang memadai serta kejelasan regulasi mengenai pihak-pihak mana saja yang seharusnya memegang tanggung jawab penuh dalam proses administrasi maupun pemberian dana kompensasi bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan hasil wawancara komprehensif dengan narasumber terkait dan observasi sistematis penulis di lapangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme pembagian tugas dan wewenang operasional saat ini masih kurang baik dan memerlukan perbaikan signifikan. Hal ini terjadi utamanya disebabkan oleh ketiadaan skema pembagian tugas dan alokasi tanggung jawab yang transparan, jelas, serta terstruktur secara formal pada level manajerial, yang mana skema tersebut seyogianya berfungsi sebagai fondasi kebijakan fundamental dalam mengeksekusi operasional harian dan memastikan pemenuhan hak-hak dasar para pekerja secara komprehensif, adil, serta sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Hasil penelitian ini belum sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari adanya kejelasan pembagian tugas dan wewenang di dalam agen pelaksana.

g. Intensitas koordinasi antarpihak

Intensitas koordinasi antar pihak merupakan gambaran mengenai seberapa sering frekuensi pertemuan dilakukan serta bagaimana kualitas hubungan kerja sama yang terjalin secara mendalam. Hal ini mencakup adanya sinergi yang kuat, komunikasi

yang berkelanjutan, serta penyelenggaraan berbagai pertemuan rutin yang dilaksanakan secara terorganisir oleh seluruh instansi, lembaga, maupun divisi terkait yang terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Koordinasi formal atau rapat evaluasi yang melibatkan jajaran manajemen dengan staf pengawas lapangan intensitasnya terhitung jarang. Komunikasi atau instruksi biasanya baru berjalan intensif jika ada agenda kerja yang sifatnya sangat mendesak atau krusial saja.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Forum komunikasi formal antara pihak manajemen dengan kami selaku unit pengamanan intensitasnya terhitung jarang. Pertemuan atau koordinasi biasanya baru diadakan kalau ada urusan operasional yang darurat atau bersifat penting saja.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Untuk masalah komunikasi dan penyampaian informasi dari pihak manajemen ke karyawan kontrak di sini, kegiatannya rutin ada dan selalu dilaksanakan kalau ada hal-hal yang perlu dikoordinasikan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan penulis secara langsung di lapangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat intensitas koordinasi antar pihak terkait masih tergolong kurang baik. Kondisi ini utamanya disebabkan oleh ketiadaan forum komunikasi yang terstruktur atau agenda pertemuan rutin yang secara

khusus memfasilitasi dialog antara pihak manajemen perusahaan dan para pekerja guna membahas persoalan kompensasi secara tuntas.

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi awal yang dilakukan penulis di lokasi penelitian, dapat disimpulkan kembali bahwa efektivitas koordinasi antar pihak memang kurang baik. Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa intensitas interaksi dan koordinasi antar pihak berada pada level yang sangat rendah. Hal ini diperburuk oleh fakta tidak adanya wadah diskusi formal atau pertemuan berkala yang mempertemukan pihak manajemen dengan pekerja untuk mengkaji hak-hak kompensasi, serta tidak adanya inisiatif nyata maupun agenda pembahasan khusus yang diinisiasi oleh pihak manajemen demi mencari solusi bersama yang adil terkait hak-hak para pekerja tersebut.

Berdasarkan integrasi hasil wawancara dan observasi menyeluruh penulis di lapangan, dapat disimpulkan secara komprehensif bahwa intensitas koordinasi antar pihak berjalan kurang baik karena mekanisme koordinasi formal sangat jarang dilaksanakan dan biasanya hanya dilakukan hanya untuk kepentingan operasional saja. Akibatnya, ketiadaan saluran komunikasi yang transparan serta lemahnya sinkronisasi informasi antara pihak perusahaan, mitra rumah sakit, dan para pekerja menyebabkan penanganan berbagai masalah menjadi tidak terstruktur, tidak sistematis, dan pada akhirnya menyebabkan status hak-hak normatif pekerja dibiarkan mengambang tanpa kejelasan penyelesaian.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa efektivitas implementasi kebijakan dapat dinilai dari tingginya intensitas koordinasi antar pihak dan komunikasi antar organisasi.

h. Kejelasan informasi serta petunjuk teknis pelaksanaan

Kejelasan informasi dan petunjuk pelaksanaan merupakan tingkat akurasi serta ketepatan dalam penyampaian berbagai bentuk instruksi, sosialisasi, aturan teknis, maupun surat keputusan resmi, yang bertujuan utama guna memastikan seluruh poin koordinasi dapat dipahami secara gamblang sehingga tidak menimbulkan celah bagi munculnya multitafsir atau keraguan bagi pihak pelaksana di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Jika mengacu pada aturan operasional kerja harian, mungkin informasinya sudah jelas, tetapi khusus untuk petunjuk pelaksanaan (juknis) mengenai pemenuhan hak kompensasi masa kerja, informasinya memang dirasakan masih kurang jelas bagi kami di tingkat lapangan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Petunjuk pelaksanaan serta kejelasan informasi yang kami terima terkait regulasi hak kompensasi masa kerja ini memang dirasa masih sangat kurang, sehingga belum ada pemahaman yang seragam di antara anggota.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk informasi seputar aturan kerja umum mungkin sudah ada, tapi khusus untuk penjelasan mengenai hak kompensasi masa kerja, arahan, dan petunjuk pelaksanaannya dirasakan masih kurang jelas bagi kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Meskipun aturan kerjanya disampaikan, kalau untuk urusan kejelasan informasi mengenai hak uang kompensasi, dari pihak perusahaan benar-benar tidak memberikan penjelasan apa-apa kepada kami.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Meskipun komunikasi soal aturan kerja harian berjalan dengan baik, kalau untuk masalah kontrak kerja dan hak kompensasi, informasinya sama sekali tidak jelas. Pihak perusahaan tidak pernah memberikan penjelasan yang transparan sehingga petunjuk pelaksanaannya sulit dipahami oleh karyawan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Kalau untuk informasi yang sifatnya umum mungkin sudah ada, tapi kalau ditanya khusus mengenai kejelasan informasi kontrak kerja dan hak kompensasi masa kerja, hal tersebut memang belum ada penjelasannya ke kami.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Mengenai sosialisasi yang menyangkut kejelasan informasi kontrak kerja umum mungkin sudah berjalan melalui pengawas, tetapi khusus untuk informasi hak kompensasi masa kerja ini, sejauh ini belum pernah dibahas atau disinggung oleh pihak perusahaan kepada pekerja.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku Cleaning Service, menjelaskan bahwa:

“Terkait informasi dan kejelasan petunjuk pelaksanaan tentang pemenuhan kontrak serta hak kompensasi karyawan, hal tersebut belum pernah disampaikan secara gamblang, jadi bagi kami mekanismenya masih belum jelas.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Terkait informasi maupun kejelasan petunjuk pelaksanaan mengenai pemenuhan aturan kontrak dan hak kompensasi karyawan, hal tersebut belum diinformasikan secara jelas dan belum bisa kami pahami.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Bagi kami para pekerja di lapangan, informasi maupun petunjuk pelaksanaan yang berkaitan dengan pemenuhan hak kompensasi masa kerja ini dirasa masih belum jelas.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Penjelasan atau petunjuk yang kami terima soal aturan kerja dan hak kompensasi ini memang kurang jelas, makanya sebagian besar pekerja di lapangan belum punya pemahaman yang sama soal aturan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Informasi dari manajemen soal kejelasan kontrak dan hak kompensasi itu sangat minim, bahkan tidak ada penjelasan sama sekali. Makanya karyawan di sini banyak yang tidak paham karena petunjuk pelaksanaannya tidak pernah disosialisasikan secara transparan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh penulis secara langsung di lapangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa

intensitas koordinasi antar berbagai pihak yang terlibat masih tergolong kurang baik. Hal tersebut terjadi utamanya dikarenakan pihak manajemen perusahaan tidak pernah menyelenggarakan kegiatan sosialisasi secara formal maupun informal mengenai petunjuk teknis atau regulasi yang transparan terkait pemenuhan hak kompensasi masa kerja, sehingga pada akhirnya para pekerja tidak memiliki pemahaman yang komprehensif serta seragam mengenai kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi awal yang dilakukan penulis di lokasi penelitian, dapat disimpulkan pula bahwa intensitas koordinasi antar pihak terkait belum berjalan kurang baik karena tidak ditemukan adanya dokumen cetak maupun digital mengenai petunjuk pelaksanaan yang dipublikasikan secara terbuka kepada seluruh karyawan. Selain itu, kondisi ini diperburuk dengan minimnya pemberian arahan teknis maupun edukasi dari pihak manajemen kepada bawahan mengenai rincian hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan pada saat masa kontrak kerja mereka berakhir.

Berdasarkan integrasi hasil wawancara dan observasi menyeluruh yang dilakukan penulis di lapangan, dapat disimpulkan secara tegas bahwa intensitas koordinasi antar pihak berada dalam kondisi kurang baik karena adanya ketertutupan arus informasi dari pihak manajemen. Hambatan komunikasi ini menyebabkan mekanisme serta tata cara pemberian dana kompensasi tidak dipahami dengan benar oleh para pekerja di lapangan, sehingga situasi tersebut memicu

munculnya ketidakpastian yang tinggi serta beragam multitafsir di kalangan buruh mengenai nominal serta jenis hak yang seharusnya mereka terima secara sah.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian atau diskrepansi dengan teori yang dikemukakan oleh Van Metter & Van Horn, sebagaimana dikutip dalam Iriawan (2024), yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi suatu kebijakan dapat diukur dan dinilai dari sejauh mana kejelasan informasi yang disampaikan serta ketersediaan dokumen petunjuk pelaksanaan yang bersifat transparan bagi semua pemangku kepentingan. Ketidakterbukaan informasi dalam kasus ini membuktikan bahwa standar minimal keberhasilan implementasi kebijakan belum terpenuhi sesuai dengan kerangka teori tersebut.

i. Kurangnya dukungan terhadap kebijakan

Sikap mendukung pelaksanaan kebijakan merupakan sebuah kecenderungan respons positif, bentuk penerimaan yang tulus, serta ekspresi persetujuan yang kuat dari para pelaksana di lapangan terhadap kehadiran serta arah kebijakan yang sedang diterapkan. Hal ini mencerminkan komitmen para aktor kebijakan untuk memastikan bahwa setiap regulasi dan langkah strategis yang telah ditetapkan dapat berjalan selaras dengan tujuan besar yang ingin dicapai oleh organisasi atau pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Mengingat sampai saat ini belum ada realisasi atau kepastian tanggal pencairan tunjangan kompensasi yang bisa kami sampaikan ke karyawan, saya rasa respon atau sikap mendukung dari pelaksana kebijakan dalam mengupayakan hak ini memang masih belum optimal.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Melihat kondisi riil di mana belum ada tanda-tanda ataupun kejelasan mengenai pencairan hak tersebut sampai sekarang, saya menilai bentuk dukungan atau respons dari pihak pelaksana kebijakan masih belum optimal.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Mengenai respon atau kepedulian pihak manajemen, saya kurang tahu pasti bagaimana sikap atau keberpihakan mereka dalam mengupayakan pemenuhan uang kompensasi ini untuk karyawan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh penulis secara langsung di lapangan, dapat disimpulkan dengan jelas bahwa sikap mendukung terhadap pelaksanaan kebijakan dari pihak manajemen perusahaan masih belum terlihat sama sekali. Hingga saat ini, belum terlihat adanya itikad baik yang tulus ataupun langkah-langkah konkret yang diambil oleh pihak manajemen dalam mengupayakan pemenuhan hak-hak kompensasi yang seharusnya diterima oleh para pekerja kontrak sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis melalui pengamatan langsung di lapangan, dapat disimpulkan bahwa sikap mendukung pelaksanaan kebijakan dari pihak manajemen masih belum terlihat secara nyata dalam operasional harian. Sebaliknya,

situasi di lapangan menunjukkan adanya kesan pembiaran yang disengaja serta lambatnya respons dari pihak perusahaan terhadap berbagai tuntutan hak administratif yang telah diajukan oleh para pekerja, sehingga menghambat proses penyelesaian masalah yang ada.

Berdasarkan hasil kombinasi antara wawancara dan observasi yang dilakukan penulis di lapangan, dapat disimpulkan bahwa sikap mendukung pelaksanaan kebijakan dari pihak manajemen memang belum terlihat secara konsisten. Ketiadaan realisasi nyata dalam pembayaran hak-hak pekerja serta sikap pasif yang ditunjukkan manajemen dalam memberikan kepastian hukum dan waktu membuat tingkat dukungan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan ini menjadi sangat rendah dan memicu ketidakpastian di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini belum sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari disposisi atau sikap mendukung pelaksanaan kebijakan dari pihak manajemen.

j. Komitmen pelaksana

Komitmen para pelaksana dalam menjalankan setiap kebijakan yang telah ditetapkan merupakan sebuah wujud nyata dari kesungguhan, konsistensi, serta bentuk tanggung jawab moral yang mendalam dari para aktor pelaksana guna terus mengawal dan memastikan kebijakan tersebut terlaksana dengan baik sesuai dengan koridor aturan maupun regulasi yang berlaku secara formal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Melihat realitas ketenagakerjaan yang berjalan saat ini, komitmen dari pihak pengelola untuk benar-benar mengimplementasikan aturan pemberian uang kompensasi bagi karyawan PKWT pasca-kontrak dinilai masih kurang berjalan sesuai aturan yang berlaku.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Jika mengacu pada situasi di lapangan, komitmen dari agensi pelaksana untuk benar-benar mengimplementasikan aturan hukum ketenagakerjaan terkait kompensasi bagi karyawan kontrak ini dirasakan masih kurang berjalan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Jika melihat kondisi di lapangan di mana hak kami belum terealisasi, pelaksanaan aturan ketenagakerjaan mengenai pemberian kompensasi bagi karyawan outsourcing di sini dirasa belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi sistematis yang telah penulis lakukan secara langsung di lapangan, dapat disimpulkan secara komprehensif bahwa komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan perusahaan saat ini masih tergolong kurang baik. Kondisi yang tidak ideal ini terjadi karena belum adanya langkah nyata yang signifikan atau tindakan konkret yang diambil oleh pihak manajemen perusahaan untuk segera menunaikan kewajiban pembayaran hak-hak tersebut kepada para pekerja yang terdampak.

Berdasarkan hasil observasi awal dan pengamatan mendalam penulis di lokasi penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen

aktor pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan masih tergolong kurang baik. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan tampaknya tidak menjalankan seluruh aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku secara utuh dan konsisten, yang mana ketidakpatuhan tersebut ditunjukkan dengan belum terealisasinya pemberian uang kompensasi kepada karyawan secara nyata di lapangan hingga saat ini.

Berdasarkan hasil rangkaian wawancara dengan berbagai pihak terkait dan observasi menyeluruh penulis di lapangan, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan tersebut masih tergolong kurang baik dan memerlukan evaluasi serius. Fenomena ini berakar dari rendahnya tingkat kesungguhan serta lemahnya tanggung jawab moral dari para aktor pelaksana dalam mengawal kebijakan agar berjalan sesuai aturan perundang-undangan, sehingga proses pemenuhan hak-hak normatif pekerja dibiarkan terus mengambang dan terbengkalai tanpa adanya kepastian atau kejelasan waktu penyelesaian.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari kuatnya komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan secara sungguh-sungguh.

k. Kondisi ekonomi dan politik

Kondisi ekonomi dan politik yang mendukung merupakan suatu situasi stabilitas politik yang kokoh serta iklim ekonomi eksternal yang sangat kondusif, sehingga tidak memberikan hambatan

berarti dalam proses jalannya implementasi berbagai kebijakan strategis yang telah direncanakan sebelumnya secara matang. Keadaan ini mencakup adanya kepastian hukum, ketenangan dalam tatanan sosial, serta dinamika pasar global yang positif yang secara bersama-sama berfungsi sebagai pondasi utama untuk memastikan setiap program kerja pemerintah maupun organisasi dapat terlaksana dengan efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan tanpa kendala yang signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Linda Fitriani selaku Supervisor, menjelaskan bahwa:

“Pihak manajemen atas tidak memberikan transparansi data keuangan ke tingkat pengawas lapangan, jadi saya tidak tahu pasti apakah dinamika kondisi ekonomi perusahaan saat ini ikut andil dalam menunda pembayaran hak kompensasi karyawan tersebut.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ali selaku Komandan Regu, menjelaskan bahwa:

“Pihak manajemen tidak pernah memberikan transparansi atau informasi kepada kami, jadi saya tidak tahu apakah faktor kondisi ekonomi perusahaan saat ini ikut andil dalam menunda pemberian hak kompensasi anggota.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Noor Rahim selaku Team Leader, menjelaskan bahwa:

“Terkait apakah situasi finansial internal perusahaan saat ini sedang mengalami kendala sehingga mempengaruhi kelancaran pembayaran hak kompensasi kami, kalau soal itu saya kurang tahu.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Ali Husein selaku Driver, menjelaskan bahwa:

“Mengenai kondisi finansial internal perusahaan, saya pribadi tidak tahu banyak apakah mereka sedang mengalami masalah keuangan atau tidak. Kami tidak diberikan akses informasi untuk mengetahui bagaimana kondisi ekonomi perusahaan yang sebenarnya.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait apakah kondisi ekonomi atau finansial internal perusahaan saat ini sedang mengalami masalah sehingga mempengaruhi pembayaran hak kami, saya pribadi tidak tahu dan tidak memiliki informasi mengenai hal tersebut.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ruminah selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Terkait apakah kondisi ekonomi internal perusahaan saat ini ikut berpengaruh terhadap belum dibayarkannya hak kompensasi karyawan, kalau soal itu saya kurang tahu pasti.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Norhadi selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Mengenai sejauh mana dinamika kondisi finansial atau stabilitas ekonomi internal perusahaan saat ini dalam mempengaruhi kebijakan alokasi dana kompensasi bagi karyawan, hal tersebut berada di luar kapasitas saya untuk mengetahuinya secara pasti.” (Hasil Wawancara 25 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Hafiz Ansyari selaku *Cleaning Service*, menjelaskan bahwa:

“Menurut pandangan saya, belum terealisasinya hak kompensasi dari awal berdirinya perusahaan ini sampai sekarang sepertinya dipengaruhi oleh kondisi finansial internal perusahaan yang sedang mengalami kendala atau kesulitan keuangan.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Maulidi selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengenal apakah kondisi finansial perusahaan saat ini sedang mengalami kesulitan sehingga menunda pembayaran kompensasi, setahu saya untuk sekarang belum ada kendala ekonomi. Masalah gaji dan hal lainnya sejauh ini masih aman dan lancar saja.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Azhar selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Pihak manajemen tidak pernah membagikan informasi ke kami, jadi saya tidak tahu apakah kondisi finansial perusahaan saat ini sedang menjadi kendala dalam penyaluran hak kompensasi bagi karyawan outsourcing.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Atta selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Mengenal apakah kondisi ekonomi internal perusahaan saat ini sedang berpengaruh atau menjadi alasan kenapa uang kompensasi kami belum dibayarkan, kalau soal itu di luar kapasitas saya untuk mengetahuinya.” (Hasil Wawancara 31 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan M. Naufal Rizqullah selaku *Security*, menjelaskan bahwa:

“Menurut saya, alasan kenapa kompensasi ini tidak dibayar bukan karena perusahaan lagi krisis keuangan atau tidak ada duit. Masalahnya lebih ke komitmen dan niat dari manajemen perusahaan itu sendiri untuk menjalankan aturan.” (Hasil Wawancara 26 Mei 2026)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan penulis secara langsung di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kondisi ekonomi dan stabilitas politik internal perusahaan saat ini masih berada dalam keadaan yang kurang baik. Hal ini disebabkan oleh adanya hambatan yang signifikan berupa ketertutupan akses informasi krusial mengenai kondisi stabilitas finansial internal perusahaan, sehingga para pekerja tidak memiliki pengetahuan yang pasti apakah penundaan

pemenuhan hak kompensasi tersebut murni dipengaruhi oleh kondisi ekonomi perusahaan yang memburuk atau justru dipicu oleh faktor internal lainnya yang belum terungkap.

Berdasarkan hasil observasi awal dan pengamatan objektif yang dilakukan penulis di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kondisi ekonomi serta iklim politik internal di dalam perusahaan masih menunjukkan tren yang kurang baik. Hal tersebut terjadi karena sama sekali tidak adanya transparansi informasi maupun penjelasan resmi yang memadai dari pihak manajemen mengenai kondisi kesehatan keuangan perusahaan saat ini, yang pada akhirnya memicu munculnya rasa ketidakpastian yang tinggi serta berbagai macam dugaan negatif di kalangan pekerja terkait kepastian dan kelancaran pembayaran hak-hak normatif karyawan di masa mendatang.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui metode wawancara dan observasi komprehensif penulis di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kondisi ekonomi serta dinamika politik internal perusahaan saat ini masih tergolong kurang baik. Permasalahan ini berakar pada ketiadaan keterbukaan informasi ekonomi internal yang transparan, di mana ketidakjelasan tersebut menyebabkan proses penanganan hak-hak pekerja menjadi tidak terstruktur dengan baik dan memiliki potensi besar untuk menurunkan tingkat kepercayaan serta loyalitas karyawan terhadap jajaran manajemen perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini belum sesuai dengan teori Van Metter & Van Horn, dalam Iriawan (2024), yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dinilai dari kondisi lingkungan ekonomi dan politik internal maupun eksternal yang mendukung pelaksanaannya.

