

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Implementasi Pasal 15 dalam PP No. 35 Tahun 2021 mengenai pemberian uang kompensasi PKWT bagi karyawan *outsourcing* di RSUD Pambalah Batung secara keseluruhan belum berjalan optimal dan belum sepenuhnya sesuai dengan amanat regulasi ketenagakerjaan. *Pertama*, Pada variabel ukuran dan tujuan kebijakan, pelaksanaan masih kurang baik karena sasaran pembayaran kompensasi tidak dikomunikasikan secara transparan kepada pekerja. Selain itu, ketiadaan sosialisasi formal, ketidakpastian waktu pencairan, dan prosedur yang tidak jelas menyebabkan pekerja operasional tidak memahami hak kompensasi mereka di akhir masa kontrak. *Kedua*, Variabel sumber daya dinilai kurang baik karena tidak adanya staf pelaksana khusus dari vendor di rumah sakit untuk menangani keluhan dan administrasi karyawan. Selain itu, kurangnya transparansi alokasi anggaran kompensasi juga menjadi kendala utama bagi pekerja. *Ketiga*, Variabel karakteristik agen pelaksana kurang baik karena struktur organisasi yang tidak jelas menyebabkan ketidakpastian wewenang dalam proses pencairan dana. Selain itu, pembagian tugas antara perusahaan *outsourcing* dan rumah sakit belum teratur, sehingga memicu kebingungan dan tumpang tindih operasional. *Keempat*, Variabel komunikasi antarorganisasi dinilai kurang baik karena rendahnya intensitas koordinasi.

Manajemen jarang mengadakan forum rutin dengan bawahan terkait kesejahteraan, sehingga komunikasi terbatas pada urusan operasional. Selain itu, ketidakjelasan informasi dan ketiadaan petunjuk teknis menghambat penyelesaian hak pekerja. *Kelima*, Variabel disposisi pelaksana masih kurang optimal. Perusahaan cenderung pasif dan kurang mendukung kebijakan secara nyata. Selain itu, komitmen manajemen tergolong rendah, terlihat dari minimnya inisiatif dan langkah konkret dalam memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi sesuai aturan. *Keenam*, Variabel lingkungan ekonomi, sosial, dan politik dinilai belum sepenuhnya baik. Meskipun dukungan sosial dan iklim kerja di RSUD Pambalah Batung kondusif, ketertutupan informasi mengenai stabilitas finansial dan dinamika internal menyebabkan alasan penundaan kompensasi menjadi tidak transparan.

2. Faktor pendukung kualitas implementasi kebijakan adalah tingginya solidaritas dan lingkungan kerja yang suportif antara pekerja outsourcing dengan pegawai internal RSUD Pambalah Batung, sehingga motivasi pelayanan tetap terjaga. Sementara itu,

faktor penghambatnya meliputi kurangnya kejelasan informasi, tiadanya petunjuk pelaksanaan transparan, serta ketidakjelasan struktur organisasi dan pembagian wewenang. Selain itu, rendahnya koordinasi, kurangnya komitmen vendor dalam merealisasikan hak kompensasi, minimnya dukungan sosial, serta tertutupnya informasi mengenai kondisi finansial perusahaan turut menghambat pelaksanaan regulasi tersebut.

B. Saran

Guna mendorong perbaikan penataan kebijakan dan menciptakan iklim kerja yang lebih berkeadilan serta demokratis di masa depan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut;

1. Kepada pimpinan PT. Global Solusi Service dan PT. Kanav Duta Semesta harus segera berkomitmen membayar kompensasi PKWT serta menjelaskan kondisi ekonomi kepada pelanggan. Perusahaan perlu menyusun rencana pembayaran yang jelas serta mengatur struktur tanggung jawab pekerja guna menghindari kebingungan administratif dan menangani keluhan hak pekerja secara efektif.
2. Kepada Direktur RSUD Pambalah Batung perlu meningkatkan koordinasi dan komunikasi rutin dengan pihak outsourcing serta pekerja. Rumah sakit harus memperjelas pembagian wewenang antara pengguna dan penyedia layanan guna memastikan pemenuhan hak pekerja terjamin dan tidak terabaikan di lapangan.
3. Pekerja alih daya harus menyadari minimnya dukungan eksternal terhadap kesejahteraan mereka, sehingga sikap pasif harus dihindari. Karyawan perlu lebih proaktif menuntut transparansi informasi dan panduan kompensasi dari manajemen. Solidaritas internal dan iklim kerja positif harus dipertahankan sebagai kekuatan kolektif untuk menjamin pemenuhan hak saat kontrak berakhir.