

## **ANALISIS KEBIJAKAN PEMBAYARAN UANG KOMPENSASI BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)**

### **ANALYZING COMPENSATION PAYMENT POLICIES FOR FIXED-TERM EMPLOYMENT WORKERS UNDER INDONESIAN LABOUR REGULATIONS**

**Ani Suryani Hamzah**

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik, Universitas Mataram, Indonesia  
E-mail: anysuryani@unram.ac.id

**Lalu Husni**

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik, Universitas Mataram, Indonesia  
E-mail: husnimuslim@yahoo.co.id

**RR. Cahyowati**

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik, Universitas Mataram, Indonesia  
E-mail: rrcahyowati@unram.ac.id

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas dan kepastian hukum ketentuan uang kompensasi bagi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menilai sejauh mana pengaturan kompensasi tersebut memenuhi prinsip perlindungan tenaga kerja dan apakah implementasinya di tingkat perusahaan mampu menjamin hak pekerja secara konsisten. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun regulasi menetapkan kewajiban pemberi kerja untuk membayarkan kompensasi berdasarkan masa kerja, masih terdapat ketidakjelasan mengenai sumber pendanaan dan mekanisme pelaksanaannya. Ketidakpastian tersebut berpotensi menimbulkan perlakuan berbeda antar pekerja PKWT serta membuka ruang penafsiran yang tidak seragam. Dalam perspektif hak asasi manusia, kondisi ini belum sepenuhnya sejalan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (2) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menegaskan prinsip non-diskriminasi dan jaminan kesejahteraan. Temuan empiris juga memperlihatkan bahwa perusahaan menerapkan standar perhitungan kompensasi secara bervariasi, terutama terkait komponen upah sebagai dasar perhitungan. Hal ini menunjukkan perlunya penyempurnaan norma dan pedoman implementasi agar pemberian kompensasi PKWT dapat berlangsung lebih seragam, transparan, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

**Kata kunci:** *konpensasi; kepastian hukum; PKWT; dan UU Ciptaker*

#### **aBSTRACT**

*This study examines the effectiveness and legal certainty of the compensation requirement for Fixed-Term Employment Agreement (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) workers as regulated under Government Regulation No. 35 of 2021. Employing a normative juridical approach, this research evaluates whether the compensation norm provides adequate labor protection and whether its implementation within enterprises ensures a consistent enforcement of workers' rights. The findings indicate that although the regulation imposes an obligation on employers to pay compensation based on the duration of employment, ambiguity remains regarding the source of funding and the procedural mechanism for its disbursement. Such uncertainty creates the potential for unequal treatment among PKWT workers and leaves room for inconsistent interpre-*

tation. From a human rights perspective, these conditions do not fully comply with Articles 28I(2) and 38(3) of Law No. 39 of 1999 on Human Rights, which guarantee non-discrimination and the right to welfare. Empirical observations further reveal variations in how enterprises calculate compensation, particularly concerning the wage components used as the basis for computation. These findings suggest the need for regulatory refinement and more straightforward implementation guidelines to ensure that PKWT compensation is administered uniformly, transparently, and in a manner that upholds legal certainty for workers.

**Keywords:** compensation; legal certainty; fixed-term employment agreement (PKWT); job creation law

## A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek hubungan kerja di Indonesia, yang pada hakikatnya merupakan hubungan privat antara pekerja dan pengusaha namun tetap berada dalam ruang intervensi negara untuk menjamin perlindungan bagi para pihak.<sup>1</sup> Perjanjian kerja, baik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi instrumen utama yang menetapkan hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Berbeda dengan pekerja PKWTT yang memperoleh jaminan hak pascakerja seperti pesangon dan penghargaan masa kerja, pekerja PKWT sejak lama tidak memiliki mekanisme perlindungan yang memadai setelah berakhirnya hubungan kerja.<sup>2</sup>

Untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak buruh/pekerja, maka setiap pengusaha wajib membuat perjanjian kerja sebelum buruh atau pekerja mulai bekerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja terbagi menjadi dua yaitu untuk waktu tertentu dan tidak tertentu.<sup>3</sup>

Buruh/pekerja dengan hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau lebih dikenal dengan pekerja tetap, Sedangkan pekerja dengan hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) atau lebih dikenal dengan sebutan pekerja kontrak.<sup>4</sup> Pekerja yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada prinsipnya tidak memiliki pengaturan yang memberikan jaminan atas hak-hak pasca berakhirnya hubungan kerja. Sebaliknya, bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), setelah hubungan kerjanya berakhir sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, tersedia jaminan atas sejumlah hak setelah bekerja, antara lain berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam regulasi yang berlaku.

Dalam praktik ketenagakerjaan, preferensi perusahaan terhadap pola PKWT semakin meningkat karena dianggap lebih fleksibel dan efisien. Pekerja kontrak sering kali ditempatkan tanpa kepastian mengenai hak pascakerja, beban kerja yang cenderung sama dengan pekerja tetap, dan minim perlindungan jangka panjang. Kondisi ini diperparah oleh praktik penghindaran status pekerja tetap melalui kontrak berulang, penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap, hingga ketidakpastian komponen upah sebagai dasar pemberian hak pekerja kontrak.

<sup>1</sup>Nasrullah Nasrullah et al., "The Character of Legal Products in Indonesia: A Study of Changes to the Marriage Law from a Political-Law Perspective," *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Hukum Islam* 8, no. 1 (2024): 602, <https://doi.org/10.22373/sjhk.v8i1.17302>.

<sup>2</sup>Khairani Khairani and Trie Rahmi Gettari, "PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA," *UNES Journal of Swara Justisia* 7, no. 2 (2023): 709, <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.372>.

<sup>3</sup>F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja* (Penerbit Sinar Grafika, 2010).

<sup>4</sup>Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003* (PT. Citra Aditya Bakti, 2003).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas PKWT, terutama terkait kesesuaian jenis pekerjaan dengan karakter PKWT, isu kontrak berulang (*perpetual PKWT*), dan implikasi putusan Mahkamah Konstitusi terkait batas waktu PKWT. Namun, kajian mendalam mengenai uang kompensasi PKWT, khususnya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021, masih sangat terbatas. Penelitian terdahulu lebih menyoroti hubungan kerja dan status kepekerjaan, bukan ketidakjelasan sumber pendanaan, mekanisme pemberian kompensasi, ataupun potensi diskriminasi yang muncul dalam implementasinya. Inilah gap penelitian yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini.

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perpu 2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, pemerintah mempertegas kewajiban pemberi kerja untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT.<sup>5</sup> Namun, ketentuan tersebut masih menyisakan persoalan normatif dan implementatif, antara lain: perbedaan penafsiran mengenai komponen upah sebagai dasar perhitungan, ketidakjelasan sumber pendanaan kompensasi, serta ketidakkonsistenan praktik di berbagai sektor industri yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja kontrak. Banyak laporan menunjukkan bahwa sebagian perusahaan tidak memenuhi kewajiban kompensasi atau memotong nilai kompensasi tanpa dasar hukum yang jelas.

Selain itu, meskipun PP Nomor 35 Tahun 2021 memberikan pengaturan teknis mengenai mekanisme pemberian kompensasi, ketentuan tersebut belum sepenuhnya menjamin kepastian hukum. Masih muncul persoalan penerapan di lapangan, seperti keterlambatan pembayaran, kompensasi yang tidak dihitung secara proporsional, hingga penggunaan skema outsourcing yang mengaburkan pihak yang bertanggung jawab atas pembayaran kompensasi.<sup>6</sup>

Berdasarkan persoalan tersebut, penelitian ini memfokuskan diri pada dua isu utama, yaitu: (1) apakah pengaturan mengenai uang kompensasi dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan kepastian hukum bagi pekerja PKWT; dan (2) bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT dalam praktik ketenagakerjaan, serta apakah implementasinya telah sejalan dengan prinsip perlindungan dan keadilan bagi pekerja.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan dukungan data empiris. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan untuk menelaah ketentuan UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021, serta pendekatan konseptual untuk mengkaji prinsip perlindungan pekerja dan konsep kompensasi dalam hubungan kerja. Data penelitian terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal ilmiah, dan putusan pengadilan, serta data empiris yang diperoleh melalui wawancara dengan praktisi perusahaan alih daya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara semi-terstruktur. Seluruh data dianalisis secara kualitatif dengan menafsirkan norma hukum, mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan praktik, serta menyusun analisis deskriptif untuk menjawab rumusan masalah mengenai kepastian hukum dan pelaksanaan kompensasi bagi pekerja PKWT.

---

<sup>5</sup>Suci Megawati et al., "Integrating Circular Economy, Digital Economy, and Social Protection Policies to Drive Green Business Innovation: Insights from Indonesia's Culinary SMEs," *Problems and Perspectives in Management* 22, no. 4 (2024): 368–81, [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.28](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.28).

<sup>6</sup>Aldi Trendi, "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 4, no. 6 (2024): 2647–61, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i6.2858>.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Kepastian Hukum Uang Kompensasi Bagi Buruh/Pekerja Dengan PKWT Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pengaturan mengenai kompensasi bagi pekerja PKWT dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 pada dasarnya dimaksudkan untuk menghadirkan perlindungan hukum pascakerja dan mengurangi disparitas antara pekerja PKWT dan PKWTT.<sup>7</sup> Namun, secara normatif, ketentuan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan asas kepastian hukum. PP 35/2021 memang menetapkan kewajiban kompensasi, tetapi tidak memberikan kejelasan mengenai subjek yang bertanggung jawab atas pembiayaan, khususnya dalam skema alih daya. Ketidajelasan ini menimbulkan *normative gap* sehingga memunculkan perbedaan penafsiran antara perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa (user).

Selain itu, meskipun pengaturan kompensasi PKWT dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan minimum, desain normanya masih belum mendukung implementasi yang efektif. PP 35/2021 tidak mengatur mekanisme pengawasan yang operasional, sehingga kewajiban kompensasi berpotensi menjadi norma deklaratif.<sup>8</sup> Norma kompensasi juga tidak disertai skema penjaminan biaya atau mekanisme pengalokasian anggaran, padahal beban finansial menjadi faktor utama ketidakpatuhan pemberi kerja. Akibatnya, jaminan atas hak kompensasi tidak memenuhi prinsip *predictability* sebagaimana menjadi syarat kepastian hukum menurut asas umum pemerintahan yang baik.<sup>9</sup>

Di samping itu, terdapat persoalan konstitusional terkait ketentuan pengecualian kompensasi bagi kondisi tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 61A UU Cipta Kerja. Ketentuan ini memunculkan potensi diskriminasi karena membedakan perlakuan atas pekerja PKWT berdasarkan alasan berakhirnya hubungan kerja, padahal substansi pekerjaannya tetap sama. Hal tersebut bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 dan hak atas perlakuan yang adil dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, secara normatif, pengaturan kompensasi PKWT masih menyisakan kelemahan fundamental yang berdampak pada rendahnya efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.<sup>10</sup>

Dengan demikian, selain diskriminatif norma tersebut sama sekali tidak mempertimbangan aspek kemanusiaan bagi pekerja/ buruh yang meninggal dunia, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, misalnya meninggal karena kecelakaan kerja ditempat kerja atau diperjalanan dari tempat tinggal menuju tempat kerja dan pulang ke tempat tinggal dari tempat kerja, atau meninggal akibat penyakit kerja. Oleh karena para pekerja/ buruh melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa seharusnya para pekerja/ buruh sama-sama berhak atas uang kompensasi tanpa berwujud diskriminasi sebagaimana dimaksud dan diamanatkan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).<sup>11</sup>

<sup>7</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Raja Grafindo Persada, n.d.).

<sup>8</sup>Kurniawan, M et al., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada PT Prudential Life Assurance," *Jurnal Administrasi Bisnis* 16, no. 1 (n.d.): 1–8.

<sup>9</sup>Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta," *JUPE UNS* 2, no. 1 (2013): 155–68.

<sup>10</sup>Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019).

<sup>11</sup>Indonesia, Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan, "Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama", dan Pasal 7 Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia (DUHAM), yang menyatakan, "Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Deklarasi ini, dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi semacam ini.", kecuali pengakhiran hubungan kerja dimaksud atas alasan kesalahan pekerja/ buruh.

## 2. Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari hasil pendapat ahli pada perusahaan Alih Daya Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No.35/2021

Temuan lapangan dari tiga perusahaan alih daya menunjukkan adanya kesenjangan yang sangat signifikan antara pengaturan normatif mengenai kewajiban kompensasi PKWT dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan praktik aktual di dunia usaha. Secara normatif, pemberi kerja wajib membayarkan kompensasi pada saat PKWT berakhir dan ketentuan mengenai mekanisme serta perhitungannya telah dirumuskan secara jelas. Namun, wawancara dengan para praktisi memperlihatkan bahwa norma tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Pertama, seluruh informan menyatakan bahwa ketidakjelasan sumber pembiayaan kompensasi menjadi faktor utama tidak dilaksanakannya kewajiban tersebut. Pihak pengguna jasa (user) pada umumnya menolak menanggung biaya kompensasi, sementara perusahaan alih daya mengaku tidak memiliki kapasitas finansial untuk memikul beban tersebut karena hanya memperoleh *fee* pengelolaan yang relatif kecil. Kondisi ini menunjukkan adanya legal gap dalam PP 35/2021, yaitu tidak adanya ketegasan mengenai siapa yang menjadi pihak penanggung biaya kompensasi dalam konteks hubungan kerja tripartit. Kekosongan norma inilah yang kemudian menciptakan ruang bagi para pengusaha untuk mengelak dari kewajiban.

Kedua, temuan lapangan mengungkap adanya praktik penyiasatan hukum (*legal evasion*) melalui pembuatan surat pernyataan bahwa pekerja “bersedia untuk tidak menerima kompensasi”. Praktik tersebut secara prinsip bertentangan dengan asas *protection of labour* dan mengingkari sifat memaksa (*dwingend recht*) dari norma ketenagakerjaan. Fakta bahwa pekerja diminta menandatangani pernyataan tersebut mencerminkan ketidakseimbangan posisi tawar dan menunjukkan bahwa perlindungan normatif yang dijanjikan oleh UU Cipta Kerja tidak terwujud dalam realitas hubungan industrial.

Ketiga, wawancara juga menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan tidak berjalan sebagaimana mandat regulasi. Para informan menyatakan bahwa meskipun kewajiban kompensasi tidak dipenuhi, perusahaan tidak pernah menerima teguran atau sanksi administratif dari Dinas Tenaga Kerja. Hal ini menegaskan bahwa norma sanksi administratif sebagaimana tercantum dalam PP 35/2021 bersifat *inoperative* dan tidak memiliki daya paksa. Dengan kata lain, terdapat ketidaksesuaian antara “law in the books” dan “law in action”, sehingga hak kompensasi PKWT tidak pernah benar-benar terlindungi.

Keempat, ketidakpatuhan yang bersumber dari kelemahan regulasi dan lemahnya pengawasan tersebut berdampak langsung pada pekerja PKWT. Tidak dicantumkannya klausul kompensasi dalam perjanjian kerja mengakibatkan perjanjian tersebut secara materiil bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, informan menyebutkan bahwa dalam sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial, pengusaha sering kali tetap dimenangkan. Hal ini menunjukkan terjadinya inkonsistensi penerapan asas keadilan kontraktual dan minimnya keberpihakan terhadap perlindungan pekerja.

Dengan demikian, data lapangan membuktikan bahwa kewajiban kompensasi PKWT menghadapi tiga persoalan pokok: (1) ketidakjelasan norma terkait subjek pembiayaan, (2) praktik penyimpangan berupa pengabaian klausul kompensasi dan pemaksaan pernyataan tidak menuntut hak, serta (3) tidak efektifnya pengawasan dan penegakan sanksi administratif. Ketiga faktor ini secara kumulatif menghambat efektivitas norma, menimbulkan ketidakpastian hukum, dan membuka ruang diskriminasi terhadap pekerja PKWT—suatu kondisi yang tidak sejalan dengan prinsip non-diskriminasi dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 dan hak atas perlakuan yang adil sebagaimana Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

### 3. Pelaksanaan Pemberian Uang Kompensasi Kepada Buruh/Pekerja Dengan PKWT Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Konsep kompensasi dalam hubungan kerja pada dasarnya berfungsi sebagai instrumen utama kesejahteraan sekaligus mekanisme perlindungan bagi pekerja.<sup>12</sup> Namun, uraian dalam draft menunjukkan bahwa pengaturan kompensasi PKWT dalam UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 masih menimbulkan sejumlah persoalan mendasar, baik pada tataran norma maupun implementasinya.

Secara normatif, peraturan telah memberikan kerangka komprehensif mengenai hak kompensasi, mulai dari syarat pemberian, waktu pembayaran, perhitungan proporsional, hingga sanksi administratif bagi pemberi kerja. Rancangannya bertujuan mencegah penyalahgunaan PKWT dan memastikan bahwa pekerja kontrak tetap memperoleh jaminan pascakerja.<sup>13</sup> Namun, penguatan norma ini tidak serta-merta memastikan keberlakuan empirisnya. Ketentuan tersebut secara jelas memuat prinsip perlindungan, tetapi tidak diiringi dengan tata kelola implementasi yang memungkinkan pengaturannya dijalankan secara efektif.<sup>14</sup>

Dari sisi praktik, terdapat *gap* yang signifikan antara pengaturan dan realitas hubungan kerja. Meskipun regulasi menetapkan kompensasi sebagai kewajiban, banyak pemberi kerja, terutama dalam skema outsourcing tidak melaksanakan aturan tersebut. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor: (1) ketidakjelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab membiayai kompensasi dalam hubungan kerja tripartit, (2) lemahnya kedudukan pekerja yang menyebabkan lahirnya praktik penyiasatan seperti pernyataan “tidak menuntut kompensasi”, serta (3) tidak efektifnya pengawasan dan penerapan sanksi administratif.<sup>15</sup> Dengan demikian, meskipun peraturan tampak progresif, keberlakuannya di lapangan masih jauh dari prinsip *enforceability*.<sup>16</sup>

Pengaturan mengenai berakhirnya hubungan kerja dan mekanisme kompensasi juga menunjukkan ketidakseimbangan perlindungan. Ketentuan pengecualian kompensasi pada kondisi tertentu berpotensi menimbulkan perlakuan berbeda yang tidak selaras dengan asas non-diskriminasi dan prinsip perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Sementara itu, ketentuan sanksi administratif yang semestinya menjadi alat pengendali justru tidak berjalan karena lemahnya fungsi pemeriksaan dan tindak lanjut pengawas ketenagakerjaan. Akibatnya, hak kompensasi cenderung menjadi hak normatif yang tidak memiliki daya guna aktual.<sup>17</sup>

Dengan demikian, meskipun sistem kompensasi PKWT dirancang sebagai perangkat untuk memperkuat perlindungan pekerja dan menjaga keadilan kontraktual, realitas menunjukkan bahwa ia masih beroperasi sebatas norma deklaratif. Ketidaktegasan pengaturan mengenai penanggung biaya, lemahnya pengawasan, serta rendahnya kepatuhan pemberi kerja menyebabkan tujuan regulasi tidak tercapai. Untuk itu, diperlukan pembenahan tata kelola implementasi, harmonisasi norma, dan penegakan tanggung jawab hukum guna memastikan

<sup>12</sup>Khakim, Abdul, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Asitya Bakti, 2014).

<sup>13</sup>Y. Sri Pudyatmoko, “EFEKTIVITAS ANCAMAN PIDANA DENDA TERHADAP PERTAMBAHAN TANPA IZIN DALAM AMANDEMEN UNDANG-UNDANG MINERBA,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 55, no. 2 (2025), <https://doi.org/10.21143/jhp.vol55.no.2.1824>.

<sup>14</sup>Rini B.A. Silitonga et al., “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia,” *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 11 (2025): 5086–94, <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i11.3024>.

<sup>15</sup>Indonesia, Pasal 5 dan 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>16</sup>Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (n.d.): 1.

<sup>17</sup>Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

kompensasi PKWT benar-benar berfungsi sebagai mekanisme perlindungan ketenagakerjaan yang efektif.<sup>18</sup>

Temuan penelitian empiris menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi PKWT di lapangan masih jauh dari tujuan regulatif yang ingin dicapai. Melalui wawancara dengan tiga perusahaan alih daya, penulis mengidentifikasi variabel utama yaitu *kepatuhan pemberi kerja terhadap kewajiban kompensasi*, dengan indikator (a) keberadaan klausul kompensasi dalam PKWT, (b) kesediaan user menanggung biaya kompensasi, (c) mekanisme pembayaran kompensasi, dan (d) implementasi sanksi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan tidak melaksanakan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT yang kontraknya berakhir. Tidak adanya klausul kompensasi dalam PKWT dan tidak dimasukkannya komponen pembiayaan kompensasi dalam kontrak pemborongan dengan user menjadi pola utama ketidakpatuhan. Untuk mengatasi masalah finansial, perusahaan alih daya bahkan menggunakan praktik *coercive consent* dengan meminta pekerja menandatangani surat pernyataan bahwa mereka bersedia tidak menerima kompensasi. Hal ini menunjukkan rendahnya posisi tawar pekerja PKWT serta lemahnya perlindungan hukum secara faktual.

Dalam konteks pengawasan ketenagakerjaan, ketiadaan tindakan korektif dari pemerintah daerah maupun pusat mengakibatkan norma kompensasi tidak memiliki *enforcement power*.<sup>19</sup> Tidak terdapat catatan bahwa sanksi administratif sebagaimana diatur dalam PP 35/2021 pernah diterapkan secara konsisten.<sup>20</sup> Dengan demikian, secara empiris, kompensasi PKWT masih bersifat simbolik dan tidak memberikan manfaat nyata bagi pekerja PKWT.

Kelemahan pengaturan dan ketidakpatuhan pelaku usaha menunjukkan bahwa implementasi PP 35/2021 menghadapi problem struktural. Pertama, dari aspek yuridis, terdapat kekosongan norma (legal vacuum) mengenai aktor pembiayaan kompensasi dalam hubungan tiga pihak (triangular employment relationship) pada sistem alih daya. PP 35/2021 hanya menyebut “pengusaha”, tanpa memberikan penegasan siapa yang bertanggung jawab ketika pekerja ditempatkan di perusahaan user. Kekosongan ini membuka ruang bagi masing-masing pihak untuk melepaskan diri dari kewajiban.<sup>21</sup>

<sup>18</sup>Fahroni Nur et al., “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,” *Journal Juridisch* 2, no. 1 (2024): 16–29, <https://doi.org/10.26623/jj.v2i1.7914>.through a statutory legal approach. The results of research by workers who have been laid off and representatives of workers who have suffered losses due to serious or urgent violations have examined legal regulations regarding the Job Creation Law and PP 35 of 2021, Article 52 which regulates urgent violations, so that workers cannot be a termination by the Company without waiting for legally binding court, and the Employer carries out the rules following the previous rules regarding serious violations.  
Tujuan penelitian ini menganalisis dan memahami perlindungan hukum tenaga kerja yang diputus hubungan kerjanya dan pertanggungjawaban hukum pengusaha yang melakukan PHK menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Urgensi penelitian ini perlu pengaturan mengenai PHK karena pelanggaran berat atau bersifat mendesak yang terdapat pada UU Cipta Kerja dan peraturan perundangan pendukungnya. Pengusaha melakukan PHK dengan alasan pelanggaran berat atau bersifat mendesak tanpa melalui proses hukum pidana yang berkekuatan hukum tetap. Keputusan tersebut dikuatkan lagi dengan adanya SEMA Nomor 03 tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA dimana PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Penelitian ini menggunakan Metode yuridis-normatif, melalui pendekatan hukum perundang-undangan. Hasil penelitian pihak pekerja yang di PHK maupun perwakilan pekerja yang dirugikan karena pasal pelanggaran berat atau bersifat mendesak melakukan pengujian peraturan perundangan mengenai UU Cipta kerja dan PP 35 tahun 2021, pasal 52 yang mengatur mengenai pelanggaran bersifat mendesak, agar pekerja tidak dapat di PHK secara sewenang-wenang oleh Perusahaan tanpa menunggu keputusan pengadilan pidana yang bersifat mengikat, serta Pengusaha menjalankan aturan sesuai dengan aturan terdahulu mengenai pelanggaran berat.”;”container-title”:”Journal Juridisch”;”DOI”:”10.26623/jj.v2i1.7914”;”ISSN”:”2987-6559”;”issue”:”1”;”journalAbbreviation”:”JJ”;”page”:”16-29”;”source”:”DOI.org (Crossref

<sup>19</sup>Leback, Karen, *Penerjemah Yudi Santoso, Teori-Teori Keadilan*, Cetakan ke 6 (Nusa Media, n.d.).

<sup>20</sup>Syerrin Hakim and Imam Haryanto, “Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *JURNAL USM LAW REVIEW* 6, no. 2 (2023): 812–24, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>.

<sup>21</sup>Nailul Amany, “PERUBAHAN PENGATURAN PERJANJIAN KERJA HARIAN DI INDONESIA DITINJAU DARI TEORI KEADILAN,” *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 2 (2023): 267–88, <https://doi.org/10.24246/jrh.2023.v7.i2.p267-288>.

Kedua, PP 35/2021 tidak efektif karena lemahnya sistem sanksi administratif. Sanksi yang bersifat bertahap tidak pernah dijalankan, sehingga pemberi kerja tidak memiliki insentif untuk patuh. Ini menunjukkan kesenjangan antara hukum di atas kertas dan hukum dalam praktik (*law in the book vs law in action*). Efektivitas regulasi sangat bergantung pada pengawasan ketenagakerjaan, sementara fungsi pengawasan terbukti tidak berjalan.<sup>22</sup>

Ketiga, terdapat problem praktis berupa rendahnya transparansi dan akuntabilitas hubungan kerja PKWT. Perusahaan alih daya sering kali tidak mencantumkan klausul kompensasi dalam kontrak kerja, yang pada akhirnya menimbulkan pelanggaran terhadap asas *pacta sunt servanda* dan prinsip keadilan kontraktual. Ketika pelanggaran terjadi, pekerja sulit memperoleh pemulihan karena proses penyelesaian sengketa industri memerlukan waktu dan biaya, sementara sanksi administratif kepada perusahaan hampir tidak pernah diterapkan.

Dengan demikian, problem yuridis dan praktis dalam implementasi kompensasi PKWT menunjukkan bahwa tujuan regulasi untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak belum tercapai. Diperlukan perbaikan regulasi yang lebih tegas, terutama dalam menentukan subjek pembiayaan kompensasi dan penguatan mekanisme penegakan hukum untuk memastikan bahwa kompensasi PKWT benar-benar menjadi instrumen perlindungan, bukan sekadar norma deklaratif.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaturan uang kompensasi bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 pada dasarnya dimaksudkan untuk mengisi kekosongan perlindungan pascakerja yang sebelumnya tidak dimiliki oleh pekerja kontrak. Namun, ketentuan tersebut belum memberikan kepastian hukum yang memadai karena masih terdapat ketidakjelasan mengenai sumber pendanaan kompensasi, perbedaan interpretasi terhadap komponen upah sebagai dasar perhitungan, serta lemahnya implementasi di perusahaan alih daya. Kondisi ini semakin diperburuk oleh tidak dicantumkannya klausul kompensasi dalam kontrak kerja dan tidak efektifnya pemberlakuan sanksi administratif, sehingga tujuan perlindungan pekerja yakni memastikan kepastian hukum dan kesesuaian implementasi kompensasi dengan prinsip keadilan belum tercapai secara optimal.

Untuk memastikan efektivitas norma kompensasi PKWT, pemerintah perlu menetapkan mekanisme sumber pendanaan yang tegas, termasuk kewajiban kontribusi dari perusahaan pengguna jasa (user) melalui penyesuaian kontrak pemborongan atau addendum kerja sama. Penguatan pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan sanksi administratif secara konsisten sangat diperlukan agar perusahaan tidak dapat mengabaikan kewajiban kompensasi. Selain itu, kontrak PKWT maupun perjanjian alih daya harus secara tegas memuat klausul kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sosialisasi regulasi kepada perusahaan dan pekerja juga perlu diperluas agar pekerja memahami haknya dengan benar. Dengan langkah-langkah tersebut, norma pemberian kompensasi PKWT dapat berjalan lebih efektif, menghindari praktik diskriminatif, dan benar-benar memberikan perlindungan nyata bagi pekerja kontrak di Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hakim. , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

<sup>22</sup>Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.

- Aldi Trendi. “Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 4, no. 6 (2024): 2647–61. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i6.2858>.
- Amany, Nailul. “PERUBAHAN PENGATURAN PERJANJIAN KERJA HARIAN DI INDONESIA DITINJAU DARI TEORI KEADILAN.” *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 2 (2023): 267–88. <https://doi.org/10.24246/jrh.2023.v7.i2.p267-288>.
- Asikin, Zainal. *Mengenal Filsafat Hukum (Konsep, Keadilan Dan Gender)*. Pustaka Bangsa, n.d.
- Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.” *JUPE UNS* 2, no. 1 (2013): 155–68.
- F.X. Djumaldi. *Perjanjian Kerja*. Penerbit Sinar Grafika, 2010.
- Hakim, Syerrin, and Imam Haryanto. “Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” *JURNAL USM LAW REVIEW* 6, no. 2 (2023): 812–24. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>.
- Khairani, Khairani, and Trie Rahmi Gettari. “PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA.” *UNES Journal of Swara Justisia* 7, no. 2 (2023): 709. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.372>.
- Khakim, Abdul. *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Asitya Bakti, 2014.
- Kurniawan, M, Adistya Dwi, Djambur Hamid, and Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada PT Prudential Life Assurance.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 16, no. 1 (n.d.): 1–8.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Raja Grafindo Persada, n.d.
- Leback, Karen. *Penerjemah Yudi Santoso, Teori-Teori Keadilan*. Cetakan ke 6. Nusa Media, n.d.
- Lestari, Diah Puji. “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.
- Megawati, Suci, Herdis Herdiansyah, Amir Machmud, Ernoiz Antriyandarti, and Sud Sudirman. “Integrating Circular Economy, Digital Economy, and Social Protection Policies to Drive Green Business Innovation: Insights from Indonesia’s Culinary SMEs.” *Problems and Perspectives in Management* 22, no. 4 (2024): 368–81. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.28](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.28).
- Nasrullah, Nasrullah, Wawan Andriawan, and Musawar Musawar. “The Character of Legal Products in Indonesia: A Study of Changes to the Marriage Law from a Political-Law Perspective.” *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Hukum Islam* 8, no. 1 (2024): 602. <https://doi.org/10.22373/sjhc.v8i1.17302>.
- Nur, Fahrioni, Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin, and Wijayono Hadi Sukrisno. “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.” *Journal Juridisch* 2, no. 1 (2024): 16–29. <https://doi.org/10.26623/jj.v2i1.7914>.

- Pudyatmoko, Y. Sri. “EFEKTIVITAS ANCAMAN PIDANA DENDA TERHADAP PERTAMBAHAN TANPA IZIN DALAM AMANDEMEN UNDANG-UNDANG MINERBA.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 55, no. 2 (2025). <https://doi.org/10.21143/jhp.vol55.no.2.1824>.
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam. “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (n.d.): 1.
- Silitonga, Rini B.A., Hasim Sukamto, and Ani Wijayati. “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia.” *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 11 (2025): 5086–94. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i11.3024>.
- Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019).