

Tinjauan Yuridis Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan Pasal 17 Peraturan -pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sadikin¹

Universitas Pelita Bangsa

Dian Utari²

Universitas Pelita Bangsa

Alamat: Jalan Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

Penulis Korespondensi: sikin4048@gmail.com, Dianutari@pelitabangsa.ac.id

Abstract. *Fixed-Term Employment Contracts (PKWT) are widely used in the business world, but often give rise to issues related to compensation provision, as well as legal certainty and protection of workers' rights when the employment period ends. This study aims to analyze the legal protection for PKWT workers based on Article 17 of Government Regulation (PP) Number 35 of 2021, and to examine the differences in compensation regulation compared to Article 62 of Law (UU) Number 13 of 2003 concerning Manpower, using a normative juridical method. The results show that Government Regulation 35/2021 regulates compensation based on the period of service already rendered, while Law 13/2003 is based on the remaining unfulfilled contract period. Although laws hold a higher position in the legal hierarchy, these differences in the basis for calculation create legal uncertainty, overlapping interpretations, and have the potential to reduce the scope of workers' rights protection.*

Keywords: *Compensation, Fixed-Term Employment Contract (PKWT), Legal Protection, Article 62 of Law 13/2003, Article 17 of Government Regulation 35/2021*

Abstrak. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) banyak digunakan dalam dunia usaha, namun sering menimbulkan permasalahan terkait pemberian kompensasi serta kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja saat masa kerja berakhir. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja PKWT berdasarkan Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021, serta mengkaji perbedaan pengaturan kompensasi dengan Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menggunakan metode yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PP 35/2021 mengatur kompensasi berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan, sedangkan UU 13/2003 mendasarkan pada sisa waktu kontrak yang belum dijalankan. Meskipun secara hierarki hukum UU memiliki kedudukan lebih tinggi, perbedaan dasar perhitungan ini menimbulkan ketidakpastian hukum, tumpang tindih penafsiran, dan berpotensi mengurangi ruang lingkup perlindungan hak pekerja.

Kata kunci: Kompensasi, PKWT, Perlindungan Hukum, Pasal 62 UU 13/2003, Pasal 17 PP 35/2021

1. LATAR BELAKANG

Indonesia adalah negara hukum berdasarkan pasal 1 ayat (3) uUD 1945, yang berarti seluruh aspek kehidupan bernegara termasuk hubungan kerja harus berdasarkan hukum. Sebagai negara hukum sekaligus negara kesejahteraan, Indonesia berkewajiban melindungi rakyat, termasuk pekerja, sebagai mana dijamin dalam pasal 27 ayat (2), pasal 28D ayat (2), dan pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Hukum ketenagakerjaan bukan sekedar

aturan privat, melainkan instrumen perlindungan bagi pekerja yang lebih lemah, yaitu pekerja, agar hubungan kerja berjalan jelas dan tidak merugikan salah satu pihak.

Saat ini payung hukum Ketenagakerjaan adalah UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, yang kemudian dijabarkan lebih rinci dalam peraturan pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021. Salah satu ketentuan baru adalah pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang diatur melalui penyisipan pasal 61A ke dalam UU No 13 Tahun 2003, yang kemudian diperinci dalam pasal 15-17 PP No 35 Tahun 2021.

Pasal 15 PP 35 Tahun 2021 “pengusaha Wajib membayar kompensasi saat PKWT berakhir, dengan syarat masa kerja minimal 1 bulan berturut-turut. Aturan perpanjangan dan pengecualian untuk tenaga kerja asing (TKA).”

Pasal 16 PP 35 Tahun 2021 “besaran kompensasi dihitung secara proposional berdasarkan masa kerja, 12 Bulan = 1 Bulan upah, kurang atau lebih dari 12 Bulan dihitung dengan rumus (masa kerja : 12 × 1 Bulan upah. Komponen upah yang digunakan dan pengecualian untuk usaha mikro dan kecil diatur secara rinci.”

Pasal 17 PP 35 Tahun 2021 “apabila hubungan kerja diakhiri sebelum jangka waktu berakhir, kompensasi dihitung berdasarkan waktu yang telah dilaksanakan.”

Terhadap hal tersebut terdapat ketidakselarasan antara pasal 62 UU 13 Tahun 2003 dan pasal 17 PP 35 Tahun 2021. UU 13 Tahun 2003 menetapkan pembayaran ganti rugi sebesar sisa masa kerja perjanjian, sedangkan PP 35 Tahun 2021 menetapkan kompensasi berdasarkan waktu yang telah dijalankan.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan asas yang menyatakan bahwa hukum harus jelas bagi subjek-subjeknya supaya mereka bisa menyesuaikan perbuatan mereka dengan aturan yang ada serta agar negara tidak sewenang-wenang dalam menjalankan kekuasaan.¹ Menurut Scheltema,

¹ Mark Fenwick dan Stefan Wrba, *The Shifting Meaning of Legal Certainty* (Singapore: Springer, 2016), hlm. 6

mengatakan: dimana salah satu unsur Negara Hukum adalah adanya kepastian hukum. Kepastian hukum juga merupakan salah satu dari ide hukum, disamping keadilan dan kemanfaatan. Konsep inilah yang menjadi landasan dari kepastian hukum. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa unsur-unsur turunan dari kepastian hukum yaitu:

1. Asas legalitas;
2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan;
3. Undang-undang tidak boleh berlaku surut;
4. Pengadilan yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.²

B. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dengan kata lain disebut sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu:³

a) Perlindungan hukum preventif

Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa. Sedangkan perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum yang sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif, pemerintah terdorong

² Ida Bagus Kumara Adi Adnyana, *op.cit*, hlm.162.

³ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2013, Hlm. 264

untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan kepada diskresi.⁴

b) Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan bentuk perlindungan hukum yang berfungsi untuk menyelesaikan sengketa apabila terjadi pelanggaran atau wanprestasi dalam perjanjian⁵

Perlindungan hukum represif berfungsi sebagai sarana penyelesaian masalah apabila sengketa sudah tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hukum represif sangat bergantung pada sejauh mana perlindungan hukum preventif telah dilaksanakan sejak awal terbentuknya hubungan hukum antara para pihak.⁶

C. Teori Pertanggungjawaban Hukum

Menurut, Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek, berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan⁷

Seseorang dikatakan secara hukum bertanggung jawab untuk suatu perbuatan tertentu adalah bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Menurut teori tradisional dibedakan dua jenis tanggung jawab (pertanggung jawaban) yaitu: Tanggung jawab yang didasarkan atas unsur kesalahan, dan tanggung jawab mutlak.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini melalui *statute approach* dan *conseptual approach*. *Statute approach* yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengidentifikasi serta

⁴ JH. Sinaulan, “Perlindungan Hukum Terhadap Masyarakat”, *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, Vol. 4, No. 1, 2018, hlm. 81

⁵ Rio Aditya Nugraha, “Perlindungan Hukum Preventif dan Represif dalam Perjanjian Bagi Hasil atas Penggarapan Lahan Sawah”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, Vol. 4, No. 2, 2026, hlm. 4509

⁶ Ibid, hlm. 4510

⁷ Kelsen, Hans. *Pengantar Teori Hukum*, penerbit Nusamedia, 2019. Hlm. 43

membahas peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan materi yang dibahas. Pendekatan secara *conseptual approach* yaitu suatu pendekatan dengan cara membahas pendapat para sarjana sebagai landasan. Pendekatan Masalah yang dipergunakan untuk permasalahan dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis normatif, maksud pendekatan ini berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku menyangkut permasalahan di atas dan juga melihat kenyataan yang terjadi dalam praktek sehari-hari.⁸

Penelitian ini menggunakan bahan yang bersumber dari data kepustakaan atau disebut dengan bahan hukum. Sumber bahan hukum tersebut adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan yang dimaksud adalah dengan menginventarisasi bahan bahan hukum dari berbagai perpustakaan serta dari sumber-sumber elektronik.⁹ Berdasarkan pada masalah yang diajukan, maka jenis penelitiannya adalah penelitian hukum doktrinal (*doctrinal*). atau normatif, untuk menelaah perbandingan peraturan hukum yang terdapat di dalam pasal 17 PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Jam Kerja, Jam Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pasal 62 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja.¹⁰

Disebut penelitian hukum normatif, karena objek kajiannya adalah murni normatif hukum, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Jam Kerja, Jam Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga tidak dimungkinkan untuk menggunakan metode-metode penelitian sosial pada umumnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uang kompensasi merupakan salah satu politik hukum dari Pemerintah dan merupakan bentuk respons terhadap aksi pekerja yang sejak lama menuntut pemerintah

⁸ R A Aisyah Putri Permatasari, " PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG, Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, Vol.4, No.6, hlm. 120

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2021.

¹⁰ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021.

untuk menghapus PKWT atau Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja dalam waktu atau pekerjaan tertentu. Pengaturan uang kompensasi ini diatur di dalam pasal 61 A UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan pasal 15, 16 jo 17 PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja.¹¹

Pemberian Uang Kompensasi terhadap pekerja PKWT atau Kontrak ini diatur secara rinci dalam PP No 35 Tahun 2021, bahwa ketentuan untuk mendapatkan uang kompensasi yaitu setelah berakhirnya kontrak PKWT, adapun pemberian uang tersebut diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus¹². Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

A. Kedudukan dan Hubungan Hukum Pasal 17 PP 35/2021 dengan Pasal 62 UU 13/2003

1. Aturan Pemberian Kompensasi Pekerja/ Buruh PKWT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Sesuai dengan amanat Undang Undang dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2) mengatakan “Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi manusia.¹³ Pembayaran uang pesangon oleh pemberi kerja atau pengusaha merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja dan merupakan tanggung jawab dari pemberi kerja atas keputusan pemberhentian kerja yang

¹¹ Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2008, hlm. 338

¹² PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 15.

¹³ Aan Ahmad Sancoko, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila,” *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018), hlm. 141

dilakukannya.¹⁴ Ketentuan mengenai uang pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur dalam Pasal 40 ayat (1) yang berbunyi: Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2. Aturan Pemberian Kompensasi Pekerja/Buruh PKWT dalam Undang - undang Nomor 13 Tahun 2001 Tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan perlindungan terhadap pekerja PKWT yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Norma tersebut mewajibkan pihak yang mengakhiri PKWT secara sepihak untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.¹⁵ Artinya, norma ini tidak mengalami perubahan substansial meski rezim hukum berganti. Hal ini menunjukkan bahwa pembuat undang-undang tetap memandang perlindungan atas kepastian kontrak sebagai prinsip yang tidak dapat dikesampingkan meskipun terjadi liberalisasi di aspek lain¹⁶

3. Hierarki keabsahan Materi Muatan Mengenai Pasal 17 PP35/2021 dan Pasal 62 UU 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan asas *lex superior derogate legi inferior*, artinya peraturan hukum yang lebih tinggi tingkatannya akan melumpuhkan peraturan hukum yang lebih rendah tingkatannya, jika terjadi konflik. Contoh UU lebih tinggi dari peraturan dari peraturan pelaksana, berarti peraturan pelaksana tidak boleh bertentangan dengan UU di atasnya karena bila bertentangan maka peraturan pelaksana tidak berlaku.¹⁷

¹⁴ Yuhari Robingu, "Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja," *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 14, No. 1 (2006), hlm.37.

¹⁵ Hidayat Khoirul, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu akibat Mengundurkan Diri sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir*, Skripsi, Universitas Wijaya Putra, Surabaya, 2024, hlm. 4

¹⁶ Seventina Monda Devita dan Fourazizah Widyaning Ayu, Analisis Kasus Putusan Nomor Perkara 136/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Jkt.Pst Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol.2, No.5 (2021), hlm. 7

¹⁷ Kadi Sukarna Alvian Octo Risty, Zaenal Arifin, Bambang Sadono, "Harmonisasi Pengaturan

Secara filosofis perbedaan ketentuan antara kedua aturan ini mencerminkan dua prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang saling berhadapan namun sekaligus saling melengkapi, yaitu prinsip kepastian hukum, prinsip perlindungan pekerja, dan juga prinsip keseimbangan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Peneliti beranggapan bahwa pasal 62 UU 13/2003 dibangun di atas landasan perjanjian kerja yang bersifat mengikat kedua belah pihak secara timbal balik, sebagaimana diatur dalam pasal 1338 KUH Perdata. Filosofinya adalah bahwa PKWT adalah perjanjian yang di buat untuk jangka waktu tertentu, sehingga jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya, maka harus mengganti kerugian yang di derita oleh pihak lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara hierarki, UU No 13 Tahun 2003 adalah aturan induk, sedangkan PP No 35 Tahun 2021 berfungsi sebagai peraturan pelaksana yang saling melengkapi, bukan bertentangan. Pasal 15 sampai 17 PP ini memberikan perlindungan yang jelas bagi pekerja PKWT berdasarkan prinsip keadilan proposional. Intinya pekerjaan yang sudah bekerja minimal satu bulan berhak mendapat kompensasi pasti, pembayarannya dilakukan tepat saat kontrak selesai, dan seluruh hak lainnya tetap terjamin sepenuhnya. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan penjelasan hierarki aturan. Pengusaha wajib menerapkan aturan secara adil, mengutamakan yang lebih menguntungkan pekerja, serta membayar kompensasi tepat waktu.

DAFTAR REFERENSI

Mark Fenwick dan Stefan Wrba, *The Shifting Meaning of Legal Certainty* (Singapore: Springer, 2016)

Ida Bagus Kumara Adi Adnyana , *op.cit*, hlm.162.

Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Pertambangan Dan Penggalan,”

Jurnal USM Law Review 4, no. 1 (2021), hlm. 8

- Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2013
- JH. Sinaulan, “Perlindungan Hukum Terhadap Masyarakat”, *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, Vol. 4, No. 1, 2018
- Rio Aditya Nugraha, “Perlindungan Hukum Preventif dan Represif dalam Perjanjian Bagi Hasil atas Penggarapan Lahan Sawah”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, Vol. 4, No. 2, 2026
- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021.
- Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2008
- PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 15.
- Aan Ahmad Sancoko, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila,” *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018)
- Yuhari Robingu, “Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja,” *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 14, No. 1 (2006)
- Hidayat Khoirul, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu akibat Mengundurkan Diri sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir*, Skripsi, Universitas Wijaya Putra, Surabaya, 2024
- Seventina Monda Devita dan Fourazizah Widyaning Ayu, *Analisis Kasus Putusan Nomor Perkara 136/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Jkt.Pst Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*
- Rewang Rencang: *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol.2, No.5 (2021)
- Kadi Sukarna Alvian Octo Risty, Zaenal Arifin, Bambang Sadono, “Harmonisasi Pengaturan Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Pertambangan Dan Penggalian,” *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021)