

Perlindungan Hak Pekerja: Disharmoni Pengaturan Kompensasi dan Ganti Rugi Dalam Pengakhiran PKWT

Subandri, Universitas Bangka Belitung

subandrippp@gmail.com

Abstract

The termination of a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) before the expiration of its agreed term gives rise to legal consequences in the form of compensation and indemnity payments. The regulation of these two consequences is provided under different legal provisions and is based on distinct legal grounds and purposes. This situation raises concerns regarding the consistency of their application and its implications for the protection of workers' rights. This study aims to analyze the disharmony in the regulation of compensation and indemnity in the termination of PKWT from the perspective of workers' rights protection. This study employs normative juridical research using a statutory approach and a conceptual approach. Secondary data were obtained through a literature review comprising primary, secondary, and tertiary legal materials, which were subsequently analyzed using a qualitative descriptive method. The findings indicate that the disharmony does not arise from a direct conflict between legal norms, but rather from the lack of clarity regarding the legal construction and application of compensation and indemnity when a PKWT is terminated before its expiration. Such ambiguity may create legal uncertainty and provide employers with room to determine the payment consequence that is more advantageous to the company. Therefore, harmonization and clarification of the relevant provisions are necessary to ensure legal certainty and strengthen the protection of workers' rights.

Keywords : *Fixed-Term Employment Agreement, Compensation, Indemnity*

Abstrak

Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum berakhirnya jangka waktu menimbulkan konsekuensi hukum berupa pembayaran uang kompensasi dan ganti rugi. Pengaturan kedua konsekuensi tersebut terdapat dalam ketentuan yang berbeda dan memiliki dasar serta tujuan hukum yang tidak sama. Kondisi ini menimbulkan persoalan mengenai keselarasan penerapannya serta dampaknya terhadap perlindungan hak pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis disharmoni pengaturan kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT ditinjau dari perspektif perlindungan hak pekerja. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disharmoni tidak terletak pada pertentangan langsung antarnorma, melainkan pada ketidakjelasan konstruksi hubungan dan penerapan uang kompensasi serta ganti rugi ketika PKWT diakhiri sebelum waktunya. Ketidakjelasan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan memberikan ruang bagi pengusaha untuk menentukan konsekuensi pembayaran yang lebih menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi dan penegasan pengaturan untuk menjamin kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja.

Kata Kunci: PKWT, Uang Kompensasi, Ganti Rugi

A. Pendahuluan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.¹ Keberadaan PKWT memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja, tetapi pada saat yang sama menempatkan pekerja dalam hubungan kerja yang memiliki kepastian waktu lebih terbatas dibandingkan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).² Oleh karena itu, pengaturan mengenai hak pekerja dalam PKWT menjadi penting untuk memastikan fleksibilitas hubungan kerja tidak mengurangi perlindungan hukum yang seharusnya diterima pekerja.

Bentuk perlindungan tersebut salah satunya adalah pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT. Ketentuan mengenai uang kompensasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan, serta diperinci melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Uang kompensasi pada dasarnya merupakan hak pekerja yang timbul dari pelaksanaan PKWT dan diberikan berdasarkan masa kerja yang telah dijalani.³ Pengaturan tersebut menunjukkan adanya kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi sebagai bentuk pemenuhan hak pekerja atas hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Persoalan kemudian muncul ketika PKWT diakhiri sebelum jangka waktu yang telah diperjanjikan. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Pada sisi lain, Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menentukan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pengusaha tetap diwajibkan membayar uang kompensasi berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Keberadaan kedua ketentuan tersebut menimbulkan persoalan mengenai disharmoni pengaturan uang kompensasi dan ganti rugi. Disharmoni tersebut tidak semata berarti bahwa kedua norma saling bertentangan, melainkan menunjukkan adanya ketidakselarasan dalam konstruksi akibat hukum yang timbul dari satu peristiwa, yaitu pengakhiran PKWT sebelum waktunya. Dalam kondisi tertentu, pekerja dapat berkewajiban membayar ganti rugi kepada pengusaha karena mengakhiri PKWT lebih awal, sementara pengusaha tetap memiliki kewajiban membayar uang kompensasi kepada pekerja. Sebaliknya, apabila pengusaha mengakhiri PKWT sebelum waktunya, pengusaha dapat dibebani kewajiban pembayaran ganti rugi sekaligus uang kompensasi kepada pekerja.

Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana kedua bentuk pembayaran tersebut seharusnya dipahami dan diterapkan secara selaras. Permasalahan

¹ Fithriatus Shalihah, *Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, Kreasi Total Media, Yogyakarta, (2019).

² Zamroni, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan UU Nomor 13/2003 dan UU Nomor 6/2023*, Jurnal Cendekia Ilmiah, Vol. 4, No. 2, (2025), hlm. 2639.

³ Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 3, No. 5, (2022), hlm. 342.

menjadi penting karena ketidakjelasan konstruksi hubungan antara uang kompensasi dan ganti rugi dapat memengaruhi kepastian hukum serta keseimbangan perlindungan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, persoalan penelitian ini tidak hanya terletak pada keberadaan hak kompensasi pekerja, tetapi pada bagaimana disharmoni pengaturan kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT dapat dipahami dalam kerangka perlindungan hak pekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis yuridis terhadap pengaturan uang kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu, khususnya untuk melihat konstruksi kedua ketentuan tersebut dan implikasinya terhadap perlindungan hak pekerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena berfokus pada kajian normatif terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur PKWT, uang kompensasi, dan ganti rugi, sehingga belum mengkaji secara empiris penerapan kedua ketentuan tersebut dalam berbagai hubungan kerja. Meskipun demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memahami hubungan antara kewajiban pembayaran uang kompensasi dan ganti rugi ketika PKWT diakhiri sebelum waktunya. Kajian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembentuk kebijakan dalam menciptakan pengaturan yang lebih selaras, memberikan kepastian hukum, serta memastikan bahwa penerapan ketentuan mengenai pengakhiran PKWT tetap berorientasi.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif. Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa penelitian hukum merupakan proses untuk menemukan aturan, prinsip, dan doktrin hukum guna menjawab persoalan hukum yang dihadapi.⁴ Berdasarkan karakter tersebut, penelitian yuridis normatif digunakan untuk mengkaji permasalahan hukum melalui penelaahan terhadap norma yang berlaku. Jenis penelitian ini dipilih karena penelitian berfokus pada kajian mengenai disharmoni pengaturan uang kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu, khususnya dalam kaitannya dengan perlindungan hak pekerja.

Penelitian ini dilakukan dengan menelaah ketentuan hukum dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Kajian tersebut diarahkan pada analisis terhadap norma hukum yang relevan guna memperoleh pemahaman yang sistematis mengenai persoalan yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan dengan menelaah ketentuan hukum yang berkaitan secara langsung dengan PKWT, khususnya pengaturan mengenai uang kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu.⁵ Pendekatan ini diperlukan untuk melihat hubungan dan keselarasan antara ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13

⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2025. *Penelitian Hukum*, Prenada Media Grup, Surabaya (2025).

⁵ Muhammad Syarif, *Metode Penelitian Hukum*, Get Press Indonesia, Padang, (2024).

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Pendekatan konseptual digunakan untuk memperjelas pemaknaan terhadap konsep uang kompensasi, ganti rugi, disharmoni pengaturan, dan perlindungan hak pekerja.⁶ Pendekatan ini membantu penelitian dalam menganalisis persoalan hukum tidak hanya berdasarkan bunyi ketentuan, tetapi juga berdasarkan konsep dan prinsip hukum yang relevan.

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh secara langsung dari objek penelitian, melainkan melalui bahan yang telah tersedia dan berkaitan dengan objek yang dikaji.⁷ Dalam penelitian hukum, data sekunder diperoleh melalui penelusuran kepustakaan, terutama terhadap peraturan perundang-undangan, literatur hukum, hasil penelitian, dan berbagai sumber tertulis yang relevan. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Bahan hukum primer ini berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta dokumen hukum resmi yang berkaitan dengan objek penelitian seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahan hukum sekunder berfungsi memberikan penjelasan, penafsiran, dan pemahaman terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, serta pendapat atau doktrin para ahli. Bahan hukum tersier merupakan bahan yang berfungsi membantu menemukan, memahami, atau memperjelas istilah dan informasi yang terdapat dalam bahan hukum primer maupun sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, ensiklopedia, dan sumber referensi lainnya yang diperlukan untuk memperjelas pengertian istilah tertentu yang berkaitan dengan pembahasan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menelusuri dan mengumpulkan bahan-bahan yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian. Penelusuran dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, doktrin ahli, serta sumber kepustakaan lain yang relevan. Bahan yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaiannya dengan permasalahan mengenai pengaturan uang kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT. Penelusuran bahan dilakukan melalui perpustakaan maupun sumber elektronik yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga bahan yang terkumpul dapat digunakan

⁶ Nani Sriwahyuni, *Kebijakan Hukum Pelaksanaan Peradilan Perkara Pidana di Masa Pandemi COVID-19*, *Halu Oleo Legal Research*, Vol. 3, No. 3, (2021), hlm. 226.

⁷ Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, CV. Penerbit Qiara Media, Pasuruan, (2021).

sebagai dasar dalam melakukan analisis hukum.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan bahan hukum yang telah diperoleh secara sistematis berdasarkan permasalahan yang diteliti.⁸ Bahan hukum dianalisis dengan menelaah dan membandingkan ketentuan mengenai uang kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu. Selanjutnya, hasil penelaahan tersebut diinterpretasikan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara kedua pengaturan serta mengidentifikasi bentuk disharmoni yang dapat memengaruhi perlindungan hak pekerja. Hasil analisis kemudian disusun secara logis dan sistematis untuk menghasilkan kesimpulan yang menjawab rumusan masalah penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Konstruksi Pengaturan Kompensasi dan Ganti Rugi dalam Pengakhiran PKWT

Pengaturan mengenai pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian menunjukkan adanya dua konsekuensi hukum yang perlu dibedakan, yaitu uang kompensasi dan ganti rugi. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pokoknya menentukan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya PKWT.⁹ Norma ini menempatkan pengakhiran sepihak sebelum waktunya sebagai peristiwa yang menimbulkan kewajiban pembayaran kepada pihak yang dirugikan karena hubungan kerja tidak berlangsung sebagaimana jangka waktu yang telah diperjanjikan. Sehingga, karakter utama ganti rugi dalam Pasal 62 terletak pada akibat hukum dari pengakhiran PKWT sebelum waktunya, bukan pada pemenuhan hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga menegaskan keberadaan Pasal 62 dalam konstruksi hukum PKWT, termasuk kaitannya dengan perlindungan pekerja.

Berbeda dengan ganti rugi, uang kompensasi merupakan hak yang diberikan kepada pekerja/buruh PKWT berdasarkan masa kerja yang telah dijalankan.¹⁰ Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara khusus mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha tetap wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan hak atas kompensasi tidak semata-mata bergantung pada siapa yang mengakhiri hubungan kerja. Sepanjang kondisi yang diatur dalam Pasal 17 terpenuhi, kewajiban pengusaha untuk

⁸ Muhammad Sarifudin, *Korelasi Hukum Antara Putusan Mahkamah Agung Yang Bersifat Landmark Decisions Dengan Yurisprudensi*, Jurnal Hukum Ketatanegaraan, Vol. 2, No. 1, (2024), hlm. 69.

⁹ Paksi Rafi, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 11, No. 1, (2025), hlm. 38.

¹⁰ Louvita Achmad, *Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i, Vol. 8, No. 5, (2021), hlm. 1620.

memberikan kompensasi tetap melekat berdasarkan masa kerja yang telah dijalani. Ketentuan mengenai besaran kompensasi juga menunjukkan sifat proporsional karena perhitungannya didasarkan pada masa kerja dan upah sebagai dasar perhitungan.

Perbedaan karakter tersebut menjadi penting karena uang kompensasi dan ganti rugi mempunyai dasar dan tujuan hukum yang berbeda. Uang kompensasi pada dasarnya merupakan bentuk pemenuhan hak pekerja atas masa kerja dalam hubungan PKWT, sedangkan ganti rugi merupakan konsekuensi hukum yang timbul karena salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang diperjanjikan berakhir. Oleh sebab itu, keberadaan kedua ketentuan tersebut tidak tepat dipahami sebagai dua norma yang secara otomatis saling meniadakan. Keduanya dapat berlaku dalam satu peristiwa hukum yang sama karena mengatur aspek yang berbeda.

Keberlakuan kedua kewajiban tersebut secara bersamaan menimbulkan persoalan disharmoni dalam konstruksi pengaturan, khususnya apabila dilihat dari kepastian mengenai hubungan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Persoalan tersebut terlihat lebih jelas ketika pekerja menjadi pihak yang mengakhiri PKWT sebelum waktunya. Berdasarkan Pasal 62, pekerja sebagai pihak yang mengakhiri hubungan kerja dapat dibebani kewajiban membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar upah sampai berakhirnya jangka waktu PKWT. Pada saat yang sama, Pasal 17 PP 35 Tahun 2021 tetap menempatkan pengusaha sebagai pihak yang wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan. Artinya, dalam satu peristiwa pengakhiran yang dilakukan pekerja, terdapat kemungkinan munculnya kewajiban pekerja kepada pengusaha dan kewajiban pengusaha kepada pekerja secara bersamaan. Pada titik inilah letak persoalan disharmoni yang perlu dianalisis, bukan karena kedua norma mustahil diberlakukan bersama, melainkan karena hubungan antara kedua akibat hukum tersebut belum dirumuskan secara eksplisit dan terperinci.

Pada perspektif perlindungan hak pekerja, kondisi tersebut tidak dapat hanya dilihat sebagai persoalan teknis mengenai pembayaran. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya harus memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban para pihak sekaligus memperhatikan posisi pekerja yang secara sosial dan ekonomi berada dalam hubungan yang tidak selalu seimbang dengan pengusaha.¹¹ PP 35 Tahun 2021 sendiri menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai salah satu bagian penting dari pengaturan PKWT, termasuk melalui pemberian uang kompensasi. Oleh karena itu, penerapan Pasal 62 dan Pasal 17 perlu ditempatkan dalam konstruksi yang tidak menghilangkan hak pekerja atas kompensasi, tetapi juga tetap memberikan konsekuensi hukum terhadap pengakhiran PKWT sebelum waktunya.

2. Disharmoni Pengaturan Kompensasi dan Ganti Rugi dalam Perspektif Perlindungan Hak Pekerja

Disharmoni pengaturan antara uang kompensasi dan ganti rugi terlihat dari adanya dua konsekuensi hukum yang dapat timbul dalam satu peristiwa pengakhiran

¹¹ Yusuf Isa Permana, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, Kajian Hukum & Keadilan, Vol. 7, No. 2, (2023), hlm. 511.

PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan konsekuensi berupa pembayaran ganti rugi kepada pihak yang dirugikan karena pengakhiran PKWT sebelum waktunya, sedangkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tetap memberikan hak kepada pekerja atas uang kompensasi berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan. Kedua ketentuan tersebut pada dasarnya memiliki objek pengaturan yang berbeda sehingga tidak tepat dikatakan sebagai pertentangan norma secara langsung. Persoalannya terletak pada belum jelasnya konstruksi hubungan antara kewajiban ganti rugi dan hak atas kompensasi ketika keduanya muncul secara bersamaan. Ketidakjelasan tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan pemahaman dalam pelaksanaan dan pada akhirnya memengaruhi kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja.

Persoalan tersebut menjadi lebih kompleks ketika pekerja merupakan pihak yang mengakhiri PKWT sebelum jangka waktunya berakhir. Berdasarkan Pasal 62, tindakan tersebut dapat menimbulkan kewajiban bagi pekerja untuk membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar upah sampai dengan berakhirnya PKWT. Pada sisi lain, Pasal 17 PP 35 Tahun 2021 tetap mewajibkan pengusaha membayarkan uang kompensasi kepada pekerja berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan. Artinya, pekerja dapat berada dalam posisi sebagai pihak yang memiliki kewajiban pembayaran sekaligus tetap mempunyai hak atas kompensasi. Konstruksi demikian menunjukkan bahwa hak atas kompensasi tidak dapat dengan sendirinya dianggap gugur hanya karena pekerja mengakhiri PKWT lebih awal.¹² Dari perspektif perlindungan pekerja, hal ini penting karena kompensasi merupakan hak yang melekat pada masa kerja yang telah dijalani, sedangkan ganti rugi merupakan konsekuensi tersendiri akibat pengakhiran perjanjian sebelum waktunya. Memisahkan kedua karakter tersebut diperlukan agar hak pekerja tidak tereduksi hanya karena adanya kewajiban ganti rugi.

Apabila pengusaha yang mengakhiri PKWT sebelum jangka waktu berakhir, konsekuensi hukumnya menjadi lebih tegas terhadap pengusaha. Pengusaha tetap berkewajiban membayar uang kompensasi berdasarkan masa kerja pekerja dan pada saat yang sama dapat dibebani ganti rugi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 62. Konstruksi ini memperlihatkan fungsi perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja karena pengusaha tidak dapat mengakhiri PKWT secara sepihak tanpa menghadapi konsekuensi hukum terhadap hak pekerja. Namun, dari sudut pandang kepastian hukum, tetap diperlukan pemahaman yang sistematis mengenai alasan dan dasar masing-masing pembayaran. Uang kompensasi tidak seharusnya diposisikan sebagai pengganti ganti rugi, demikian pula ganti rugi tidak seharusnya dipandang sebagai penghapus hak pekerja atas kompensasi. Keduanya lahir dari dasar hukum yang berbeda sehingga penerapannya perlu ditempatkan sesuai dengan tujuan masing-masing norma.

Perspektif prinsip perlindungan hukum, keberadaan uang kompensasi dalam pengakhiran PKWT sebelum waktunya dapat dipahami sebagai instrumen untuk memastikan pekerja tetap memperoleh hak ekonomi atas masa kerja yang telah

¹² Khoirul Hidayat, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri Sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir*, *Gorontalo Law Review*, Vol. 7, No. 1, (2024), hlm. 66.

dijalankan.¹³ Hal tersebut mencerminkan perlindungan preventif, karena sejak awal pekerja telah memiliki jaminan mengenai hak yang akan diterimanya berdasarkan masa kerja dalam PKWT. Sementara itu, ganti rugi mempunyai fungsi yang berbeda karena memberikan konsekuensi terhadap pihak yang mengakhiri PKWT sebelum waktunya. Sehingga, penerapan ganti rugi dapat berfungsi untuk menjaga kepastian terhadap perjanjian yang telah disepakati. Persoalan muncul ketika kedua fungsi tersebut tidak ditempatkan dalam konstruksi yang jelas. Apabila ganti rugi dipahami sedemikian luas sehingga mengakibatkan hak pekerja atas kompensasi terabaikan, maka tujuan perlindungan pekerja justru dapat berkurang. Sebaliknya, apabila kewajiban ganti rugi diabaikan, kepastian terhadap jangka waktu perjanjian juga menjadi lemah.

Atas dasar tersebut, disharmoni pengaturan disini lebih tepat dipahami sebagai ketidakselarasan konstruksi akibat adanya dua akibat hukum yang berjalan secara bersamaan tetapi belum dijelaskan secara komprehensif mengenai hubungan penerapannya. Permasalahan tersebut tidak berarti bahwa salah satu ketentuan harus dinyatakan tidak berlaku. Justru, pendekatan harmonisasi diperlukan untuk menempatkan kedua norma sesuai dengan fungsi masing-masing. Pasal 62 perlu dipahami sebagai dasar kewajiban ganti rugi akibat pengakhiran PKWT sebelum waktunya, sedangkan Pasal 17 dipahami sebagai dasar pemenuhan hak pekerja atas uang kompensasi berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan. Pemisahan fungsi tersebut memberikan dasar yang lebih konsisten untuk menerapkan kedua ketentuan tanpa menghilangkan hak pekerja maupun mengabaikan konsekuensi hukum dari pengakhiran PKWT secara lebih awal.

Dalam perspektif keadilan dan keseimbangan hubungan kerja, konstruksi tersebut juga perlu mempertimbangkan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata bertujuan memberikan keuntungan kepada pekerja, tetapi memastikan agar hubungan antara pekerja dan pengusaha berlangsung dalam kerangka hak dan kewajiban yang proporsional. Oleh karena itu, hak pekerja atas kompensasi harus tetap diakui sebagai hak yang berasal dari masa kerja yang telah diberikan, sedangkan kewajiban ganti rugi harus dikaitkan dengan tindakan mengakhiri PKWT sebelum waktunya. Pemaknaan seperti ini mencegah terjadinya pencampuran antara hak atas kompensasi dengan tanggung jawab akibat pengakhiran kontrak. Bagi pekerja, kejelasan tersebut memberikan kepastian bahwa hak yang telah diperoleh selama menjalankan pekerjaan tidak serta-merta hilang akibat adanya persoalan mengenai pengakhiran PKWT.

Disharmoni tersebut menunjukkan perlunya konstruksi pengaturan yang memberikan batas yang lebih jelas mengenai hubungan antara kedua kewajiban tersebut. Pengaturan yang baik semestinya tidak hanya menentukan siapa yang wajib membayar, tetapi juga memberikan kejelasan mengenai kedudukan masing-masing pembayaran ketika terjadi pengakhiran PKWT sebelum waktunya. Kejelasan tersebut penting untuk mencegah perbedaan penafsiran dan praktik yang dapat merugikan salah

¹³ Charicia Nanda Maziza, *Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Judiciary, Vol. 11, No. 1, (2022), hlm. 37.

satu pihak, khususnya pekerja sebagai pihak yang secara umum memiliki posisi tawar yang lebih lemah. Dalam konteks perlindungan hak pekerja, kepastian hukum tidak cukup hanya dengan mengakui adanya hak atas kompensasi, tetapi juga harus memastikan bahwa hak tersebut dapat diterapkan secara konsisten ketika berhadapan dengan kewajiban ganti rugi.¹⁴

Persoalan tersebut menjadi semakin signifikan apabila dilihat dari pertimbangan yang muncul dalam Perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 di Mahkamah Konstitusi. Dalam perkara tersebut, Pemohon mempersoalkan potensi ketidakpastian hukum yang dapat timbul dari keberadaan pengaturan uang kompensasi dalam Pasal 61A UU Ketenagakerjaan dan uang ganti rugi dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Kekhawatiran tersebut berangkat dari adanya perbedaan dasar perhitungan kedua pembayaran, sehingga dalam keadaan tertentu salah satu bentuk pembayaran dapat memberikan beban yang lebih ringan bagi pengusaha dibandingkan bentuk pembayaran lainnya. Persoalan yang muncul bukan hanya mengenai ada atau tidaknya hak pekerja, tetapi juga mengenai siapa yang menentukan konsekuensi hukum yang diterapkan ketika PKWT diakhiri sebelum waktunya.

Apabila tidak terdapat konstruksi hukum yang tegas mengenai hubungan antara uang kompensasi dan ganti rugi, kondisi tersebut berpotensi memberikan ruang bagi pengusaha untuk menentukan konsekuensi pembayaran yang dianggap paling menguntungkan bagi kepentingannya. Dalam perspektif perlindungan pekerja, keadaan demikian problematis karena pihak yang memiliki posisi tawar lebih kuat dalam hubungan kerja berpotensi memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menentukan bentuk konsekuensi hukum yang diterapkan. Misalnya, ketika masa kerja pekerja masih relatif singkat, perhitungan uang kompensasi berdasarkan masa kerja yang telah dijalani dapat menghasilkan jumlah yang lebih kecil dibandingkan ganti rugi yang didasarkan pada sisa masa kontrak. Sebaliknya, ketika sisa masa PKWT relatif singkat, ganti rugi berdasarkan sisa masa kontrak dapat menghasilkan jumlah yang lebih kecil dibandingkan kompensasi yang dihitung berdasarkan masa kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa ketidakjelasan konstruksi norma dapat menimbulkan insentif bagi pengusaha untuk memilih konsekuensi yang secara ekonomi lebih ringan bagi perusahaan, apabila pilihan tersebut memang dibiarkan terbuka dalam praktik.

Harmonisasi Pasal 62 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 17 PP 35 Tahun 2021 seharusnya diarahkan pada pemahaman bahwa uang kompensasi dan ganti rugi merupakan dua konsekuensi hukum yang berbeda dan tidak saling menghapuskan secara otomatis. Uang kompensasi merupakan hak pekerja yang dihitung berdasarkan masa kerja yang telah dijalani, sedangkan ganti rugi merupakan konsekuensi dari pengakhiran PKWT sebelum jangka waktu yang disepakati berakhir. Konstruksi ini lebih sesuai dengan prinsip perlindungan hak pekerja karena mempertahankan hak ekonomi pekerja sekaligus tetap memberikan kepastian terhadap konsekuensi hukum pengakhiran PKWT. Dengan pendekatan demikian, disharmoni tidak diselesaikan

¹⁴ Ani Suryani Hamzah, *Analisis Kebijakan Pembayaran Uang Kompensasi Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, Jurnal Jatiswara, Vol. 40, No. 3, (2025), hlm. 374.

dengan menghilangkan salah satu norma, melainkan melalui penafsiran yang menempatkan masing-masing ketentuan berdasarkan fungsi dan tujuan hukumnya.

Pada akhirnya, persoalan utama dalam pengaturan kompensasi dan ganti rugi bukan terletak pada keberadaan dua jenis pembayaran tersebut, melainkan pada kejelasan hubungan hukum di antara keduanya. Selama uang kompensasi dipahami sebagai hak pekerja atas masa kerja dan ganti rugi dipahami sebagai konsekuensi pengakhiran PKWT sebelum waktunya, kedua ketentuan tersebut masih dapat ditempatkan dalam satu konstruksi hukum yang selaras. Namun, untuk memberikan perlindungan yang lebih efektif, diperlukan pengaturan yang lebih eksplisit mengenai mekanisme penerapannya agar tidak menimbulkan ketidakpastian bagi para pihak. Dari perspektif perlindungan hak pekerja, kejelasan tersebut menjadi penting karena hukum ketenagakerjaan tidak hanya dituntut mampu memberikan konsekuensi terhadap pelanggaran atau pengakhiran perjanjian, tetapi juga harus menjamin bahwa hak pekerja yang telah timbul selama hubungan kerja tetap dihormati dan dapat diwujudkan secara efektif.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Disharmoni pengaturan uang kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT terletak pada ketidakjelasan konstruksi hubungan dan penerapan kedua konsekuensi hukum tersebut. Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur ganti rugi sebagai konsekuensi pengakhiran PKWT sebelum waktunya, sedangkan Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021 menegaskan hak pekerja atas uang kompensasi berdasarkan masa kerja yang telah dijalani. Kedua ketentuan tersebut memiliki fungsi berbeda dan dapat berlaku dalam satu peristiwa yang sama. Namun, ketidakjelasan hubungan penerapannya berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka ruang bagi pengusaha untuk memilih konsekuensi yang lebih menguntungkan bagi perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi perlindungan hak pekerja, sehingga uang kompensasi harus tetap diposisikan sebagai hak pekerja, sementara ganti rugi diterapkan sebagai konsekuensi hukum atas pengakhiran PKWT sebelum waktunya.

2. Saran

Pada Penelitian ini, penulis menyarankan beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

- a. Pemerintah perlu melakukan harmonisasi terhadap pengaturan uang kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT. Kejelasan hubungan antara kedua ketentuan tersebut diperlukan agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran serta tetap memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.
- b. Kementerian terkait perlu meningkatkan sosialisasi dan pengawasan mengenai pelaksanaan PKWT, khususnya terkait pemenuhan hak pekerja atas uang kompensasi dan kewajiban para pihak apabila terjadi pengakhiran perjanjian sebelum waktunya.

- c. Pengusaha dan pekerja perlu memahami hak serta kewajiban dalam hubungan kerja PKWT agar pelaksanaan perjanjian berjalan secara seimbang dan mampu mencegah terjadinya sengketa akibat ketidakjelasan konsekuensi hukum.

E. Ucapan Terima Kasih

Pada proses pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ilmiah ini, penulis memperoleh berbagai bentuk bantuan, bimbingan, serta dukungan dari sejumlah pihak. Sehingga, penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Universitas Bangka Belitung, khususnya Fakultas Hukum Program Studi Magister Hukum, yang telah menyediakan sarana dan lingkungan akademik yang mendukung penulis dalam melaksanakan penelitian serta menyelesaikan penyusunan artikel ilmiah ini.
2. Dosen pembimbing dan dosen yang terlibat dalam proses akademik penulis, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran, koreksi, dan arahan sehingga penelitian mengenai perlindungan hak pekerja dalam pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat disusun secara lebih terarah.
3. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan, dukungan, saran, maupun motivasi kepada penulis sejak tahap pengumpulan bahan penelitian sampai dengan terselesaikannya artikel ilmiah ini.

Atas segala perhatian, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih dan menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa artikel ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat berbagai keterbatasan dalam pembahasannya. Maka, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang bersifat membangun guna meningkatkan kualitas penelitian di masa yang akan datang. Penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, terutama berkaitan dengan perlindungan hak pekerja, kepastian hukum, serta pengaturan kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Fithriatus, S. (2019). Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia, Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Muhammad, S. (2024). Metode Penelitian Hukum. Padang: Get Press Indonesia.
- Nur, S. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian Hukum. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Peter, M. M. (2025). Penelitian Hukum. Surabaya: Prenada Media Grup.
- Rifa'i, A. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan

Kalijaga.

JURNAL

- Ani, S. H. (2025). Analisis Kebijakan Pembayaran Uang Kompensasi Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Jatiswara*, 40: 372-381.
- Charicia, N. M. (2022). Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Judiciary*, 11: 35-44.
- Diah, P. L. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3: 339-349.
- Khoirul, H. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri Sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir. *Gorontalo Law Review*, 7: 66.
- Louvita, A. (2021). Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 8: 1620.
- Muhammad, S. (2024). Korelasi Hukum Antara Putusan Mahkamah Agung Yang Bersifat Landmark Decisions Dengan Yurisprudensi. *Jurnal Hukum Ketatanegaraan*, 2: 69.
- Nani, S. (2021). Kebijakan Hukum Pelaksanaan Peradilan Perkara Pidana di Masa Pandemi COVID-19. *Halu Oleo Legal Research*, 3: 226.
- Paksi, R. (2025). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. *Jurnal Ilmu Hukum*, 11: 38.
- Yusuf, I. P. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Kajian Hukum & Keadilan*, 7: 511.
- Zamroni, (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan UU Nomor 13/2003 dan UU Nomor 6/2023. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4: 2639.