



Kompensasi dan Ganti Rugi Bagi Pekerja Kontrak (PKWT) dalam Pengakhiran Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak

Achmad Zacky Shodri^{1*}, Muhammad Hari Hariadi², Ronald Takalapeta³, Sugeng Hariadi⁴, Yeti Kurniawati⁵

¹²³⁴⁵Universitas Langlangbuana, Jalan Karapitan No 116 Gempol Sari, Bandung, Indonesia

Email Korespondensi: abazacky120@gmail.com

Abstrak

Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum berakhirnya masa kontrak menimbulkan persoalan hukum mengenai pemenuhan hak pekerja, khususnya uang kompensasi dan ganti rugi. Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperkuat pengaturan mengenai kompensasi bagi pekerja PKWT, sementara Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap mengatur konsekuensi ganti rugi atas pengakhiran PKWT sebelum waktunya. Penelitian ini bertujuan menganalisis konstruksi hukum uang kompensasi dan ganti rugi, penerapannya ketika PKWT diakhiri sebelum berakhirnya masa kontrak, serta implikasinya terhadap kepastian dan keadilan hukum. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif melalui interpretasi sistematis terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uang kompensasi dan ganti rugi memiliki dasar, fungsi, dan basis perhitungan yang berbeda. Kompensasi berkaitan dengan masa kerja yang telah dilaksanakan, sedangkan ganti rugi berkaitan dengan konsekuensi pengakhiran kontrak sebelum jangka waktu berakhir. Ketika pengusaha mengakhiri PKWT sebelum waktunya dan persyaratan hukum terpenuhi, kedua instrumen secara normatif dapat diterapkan secara kumulatif. Temuan ini menegaskan pentingnya pembedaan fungsi kedua instrumen untuk mewujudkan perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan keseimbangan kepentingan para pihak.

Kata kunci: Ganti rugi, Hukum ketenagakerjaan, Kompensasi, PKWT, Perlindungan pekerja

Compensation and Damages for Fixed-Term Employees Following Early Termination of Employment Before The Expiration of The Contract Term

Abstract

The termination of a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) before the expiration of its contractual period raises legal issues concerning workers' rights, particularly compensation and damages. The development of Indonesian labor regulations through Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021 strengthens the regulation of compensation for PKWT workers, while Article 62 of Law Number 13 of 2003 continues to regulate damages arising from premature termination of a PKWT. This study aims to analyze the legal construction of compensation and damages, their application when a PKWT is terminated before its expiration, and their implications for legal certainty and justice. This study employs normative legal research using statutory and conceptual approaches. Legal materials were analyzed qualitatively through systematic interpretation of legislation, judicial decisions, and relevant scholarly literature. The findings demonstrate that compensation and damages have different legal bases, functions, and calculation bases. Compensation is associated with the period of employment already performed, whereas damages are associated with the legal consequences of terminating the agreement before the contractual period expires. When an employer terminates a PKWT prematurely and the respective legal requirements are satisfied, the two instruments may, normatively, be applied cumulatively. These findings emphasize the importance of distinguishing the functions of compensation and damages to strengthen worker protection, legal certainty, and a balanced allocation of interests between workers and employers.

Keywords: Damages, Labor law, Compensation, Fixed-term employment agreement, Worker protection

How to Cite: Shodri, A. Z., Hariadi, M. H. ., Takalapeta, R. ., Hariadi, S. ., & Kurniawati, Y. . (2026). Kompensasi dan Ganti Rugi Bagi Pekerja Kontrak (PKWT) dalam Pengakhiran Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak. *Empiricism Journal*, 7(3), 3113. <https://doi.org/10.36312/ej.v7i3.6676>



<https://doi.org/10.36312/ej.v7i3.6676>

Copyright© 2026, Shodri et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam praktik ketenagakerjaan, hubungan tersebut dapat dibentuk melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang berdasarkan karakteristik, sifat, atau kegiatan pekerjaannya dibatasi oleh jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu. PKWT memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja, tetapi sekaligus menempatkan pekerja dalam posisi yang membutuhkan perlindungan hukum karena keberlangsungan hubungan kerja telah ditentukan sejak awal. Oleh karena itu, fleksibilitas penggunaan PKWT harus berjalan seimbang dengan kepastian pemenuhan hak pekerja (Aprianti, 2021; Sengkey, 2021; Prana & Pura, 2022).

Perubahan hukum ketenagakerjaan melalui rezim Cipta Kerja memperkuat dimensi perlindungan tersebut, salah satunya melalui pengaturan uang kompensasi bagi pekerja PKWT. Pengaturan kompensasi menunjukkan bahwa berakhirnya hubungan kerja berdasarkan PKWT tidak semata-mata mengakhiri kewajiban bekerja, tetapi juga melahirkan konsekuensi ekonomi bagi pekerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan bagian penting dari perlindungan hukum pekerja PKWT setelah perubahan regulasi ketenagakerjaan (Maziza & Hartantien, 2022; Oktavia et al., 2023; Hidayati et al., 2024; Hamzah et al., 2025). Dengan demikian, kompensasi mempunyai dasar dan fungsi tersendiri dalam hubungan kerja PKWT.

Persoalan hukum menjadi lebih kompleks ketika PKWT diakhiri sebelum jangka waktu yang telah diperjanjikan. Dalam keadaan tersebut, terdapat setidaknya dua konsekuensi hukum yang perlu dibedakan, yaitu hak atas uang kompensasi dan kewajiban membayar ganti rugi akibat pengakhiran perjanjian sebelum waktunya. Kajian mengenai ganti rugi menunjukkan bahwa pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya masa perjanjian dapat menimbulkan kewajiban hukum bagi pihak yang mengakhiri hubungan kontraktual tersebut (Makadolang et al., 2024; Nurhayani & Hikmawati, 2026; Kamal et al., 2026). Masalahnya, keberadaan dua konsekuensi tersebut belum selalu ditempatkan dalam satu konstruksi hukum yang menjelaskan apakah keduanya mempunyai dasar, tujuan, dan objek yang berbeda sehingga dapat diterapkan secara bersamaan, atau justru salah satunya menggantikan yang lain.

Pemetaan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian mengenai PKWT masih berkembang dalam beberapa jalur yang relatif terpisah. Kelompok pertama membahas perlindungan hukum pekerja PKWT secara umum, termasuk jenis pekerjaan, klausula perjanjian, jangka waktu, dan pemenuhan hak pekerja (Aprianti, 2021; Sengkey, 2021; Prana & Pura, 2022). Kelompok kedua berfokus pada uang kompensasi sebagai hak pekerja yang timbul dalam hubungan kerja PKWT serta implementasinya setelah perubahan regulasi (Maziza & Hartantien, 2022; Oktavia et al., 2023; Hidayati et al., 2024; Hamzah et al., 2025; Sitorus et al., 2025). Kelompok ketiga mulai mengkaji pengakhiran PKWT sebelum waktunya dan konsekuensi ganti rugi yang muncul dari pengakhiran tersebut (Makadolang et al., 2024; Nurhayani & Hikmawati, 2026; Kamal et al., 2026). Pemetaan tersebut memperlihatkan bahwa masing-masing kelompok telah menjelaskan aspek tertentu dari perlindungan pekerja PKWT, tetapi hubungan antara uang kompensasi dan ganti rugi belum menjadi fokus utama dalam satu konstruksi analisis.

Kesenjangan tersebut tidak hanya berupa keterbatasan jumlah penelitian yang mempertemukan kedua instrumen, tetapi juga berkaitan dengan persoalan interpretasi norma. Uang kompensasi berangkat dari konstruksi perlindungan hak pekerja yang berkaitan dengan hubungan kerja PKWT dan masa kerja yang telah dijalankan, sedangkan ganti rugi berkaitan dengan konsekuensi pengakhiran perjanjian sebelum jangka waktu yang disepakati. Dengan demikian, keduanya memiliki titik tolak yuridis yang berbeda. Perbedaan karakter tersebut menimbulkan persoalan apakah pembayaran kompensasi tetap wajib diberikan ketika PKWT diakhiri sebelum waktunya dan, pada saat yang sama, pihak yang mengakhiri perjanjian dibebani ganti rugi. Persoalan ini menjadi penting karena ketentuan mengenai kompensasi dan ganti rugi berada dalam rezim pengaturan yang saling berkaitan, tetapi tidak secara sederhana memberikan jawaban mengenai hubungan kumulatif antara kedua hak atau kewajiban tersebut.

Konflik interpretasi tersebut semakin penting setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Di satu sisi, regulasi memberikan dasar bagi pemenuhan uang kompensasi pekerja PKWT sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja. Di sisi lain, pengakhiran PKWT sebelum jangka waktu yang diperjanjikan mempunyai konsekuensi ganti rugi berdasarkan prinsip mengikatnya perjanjian dan ketentuan khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Kondisi ini melahirkan pertanyaan yuridis mengenai apakah kompensasi dan ganti rugi harus dipahami sebagai dua konsekuensi hukum yang berdiri sendiri atau sebagai hak yang dibatasi oleh konsekuensi hukum lainnya. Persoalan tersebut tidak cukup diselesaikan hanya dengan menyatakan bahwa keduanya merupakan hak pekerja, tetapi memerlukan analisis terhadap dasar hukum, tujuan, objek perhitungan, serta momentum timbulnya masing-masing hak.

Persoalan tersebut juga tercermin dalam perkembangan kajian yang menggunakan putusan pengadilan sebagai objek analisis. Kamal et al. (2026), misalnya, mengkaji hak ganti rugi pekerja PKWT akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan menggunakan Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Sementara itu, penelitian lain lebih banyak menempatkan kompensasi sebagai konsekuensi pemenuhan hak pekerja ketika hubungan kerja berakhir (Oktavia et al., 2023; Hidayati et al., 2024; Hamzah et al., 2025). Perbedaan fokus tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk membaca hubungan antara norma mengenai kompensasi dan norma mengenai ganti rugi secara bersamaan, termasuk bagaimana keduanya seharusnya diterapkan ketika fakta hukumnya berupa pengakhiran PKWT sebelum jangka waktu kontrak berakhir. Dengan demikian, persoalan yang dikaji bukan sekadar ada atau tidaknya hak pekerja, melainkan konstruksi hukum yang menentukan batas dan kemungkinan penerapan kedua instrumen tersebut.

Berdasarkan pemetaan tersebut, *state of the art* penelitian ini terletak pada pengintegrasian tiga kelompok kajian yang selama ini lebih banyak dibahas secara terpisah, yaitu perlindungan hukum pekerja PKWT, uang kompensasi, dan ganti rugi akibat pengakhiran kontrak sebelum waktunya. Penelitian terdahulu telah memberikan landasan mengenai perlindungan pekerja PKWT (Aprianti, 2021; Sengkey, 2021; Prana & Pura, 2022), perkembangan hak kompensasi (Maziza & Hartantien, 2022; Oktavia et al., 2023; Hidayati et al., 2024; Hamzah et al., 2025; Sitorus et al., 2025), serta ganti rugi akibat pengakhiran PKWT sebelum waktunya (Makadolang et al., 2024; Nurhayani & Hikmawati, 2026; Kamal et al., 2026). Namun, studi-studi tersebut belum secara komprehensif menjelaskan relasi normatif antara kompensasi dan ganti rugi, khususnya mengenai dasar penerapan, perbedaan fungsi, objek perhitungan, dan kemungkinan pemberlakuannya secara kumulatif.

Atas dasar itu, *research gap* penelitian ini terletak pada belum jelasnya konstruksi hukum mengenai hubungan antara uang kompensasi dan ganti rugi dalam situasi ketika PKWT diakhiri sebelum jangka waktunya berakhir. Penelitian ini tidak hanya mempertanyakan apakah pekerja berhak memperoleh kompensasi atau ganti rugi, tetapi menguji bagaimana kedua instrumen tersebut harus dikonstruksikan berdasarkan fungsi dan dasar hukum masing-masing. Fokus tersebut penting untuk menjawab potensi konflik interpretasi: apakah pembayaran kompensasi merupakan kewajiban yang tetap melekat karena adanya hubungan kerja PKWT, sedangkan ganti rugi merupakan konsekuensi tambahan akibat pelanggaran terhadap jangka waktu kontrak, atau terdapat dasar hukum tertentu yang menyebabkan keduanya tidak dapat diterapkan secara bersamaan.

Novelty penelitian ini terletak pada konstruksi analisis yang menempatkan uang kompensasi dan ganti rugi sebagai dua instrumen hukum yang perlu diuji berdasarkan karakter, tujuan, dasar perhitungan, dan momentum timbulnya hak atau kewajiban. Pendekatan tersebut memungkinkan penelitian ini membedakan antara hak yang lahir karena berlangsungnya hubungan kerja PKWT dan konsekuensi hukum yang lahir karena pengakhiran kontrak sebelum waktunya. Dengan konstruksi demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan argumentasi hukum mengenai batas penerapan kedua instrumen tersebut sekaligus menjelaskan implikasinya terhadap perlindungan pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian ini adalah: (1) bagaimana konstruksi hukum uang kompensasi dan ganti rugi bagi pekerja PKWT dalam hukum

ketenagakerjaan Indonesia; (2) bagaimana penerapan uang kompensasi dan ganti rugi ketika pengusaha mengakhiri PKWT sebelum berakhirnya masa kontrak; dan (3) bagaimana konstruksi penerapan kedua instrumen tersebut dalam mewujudkan kepastian dan keadilan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstruksi hukum uang kompensasi dan ganti rugi bagi pekerja PKWT, menganalisis penerapannya ketika kontrak diakhiri sebelum waktunya, serta merumuskan konstruksi penerapan kedua instrumen tersebut yang mampu memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus kepastian hukum bagi pengusaha.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada analisis norma hukum yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), uang kompensasi, ganti rugi, dan pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian. Penelitian hukum normatif digunakan untuk mengkaji hukum sebagai norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan doktrin hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Fokus penelitian diarahkan pada konstruksi hukum mengenai hubungan antara hak atas uang kompensasi dan kewajiban pembayaran ganti rugi ketika PKWT diakhiri sebelum masa kontrak berakhir. Dengan karakter tersebut, penelitian tidak menggunakan data empiris dari responden, melainkan menitikberatkan pada penalaran yuridis terhadap bahan hukum yang telah dipilih berdasarkan relevansi dan otoritasnya.

Pendekatan yang digunakan terdiri atas pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengidentifikasi, menginterpretasikan, dan membandingkan ketentuan hukum yang mengatur PKWT, uang kompensasi, dan ganti rugi. Peraturan yang dianalisis meliputi 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, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pendekatan ini juga digunakan untuk menelaah perkembangan norma melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 51/PUU-XXIV/2026, khususnya yang berkaitan dengan perkembangan pengaturan PKWT dan keberlakuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan pekerja, kepastian hukum, keadilan, kompensasi, ganti rugi, dan pengakhiran perjanjian sebelum waktunya. Pendekatan ini digunakan untuk membedakan karakter dan fungsi uang kompensasi dengan ganti rugi berdasarkan doktrin hukum dan literatur akademik. Perbedaan tersebut diperlukan untuk menentukan apakah kedua instrumen memiliki dasar dan objek perlindungan yang berbeda serta untuk menganalisis kemungkinan penerapannya secara kumulatif ketika PKWT diakhiri sebelum jangka waktu yang diperjanjikan.

Selain kedua pendekatan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) secara terbatas untuk mengkaji penerapan norma dalam putusan pengadilan yang relevan dengan pengakhiran PKWT sebelum waktunya. Pendekatan kasus digunakan terutama terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023 karena putusan tersebut secara langsung berkaitan dengan tuntutan hak ganti rugi pekerja PKWT akibat pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya masa perjanjian. Putusan tersebut dipilih secara purposif berdasarkan tiga pertimbangan, yaitu: (1) kesesuaian langsung dengan objek penelitian, yaitu PKWT dan pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu berakhir; (2) adanya persoalan mengenai konsekuensi ganti rugi dalam hubungan kerja kontraktual; dan (3) relevansinya untuk menguji penerapan norma dalam praktik peradilan. Putusan tersebut tidak diperlakukan sebagai satu-satunya dasar untuk membentuk norma, tetapi digunakan sebagai bahan untuk menguji bagaimana norma mengenai pengakhiran PKWT dan ganti rugi diterapkan dalam penyelesaian sengketa.

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer ditempatkan sebagai sumber utama analisis dan meliputi

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 51/PUU-XXIV/2026, serta Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Bahan hukum sekunder terdiri atas artikel jurnal ilmiah, buku, dan doktrin hukum yang membahas PKWT, perlindungan pekerja, kompensasi, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, perjanjian kerja, dan ganti rugi akibat pengakhiran PKWT sebelum waktunya. Bahan hukum sekunder digunakan untuk memberikan konteks akademik, membandingkan argumentasi para sarjana, dan mengidentifikasi perkembangan penelitian terdahulu yang relevan dengan persoalan penelitian.

Penelusuran bahan hukum sekunder dilakukan melalui basis data akademik Google Scholar, Garuda, dan portal jurnal ilmiah yang relevan. Penelusuran menggunakan kombinasi kata kunci dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, antara lain “PKWT”, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, “uang kompensasi PKWT”, “kompensasi pekerja PKWT”, “ganti rugi PKWT”, “pengakhiran PKWT sebelum waktunya”, “pemutusan PKWT”, “hak pekerja PKWT”, “compensation fixed-term employment”, dan “damages fixed-term employment”. Kata kunci tersebut dikombinasikan secara bertahap untuk memperoleh literatur yang secara langsung membahas hubungan antara kompensasi, pengakhiran PKWT, dan ganti rugi.

Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel ilmiah yang membahas PKWT, perlindungan pekerja PKWT, kompensasi, pengakhiran kontrak kerja, atau ganti rugi; (2) artikel yang diterbitkan pada jurnal ilmiah dan memiliki relevansi substantif dengan fokus penelitian; (3) publikasi yang membahas perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya setelah perubahan regulasi melalui rezim Cipta Kerja; dan (4) sumber yang dapat diverifikasi identitas publikasinya. Penelusuran literatur terutama difokuskan pada publikasi tahun 2021–2026 untuk menangkap perkembangan hukum setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Literatur sebelum periode tersebut tetap digunakan apabila memiliki nilai konseptual atau doktrinal yang diperlukan untuk menjelaskan konstruksi hukum PKWT, kompensasi, atau ganti rugi. Adapun literatur yang tidak berkaitan langsung dengan PKWT, tidak memiliki relevansi dengan persoalan kompensasi atau ganti rugi, berupa opini nonakademik, berita, atau sumber yang tidak dapat diverifikasi dikeluarkan dari analisis.

Seleksi bahan hukum dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan identifikasi awal berdasarkan judul, abstrak, kata kunci, dan relevansi topik. Kedua, literatur yang memenuhi kriteria awal dibaca secara menyeluruh untuk menilai kesesuaian argumentasi, fokus penelitian, dan kontribusinya terhadap permasalahan yang dikaji. Ketiga, bahan hukum yang terpilih diklasifikasikan ke dalam empat kelompok, yaitu: (1) bahan mengenai konstruksi dan perlindungan hukum PKWT; (2) bahan mengenai uang kompensasi pekerja PKWT; (3) bahan mengenai pengakhiran PKWT sebelum waktunya dan ganti rugi; dan (4) bahan mengenai putusan pengadilan dan perkembangan penafsiran norma terkait. Klasifikasi tersebut digunakan untuk membangun pemetaan literatur sekaligus memastikan bahwa analisis tidak hanya bergantung pada satu kelompok sumber.

Dalam menganalisis hierarki bahan hukum, penelitian menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai sumber normatif utama. Norma yang lebih tinggi digunakan sebagai dasar untuk memahami validitas dan ruang lingkup norma yang lebih rendah, sedangkan Peraturan Pemerintah digunakan untuk menjabarkan dan mengoperasionalkan ketentuan dalam undang-undang sepanjang tidak bertentangan dengan norma yang lebih tinggi. Putusan Mahkamah Konstitusi digunakan untuk menentukan perkembangan dan keberlakuan norma yang menjadi objek pengujian, sedangkan putusan Mahkamah Agung digunakan sebagai bahan untuk melihat penerapan norma dalam penyelesaian sengketa konkret. Dengan hierarki tersebut, yurisprudensi tidak ditempatkan setara dengan undang-undang sebagai sumber pembentukan norma, tetapi digunakan untuk menguji dan memahami penerapan norma dalam praktik peradilan. Apabila ditemukan potensi pertentangan antara peraturan perundang-undangan, analisis dilakukan berdasarkan

hierarki peraturan perundang-undangan, asas *lex superior derogat legi inferiori*, serta penafsiran yang menjaga konsistensi antarnorma.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif melalui penalaran yuridis dengan menggunakan interpretasi sistematis, interpretasi gramatikal, dan interpretasi teleologis sepanjang diperlukan untuk menjelaskan hubungan antarnorma. Interpretasi gramatikal digunakan untuk memahami makna tekstual ketentuan mengenai kompensasi dan ganti rugi. Interpretasi sistematis digunakan dengan menempatkan ketentuan mengenai kompensasi dan ganti rugi dalam keseluruhan sistem hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian. Interpretasi teleologis digunakan untuk memahami tujuan pengaturan, terutama dalam menyeimbangkan perlindungan pekerja dengan kepastian hukum bagi para pihak dalam PKWT. Penggunaan beberapa metode interpretasi tersebut dimaksudkan untuk mencegah kesimpulan yang hanya didasarkan pada pembacaan literal terhadap satu ketentuan.

Secara khusus, analisis diarahkan pada hubungan antara ketentuan mengenai uang kompensasi dalam Pasal 61A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 15–17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan ketentuan mengenai ganti rugi dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan tersebut kemudian dibaca secara bersama-sama dengan perkembangan norma melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan. Analisis selanjutnya membandingkan dasar timbulnya hak atau kewajiban, subjek yang dibebani, objek perhitungan, tujuan pemberian, serta momentum timbulnya kompensasi dan ganti rugi. Perbandingan tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah kedua instrumen mempunyai fungsi hukum yang berbeda dan, apabila berbeda, apakah perbedaan tersebut memungkinkan penerapannya secara kumulatif.

Untuk menjaga validitas argumentasi yuridis, setiap kesimpulan normatif ditelusuri kembali kepada bahan hukum primer yang menjadi dasar argumentasi dan diuji dengan bahan hukum sekunder serta putusan pengadilan yang relevan. Argumentasi yang diperoleh dari literatur tidak digunakan untuk menggantikan norma primer, tetapi berfungsi sebagai bahan pembanding dan penguatan interpretasi. Selain itu, konsistensi analisis diperiksa dengan membandingkan makna norma dalam beberapa sumber hukum dan memastikan bahwa kesimpulan mengenai hubungan kompensasi dan ganti rugi tidak bertentangan dengan hierarki peraturan perundang-undangan maupun putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan.

Tahapan analisis dilakukan melalui empat tahap. Pertama, mengidentifikasi dan menginterpretasikan norma hukum yang mengatur PKWT, uang kompensasi, dan ganti rugi. Kedua, memetakan pandangan akademik dan penerapan norma dalam putusan pengadilan untuk mengidentifikasi titik persamaan, perbedaan, dan potensi konflik interpretasi. Ketiga, membandingkan fungsi, dasar perhitungan, subjek yang berkewajiban, objek perlindungan, dan momentum timbulnya uang kompensasi dan ganti rugi. Keempat, menyusun konstruksi hukum mengenai hubungan dan kemungkinan penerapan kedua instrumen tersebut secara kumulatif dengan mempertimbangkan hierarki norma, prinsip perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan keadilan bagi para pihak. Hasil dari tahapan tersebut kemudian digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan merumuskan argumentasi hukum mengenai penerapan uang kompensasi dan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya masa kontrak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstruksi Hukum Uang Kompensasi dan Ganti Rugi bagi Pekerja PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang mempunyai batas waktu tertentu atau didasarkan pada penyelesaian pekerjaan tertentu. Karakter tersebut membedakan PKWT dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena sejak awal para pihak telah mengetahui batas waktu berlakunya hubungan kerja. Konsekuensinya, kesepakatan mengenai jangka waktu PKWT tidak hanya menjadi bagian administratif dari perjanjian, tetapi juga menentukan kapan hak dan kewajiban para pihak berakhir. Karakteristik tersebut memberikan fleksibilitas kepada pengusaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau tertentu. Namun, fleksibilitas tersebut harus diimbangi dengan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pekerja PKWT berada dalam posisi yang membutuhkan perlindungan karena keberlangsungan hubungan kerjanya telah dibatasi oleh jangka waktu yang disepakati (Aprianti, 2021; Sengkey, 2021). Oleh karena itu, penggunaan PKWT tidak dapat dipahami hanya sebagai instrumen fleksibilitas hubungan kerja, tetapi juga sebagai hubungan kontraktual yang melahirkan konsekuensi hukum bagi para pihak.

Persoalan hukum muncul ketika hubungan kerja tersebut diakhiri sebelum jangka waktu yang telah disepakati. Pengakhiran demikian menyebabkan pekerja kehilangan kesempatan untuk melaksanakan hubungan kerja sampai batas waktu yang telah ditentukan. Dalam kondisi tersebut, hukum ketenagakerjaan menyediakan instrumen perlindungan berupa uang kompensasi dan ganti rugi. Kedua instrumen tersebut perlu dibedakan karena mempunyai dasar dan fungsi hukum yang tidak sepenuhnya sama.

Salah satu perkembangan penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah pengaturan mengenai uang kompensasi bagi pekerja PKWT. Ketentuan mengenai hak tersebut berkaitan dengan Pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana berkembang setelah perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja berdasarkan PKWT tidak hanya menghasilkan hak pekerja selama masa kerja berlangsung, tetapi juga menimbulkan hak ekonomi ketika hubungan kerja berakhir. Penelitian mengenai kompensasi menunjukkan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja PKWT (Oktavia et al., 2023; Hidayati et al., 2024). Dengan demikian, kompensasi mempunyai kedudukan sebagai hak normatif yang melekat pada hubungan kerja PKWT sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Perhitungan kompensasi mempunyai hubungan dengan masa kerja yang telah dilaksanakan. Untuk PKWT selama 12 bulan secara terus-menerus, kompensasi diberikan sebesar satu bulan upah, sedangkan untuk masa kerja yang kurang atau lebih dari 12 bulan, perhitungannya dilakukan secara proporsional. Basis perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi pada dasarnya merefleksikan masa hubungan kerja yang telah dijalankan pekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hamzah et al. (2025) yang menempatkan pembayaran uang kompensasi sebagai bagian penting dalam kebijakan perlindungan pekerja PKWT. Sitorus et al. (2025) juga menunjukkan bahwa hak kompensasi tetap menjadi persoalan penting ketika pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Oleh karena itu, keberadaan kompensasi tidak semata-mata dipandang sebagai kebijakan pemberian manfaat tambahan, tetapi sebagai hak yang memiliki dasar normatif dalam hubungan kerja PKWT.

Permasalahan menjadi lebih kompleks apabila PKWT diakhiri sebelum jangka waktu yang telah disepakati. Dalam kondisi tersebut, pekerja tidak menyelesaikan hubungan kerja sampai tanggal berakhirnya kontrak sebagaimana telah ditentukan sebelumnya. Namun, keadaan tersebut tidak serta-merta menghilangkan hak pekerja atas kompensasi. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan dasar bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pengusaha tetap mempunyai kewajiban memberikan uang kompensasi berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan pekerja. Dengan demikian, pengakhiran kontrak sebelum waktunya tidak menghapus hak yang telah timbul berdasarkan masa kerja yang telah dijalankan.

Konstruksi tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi mempunyai basis yang berbeda dengan kerugian akibat hilangnya sisa masa kontrak. Kompensasi berkaitan dengan hubungan kerja yang telah dilaksanakan, sedangkan persoalan pengakhiran sebelum waktunya berkaitan dengan konsekuensi dari tidak terlaksananya hubungan kontraktual sampai batas waktu yang telah disepakati. Pembedaan tersebut penting karena menentukan apakah pekerja hanya berhak memperoleh kompensasi atau juga dapat memperoleh ganti rugi. Penelitian Makadolang et al. (2024) memperlihatkan bahwa pemberhentian pekerja PKWT sebelum waktunya merupakan persoalan tersendiri dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Selain uang kompensasi, hukum ketenagakerjaan mengenal ganti rugi sebagai konsekuensi dari pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah

disepakati. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.

Berbeda dari kompensasi, dasar perhitungan ganti rugi berorientasi pada sisa masa kontrak. Artinya, ganti rugi berkaitan dengan konsekuensi ekonomi yang timbul karena hubungan kerja dihentikan sebelum waktu yang telah disepakati. Pekerja kehilangan kesempatan memperoleh penghasilan selama sisa masa kontrak sehingga hukum menyediakan mekanisme ganti rugi sebagai konsekuensi dari pengakhiran tersebut. Penelitian Nurhayani et al. (2026) menunjukkan bahwa ketentuan ganti rugi masih relevan dalam kasus pengakhiran perjanjian kerja sebelum berakhirnya masa kontrak. Sementara itu, Kamal et al. (2026), melalui kajian terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023, menunjukkan bahwa persoalan hak ganti rugi pekerja PKWT tetap mempunyai relevansi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, terdapat perbedaan mendasar antara kedua instrumen tersebut. Kompensasi didasarkan pada masa kerja yang telah dilaksanakan, sedangkan ganti rugi didasarkan pada konsekuensi pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak. Perbedaan basis tersebut menjadi dasar untuk menganalisis kemungkinan penerapan keduanya secara bersamaan.

Penerapan Uang Kompensasi dan Ganti Rugi secara Kumulatif

Perubahan hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menimbulkan kebutuhan untuk melihat kembali kedudukan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini terutama karena setelah munculnya mekanisme kompensasi PKWT, terdapat kemungkinan penafsiran bahwa ganti rugi tidak lagi mempunyai ruang penerapan. Namun, berdasarkan konstruksi hukum yang dianalisis dalam penelitian ini, keberadaan mekanisme kompensasi tidak dengan sendirinya menghapus ketentuan mengenai ganti rugi. Kompensasi memiliki dasar hukum dalam Pasal 61A dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sedangkan ganti rugi mempunyai dasar dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, keduanya harus dianalisis berdasarkan fungsi dan objek hukumnya masing-masing.

Perkembangan putusan Mahkamah Konstitusi juga relevan dalam melihat persoalan tersebut. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi bagian dari perkembangan konstitusional mengenai pengaturan PKWT. Selanjutnya, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 51/PUU-XXIV/2026 memperlihatkan bahwa Pasal 62 masih menjadi objek pengujian konstitusional. Tidak diterimanya permohonan pengujian tersebut berarti tidak terdapat putusan yang membatalkan keberlakuan Pasal 62 sebagaimana menjadi dasar analisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, secara normatif terdapat dua instrumen yang harus dipisahkan: pertama, hak atas kompensasi yang berkaitan dengan masa kerja yang telah dilaksanakan; dan kedua, ganti rugi yang berkaitan dengan pengakhiran kontrak sebelum masa berlakunya berakhir.

Perbedaan fungsi kedua instrumen tersebut dapat dirumuskan sebagai pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Perbedaan fungsi instrumen

Aspek	Uang Kompensasi	Ganti Rugi
Dasar hukum	Pasal 61A dan PP No. 35 Tahun 2021	Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003
Basis perhitungan	Masa kerja yang telah dilaksanakan	Sisa masa kontrak
Fungsi	Pemenuhan hak pekerja berdasarkan hubungan kerja	Konsekuensi pengakhiran kontrak sebelum waktunya
Karakter	Hak normatif pekerja PKWT	Konsekuensi hukum pengakhiran kontrak
Orientasi waktu	Masa kerja yang telah berlalu	Masa kontrak yang belum terlaksana

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan ganti rugi tidak dapat dipertukarkan. Kompensasi tidak menggantikan ganti rugi karena keduanya mempunyai dasar perhitungan berbeda. Sebaliknya, ganti rugi tidak secara otomatis menghapus hak pekerja atas kompensasi yang telah timbul berdasarkan masa kerja. Konstruksi tersebut juga memberikan dasar untuk memahami bahwa pembayaran kompensasi dan ganti rugi secara bersamaan tidak serta-merta dapat dikategorikan sebagai pembayaran ganda atas kerugian yang sama. Kompensasi merepresentasikan hak yang berkaitan dengan masa kerja yang telah dilaksanakan, sedangkan ganti rugi berkaitan dengan konsekuensi karena kontrak dihentikan sebelum waktunya.

Berdasarkan analisis terhadap ketentuan mengenai kompensasi dan ganti rugi, terdapat dasar normatif untuk menerapkan kedua instrumen secara kumulatif ketika pengusaha mengakhiri PKWT sebelum jangka waktu kontrak berakhir dan persyaratan masing-masing hak terpenuhi. Konstruksi kumulatif tersebut dapat dipahami melalui dua basis waktu. Pertama, pekerja telah menjalankan hubungan kerja selama periode tertentu sehingga menimbulkan hak atas kompensasi. Kedua, pekerja masih mempunyai sisa masa kontrak yang secara kontraktual belum selesai sehingga pengakhiran sebelum waktunya menimbulkan konsekuensi ganti rugi.

Sebagai ilustrasi, apabila pekerja terikat PKWT selama 12 bulan dengan upah Rp5.000.000 per bulan dan pengusaha mengakhiri hubungan kerja setelah pekerja bekerja selama enam bulan, maka kompensasi secara proporsional dapat dihitung berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan. Dengan formula sederhana, $6/12 \times \text{Rp}5.000.000$ menghasilkan kompensasi sebesar Rp2.500.000. Sementara itu, apabila seluruh sisa masa kontrak menjadi dasar ganti rugi, enam bulan sisa kontrak $\times \text{Rp}5.000.000$ menghasilkan Rp30.000.000. Ilustrasi tersebut menghasilkan nilai kumulatif Rp32.500.000.

Perhitungan tersebut hanya merupakan ilustrasi untuk memperlihatkan perbedaan basis antara kompensasi dan ganti rugi. Nilai konkret dalam suatu perkara tetap harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku, struktur upah, isi PKWT, masa kerja, kondisi pengakhiran hubungan kerja, serta fakta hukum yang terbukti.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa penggunaan kedua instrumen secara kumulatif bukan berarti pekerja memperoleh dua kali pembayaran atas kerugian yang identik. Kompensasi berfungsi memenuhi hak berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan, sedangkan ganti rugi berfungsi memberikan konsekuensi hukum terhadap pengakhiran kontrak sebelum jangka waktu yang disepakati.

Kepastian Hukum dalam Penerapan Kompensasi dan Ganti Rugi

Kepastian hukum merupakan aspek penting dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT karena sejak awal para pihak telah menentukan jangka waktu hubungan kerja. Pengusaha perlu mengetahui konsekuensi hukum apabila kontrak dihentikan sebelum waktunya, sedangkan pekerja perlu mengetahui hak yang dapat dituntut ketika hubungan kerja berakhir secara prematur. Dalam perspektif tersebut, perbedaan antara kompensasi dan ganti rugi justru dapat memberikan kepastian hukum. Ketidakpastian tidak terutama disebabkan oleh adanya dua instrumen, tetapi dapat muncul apabila kedua instrumen tersebut dipandang sebagai hak yang identik. Ketika dasar dan fungsi keduanya dibedakan, konsekuensi hukumnya menjadi lebih mudah ditentukan.

Pertama, kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan. Kedua, ganti rugi berkaitan dengan sisa masa kontrak sebagai konsekuensi pengakhiran hubungan kerja sebelum waktunya. Dengan basis tersebut, para pihak dapat memperkirakan konsekuensi ekonomi dari pengakhiran PKWT. Namun demikian, persoalan perhitungan tetap berpotensi menimbulkan sengketa. Perbedaan penafsiran mengenai komponen upah, masa kerja, jangka waktu kontrak, alasan pengakhiran, dan keadaan yang menyebabkan hubungan kerja berakhir dapat memengaruhi nilai hak yang harus dibayarkan. Oleh sebab itu, kepastian hukum tidak cukup hanya dengan keberadaan norma, tetapi juga membutuhkan penerapan norma yang konsisten.

Keadilan bagi Pekerja dan Pengusaha

Penerapan kompensasi dan ganti rugi juga harus dilihat dari perspektif keadilan bagi kedua belah pihak. Dari sisi pekerja, pengakhiran PKWT sebelum waktunya berpotensi menimbulkan kerugian karena pekerja kehilangan kesempatan untuk memperoleh penghasilan sampai batas akhir kontrak. Pemberian kompensasi dan ganti rugi memberikan mekanisme perlindungan terhadap dua aspek yang berbeda, yaitu hak berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan dan konsekuensi dari pengakhiran kontrak sebelum waktunya. Dari sisi pengusaha, kewajiban membayar ganti rugi harus dipahami sebagai konsekuensi hukum dari keputusan mengakhiri hubungan kerja sebelum waktu yang telah disepakati. Kewajiban tersebut bukan semata-mata bentuk hukuman, tetapi merupakan konsekuensi kontraktual yang dapat diprediksi sejak awal apabila hubungan kerja diakhiri sebelum waktunya.

Keseimbangan tersebut penting karena PKWT pada dasarnya dibentuk untuk memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja. Namun, fleksibilitas tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan tanpa batas bagi pengusaha untuk mengakhiri kontrak tanpa konsekuensi. Sebaliknya, perlindungan pekerja juga harus diterapkan secara proporsional sehingga tetap memberikan kepastian bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya. Dengan demikian, penerapan kompensasi dan ganti rugi secara tepat dapat ditempatkan sebagai mekanisme untuk mencapai keseimbangan antara fleksibilitas hubungan kerja dan perlindungan pekerja. Konstruksi tersebut sejalan dengan perkembangan penelitian yang menempatkan perlindungan hak pekerja PKWT dan kepastian hukum sebagai dua aspek yang harus berjalan secara bersamaan.

Rekonstruksi Penerapan Kompensasi dan Ganti Rugi

Berdasarkan keseluruhan analisis, penerapan kompensasi dan ganti rugi dapat dibedakan berdasarkan kondisi berakhirnya PKWT.

Pertama, PKWT berakhir secara normal. Apabila PKWT berakhir sesuai jangka waktu yang telah disepakati, pekerja memperoleh uang kompensasi sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam kondisi tersebut tidak terdapat pengakhiran kontrak sebelum waktunya sehingga persoalan ganti rugi berdasarkan Pasal 62 tidak menjadi isu utama.

Kedua, pengusaha mengakhiri PKWT sebelum waktunya. Dalam kondisi ini, apabila persyaratan hukum terpenuhi, terdapat dua konsekuensi yang perlu dibedakan. Pekerja memperoleh uang kompensasi berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan dan ganti rugi berdasarkan konsekuensi pengakhiran kontrak sebelum masa perjanjian berakhir. Konstruksi ini merupakan penerapan kumulatif karena kedua hak mempunyai basis hukum dan basis waktu yang berbeda.

Ketiga, pekerja mengakhiri PKWT sebelum waktunya. Pasal 62 menggunakan konstruksi bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT mempunyai kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak lainnya. Namun, hak atas kompensasi tetap harus dianalisis berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan keadaan konkret berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, penerapan hak dan kewajiban dalam kondisi ini tidak dapat ditentukan hanya berdasarkan siapa yang mengakhiri hubungan kerja, tetapi harus mempertimbangkan dasar hukum masing-masing instrumen.

Rekonstruksi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan ganti rugi mempunyai kedudukan yang saling melengkapi dalam memberikan perlindungan hukum dan kepastian kontraktual. Kompensasi berorientasi pada pemenuhan hak berdasarkan hubungan kerja yang telah berlangsung, sedangkan ganti rugi berorientasi pada konsekuensi pengakhiran hubungan kerja sebelum waktu yang telah diperjanjikan. Pemisahan fungsi tersebut menjadi dasar penting untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam penyelesaian perselisihan PKWT. Pengaturan PKWT setelah perubahan hukum ketenagakerjaan menunjukkan adanya pergeseran orientasi dari sekadar fleksibilitas hubungan kerja menuju keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan pekerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan ruang yang lebih luas bagi penggunaan PKWT, tetapi pada saat yang sama memperkenalkan mekanisme uang kompensasi sebagai hak pekerja. Puspitaningtyas dan Waluyo (2024)

menunjukkan bahwa perubahan pengaturan PKWT membawa konsekuensi terhadap kepastian hubungan kerja karena fleksibilitas jangka waktu kontrak dapat memperpanjang ketidakpastian status pekerja. Pandangan tersebut sejalan dengan Jibrin et al. (2024) yang menempatkan perlindungan upah dan uang kompensasi sebagai bagian penting dari perlindungan pekerja setelah berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023. Dengan demikian, keberadaan kompensasi dapat dipahami sebagai instrumen korektif terhadap karakter PKWT yang secara struktural menempatkan pekerja pada hubungan kerja yang bersifat temporer. Yulianto (2023) juga menegaskan bahwa pengaturan kompensasi melalui PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan perkembangan penting karena pekerja PKWT memperoleh hak ekonomi yang sebelumnya tidak diatur secara eksplisit dalam rezim hukum ketenagakerjaan lama.

Uang kompensasi mempunyai karakter hukum yang berbeda dari ganti rugi karena kompensasi pada dasarnya merupakan hak yang lahir dari pelaksanaan hubungan kerja, sedangkan ganti rugi merupakan konsekuensi dari penghentian hubungan kontraktual sebelum waktunya. Penelitian Subowo et al. (2025) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT harus ditempatkan dalam perspektif perlindungan hukum karena terdapat kecenderungan perusahaan mengutamakan efisiensi usaha tanpa selalu memperhatikan pemenuhan hak pekerja. Hasan dan Abadi (2025) juga menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak menimbulkan persoalan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya ketika hubungan kerja dihentikan sebelum waktunya. Dalam konteks ini, kompensasi tidak tepat diposisikan sebagai pengganti kerugian atas sisa masa kontrak. Kompensasi berhubungan dengan masa kerja yang telah dilakukan, sedangkan ganti rugi berhubungan dengan masa kontrak yang belum dijalankan. Perbedaan tersebut diperkuat oleh penelitian Sadikin dan Utari (2026) yang secara khusus membandingkan Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan menemukan bahwa kedua ketentuan tersebut menggunakan basis waktu yang berbeda dalam menentukan konsekuensi hukum bagi pekerja PKWT.

Pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya masa kontrak menimbulkan persoalan hukum yang lebih kompleks karena terdapat dua kepentingan yang harus diseimbangkan, yaitu hak pekerja atas kompensasi dan konsekuensi hukum akibat penghentian kontrak sebelum waktunya. Putri dan Wardhana (2025) melalui analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 54 K/Pdt.Sus-PHI/2021 menunjukkan bahwa Pasal 62 mempunyai posisi penting dalam menentukan kewajiban ganti rugi ketika PKWT dihentikan secara sepihak. Bahkan, pertimbangan pengadilan dalam perkara tersebut memperlihatkan bahwa ketidakjelasan klausula kontrak dapat menimbulkan multitafsir mengenai besaran ganti rugi dan berimplikasi terhadap kepastian hukum. Bastomi dan Author (2026) lebih lanjut menunjukkan bahwa klausula PKWT yang berusaha menghilangkan kewajiban ganti rugi berdasarkan Pasal 62 dapat bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hak atas ganti rugi tidak dapat semata-mata diserahkan kepada kesepakatan kontraktual apabila kesepakatan tersebut bertentangan dengan norma yang bersifat memaksa. Dengan demikian, pengakhiran PKWT sebelum waktunya harus dianalisis berdasarkan norma hukum yang berlaku, bukan hanya berdasarkan klausula yang dibuat oleh para pihak.

Penerapan kompensasi dan ganti rugi secara bersamaan dapat dipertanggungjawabkan apabila kedua pembayaran tersebut dipahami berdasarkan fungsi hukumnya masing-masing. Penelitian Tan dan Lie (2026) secara eksplisit mengkaji pemenuhan uang kompensasi dan ganti rugi dalam PKWT berdasarkan UU Cipta Kerja dan menunjukkan bahwa regulasi memberikan dasar bagi pemberian kompensasi berdasarkan masa kerja sekaligus kewajiban ganti rugi ketika salah satu pihak mengakhiri PKWT sebelum jangka waktu yang disepakati berakhir. Hal yang sama terlihat dalam penelitian mengenai pelaksanaan pembayaran kompensasi yang menunjukkan bahwa hak kompensasi tetap merupakan kewajiban normatif meskipun dalam praktik masih ditemukan persoalan pengetahuan, sosialisasi, dan pengawasan terhadap pelaksanaannya (Mario, 2026). Oleh karena itu, keberadaan kompensasi tidak dapat ditafsirkan sebagai penghapusan terhadap Pasal 62. Secara konstruktif, kompensasi menjawab pertanyaan mengenai hak pekerja atas masa kerja yang telah dijalani, sedangkan ganti rugi menjawab konsekuensi hukum dari terhentinya kontrak sebelum batas waktu yang disepakati. Dengan

konstruksi demikian, penerapan kumulatif keduanya bukan merupakan pembayaran ganda atas kerugian yang sama, melainkan pemenuhan dua akibat hukum yang mempunyai dasar dan objek berbeda.

Persoalan utama dalam penerapan kedua instrumen tersebut bukan hanya terletak pada keberadaan norma, tetapi juga pada efektivitas pelaksanaannya. Penelitian Safitri (2025) mengenai penerapan kompensasi PKWT menunjukkan bahwa kewajiban pembayaran kompensasi dalam praktik masih dapat menghadapi hambatan berupa ketidakpatuhan perusahaan, keterbatasan pengetahuan pekerja mengenai haknya, serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara *law in the books* dan *law in action*. Asrofi (2026) juga menunjukkan bahwa PP Nomor 35 Tahun 2021 masih menyisakan persoalan mengenai mekanisme pembayaran kompensasi, termasuk persoalan pembayaran sekaligus atau secara bertahap dan konsekuensi hukumnya. Dengan demikian, kepastian hukum tidak cukup hanya dibangun melalui norma yang memberikan hak kompensasi dan ganti rugi, tetapi juga membutuhkan mekanisme implementasi yang jelas. Dalam konteks PKWT, pengusaha perlu memastikan pencatatan masa kerja, besaran upah, jangka waktu kontrak, serta alasan pengakhiran hubungan kerja secara transparan agar perhitungan kompensasi dan ganti rugi dapat dilakukan secara objektif.

Berdasarkan keseluruhan analisis, konstruksi hukum kompensasi dan ganti rugi bagi pekerja PKWT seharusnya dibangun berdasarkan prinsip perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan keseimbangan kepentingan para pihak. Penelitian Jubaidah et al. (2025) menunjukkan bahwa persoalan PKWT masih mencakup pengakhiran perjanjian secara sepihak, sanksi ganti rugi, dan ketidakjelasan penerapan hierarki norma hukum. Sementara itu, Langi et al. (2024) menunjukkan bahwa Pasal 62 juga mempunyai konsekuensi terhadap pekerja yang mengakhiri PKWT sebelum waktunya, sehingga norma ganti rugi pada dasarnya berlaku terhadap kedua belah pihak dan bukan hanya terhadap pengusaha. Temuan tersebut penting untuk menegaskan bahwa perlindungan pekerja tidak berarti menghilangkan kepastian kontraktual bagi pengusaha. Konstruksi yang lebih tepat adalah membedakan kompensasi sebagai hak pekerja berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan dan ganti rugi sebagai konsekuensi dari pengakhiran kontrak sebelum waktunya. Dengan demikian, apabila pengusaha mengakhiri PKWT sebelum jangka waktu berakhir, dan seluruh persyaratan hukum terpenuhi, pekerja pada prinsipnya dapat memperoleh kompensasi berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan sekaligus ganti rugi berdasarkan konsekuensi pengakhiran kontrak. Konstruksi tersebut memberikan dasar yang lebih konsisten untuk mewujudkan keseimbangan antara fleksibilitas hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa uang kompensasi dan ganti rugi bagi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan dua instrumen hukum yang memiliki dasar, fungsi, dan basis perhitungan yang berbeda. Uang kompensasi merupakan hak pekerja yang berkaitan dengan masa kerja yang telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sedangkan ganti rugi merupakan konsekuensi hukum dari pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketika pengusaha mengakhiri PKWT sebelum waktunya dan persyaratan hukum masing-masing terpenuhi, kedua instrumen tersebut secara normatif dapat diterapkan secara kumulatif karena tidak memberikan perlindungan terhadap objek yang sama: kompensasi didasarkan pada masa kerja yang telah dijalankan, sedangkan ganti rugi berkaitan dengan konsekuensi pengakhiran kontrak sebelum masa perjanjian berakhir. Konstruksi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak harus dipertentangkan dengan kepastian hukum bagi pengusaha, melainkan dapat ditempatkan dalam hubungan yang seimbang melalui penerapan norma secara sistematis, konsisten, dan proporsional, sehingga tercipta kepastian hukum sekaligus keadilan dalam pengakhiran hubungan kerja berdasarkan PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, D. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). *Jurnal Hukum Saraswati*, 3(1).
- Asrofi, M. H. (2026). Ethical perspectives on the reformulation of labour law policy governing compensation payments for fixed-term contract employees. *Lex Renaissance*, 10(2), 456–476. <https://doi.org/10.20885/JLR.vol10.iss2.art8>
- Bastomi, A. H., & Author, A. N. (2026). Analisis kewajiban pembayaran ganti kerugian karena pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. *Indonesian Journal of Contemporary Law*, 3(5), 1–18.
- Febrianti, L., Syafrinaldi, S., Ibnuususilo, E., & Thamrin, S. (2021). Sistem pengupahan bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 573–593.
- Hamzah, A. S., Cahyowati, R. R., & Husni, L. (2025). Analisis kebijakan pembayaran uang kompensasi bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). *Jatiswara*, 40(3).
- Hidayati, N., Lutfianidha, R., & Dewi, R. A. (2024). Pengaturan pemberian kompensasi bagi pekerja dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). *MOMENTUM: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 13(2), 127–140.
- Jibrin, M. N., Nuridin, N., & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan hak dan kewajiban pekerja dilihat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia*, 2(1), 87–102. <https://doi.org/10.61930/jsii.v2i1.597>
- Jubaidah, M. R. F., Bahrin, M. G., Wardani, M., & Hafidzi, A. (2025). Analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, 3(1), 18–29. <https://doi.org/10.62976/ijjel.v3i1.855>
- Kamal, R. F. M., Abas, M., & Rahmatiar, Y. (2026). Perlindungan hukum hak ganti rugi pekerja PKWT akibat PHK sepihak: Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 7(5).
- Langi, T. E. E. C. A., Sondakh, J., & Tinangon, E. N. (2024). Tinjauan yuridis mengenai pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir. *Lex Administratum*, 12(2).
- Mahardika, R., & Rumainur. (2023). Perlindungan hak pekerja PKWT dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan dari ketentuan hukum ketenagakerjaan. *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, 1(2).
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberhentikan sebelum waktunya. *Lex Privatum*, 13(3).
- Mario, H. C. (2026). Pelaksanaan pembayaran uang kompensasi terhadap pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Riau Journal Law Review*, 1(1).
- Maulandari, F. D., Musfianawati, M., Setiawan, S. A., & Razaq, M. K. A. (2025). Perlindungan hukum pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditinjau dari jaminan hak-hak pekerja. *Welfare State Jurnal Hukum*, 4(1), 167–196.
- Maziza, C. N., & Hartantien, S. K. (2022). Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Judiciary (Jurnal Hukum dan Keadilan)*, 11(1), 35–44.
- Nurhayani, R. A. A., & Hikmawati, E. (2026). Penerapan aturan ganti rugi bagi karyawan kontrak akibat pengakhiran perjanjian sebelum berakhirnya masa perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 7(5).
- Oktavia, A., Sudirman, L., & Girsang, J. (2023). Kebijakan pemberian kompensasi terhadap pekerja perjanjian waktu tertentu di Kabupaten Karimun. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(2), 1831–1844.
- Prana, S. A., & Pura, M. H. (2022). Perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Justitia*, 9(7), 3413–3418.

- Puspitaningtyas, K., & Waluyo. (2024). Politik hukum ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 12(1).
- Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditinjau dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4).
- Putri, A. P., & Wardhana, M. (2025). Analisis yuridis Putusan Mahkamah Agung Nomor 54K/Pdt.Sus-PHI/2021 tentang ganti rugi atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Indonesian Journal of Contemporary Law*, 1(1).
- Sadikin, S., & Utari, D. (2026). 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. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 4(5). <https://doi.org/10.61722/jipm.v4i5.3040>
- Safitri, E. (2025). Penerapan kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Flobamora Bravo Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.B), 62–74.
- Sengkey, G. S. (2021). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan hukum ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 9(6).
- Sitorus, S. R., Simorangkir, J. C. T., Malau, N., Putri, C. W., & Syahrani, S. (2025). Perlindungan hukum atas hak kompensasi karyawan PKWT dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak. *Journal of Industrial Relations Studies*, 1(3), 146–158.
- Subowo, A., Indradjaja, N., & Chamdani. (2025). Perlindungan hukum menurut perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dalam pemberian kompensasi pekerja PKWT di PT Buana Megah Papermills Pasuruan. *Wijaya Putra Law Review*, 4(1). <https://doi.org/10.38156/wplr.v4i1.221>
- Tan, J., & Lie, G. (2026). Tinjauan hukum pemenuhan uang kompensasi dan ganti rugi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(4), 404–412. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v3i4.1840>
- Yulianto, T. (2023). Ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 18(3), 216–220. <https://doi.org/10.32497/orbith.v18i3.4365>