**Wajah Hukum**

**Vol 10, No 2 (2026): Oktober, 1016-1020**
Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi
ISSN 2598-604X (Online) | DOI 10.33087/wjh.v10i2.2192

# Jaminan Pemenuhan Hak Kompensasi Pekerja PKWT pada Perusahaan Alih Daya

**Annisa Sarah Fauza, Untoro**
Fakultas Hukum, Universitas Islam Jakarta, Jalan Balai Rakyat 13120 Utan Kayu Utara
Correspondence: sarahfzaa83@gmail.com, untoro_uid@yahoo.co.id

***Article Info***

***Keywords:***
*Compensation Rights, Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), Outsourcing Companies, Government Regulation Number 35 of 2021.*

***Submitted:*** *27-07-2026*
***Revised:*** *27-07-2026*
***Accepted:*** *24-10-2026*
***Published:*** *25-10-2026*

***Abstract***

*Compensation for employees working under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) represents one of the legal protection mechanisms established by Government Regulation Number 35 of 2021. In outsourcing employment relationships, however, the implementation of this entitlement still encounters several practical obstacles that may affect the realization of employees' statutory rights. This study examines the legal framework governing compensation for PKWT employees in outsourcing companies, the factors influencing its implementation, and its conformity with the concept of justice in Islamic law. The study applies a normative juridical method through statutory, conceptual, and historical approaches. Primary, secondary, and tertiary legal materials are examined using qualitative analysis. The results demonstrate that Government Regulation Number 35 of 2021 provides a legal basis and certainty concerning compensation for PKWT employees. Its implementation, nevertheless, has not been completely effective because of shortcomings in labor supervision, varying levels of compliance among outsourcing companies, and limited employee awareness of their legal entitlements. From the perspective of Islamic law, the arrangement is compatible with justice insofar as it promotes the fulfillment of workers' rights, balanced performance of contractual obligations, and respect for human dignity. Accordingly, stronger supervision and compliance are required to support the effective realization of compensation rights for PKWT employees.*

**Kata Kunci:**
Hak Kompensasi, PKWT, Perusahaan Alih Daya, PP Nomor 35 Tahun 2021.

**Abstrak**

Uang kompensasi bagi pekerja yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu instrumen perlindungan hukum yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pada praktiknya, penerapan ketentuan tersebut dalam hubungan kerja alih daya masih menghadapi sejumlah persoalan yang dapat memengaruhi terpenuhinya hak normatif pekerja. Penelitian ini diarahkan untuk menguraikan pengaturan kompensasi bagi pekerja PKWT pada perusahaan alih daya, menelaah faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaannya, dan menghubungkannya dengan konsep keadilan dalam hukum Islam. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan historis. Bahan hukum primer, sekunder, serta tersier dikaji melalui analisis kualitatif. Hasil kajian memperlihatkan bahwa PP Nomor 35 Tahun 2021 pada dasarnya telah memberikan dasar hukum yang jelas mengenai kompensasi PKWT. Meskipun demikian, penerapannya belum sepenuhnya efektif karena masih ditemukan persoalan pengawasan, kepatuhan perusahaan alih daya, dan pemahaman pekerja mengenai hak hukumnya. Dari sudut pandang hukum Islam, ketentuan tersebut dapat dipandang sejalan dengan keadilan karena menghendaki pemenuhan hak pekerja, pelaksanaan akad secara seimbang, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Dengan demikian, pengawasan dan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan perlu diperkuat agar hak kompensasi dapat direalisasikan secara lebih efektif.

## PENDAHULUAN

Konstitusi menegaskan kedudukan Indonesia sebagai negara hukum melalui Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945, yang menjadi dasar bagi penyelenggaraan perlindungan hukum dan keadilan bagi masyarakat. Dalam bidang hubungan industrial, perlindungan pekerja tidak hanya menjadi kewajiban pemerintah, tetapi juga menuntut tanggung jawab perusahaan melalui pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Dinamika kegiatan usaha kemudian melahirkan penggunaan bentuk hubungan kerja yang lebih fleksibel, antara lain PKWT dan mekanisme alih daya (outsourcing). Di satu sisi, pola

tersebut dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, tetapi di sisi lain dapat menimbulkan persoalan mengenai kepastian hubungan kerja dan pemenuhan hak normatif pekerja. Salah satu hak yang perlu mendapat perhatian adalah kompensasi setelah berakhirnya PKWT sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam praktiknya, pemenuhan hak kompensasi bagi pekerja PKWT pada perusahaan alih daya masih menghadapi kendala, terutama terkait tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi hak pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum dengan pelaksanaannya, sehingga diperlukan kajian mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT. Selain berdasarkan hukum positif, pemenuhan hak kompensasi juga berkaitan dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam yang menekankan kewajiban memenuhi akad dan memberikan hak kepada setiap pihak secara proporsional. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaturan hak kompensasi pekerja PKWT pada perusahaan alih daya berdasarkan PP 35/2021, faktor yang memengaruhi pelaksanaannya, serta kesesuaiannya dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini merumuskan permasalahan mengenai pengaturan hak kompensasi pekerja PKWT berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021, faktor yang memengaruhi pemenuhannya pada perusahaan alih daya, serta kesesuaiannya dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan hukum terkait hak kompensasi pekerja PKWT, mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaannya, serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam.

Adapun tinjauan pustaka dalam penelitian ini mencakup konsep perlindungan hukum ketenagakerjaan, PKWT, alih daya, serta hak kompensasi pekerja. Kajian tersebut menjadi dasar dalam menganalisis bahwa keberadaan PP 35 Tahun 2021 memberikan jaminan normatif terhadap pemenuhan hak kompensasi pekerja PKWT, meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat permasalahan terkait tanggung jawab perusahaan dan perlindungan hak pekerja alih daya. Penelitian ini juga menggunakan prinsip keadilan dalam hukum Islam sebagai perspektif analisis, yang menekankan kewajiban pemenuhan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja dengan adil dan proporsional.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan analisis kualitatif dengan menempatkan bahan hukum sebagai sumber utama untuk mengkaji norma yang menjadi objek penelitian. Proses penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), yakni dengan menelusuri, menginventarisasi, kemudian mengkaji bahan hukum yang relevan dengan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT pada perusahaan alih daya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Bahan-bahan tersebut selanjutnya digunakan untuk menelaah keterkaitannya dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam.

Objek kajian dibatasi pada ketentuan hukum mengenai kompensasi bagi pekerja PKWT yang bekerja melalui perusahaan alih daya, pelaksanaan norma yang terdapat dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, serta penilaiannya berdasarkan prinsip keadilan dalam hukum Islam.

Untuk menjawab permasalahan penelitian digunakan tiga pendekatan, yakni pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), konseptual (*conceptual approach*), dan historis (*historical approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan dengan menelaah norma yang mengatur kompensasi PKWT. Pendekatan konseptual dipakai untuk memahami konsep perlindungan hukum, keadilan, dan hubungan kerja yang berkaitan dengan objek penelitian. Sementara itu, pendekatan historis digunakan untuk melihat perkembangan pengaturan mengenai PKWT dan alih daya dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Sumber penelitian dikelompokkan ke dalam bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan primer mencakup 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 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Bahan sekunder bersumber dari buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan pandangan ahli yang relevan dengan perlindungan pekerja, PKWT, dan alih daya. Adapun bahan tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, serta sumber pendukung lainnya.

Instrumen penelitian berupa dokumen hukum, peraturan perundang-undangan, literatur, dan jurnal ilmiah. Perangkat komputer digunakan sebagai sarana untuk memperoleh, mengelola, dan menganalisis bahan-bahan hukum tersebut.

Penelitian dilaksanakan melalui kegiatan kepustakaan dengan memanfaatkan sumber hukum yang tersedia di perpustakaan, basis data jurnal ilmiah, serta laman resmi pemerintah yang menyediakan peraturan perundang-undangan.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui dokumentasi atau studi kepustakaan (*library research*). Tahapannya meliputi penelusuran dan pengumpulan sumber, identifikasi serta pengelompokan bahan yang relevan, kemudian pencatatan bahan hukum sesuai kebutuhan penelitian.

Dalam penelitian ini, beberapa istilah digunakan dengan batasan operasional sebagai berikut: (1) hak kompensasi dipahami sebagai pembayaran yang menjadi kewajiban pengusaha kepada pekerja PKWT sebagaimana ditentukan dalam Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021; (2) pekerja PKWT merupakan pekerja yang hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu menurut ketentuan ketenagakerjaan; (3) perusahaan alih daya (*outsourcing*) merupakan perusahaan yang menyediakan tenaga kerja atau mengerjakan pekerjaan tertentu melalui mekanisme pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja sesuai peraturan; dan (4) keadilan dalam hukum Islam dimaknai sebagai penempatan hak serta kewajiban secara seimbang dengan berlandaskan al-'adl, maslahah, dan perlindungan atas hak pekerja.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif melalui metode deskriptif-analitis. Bahan yang telah terkumpul diuraikan dan ditafsirkan, kemudian dikaitkan dengan teori hukum serta prinsip keadilan dalam hukum Islam. Dari proses tersebut ditarik kesimpulan yang diarahkan untuk menjawab setiap rumusan masalah.

## HASIL

### Pengaturan Hak Kompensasi Bagi Pekerja Pkwt Berdasarkan Pp Nomor 35 Tahun 2021

Perubahan pola hubungan kerja dan kebutuhan dunia usaha menuntut adanya aturan yang mampu memberikan kepastian sekaligus perlindungan bagi kedua pihak dalam hubungan industrial. PP Nomor 35 Tahun 2021 hadir sebagai salah satu instrumen yang mengatur PKWT, termasuk konsekuensi berupa pemberian kompensasi kepada pekerja. Pasal 15 PP tersebut menempatkan pengusaha sebagai pihak yang berkewajiban membayarkan uang kompensasi ketika hubungan kerja PKWT berakhir. Dengan demikian, kompensasi berkedudukan sebagai hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi dan bukan semata-mata fasilitas yang dapat diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan. Pembayarannya berkaitan dengan berakhirnya jangka waktu PKWT, termasuk dalam kondisi perjanjian mengalami perpanjangan, sehingga terdapat kepastian mengenai pemenuhan hak tersebut.

Ketentuan kompensasi juga mencakup pekerja PKWT yang berada dalam skema alih daya. Hubungan kerja melalui outsourcing tidak dapat dijadikan alasan untuk menghapus perlindungan hukum yang melekat pada pekerja. Perusahaan alih daya yang menjadi pihak dalam hubungan kerja tetap berkewajiban memenuhi kompensasi sesuai dengan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021.

Dilihat melalui teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, ketentuan kompensasi dapat ditempatkan dalam unsur legal substance karena aturan mengenai kewajiban, persyaratan, dan tata cara pembayarannya telah tersedia dalam norma hukum. Akan tetapi, keberadaan aturan belum otomatis menjamin efektivitas pelaksanaannya. Unsur legal structure, terutama fungsi pengawasan ketenagakerjaan, serta legal culture yang tercermin dari kepatuhan pengusaha dan pengetahuan pekerja mengenai haknya, turut menentukan berjalannya ketentuan tersebut.

### Faktor Yang Memengaruhi Pelaksanaan Hak Kompensasi Bagi Pekerja PKWT Pada Perusahaan Alih Daya Dalam Mewujudkan Keadilan

Terwujudnya kompensasi bagi pekerja PKWT di perusahaan alih daya tidak semata-mata ditentukan oleh ada atau tidaknya aturan, melainkan juga oleh kondisi yang berkembang dalam hubungan kerja. Dari sisi yuridis, masih diperlukan kejelasan dan penguatan mengenai pembagian tanggung jawab antara perusahaan penyedia alih daya dan perusahaan pengguna jasa ketika terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja. Selain itu, faktor kelembagaan turut menentukan efektivitas norma. Pengawasan ketenagakerjaan berfungsi memastikan kewajiban yang ditetapkan PP Nomor 35 Tahun 2021 benar-benar dilaksanakan. Apabila fungsi pengawasan tidak berjalan secara memadai, norma yang telah dibentuk berisiko berhenti pada tataran formal.

Selain persoalan normatif dan kelembagaan, posisi tawar pekerja juga menjadi unsur yang memengaruhi pemenuhan kompensasi. Dalam hubungan kerja alih daya, pekerja dapat berada pada posisi yang kurang seimbang ketika berhadapan dengan pengusaha, sehingga upaya menuntut hak dapat menghadapi hambatan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman hukum pekerja, penguatan kepatuhan perusahaan, dan penyediaan mekanisme perlindungan yang dapat mendukung pemenuhan hak kompensasi.

Dalam perspektif teori kontrak Michael D. Bayles, hubungan yang lahir dari PKWT tidak cukup dipahami hanya sebagai kesepakatan formal, tetapi juga perlu memperhatikan keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Oleh sebab itu, kompensasi merupakan konsekuensi hukum dari hubungan kerja yang telah ditentukan oleh peraturan dan tidak semestinya dihilangkan secara sepihak oleh pengusaha.

### Kesesuaian Pengaturan Hak Kompensasi Bagi Pekerja PKWT Pada Perusahaan Alih Daya Dengan Prinsip Keadilan Dalam Hukum Islam

Ketentuan kompensasi dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dapat pula ditelaah melalui prinsip keadilan yang berkembang dalam hukum Islam. Dalam ranah muamalah, hubungan kerja menuntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban serta menghindari tindakan yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Nilai al-'adl tercermin ketika pengusaha memenuhi hak pekerja setelah kewajiban pekerja dilaksanakan sesuai akad. Konsep ijarah dalam fikih muamalah juga memberikan dasar bahwa manfaat tenaga atau jasa seseorang pada dasarnya disertai dengan imbalan yang layak. Walaupun uang kompensasi menurut PP Nomor 35 Tahun 2021 memiliki kedudukan yang berbeda dari upah, keberadaannya tetap berkaitan dengan penghormatan terhadap kepentingan dan hak ekonomi pekerja.

Dari perspektif maqashid syariah, kompensasi tersebut dapat dikaitkan dengan hifz al-mal, yaitu perlindungan terhadap harta. Pembayaran kompensasi memberikan perlindungan terhadap kepentingan ekonomi pekerja ketika hubungan kerja telah berakhir, sehingga hak yang timbul dari hubungan tersebut tidak terabaikan. Namun demikian, kesesuaian normatif antara aturan hukum positif dan prinsip keadilan Islam belum cukup apabila tidak disertai pelaksanaan serta pengawasan yang efektif.

Atas dasar uraian tersebut, ketentuan kompensasi bagi pekerja PKWT pada perusahaan alih daya dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dapat dinilai memiliki kesesuaian dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam. Hal tersebut terlihat dari adanya kewajiban memenuhi hak yang lahir dari hubungan kerja, penghormatan terhadap akad, serta upaya menjaga kepentingan ekonomi pekerja.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PP Nomor 35 Tahun 2021 telah menyediakan dasar hukum bagi pemenuhan kompensasi pekerja PKWT pada perusahaan alih daya sekaligus memberikan perlindungan terhadap kepentingan ekonomi pekerja. Pasal 15 menegaskan bahwa uang kompensasi merupakan hak normatif yang wajib dipenuhi pengusaha ketika hubungan kerja PKWT berakhir, termasuk dalam hubungan kerja yang berlangsung melalui mekanisme alih daya. Walaupun demikian, efektivitas pemenuhannya masih berkaitan dengan kejelasan tanggung jawab para pihak, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, tingkat pemahaman pekerja, dan kepatuhan pengusaha. Jika ditinjau dari hukum Islam, pengaturan tersebut mempunyai keselarasan dengan nilai keadilan karena menempatkan pemenuhan hak dan kewajiban, pelaksanaan akad, serta perlindungan kepentingan ekonomi pekerja sebagai hal yang penting, termasuk dalam kerangka hifz al-mal pada maqashid syariah. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelaksanaan dan pengawasan tetap diperlukan agar jaminan normatif tersebut dapat diwujudkan secara nyata.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.

Budiartha, I. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.

Emirzon, H. Joni, dan Muhamad Sadi Is. *Hukum Kontrak: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenada Media, 2021.

Friedman, Lawrence M. *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*. Bandung: Nusamedia, 2019.

Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Marnisah, Luis. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2007

**Peraturan Perundang-Undangan**

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.

**Jurnal**

Darmawan, Kevin, Holyness N. Singadimedja, dan Rafan Darodjat. "Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2025): 68-82.

Dianova, Eriyan Rahmadani, dan Karen Eklesia Gabriella Kaendo. "Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain." *Jerumi: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary* 1, no. 2 (2023): 226-232.

Harnani, Mifta Aina, dan Rio Arif Pratama. "Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus." *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 3 (2025): 2413-2434.

Jahari, Akis, dan Rahmatin Artita. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Case Law: Journal of Law* 4, no. 2 (2023): 79-100.

Kusuma, Robby Tejamukti. "Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Iblam Law Review* 5, no. 2 (2025).

Nopliardy, Rakhmat, dan Ibelashri Justiceka. "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 2 (2022): 10-21.

Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri, dan Leli Joko Suryono. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing." *Media of Law and Sharia* 2, no. 1 (2020): 46-62.

**Skripsi**

Fenti, Andriani Sayfitri. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gula Putih Mataram." Skripsi, 2025.

Julina, Muhammad Arsya Putra. "Implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Sleman." Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2023.

Mudzakir, Muhammad Hafizh, S. Handayani, dan A. Ahmaturrahman. "Pengaturan Pembayaran Uang Kompensasi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Masih Berlangsung Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." Skripsi, Universitas Sriwijaya, 2022.