



Analisis Yuridis dan Implementasi Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan Kerja Alih Daya Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja

Gunawan Widjaja¹, Michael Alfonsus²

¹²Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Indonesia

Email: ¹widjaja_gunawan@yahoo.com ²malfonsus838@gmail.com

Diserahkan tanggal 11 Januari 2026 | Diterima tanggal 28 Februari 2026 | Diterbitkan tanggal 15 Maret 2026

Abstract:

The reform of labor regulation through Law Number 11 of 2020 on Job Creation, as amended by Law Number 6 of 2023 in conjunction with Government Regulation Number 35 of 2021, has significantly affected the regulation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), particularly the mandatory compensation for workers within outsourcing arrangements. This study analyzes the impact of these regulatory changes using a normative juridical method with statutory and conceptual approaches. The findings show that, although the policy is intended to strengthen the protection of workers in temporary employment, its implementation creates a structural dilemma for outsourcing companies, which must fulfill mandatory compensation obligations while economically depending on contract values determined by user companies. This condition generates a conflict between legal compliance and business sustainability. Accordingly, harmonization between labor law and the public procurement regime is needed, together with stronger state supervision over user companies, to ensure fair and proportional labor protection within multiparty employment relationships.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement (PKWT); Compensation; Outsourcing; Labor Protection

Abstrak :

Reformasi regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membawa implikasi signifikan terhadap pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya kewajiban pemberian kompensasi kepada pekerja dalam praktik hubungan kerja alih daya (*outsourcing*). Penelitian ini menganalisis dampak perubahan regulasi tersebut dengan metode yuridis normatif melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kebijakan ini bertujuan memperkuat perlindungan pekerja dalam hubungan kerja yang bersifat temporer, implementasinya menimbulkan dilema struktural bagi perusahaan alih daya yang wajib memenuhi kompensasi PKWT yang bersifat *mandatory*, sementara secara ekonomi bergantung pada nilai kontrak yang ditetapkan oleh perusahaan pengguna jasa. Kondisi ini menimbulkan konflik antara kepatuhan hukum dan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi antara rezim ketenagakerjaan dan rezim pengadaan barang/jasa, serta penguatan pengawasan negara terhadap perusahaan pengguna jasa, guna menjamin perlindungan tenaga kerja yang adil dan proporsional dalam hubungan kerja multipihak.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); Kompensasi; Alih Daya; Perlindungan Tenaga Kerja

Copyright © 2026, Author

This is an open-access article under the [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Dalam praktik ketenagakerjaan modern, hubungan kerja tidak lagi terbatas pada relasi bilateral antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan telah berkembang menjadi hubungan hukum

multiplikasi melalui mekanisme alih daya (*outsourcing*). Dalam skema ini, perusahaan alih daya sebagai penyedia jasa secara yuridis berperan sebagai pemberi kerja yang mengikat pekerja melalui perjanjian kerja, sementara secara faktual pekerja ditempatkan dan bekerja di bawah kendali perusahaan pengguna jasa (*user*). Kondisi ini menempatkan perusahaan alih daya pada posisi strategis sekaligus kompleks, karena harus memikul tanggung jawab hukum terhadap pekerja, meskipun tidak sepenuhnya mengendalikan aspek operasional pekerjaan (Suryanto, 2022; Asikin, 2020).

Dalam praktiknya, perusahaan alih daya banyak menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai instrumen utama dalam pengelolaan tenaga kerja. Penggunaan PKWT didasarkan pada kebutuhan fleksibilitas usaha, khususnya dalam menyesuaikan dengan dinamika kontrak kerja dengan perusahaan pengguna jasa. Namun demikian, karakteristik PKWT yang bersifat sementara dan tidak menjamin keberlanjutan kerja menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan alih daya, terutama dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja di tengah keterbatasan kontrol terhadap sumber pembiayaan. Dalam perspektif hukum perikatan, hubungan kerja sebagai suatu perjanjian memang melahirkan hak dan kewajiban para pihak, namun dalam praktiknya tidak berlangsung dalam posisi yang setara karena adanya ketimpangan posisi tawar (*inequality of bargaining power*), baik antara pekerja dan perusahaan alih daya maupun antara perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa (Sutedi, 2019).

Secara normatif, sebelum berlakunya perubahan regulasi ketenagakerjaan, tidak terdapat ketentuan eksplisit mengenai kewajiban pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Agusmidah, 2020; Khakim, 2020). Kekosongan norma (*rechtsvacuum*) tersebut pada satu sisi memberikan ruang fleksibilitas bagi perusahaan alih daya dalam mengelola hubungan kerja, namun pada sisi lain menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja serta potensi ketidakseimbangan dalam hubungan industrial. Dalam perspektif hukum dan ekonomi, kondisi ini mencerminkan adanya *trade-off* antara efisiensi biaya usaha dan perlindungan tenaga kerja, yang dalam praktiknya sering kali menempatkan perusahaan alih daya pada tekanan untuk menyesuaikan biaya operasional dengan nilai kontrak yang tersedia (Wibowo, 2022).

Perubahan mendasar kemudian terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi ini secara tegas mewajibkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT pada saat berakhirnya hubungan kerja. Dari perspektif perusahaan alih daya, ketentuan tersebut merupakan bentuk penguatan perlindungan tenaga kerja, namun sekaligus menambah beban kewajiban finansial yang bersifat *mandatory* dan tidak dapat dinegosiasikan dalam hubungan kerja. Dalam kerangka *flexicurity*, kebijakan ini menuntut keseimbangan antara fleksibilitas usaha dan jaminan perlindungan bagi pekerja, yang dalam praktiknya memerlukan dukungan sistemik dari seluruh pihak dalam hubungan kerja (Permatasari, 2024).

Permasalahan muncul ketika kewajiban normatif tersebut tidak diiringi dengan pengaturan yang seimbang dalam praktik pengadaan barang dan jasa, khususnya terkait penetapan pagu anggaran oleh perusahaan pengguna jasa. Perusahaan alih daya dalam banyak kasus tidak memiliki posisi tawar yang cukup kuat untuk menentukan struktur biaya kontrak, sehingga harus menyesuaikan diri dengan nilai pagu yang telah ditetapkan oleh perusahaan pengguna. Sementara itu, regulasi pengadaan barang/jasa belum secara tegas mewajibkan perusahaan pengguna untuk memasukkan seluruh komponen biaya ketenagakerjaan, termasuk kompensasi PKWT, ke dalam perhitungan anggaran.

Kondisi tersebut menimbulkan tekanan ekonomi bagi perusahaan alih daya, karena di satu sisi diwajibkan memenuhi seluruh hak normatif pekerja, namun di sisi lain menghadapi keterbatasan nilai kontrak yang tidak mencerminkan kebutuhan biaya riil. Dalam perspektif *economic analysis of law*, situasi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan insentif yang mendorong pelaku

usaha untuk melakukan efisiensi biaya secara berlebihan, yang pada akhirnya berpotensi mengurangi kualitas perlindungan tenaga kerja. Dalam kondisi persaingan usaha yang ketat, perusahaan alih daya sering kali berada dalam dilema antara kepatuhan terhadap regulasi dan keberlangsungan usaha (Hamzah, 2025; World Bank, 2021).

Implikasi lebih lanjut dari kondisi tersebut adalah munculnya fenomena *race to the bottom*, di mana standar perlindungan tenaga kerja cenderung menurun akibat tekanan pasar. Perusahaan alih daya berpotensi menjadi pihak yang menanggung risiko hukum dan ekonomi secara tidak proporsional, sementara pekerja tetap berada dalam posisi yang rentan akibat keterbatasan perlindungan yang efektif (Deakin & Morris, 2021).

Dalam perspektif perlindungan hukum, negara seharusnya tidak hanya membebaskan kewajiban kepada perusahaan alih daya sebagai pemberi kerja formal, tetapi juga memastikan adanya pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap perusahaan pengguna jasa. Namun demikian, belum optimalnya harmonisasi antara rezim ketenagakerjaan dan pengadaan barang/jasa menunjukkan adanya *regulatory gap* yang berdampak pada ketidakefektifan perlindungan tenaga kerja (Prakoso, 2026).

Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi kebijakan hukum yang menempatkan tanggung jawab perlindungan tenaga kerja secara proporsional antara perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa. Negara perlu memperkuat peran pengawasan serta memastikan bahwa penetapan struktur biaya dalam pengadaan pekerjaan mencerminkan standar perlindungan tenaga kerja yang adil dan layak. Dengan demikian, perusahaan alih daya tidak lagi berada dalam posisi dilematis antara kepatuhan hukum dan keberlanjutan usaha, serta perlindungan tenaga kerja dapat diwujudkan secara lebih efektif (Nugroho, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam dan memberikan solusi melalui rekonstruksi yuridis pengaturan kompensasi PKWT dalam hubungan kerja alih daya dari perspektif perusahaan penyedia jasa, serta menilai konsistensi peran negara dalam menjamin implementasinya secara adil dan proporsional dalam sistem hubungan kerja multipihak.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat dua permasalahan pokok yang dikaji dalam penelitian ini. Pertama, bagaimana pengaturan dan implementasi kewajiban kompensasi PKWT dalam hubungan kerja alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, bagaimana rekonstruksi kebijakan hukum yang dapat menyeimbangkan perlindungan tenaga kerja dengan keberlangsungan usaha perusahaan penyedia jasa melalui pembagian tanggung jawab yang proporsional antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis norma hukum yang mengatur mengenai Kompensasi PKWT dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, khususnya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum terkait perlindungan tenaga kerja, hubungan kerja alih daya, dan tanggung jawab para pihak dalam hubungan kerja.

Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang relevan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli hukum, sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), sedangkan teknik analisis menggunakan metode kualitatif dengan penafsiran hukum secara sistematis dan preskriptif. Analisis ini bertujuan untuk memberikan argumentasi hukum mengenai pengaturan dan implementasi Kompensasi PKWT serta peran negara dalam pengawasannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Ketentuan Hukum Mengenai Kompensasi PKWT dalam Hubungan Kerja Alih Daya

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara eksplisit kewajiban pemberian kompensasi, yang menyebabkan pekerja kontrak tidak memperoleh manfaat ekonomi tambahan ketika hubungan kerjanya berakhir, kondisi ini menimbulkan kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) (Husni, 2020).

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa perubahan mendasar terhadap pengaturan PKWT, salah satu perubahan yang paling signifikan adalah pengaturan hak pekerja untuk memperoleh uang kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja berdasarkan PKWT. Dalam Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, negara mewajibkan setiap pengusaha memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah bekerja paling singkat satu bulan secara terus-menerus. Besaran tersebut dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja yang telah dijalani pekerja. Ini merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki tingkat kepastian kerja lebih rendah dibandingkan pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI) (Lestari, 2024).

Dalam hubungan kerja alih daya, kewajiban tersebut tetap dibebankan kepada perusahaan penyedia jasa sebagai pihak yang secara yuridis berstatus pemberi kerja. Tanggung jawab pembayaran kompensasi berada pada perusahaan alih daya meskipun pekerjaan dilakukan untuk kepentingan perusahaan pengguna jasa (*user company*). Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih menempatkan perusahaan alih daya sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak normatif pekerja meskipun pekerjaan dilakukan untuk kepentingan perusahaan pengguna jasa.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kewajiban pembayaran kompensasi PKWT merupakan instrumen perlindungan hukum yang progresif, namun belum sepenuhnya menghapus kerentanan pekerja PKWT karena masih menghadapi kendala implementasi akibat belum adanya harmonisasi tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa. Sebagian sengketa hubungan industrial pasca berlakunya UU Cipta Kerja ditengarai berkaitan dengan pelaksanaan hak normatif pekerja PKWT, termasuk pembayaran kompensasi pada akhir masa kontrak [mohon dilengkapi data/sumber] (Fauzi & Kartika, 2024). Demikian pada saat yang sama, menimbulkan konsekuensi finansial tambahan bagi perusahaan alih daya yang sebelumnya tidak diperhitungkan dalam struktur biaya kontrak kerja sama dengan perusahaan pengguna jasa.

Tabel 1. Perbandingan Rezim Pengaturan Kompensasi PKWT Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja

Aspek	UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja jo. PP No. 35 Tahun 2021
Kewajiban kompensasi PKWT	Tidak diatur secara eksplisit sehingga terjadi <i>rechtsvacuum</i>	Wajib (Pasal 61A UU Cipta Kerja; Pasal 15-17 PP No. 35 Tahun 2021)
Syarat memperoleh	Tidak ada	Pekerja telah bekerja paling singkat 1 (satu) bulan secara terus-menerus
Dasar perhitungan	Tidak ada	Proporsional menurut masa kerja (Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021)
Pihak yang dibebani dalam alih daya	Tidak relevan	Perusahaan penyedia jasa selaku pemberi kerja yuridis
Integrasi dengan rezim pengadaan	Tidak relevan	Belum tersinkronisasi dengan Perpres No. 16/2018 jo. No. 12/2021

Aturan Pelaksanaan dan Implementasi Kompensasi PKWT

Pengaturan lebih lanjut mengenai kompensasi PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tata cara pemberian kompensasi, perhitungan masa kerja, serta waktu pembayaran hak tersebut kepada pekerja.

Secara teknis, Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan formula perhitungan kompensasi yang bersifat proporsional terhadap masa kerja. Pekerja dengan masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus berhak atas kompensasi sebesar 1 (satu) bulan upah; pekerja dengan masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan memperoleh kompensasi yang dihitung secara proporsional dengan rumus (masa kerja dibagi 12) dikalikan 1 bulan upah; sedangkan pekerja dengan masa kerja lebih dari 12 (dua belas) bulan dihitung secara proporsional berdasarkan jumlah bulan masa kerja. Komponen upah yang dijadikan dasar perhitungan meliputi upah pokok dan tunjangan tetap. Kejelasan formula ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan hak normatif yang pasti dan terukur, sehingga semestinya dapat diproyeksikan sejak awal sebagai komponen biaya dalam kontrak alih daya (Lestari, 2024).

Secara normatif, kompensasi wajib diberikan pada saat berakhirnya PKWT baik karena jangka waktu kontrak telah selesai maupun karena pekerjaan tertentu telah selesai dilaksanakan. Ketentuan ini berlaku tanpa membedakan sektor usaha maupun bentuk hubungan kerja *outsourcing*. Namun dalam praktik pengadaan jasa tenaga kerja, perusahaan alih daya sering menghadapi kendala karena nilai kontrak yang ditetapkan perusahaan pengguna jasa tidak selalu memasukkan komponen biaya kompensasi PKWT. Kondisi ini menyebabkan perusahaan penyedia jasa harus mengalokasikan biaya tambahan dari margin keuntungan yang tersedia untuk memenuhi kewajiban hukum tersebut sebagai bagian dari struktur pembiayaan tenaga kerja. Hal tersebut diperparah oleh belum adanya sinkronisasi yang optimal antara rezim hukum ketenagakerjaan dengan rezim pengadaan barang dan jasa sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 jo. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021. Aturan pengadaan barang dan jasa, baik pada sektor publik maupun swasta, belum sepenuhnya mensyaratkan pencantuman biaya kompensasi PKWT sebagai komponen wajib dalam penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) maupun struktur biaya kontrak. Akibatnya, perusahaan penyedia jasa sering kali harus menanggung kewajiban hukum yang tidak sepenuhnya terakomodasi dalam nilai kontrak yang diterima (Pratama & Nur Aini, 2024).

Efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada keberadaan norma hukum, tetapi juga pada kesesuaian mekanisme implementasi yang mendukung pelaksanaannya. Temuan penelitian menunjukkan lemahnya sinkronisasi regulasi tersebut menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan implementasi kompensasi PKWT belum berjalan optimal dan berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial. Problem utama implementasi kompensasi PKWT bukan pada norma hukumnya, melainkan pada lemahnya integrasi antara sistem hubungan industrial dan bisnis *outsourcing* yang berkembang di Indonesia. Dan perusahaan alih daya sering mengalami tekanan finansial akibat kewajiban kompensasi yang tidak diimbangi dengan penyesuaian nilai kontrak dari perusahaan pengguna jasa (Hermawan & Nurhaliza, 2025).

Oleh karena itu, implementasi kompensasi PKWT memerlukan harmonisasi kebijakan lintas sektor agar tujuan perlindungan tenaga kerja dapat tercapai secara optimal.

Doktrin Hukum yang Relevan terhadap Kompensasi PKWT

Secara teori perspektif doktrin hukum, kewajiban pemberian kompensasi PKWT dapat dianalisis melalui doktrin perlindungan hukum (*legal protection theory*) yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi yang paling lemah. Oleh karena itu, negara berkewajiban melakukan intervensi melalui regulasi untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja. Hukum harus berfungsi memberikan perlindungan terhadap kelompok yang secara sosial maupun ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah (Hadjon, 1987).

Dalam konteks hubungan kerja, pekerja merupakan pihak yang memiliki ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan sehingga negara wajib hadir untuk menciptakan keseimbangan hubungan industrial. Perlindungan hukum merupakan pengakuan terhadap hak-hak subjek hukum yang harus dijamin oleh negara (Rahardjo, 2014).

Selain itu, dalam doktrin keadilan distributif (*distributive justice*) ditekankan pentingnya distribusi manfaat dan beban proporsional antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan sosial dan ekonomi (Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, Buku V). Dalam konteks ketenagakerjaan, kompensasi PKWT merupakan instrumen distribusi manfaat ekonomi kepada pekerja atas kontribusinya selama masa kontrak kerja.

Temuan penelitian juga menunjukkan perkembangan *relevance of the flexicurity concept* dalam kebijakan ketenagakerjaan modern. Doktrin ini berupaya menyeimbangkan fleksibilitas dunia usaha dengan jaminan perlindungan sosial bagi pekerja. Pendekatan *flexicurity* menjadi dasar pengaturan kompensasi PKWT. Reformasi hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca UU Cipta Kerja berupaya mengintegrasikan fleksibilitas pasar kerja dengan perlindungan minimum terhadap pekerja kontrak melalui instrumen kompensasi dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan demikian, secara doktrinal pengaturan kompensasi PKWT merupakan manifestasi dari prinsip perlindungan hukum, keadilan sosial, dan keseimbangan kepentingan dalam hubungan industrial dan juga bentuk perlindungan minimum yang diberikan negara tanpa menghilangkan fleksibilitas penggunaan tenaga kerja kontrak oleh perusahaan (Permatasari, 2024; Deakin & Morris, 2021).

Pembahasan

Tujuan Pengaturan Kompensasi PKWT dalam Hubungan Kerja Alih Daya

Secara filosofis, tujuan utama pengaturan kompensasi PKWT adalah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang berada dalam hubungan kerja yang bersifat temporer dan rentan terhadap ketidakpastian kerja. Menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja serta mewujudkan keseimbangan hubungan industrial yang berkeadilan. Oleh karena itu, kompensasi PKWT harus dipahami sebagai instrumen perlindungan sosial dan bukan sekadar kewajiban administratif perusahaan. Tujuan tersebut menjadi semakin penting mengingat pekerja alih daya sering menghadapi ketidakpastian akibat bergantung pada keberlanjutan kontrak antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa. Maka itu perlindungan pekerja *outsourcing* tidak dapat hanya dibebankan kepada perusahaan penyedia jasa karena secara faktual pekerja berada di bawah

kendali operasional perusahaan pengguna jasa, sehingga diperlukan model tanggung jawab multipihak (*shared responsibility*) (ILO, 2016) dalam memikul tanggung jawab secara proporsional dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Maka diperlukan harmonisasi antara regulasi ketenagakerjaan, kebijakan pengadaan jasa, dan mekanisme pengawasan negara agar tujuan perlindungan pekerja tidak justru menimbulkan beban yang tidak seimbang bagi perusahaan alih daya. Sebagaimana perspektif negara kesejahteraan (*welfare state*), kebijakan kompensasi PKWT merupakan bentuk intervensi negara untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja dan memastikan bahwa fleksibilitas pasar kerja tetap berada dalam koridor perlindungan hak asasi pekerja (Asshiddiqie, 2019; Wijayanti, 2021).

Analisis Rekonstruksi Pengaturan Kompensasi PKWT

Hasil penelitian menunjukkan permasalahan utama bukan terletak pada substansi kewajiban kompensasi PKWT, melainkan pada belum terintegrasinya pengaturan tersebut dengan mekanisme bisnis dan pengadaan jasa tenaga kerja. Menyebabkan perusahaan alih daya menanggung risiko hukum dan risiko ekonomi secara dominan (Hamzah, 2025).

Berdasarkan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, efektivitas hukum ditentukan oleh tiga unsur utama, yaitu substansi hukum (*legal substance*), struktur hukum (*legal structure*), dan budaya hukum (*legal culture*) (Friedman, 1975).

Dalam konteks kompensasi PKWT, substansi hukum sebenarnya telah tersedia melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Tetapi, struktur hukum yang mendukung implementasi kebijakan tersebut masih belum optimal dan belum terdapat mekanisme yang mengharuskan perusahaan pengguna jasa turut memperhitungkan biaya kompensasi dalam kontrak *outsourcing*.

Adapun pada dimensi budaya hukum (*legal culture*), implementasi kompensasi PKWT masih dihadapkan pada kebiasaan transaksional dalam praktik pengadaan jasa yang menempatkan harga terendah sebagai pertimbangan utama, sehingga komponen perlindungan tenaga kerja kerap dikesampingkan. Rendahnya kesadaran hukum perusahaan pengguna jasa untuk turut menanggung biaya ketenagakerjaan secara proporsional menunjukkan bahwa pembenahan substansi dan struktur hukum tidak akan efektif tanpa disertai perubahan budaya hukum para pelaku usaha (Friedman, 1975).

Menurut Roscoe Pound, hukum harus berfungsi sebagai alat rekayasa sosial (*law as a tool of social engineering*) yang mampu menyeimbangkan berbagai kepentingan yang hidup dalam masyarakat (Pound, 1954). Maka rekonstruksi kebijakan hukum diperlukan untuk menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan keberlangsungan usaha.

Rekonstruksi pengaturan yang mengintegrasikan kewajiban ketenagakerjaan ke dalam struktur biaya kontrak *outsourcing* yang memerlukan redistribusi tanggung jawab hukum antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa berdasarkan prinsip keadilan sosial. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui pengaturan yang mewajibkan perusahaan pengguna jasa memasukkan komponen kompensasi PKWT ke dalam struktur biaya kontrak, sehingga tanggung jawab perlindungan tenaga kerja tidak hanya dibebankan kepada perusahaan penyedia jasa. Oleh karenanya sangat diperlukan adanya harmonisasi antara regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan pengadaan jasa sebagai instrumen untuk menjamin efektivitas perlindungan pekerja PKWT. Negara perlu memperkuat mekanisme pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan pengguna jasa sehingga tanggung jawab perlindungan pekerja tidak hanya dibebankan kepada perusahaan alih daya sebagai pemberi kerja formal. Pendekatan demikian sejalan dengan prinsip *shared responsibility* dalam hubungan kerja multipihak yang berkembang dalam praktik ketenagakerjaan internasional serta rekomendasi ILO mengenai perlindungan pekerja non-standar (ILO, 2016). Sehingga sistem perlindungan pekerja akan menjadi lebih efektif karena beban pemenuhan hak pekerja didistribusikan secara proporsional kepada seluruh pihak yang memperoleh manfaat ekonomi dari hubungan kerja. Pada akhirnya, tujuan perlindungan tenaga kerja, kepastian hukum, dan

keberlanjutan usaha dapat diwujudkan secara seimbang sesuai dengan prinsip keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia (Nugroho, 2025).

Tabel 2. Pemetaan Tanggung Jawab dalam Model Shared Responsibility Perlindungan Pekerja PKWT Alih Daya

Dimensi	Perusahaan Penyedia Jasa (Alih Daya)	Perusahaan Pengguna Jasa (User)
Status yuridis	Pemberi kerja formal dan penanda tangan PKWT	Penerima manfaat ekonomi atas tenaga kerja (<i>user company</i>)
Kewajiban kompensasi PKWT (kondisi saat ini)	Menanggung penuh	Tidak diwajibkan secara tegas
Usulan rekonstruksi	Menjalankan pembayaran dan administrasi kompensasi	Wajib mencantumkan komponen kompensasi PKWT dalam HPS dan nilai kontrak
Pengawasan negara	Objek pengawasan utama	Turut menjadi objek pengawasan ketenagakerjaan
Prinsip yang ditegakkan	Kepatuhan hukum dan keberlanjutan usaha	Keadilan sosial dan <i>shared responsibility</i>

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Yuridis dan Implementasi Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Alih Daya Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, dapat disimpulkan bahwa pengaturan kompensasi PKWT merupakan salah satu bentuk penguatan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang sebelumnya tidak memperoleh jaminan kompensasi ketika hubungan kerjanya berakhir. Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, negara secara tegas mewajibkan pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah memenuhi syarat masa kerja tertentu. Kebijakan tersebut merupakan manifestasi dari prinsip perlindungan hukum, keadilan sosial, dan konsep *flexicurity* yang berupaya menyeimbangkan kebutuhan fleksibilitas dunia usaha dengan jaminan perlindungan terhadap pekerja.

Dalam praktik hubungan kerja alih daya, kewajiban pembayaran kompensasi PKWT tetap dibebankan kepada perusahaan penyedia jasa sebagai pihak yang secara yuridis berstatus pemberi kerja. Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif karena terdapat ketidakharmonisan antara regulasi ketenagakerjaan dengan mekanisme bisnis *outsourcing* dan pengadaan jasa tenaga kerja. Perusahaan alih daya sering berada dalam posisi yang dilematis karena diwajibkan memenuhi kewajiban normatif kepada pekerja, sementara nilai kontrak yang ditetapkan oleh perusahaan pengguna jasa tidak selalu memperhitungkan komponen biaya kompensasi PKWT secara memadai (Hermawan & Nurhaliza, 2025; Pratama & Nur Aini, 2024).

Permasalahan utama yang ditemukan bukan terletak pada substansi hukum yang mengatur kompensasi PKWT, melainkan pada lemahnya integrasi sistem dan struktur hukum yang mendukung implementasinya. Belum adanya pengaturan yang secara tegas mewajibkan perusahaan pengguna jasa memasukkan biaya kompensasi PKWT ke dalam struktur biaya kontrak menyebabkan perusahaan penyedia jasa menanggung risiko hukum dan ekonomi secara dominan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja multipihak serta mengurangi efektivitas perlindungan tenaga kerja yang menjadi tujuan utama pembentukan regulasi.

Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi kebijakan hukum yang menempatkan tanggung jawab perlindungan tenaga kerja secara lebih proporsional antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa. Harmonisasi antara regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan pengadaan jasa menjadi kebutuhan yang mendesak agar perlindungan pekerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat diimplementasikan secara efektif. Dengan adanya pembagian tanggung jawab yang lebih adil, penguatan pengawasan negara, serta integrasi biaya ketenagakerjaan ke dalam struktur kontrak *outsourcing*, tujuan perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan keberlanjutan usaha dapat diwujudkan secara seimbang sesuai dengan prinsip keadilan sosial dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia (Nugroho, 2025).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai upaya penyempurnaan kebijakan dan implementasi kompensasi PKWT dalam hubungan kerja alih daya.

Pertama, pemerintah perlu melakukan harmonisasi regulasi antara hukum ketenagakerjaan dan kebijakan pengadaan barang/jasa, baik pada sektor publik maupun sektor swasta. Harmonisasi tersebut dapat diwujudkan melalui pengaturan yang secara eksplisit mewajibkan perusahaan pengguna jasa memasukkan seluruh komponen biaya ketenagakerjaan, termasuk kompensasi PKWT, ke dalam struktur biaya kontrak kerja sama dengan perusahaan penyedia jasa.

Kedua, Kementerian Ketenagakerjaan bersama instansi terkait perlu memperkuat mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan kompensasi PKWT dalam hubungan kerja alih daya. Pengawasan tidak hanya difokuskan kepada perusahaan penyedia jasa sebagai pemberi kerja formal, tetapi juga terhadap perusahaan pengguna jasa yang secara ekonomi memperoleh manfaat dari penggunaan tenaga kerja tersebut. Pendekatan ini penting untuk menciptakan sistem tanggung jawab bersama (*shared responsibility*) yang lebih adil dalam hubungan kerja multipihak.

Ketiga, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja perlu meningkatkan perencanaan dan manajemen risiko ketenagakerjaan dengan memasukkan komponen kompensasi PKWT sebagai bagian dari perhitungan biaya operasional dan strategi bisnis perusahaan. Langkah ini diperlukan agar pemenuhan hak pekerja tidak dipandang sebagai beban tambahan, melainkan sebagai bagian dari kewajiban hukum yang harus dipersiapkan sejak awal kontrak.

Keempat, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan dengan pendekatan empiris untuk mengukur efektivitas implementasi kompensasi PKWT pada berbagai sektor industri serta menganalisis dampaknya terhadap keberlanjutan usaha perusahaan alih daya dan tingkat kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, pengembangan kebijakan di masa mendatang dapat didasarkan pada data dan kondisi nyata yang terjadi dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

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.

Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021.

B. Buku

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2020.

Aristoteles. *Nicomachean Ethics*, Buku V.

- Asikin, Zainal. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Deakin, Simon, dan Gillian S. Morris. *Labour Law*. Oxford: Hart Publishing, 2021.
- Friedman, Lawrence M. *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation, 1975.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.
- Pound, Roscoe. *An Introduction to the Philosophy of Law*. New Haven: Yale University Press, 1954.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- World Bank. *Indonesia Jobs Report*. Washington, D.C.: World Bank, 2021.
- C. Instrumen Internasional
- International Labour Organization (ILO). *Non-Standard Employment Around the World*. Geneva: ILO, 2016.
- D. Jurnal dan Artikel Ilmiah
- Fauzi, Ahmad, dan Rina Kartika. "Problematika Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Sistem Outsourcing Pasca UU Cipta Kerja." *Jurnal Legislasi Indonesia* 21, no. 3 (2024). [mohon dilengkapi halaman dan DOI/tautan]
- Hamzah, M. Yusuf. "Analisis Kewajiban Kompensasi PKWT terhadap Keberlangsungan Usaha Perusahaan Alih Daya." *Jurnal Yuridika* 40, no. 1 (2025).
- Hermawan, Bambang, dan Siti Nurhaliza. "Kepastian Hukum Pekerja Outsourcing dalam Hubungan Kerja Multipihak Pasca UU Nomor 6 Tahun 2023." *Jurnal Media Hukum* 32, no. 2 (2025).
- Lestari, Dwi Putri. "Implementasi Hak Kompensasi PKWT dalam Hubungan Kerja Alih Daya Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 31, no. 2 (2024).
- Nugroho, Fajar. "Rekonstruksi Tanggung Jawab Hukum dalam Hubungan Kerja Outsourcing Berdasarkan Prinsip Keadilan Sosial." *Jurnal Hukum dan Peradilan* 14, no. 1 (2025).
- Permatasari, Indah. "Konsep Flexicurity dalam Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca UU Cipta Kerja." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 9, no. 1 (2024).
- Prakoso, Nanda. "Harmonisasi Kebijakan Pengadaan Jasa dan Perlindungan Pekerja PKWT dalam Sistem Alih Daya." *Jurnal Rechtsidee* 12, no. 1 (2026).
- Pratama, Rizky, dan Nur Aini. "Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja." *Jurnal RechtsVinding* 13, no. 1 (2024).
- Suryanto. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Sistem Outsourcing Pasca Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* (2022): 210-212.
- Wibowo, A. "Implikasi Pengaturan PKWT terhadap Kepastian Hukum Pekerja di Indonesia." *Jurnal RechtsVinding* 11, no. 1 (2022).