

Teori Etika Terhadap Reformulasi Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Pada Pembayaran Uang Kompensasi Pekerja PKWT

Muchtar Hasan Asrofi*

Mahasiswa Program Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
muchtar.hasan.a@mail.ugm.ac.id

Abstract. *Government Regulation No. 35 of 2021 on Fixed-Term Employment Contracts, Outsourcing, Working Hours, and Rest Periods (PP No. 35/2021) has not yet established a mechanism for the payment of compensation to workers under fixed-term employment contracts (PKWT): whether it should be paid in a lump sum or in installments, and what the legal consequences are if paid in installments. In practice, there are employers who pay compensation in installments after the PKWT period ends (if not extended) or in installments/in full after the extension of the PKWT (if extended). The issue examined in this paper is: what is the perspective of ethical theory on the reformulation of labor law policy regarding compensation for PKWT workers? This study is a doctrinal/normative study using a conceptual approach. The data sources for this study are secondary data. The purpose of this paper is to analyze the role of ethical theory in the reformulation of labor law policies regarding compensation for PKWT workers. The findings of this study indicate that, first, according to rights theory (one of the ethical/moral theories), the provision of compensation in installments, to be paid in full after the extension of the PKWT, is ethically sound because it is oriented toward the fulfillment of rights, regardless of the outcome of the action. The rights theory bridges the differing perspectives of Article 15 (1) PP No. 35/2021, which views the installment payment of PKWT compensation favorably, with the perspective of Article 15 (4) of PP No. 35/2021, which views it unfavorably. Second, the author proposes amendments PP No. 35/2021 to clarify the mechanism for paying PKWT compensation, whether it must be paid in cash or may be paid in installments, including the consequences of such installment payments.*

Keywords: *Moral, Compensation, Workers, PKWT.*

Abstrak. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (PKWT) (PP No. 35/2021) belum mengatur mekanisme penyerahan uang kompensasi pekerja PKWT: apakah diberi secara kontan atau dapat dicicil serta bagaimana konsekuensi hukum apabila dicicil. Prakteknya, terdapat pemberi kerja yang menyerahkan uang kompensasi dengan dicicil setelah masa PKWT usai (jika tidak diperpanjang) atau dicicil/dilunasi setelah perpanjangan PKWT (jika diperpanjang). Permasalahan yang dikaji tulisan ini ialah bagaimana pandangan teori etika terhadap reformulasi kebijakan hukum ketenagakerjaan pada uang kompensasi pekerja PKWT? Penelitian ini ialah penelitian doktrinal/normatif melalui pendekatan konseptual. Sumber data penelitian ini adalah data sekunder yang berwujud bahan hukum. Tujuan tulisan ini yakni menganalisis peran teori etika dalam reformulasi kebijakan hukum ketenagakerjaan pada uang kompensasi pekerja PKWT. Adapun hasil penelitian ini diperoleh bahwa pertama, menurut teori hak (salah satu teori etika/moral), pemberian uang kompensasi dengan dicicil dan dilunasi setelah perpanjangan PKWT dapat nilai baik karena berorientasi pada pemenuhan hak, tanpa memandang hasil perbuatan itu. Teori hak menjembatani perbedaan perspektif Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021 yang menilai baik pencicilan uang kompensasi PKWT, dengan perspektif Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/2021 yang menilai buruk. Kedua, penulis mengusulkan perubahan terhadap PP No. 35/2021 agar memperjelas mekanisme pembayaran uang kompensasi PKWT, apakah wajib secara kontan atau dapat dengan cara dicicil, termasuk konsekuensi atas pencicilan tersebut.

Kata Kunci: Moral, Kompensasi, Pekerja, PKWT.

Submitted: 10 February 2025 | Reviewed: 7 April 2025 | Revised: 23 March 2026 | Accepted: 15 April 2026

PENDAHULUAN

Franz Magnis-Suseno menguraikan bahwa etika ialah gagasan tersistematis (keilmuan) mengenai moralitas, dihasilkan dari situasi tertentu salah satunya yakni kebudayaan yang mempengaruhi kehidupan bermasyarakat di Indonesia sehingga menjadi orientasi karena dianggap baik/ mulia.¹ Budaya atau nilai yang identik melekat pada masyarakat Indonesia yakni budaya kekeluargaan dan gotong royong yang mana merupakan pengamalan sila ketiga Pancasila “Persatuan Indoensia”.² Sudikno Mertokusumo menggambarkan etika sebagai ilmu mengenai etik atau moral, sedangkan etik atau sering disebut moral/ moralitas artinya pandangan/ pedoman hidup yang diyakini oleh hati nurani manusia sebagai perilaku baik dan buruk sehingga tercermin dalam tindakan.³ Artinya budaya/ nilai kekeluargaan mempengaruhi keyakinan hati nurani seseorang soal baik dan buruk. Penghidupan yang layak serta perolehan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja adalah cerminan dari hati Nurani yang diyakini baik dan berkeadilan serta diamatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia (UUD 1945).⁴

Salah satu instrumen hukum (perundang-undangan) sebagai upaya mewujudkan hubungan kerja yang sesuai dengan nilai kekeluargaan serta amanah UUD 1945 tersebut yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Perjanjian kerja tertulis yang dipersyaratkan sebagai dasar hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁵ Peraturan tersebut dibentuk untuk mengatur pemberi kerja/perusahaan yang memperkaryawan pekerja/karyawan berdasarkan PKWT. Ada kewajiban bagi pengusaha/pemberi kerja

¹ Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 359. Nilai kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana diusung sila ketiga Pancasila secara sederhana yaitu nilai yang mendorong adanya si kap saling bantu, saling meringankan beban, saling mengasihi layaknya keluarga.

² Elli Ruslina, “Asas Kebersamaan Dan Kekeluargaan Sebagai Dasar Pembangunan Hukum Ekonomi Indonesia”, *Jurnal Hukum Sasana* 5, no.2 (2019): 164. <https://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/SASANA/article/view/99/91>

³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2007), 37-38.

⁴ Merujuk Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 (UUD 1945).

⁵ Penjelasan Pasal 51 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU No. 13/ 2003 *jo* UU No. 6/ 2023).

untuk memberi uang kompensasi kepada pekerja saat berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja apabila perjanjian kerjanya menggunakan PKWT.⁶

Ada pemberi kerja yang realitanya merasa keberatan dengan regulasi soal kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT. Pemberian uang kompensasi akan ringan saat kondisi keuangan perusahaan baik, jika kondisi keuangan sedang tidak baik karena beragam faktor maka uang kompensasi menjadi hal yang menyulitkan, namun dengan cara apapun akan berusaha tetap dibayarkan.⁷ 10 (sepuluh) orang pekerja PKWT dari satu perusahaan berbadan hukum perseoran terbatas (PT) di Jakarta Selatan yang tidak menerima uang kompensasi per Januari 2025, yang dijadikan sampel data dalam tulisan ini. Berikut ini rangkuman datanya:⁸ Dua orang pekerja dengan total jangka waktu PKWT satu tahun sehingga PKWT pertamanya berdurasi satu tahun. Satu orang pekerja dengan total jangka waktu PKWT tiga tahun, yang mana skema PKWT pekerja tersebut yakni PKWT pertama berdurasi dua tahun dan dilanjutkan PKWT kedua berdurasi satu tahun. Empat orang pekerja dengan total jangka waktu PKWT empat tahun, dengan skema PKWT pekerja tersebut yakni PKWT pertama berdurasi satu tahun, PKWT kedua berdurasi dua tahun, dan PKWT ketiga berdurasi satu tahun. Terakhir, tiga orang pekerja dengan total jangka waktu PKWT lima tahun, dengan skema PKWT pekerja tersebut yakni PKWT pertama berdurasi dua tahun, PKWT kedua juga berdurasi dua tahun, dan PKWT ketiga berdurasi satu tahun.

Di dalam PP No. 35/2021 hanya mengatur bahwa pemberi kerja wajib memberi uang kompensasi untuk pekerja PKWT dan kapan uang kompensasi diberikan.⁹ Kemudian, cara menghitung besaran uang kompensasi yang disesuaikan dengan masa kerja di PKWT.¹⁰ Pasal lain soal uang kompensasi sebatas mengatur akibat dari berakhirnya hubungan kerja sebelum jangka waktu di PKWT usai.¹¹ Ketiga hal itu ada

⁶ Pasal 15 Ayat (1) dan (2) PP No. 35/ 2021.

⁷ Wawancara dengan Direktur salah satu perusahaan berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) di Jakarta Selatan yang bergerak di bidang angkutan udara niaga, pada Mei 2025.

⁸ Data didapat penulis dari salah satu Firma Hukum yang beralamat di Jakarta Pusat. Nama PT dan pekerja tidak disebutkan demi menjaga reputasi yang bersangkutan.

⁹ Pasal 15 PP No. 35/ 2021.

¹⁰ Pasal 16 PP No. 35/ 2021.

¹¹ Pasal 17 PP No. 35/ 2021.

dalam Bagian Ketiga PP No. 35/2021 tentang Pemberian Uang Kompensasi. PP No. 35/2021 sebagai regulasi atau kebijakan hukum ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja berdasarkan PKWT belum mengatur secara rinci mengenai mekanisme cara pembayarannya terkait apakah diperbolehkan dengan cara dicicil atau harus kontan pada saat berakhirnya PKWT dan/atau sebelum PKWT diperpanjang.¹² Selain kekurangjelasan aturan tersebut, ada perspektif yang berbeda/berlawanan antara Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021 dan Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/2021 terhadap pencicilan uang kompensasi pekerja PKWT oleh pemberi kerja. Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021 cenderung menilai baik pencicilan uang kompensasi PKWT, sedangkan Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/2021 cenderung menilai pencicilan uang kompensasi PKWT sebagai pelanggaran/perbuatan buruk. Dengan demikian, reformulasi terhadap PP No. 35/2021 khususnya pada bagian pemberian uang kompensasi perlu dilakukan.

Penelusuran pustaka yang dilaksanakan oleh penulis didapatkan beberapa penelitian yang membahas uang kompensasi PKWT. Pertama, penelitian dari Maryono & Markoni di tahun 2023 yang berjudul “Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja”. Penelitian ini membuahkan kesimpulan bahwa adanya perbedaan/pemisahan hak dan kewajiban yang timbul dari PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Kedua, penelitian dari Nuri Hidayati Dkk di tahun 2024 yang berjudul “Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”. Berdasarkan penelusuran pustaka dan pemaparan tersebut di atas, penulis

¹² Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17 PP No. 35/ 2021 yang secara khusus mengatur perihan uang kompensasi belum mengakomodir berikut: (1) pembayaran uang kompensasi harus kontan atau dapat dicicil; (2) boleh atau tak boleh jika uang kompensasi tetap dibayarkan setelah berakhir PKWT namun dicicil (konteks: tidak diperpanjang PKWT-nya) dan apa konsekuensinya; (3) boleh atau tak boleh jika uang kompensasi tetap dibayarkan setelah berakhir PKWT namun pelunasan dilakukan sesudah perpanjangan PKWT (konteks: ada perpanjangan PKWT). Sebab, ketiga hal yang belum diatur itu berimplikasi pada adanya kerancuan serta pernyataan bahwa perbuatan pemberi kerja mencicil atau melunasi uang kompensasi bagi pekerja PKWT sesudah PKWT diperpanjang adalah “melaksanakan kewajiban/ hal baik” jika merujuk Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/ 2021 (karena tetap memberi uang kompensasi sesuai pasal itu), tetapi perbuatan tersebut bisa disebut buruk atau “melaksanakan pelanggaran” jika dilihat dari perspektif Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/ 2021 (karena pasal tersebut meminta uang kompensasi pekerja PKWT diberi sebelum perpanjangan PKWT).

menemukan bahwa belum ada pembahasan mengenai pandangan teori etika sebagai bahan atas kebutuhan reformulasi kebijakan hukum ketenagakerjaan pada pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT, sehingga penulis bermaksud menyajikan penelitian normatif yang berjudul “Teori Etika terhadap Reformulasi Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan pada Pembayaran Uang Kompensasi Pekerja PKWT”. Adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu Bagaimana Peran Teori Etika terhadap Reformulasi Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan pada Pembayaran Uang Kompensasi Pekerja PKWT? Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran teori etika terhadap reformulasi kebijakan hukum ketenagakerjaan pada pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT sehingga dapat menjawab permasalahan yang belum bisa terpecahkan oleh aturan hukum ketenagakerjaan. Artinya, penelitian ini memfokuskan pada bagaimana teori etika berperan terhadap adanya reformulasi kebijakan hukum ketenagakerjaan pada pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT, bukan bagaimana praktek pencicilan uang kompensasi pekerja PKWT.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian normatif-doktrinal diaplikasikan pada penelitian ini. Pendekatan konseptual dan pendekatan peraturan perundang-undangan diterapkan oleh penulis serta dijabarkan secara deskriptif kualitatif.¹³ Objek dari penelitian ini yaitu prinsip etika dalam memandang pencicilan pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT. Sumber data sekunder digunakan dalam kajian ini, yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.¹⁴ Pendekatan lain yang dipakai yaitu pendekatan kepustakaan, yang mana penulis mencari dan menganalisis teori/konsep dari bahan kepustakaan.

Penulis menggunakan bahan hukum primer diantaranya yaitu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2007), 93.

¹⁴ Muhammad B. Alfarras, “Kedudukan Etika, Moral dan Hukum”, *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat* 1, no. 2 (2023): 4. <https://share.google/Gl8LopahtnvOP8pmP>

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU No. 13/2003 *j.o* UU No. 6/2023); Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Penulis memakai bahan hukum sekunder guna memberi penjelasan/kajian atas bahan hukum primer.¹⁵ Penulis menggunakan bahan hukum sekunder diantaranya yaitu, buku-buku; jurnal-jurnal hukum; makalah-makalah hukum; artikel-artikel hukum; dan artikel dari media internet, yang relevan terhadap penelitian. Bahan hukum tersier yang dipakai oleh penulis adalah Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara studi dokumen atau kepustakaan serta studi peraturan. Studi dokumen/kepustakaan maksudnya bahwa teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari bahan-bahan kepustakaan. Studi peraturan dengan cara pengumpulan dan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan yang disebutkan di atas.¹⁶

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PKWT sebagai Dasar Hubungan Kerja.

Hubungan antara pengusaha/ pemberi kerja dan pekerja yang didasari perjanjian kerja dan pada hal tersebut diatur pekerjaan, upah, dan perintah maka disebut hubungan kerja.¹⁷ Pengusaha/ pemberi kerja dan pekerja merupakan para pihak di dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja di dalam lingkup Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia salah satunya berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), selain Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁸ Perjanjian kerja dikategorikan sebagai bagian dari sumber hukum di dalam lingkup hukum ketenagakerjaan yang

¹⁵ Rizki Abu Amar, "Penerapan KBLI 86103 *Single Purpose* Terhadap Perizinan Rumah Sakit Berbadan Hukum Yayasan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI)", *Jurnal Lex Renaissance* 7, no. 3 (2022): 628.

¹⁶ Teguh Rizkiawan, "Kekayaan Intelektual Sebagai Objek Jaminan Kredit Perbankan: Prospek dan Kendala", *Jurnal Lex Renaissance* 7, no. 4 (2022): 886.

¹⁷ Pasal 1 angka 1 PP No. 35/ 2021.

¹⁸ Maryono & Markoni, "Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja", *Jurnal Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2023): 127. <https://jhi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/8> .

beraspek keperdataan, sebab para pihak di dalam perjanjian kerja adalah pemberi kerja dan pekerja tetapi syarat sah serta asas perjanjiannya sesuai Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).¹⁹ Perbedaan mendasar antara PKWT dengan PKWTT yakni PKWT menjadi dasar hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja kontrak, sedangkan PKWTT menjadi dasar hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja tetap yang mana tidak ditentukan masa kerjanya.²⁰

Para pihak perjanjian kerja terdiri dari pengusaha dan pekerja berdasarkan Pasal 1 angka 1 PP No. 35/2021. Orang yang ditugasi pekerjaan dan diberi upah dikatakan sebagai pekerja.²¹ Pekerja dimaknai sama dengan karyawan jika berdasarkan perspektif ekonomi-bisnis.²² Pihak lain daripada pekerja ialah pengusaha. Pengusaha dalam konteks ketenagakerjaan mencakup perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menyelenggarakan suatu perusahaan miliknya sendiri ataupun milik pihak lain.²³ Artinya perjanjian kerja/hubungan kerja mengatur pekerjaan yang patutnya ditunaikan pekerja untuk perusahaan yang dijalankan oleh pengusaha karena pengusaha memiliki sendiri perusahaan tersebut atau dikuasakan untuk menjalankan perusahaan milik pihak lain, dan atas pekerjaan itu maka pekerja menerima upah. Dikarenakan pekerja menunaikan pekerjaan untuk perusahaan, sementara perusahaan tersebut dipunyai atau dikelola oleh pengusaha (baik perorangan, persekutuan, atau badan hukum), maka bisa dikatakan bahwa pemberi kerja mencakup pengusaha dan perusahaannya.²⁴ Pemberi kerja yang mengikatkan dirinya dengan pekerja berdasarkan PKWT mendapat suatu konsekuensi yang diatur dalam PP No. 35/2021

¹⁹ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM", *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 151. <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/955> .

²⁰ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, "Apa Bedanya PKWT dan PKWTT?", Oktober 2024, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18294/artikel-apa-bedanya-pkwt-dan-pkwtt> (diakses 10/09/2025).

²¹ Pasal 1 angka 3 UU No. 13/ 2003 *j.o* UU No. 6/ 2023.

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, Edisi Revisi, 2019).

²³ Pasal 1 angka 5 UU No. 13/ 2003 *j.o* UU No. 6/ 2023.

²⁴ Sela Nopela M., "Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 417. <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/119> .

sebagai regulasi yang mengatur penggunaan PKWT. Konsekuensi tersebut ialah kewajiban untuk memberi uang kompensasi kepada pekerja.²⁵

Ketiadaan Pengaturan terhadap Mekanisme atau Tata Cara Pembayaran Uang Kompensasi Pekerja PKWT secara Dicicil dalam Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan.

Hal-hal terkait pemberian uang kompensasi diatur dalam Bagian Ketiga PP No. 35/2021 tentang Pemberian Uang Kompensasi yang terdiri dari tiga pasal, Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17. Konsekuensi pemberi kerja atas penggunaan hubungan kerja berdasarkan PKWT adalah kewajiban untuk memberi uang kompensasi kepada pekerja PKWT sebagaimana dimaksud Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021. Pasal 15 Ayat (2) PP No. 35/2021 hanya mengatur kapan uang kompensasi diberikan kepada pekerja PKWT, yaitu ketika berakhirnya PKWT. Pasal 15 Ayat (3) PP No. 35/2021 mengatur syarat/ kondisi pekerja PKWT bisa diberi uang kompensasi saja. Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/2021 sekedar mengatur kapan uang kompensasi diberikan kepada pekerja PKWT jika PKWT diperpanjang sesudah berakhirnya PKWT. Pasal 15 Ayat (5) PP No. 35/2021 sebatas mengatur pekerja asing PKWT tidak mendapat uang kompensasi.

Pasal 16 Ayat (1) PP No. 35/2021 mengatur cara menghitung besaran uang kompensasi jika pekerja PKWT menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu PKWT. Pasal 16 Ayat (2) PP No. 35/2021 mengatur komponen upah dan tunjangan yang dijadikan penghitungan uang kompensasi. Pasal 16 Ayat (3) PP No. 35/2021 mengatur tentang penggunaan upah tanpa tunjangan sebagai dasar penghitungan uang kompensasi jika tiada pengelompokkan upah pokok dan tunjangan tetap. Pasal 16 Ayat (4) PP No. 35/2021 mengatur tentang penggunaan upah pokok saja sebagai dasar penghitungan uang kompensasi jika upah perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Pasal 16 Ayat (5) PP No. 35/2021 mengatur cara menghitung besaran uang kompensasi jika pekerja PKWT menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jangka waktu dalam PKWT. Pasal 16 Ayat (6) PP No. 35/2021

²⁵ Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021.

mengatur kelonggaran yang diberikan kepada pemberi kerja yang sifat usahanya ialah usaha mikro dan kecil dalam memberi uang kompensasi. Kelonggaran tersebut berupa besaran uang kompensasi dapat berdasar pada kesepakatan pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja. Pasal 17 PP No. 35/2021 tidak lebih dari mengatur mengenai cara menghitung uang kompensasi jika pemberi kerja ataupun pekerja menyudahi PKWT sebelum jangka waktu di dalamnya usai.

Pasal 15 hingga Pasal 17 PP No. 35/2021 belum mengakomodir apakah uang kompensasi boleh diserahkan secara dicicil atau tidak. PP No. 35/2021 belum menjelaskan apa konsekuensi jika pemberi kerja tetap membayar uang kompensasi pekerja PKWT, namun caranya dengan dicicil. Sebab belum diaturnya dua hal tersebut menyebabkan perbedaan perspektif antara Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021 dan Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/2021 terhadap perbuatan pencicilan uang kompensasi. Pasal 15 Ayat (1) menilai baik pencicilan uang kompensasi PKWT karena melaksanakan kewajiban, sedangkan Pasal 15 Ayat (4) menilai baik pencicilan uang kompensasi PKWT karena tidak diberikan saat berakhirnya PKWT. Dengan demikian, hal itu dapat menjadi pertimbangan untuk diadakannya reformulasi terhadap PP No. 35/2021. Dekonstruksi atau deformulasi merupakan konsep mengenai upaya kritik terhadap aturan tertentu yang tujuannya adalah menafiskan, menyusun, atau memformulasikan kembali aturan, meskipun tiada tafsir yang sifatnya final.²⁶

Teori Etika terhadap Reformulasi Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan pada Pembayaran Uang Kompensasi Pekerja PKWT.

Sebelum membahas mengenai peran teori etika terhadap reformulasi kebijakan hukum ketenagakerjaan terkait pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT, akan diuraikan terlebih dahulu mengenai konsep mengenai etika, moral dan Teori Hak dalam teori etika. Akar kata moral yakni “*Mos*” (Tunggal) atau “*Mores*” (jamak) yang merupakan kata latin dengan makna adat istiadat, kebiasaan, prinsip hidup,

²⁶ Yolanda Simbolon, “Penguatan Ekonomi Biru Berbasis Hak Kekayaan Intelektual: Menakar Ulang Kebijakan Hukum Indikasi Geografis”, *Jurnal Rechtsvinding* 14, no. 3 (2025): 359.

perangai.²⁷ Kata “*moral*” (Bahasa Inggris) dan “*moural*” (Bahasa Belanda) secara Bahasa berarti karakter, kepatutan, dan kebiasaan.²⁸ “*Ethos*” (tunggal) adalah akar kata dari etika yang asalnya dari Bahasa Yunani yang mana maknanya yaitu kebiasaan, adat, watak, sikap, dan upaya berpikir.²⁹ Artinya, moral dan etika berartian sama secara bahasa. “Etika” (dalam Bahasa Indonesia) berakar dari kata latin “*ethic*”, sementara dalam bahasa Yunani kuno yakni “*ethikos*”, yang maknanya “*a body of moral principle or value ethic*” (terjemahan bebas dalam Bahasa Indonesia yaitu sekumpulan prinsip moral atau nilai etika) yang mana makna sebetulnya ialah kebiasaan atau habit.³⁰

Perbincangan mengenai moral tidak bisa dipisahkan dengan etika karena keduanya saling berkaitan. Kees Bertens membagi definisi etika menjadi dua konteks, yaitu etika dalam konteks praktis dan dalam konteks refleksi. Etika dalam konteks praktis diartikan sebagai nilai atau norma moral yang sepantasnya dipraktikkan karena kebajikannya.³¹ Etika dalam konteks praktis sama maknanya dengan moral atau moralitas (hal yang seyogyanya dilakukan dan tidak pantas untuk dilakukan). Etika dalam konteks refleksi berarti pemikiran terhadap moral atau upaya untuk memahami moral.³² Etika dalam konteks refleksi itulah yang berkaitan dengan definisi etika sebagai ilmu (cabang dari filsafat, yang disebut filsafat etika).³³ Thomas Aquinas berkata, “*good is to be done, evil is to be avoided*” (artinya, kebaikan dilaksanakan, keburukan dihindari). Hal itu merupakan prinsip etika umum yang mendasar sebagai pengatur dan penilai perbuatan manusia serta dipakai dalam penalaran praktis sebagai manusia.³⁴ Etika merujuk pada gagasan

²⁷ Abuddin Nata, *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 75.

²⁸ Aries Saputro & Radian Salman, “Legal and Moral Principles as Guidelines for Carrying Out Official Duties”, *Jurnal Yuridika* 39, no. 2 (2024): 128.

²⁹ Abuddin Nata, *Loc.Cit.*, 75.

³⁰ Saiful Anwar, Dkk., “Penegakkan Etika Dan Disiplin Tenaga Kesehatan Sebagai Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 6, no. 3 (2022): 10527.

³¹ B. Arief Sidharta, “Etika dan Kode Etik Profesi Hukum”, *Veritas et Justitia* 1, no. 1 (2015): 228. https://www.researchgate.net/publication/324753164_ETIKA_DAN_KODE_ETIK_PROFESI_HUKUM

³² Kees Bertens, *Etika* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), 22.

³³ Hamzah Ya’kub, *Etika Islam: Pembinaan Akhlakul Karimah, Suatu Pengantar* (Bandung: CV Diponegoro, 1993), 12.

³⁴ Internet Encyclopedia of Philosophy: A Peer-Reviewed Academic Resource, “Thomas Aquinas: Moral Philosophy”, <https://iep.utm.edu/thomasaquinas-moral-philosophy/#:~:text=According%20to%20Aquinas%2C%20all%20human,we%20can%20ignore%20or%20defy.> (diakses 11/09/2025).

tersistematis/keilmuan soal prinsip dari perbuatan baik dan buruk (prinsip moral), sedangkan moral merujuk pada implementasi atas apa yang dibahas oleh etika, yang mana kebaikan akan ditunaikan dan keburukan akan dihindarkan.³⁵

Konsep etika mengenal kata lain yang berkaitan dengannya yakni “etik”. Etik menurut Sudikno Mertokusumo adalah “prinsip-prinsip moralitas” atau secara sederhana didefinisikan sebagai filsafat tingkah laku guna menemukan bagaimana manusia berlaku baik/etis.³⁶ Kaedah etik/etis mendorong hati nurani individu agar tidak melanggar norma/kaedah hukum, sementara kaedah hukum mendorong orang dalam bermasyarakat agar bertindak baik sesuai kaedah etik.³⁷ Kaitan antara moral atau moralitas dengan kaedah hukum adalah pengukuran terhadap moralitas seseorang dapat terjadi jika seseorang mematuhi hukum karena kesadarannya dan kewajibannya, bukan karena takut akan akibatnya (sanksi).³⁸ Seseorang yang tindakannya melanggar hukum positif/perundang-undangan dalam konteks perdata akan disanksi dengan predikat “perbuatan melawan hukum”, sementara dalam konteks pidana maka sanksi pidana dijatuhkan karena tindakan melanggar itu. Seseorang yang tindakannya tidak sesuai moral/etika maka predikat “jahat”, “tidak bermoral”, “tidak tahu aturan”, “tidak punya nurani”, dan lain-lain.³⁹

Moral/etika berpihak pada kebaikan sebagaimana hukum juga demikian.⁴⁰ (hukum berpihak pada kebaikan menurut masyarakat yang dimaktubkan dalam perundang-undangan, sedangkan moral/etika berpihak pada kebaikan menurut hati nurani dan rasio manusia yang diyakini patut diwujudkan).⁴¹ 5 (lima) fungsi moral terhadap hukum antara lain ialah: (1) moral adalah landasan perumusan suatu hukum/peraturan; (2) moral adalah sumber hukum (moral menjadi sumber hukum

³⁵ Sri Rahayu Wilujeng, “Filsafat, Etika dan Ilmu: Upaya Memahami Hakikat Ilmu dalam Konteks Keindonesiaan”, *Jurnal Humanika* 17, no.1 (2013): 81. <https://scholar.google.com/citations?user=asYOijgAAAAJ&hl=en>

³⁶ Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, 38

³⁷ Sudikno Mertokusumo, *Loc.Cit.*, 37-38.

³⁸ Sukarno Aburaera, Muhadar, dan Maskun, *Filsafat Hukum: Teori & Praktik* (Jakarta: Kencana, 2013), 152

³⁹ Mung Pujanarko, “Etika Komunikasi Verbal Dalam Penulisan Berita Di Media Online”, *Jurnal Citra* 6, no. 1 (2018): 5. <http://repo.jayabaya.ac.id/1302/#>

⁴⁰ M. Al Ikhwan Bintarto & M. Uwais Alqarni, “Landasan Filosofis, Aspek Moral Dan Aspek Keadilan Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja”, *Jurnal Jatiswa* 36, no. 3 (2021): 276. <https://jatiswara.unram.ac.id/index.php/js/article/view/328/252>

⁴¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2007), 38-39.

untuk menilai tindakan apakah baik secara etika/moral); (3) moral menjadi dasar dalam pengujian suatu norma hukum apakah telah mengandung keadilan; (4) moral menjadi acuan dalam menyelesaikan sengketa hukum; dan (5) moral sebagai pilar kepatuhan masyarakat terhadap hukum positif.⁴²

Prinsip etika dari Thomas Aquinas yakni, “*good is to be done, evil is to be avoided*” (artinya: kebaikan ditunaikan, keburukan dihindari).⁴³ Pertanyaan berikutnya, lalu apa tolok ukur perbuatan dinilai baik atau buruk? Dalam konteks etika/moral, guna mendapati suatu perbuatan itu dinilai baik atau buruk maka dijawablah dengan teori etika yang bernama Teori Hak. Teori etika memuat prinsip-prinsip etika umum.⁴⁴ Teori Hak ialah turunan dari Teori Deontologi yang diusung oleh Immanuel Kant. Sebelum penjabaran soal Teori Hak disampaikan, penulis akan menyuguhkan dahulu apa itu teori deontologi. Teori ini mengajarkan bahwa suatu tindakan tergolong baik karena tindakan itu adalah kewajiban/perintah dan tindakan tergolong buruk karena tindakan itu adalah larangan, tidak memandang apa hasil perbuatan.⁴⁵ Teori Hak yang mana buah dari deontologi saat ini diposisikan sebagai konsep yang terpisah/tersendiri. Pembicaraan soal kewajiban maka tak lepas dari pembahasan soal hak, karena keduanya saling beriringan. Jika deontologi menjabarkan moral baik dari pendekatan kewajiban, maka Teori Hak menjabarkan moral baik dari pendekatan hak.⁴⁶

Teori Hak dianggap membawa penghargaan terhadap harkat dan martabat individu, yang mana hal itu tidak semestinya dilanggar demi tujuan pihak lain. Orang yang memberikan hak orang lain karena hak itu memang sepatasnya diberi, maka tindakan memberi itulah disebut baik secara etika/moral.⁴⁷ Dalam konteks etika bisnis di masa sekarang, pelayanan terhadap hak individu di bidang sosial ekonomi dilatarbelakangi oleh upaya buruh di era industrialisasi mulai abad ke-18 yang

⁴² M. Al Ikhwan Bintarto & M. Uwais Alqarni, “Landasan Filosofis, Aspek Moral Dan Aspek Keadilan Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja”, *Jurnal Jatiswara* 36, no. 3 (2021): 276.

⁴³ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Prenadamedia, 2021), 2.

⁴⁴ Kees Bertens, *Pengantar Etika Bisnis* (Yogyakarta: Kanisius, 2013), 62.

⁴⁵ Kees Bertens, *Pengantar Etika Bisnis* (Yogyakarta: Kanisius, 2013), 66.

⁴⁶ Mega Hasibuan & Zuhri M. Nawawi, “Peran Etika Bisnis dalam Membangun Kepercayaan Konsumen”, *Jurnal Ekonomi, Manajemen Parwisata dan Perbotelan* 3, no. 1 (2024): 52. <https://share.google/vch9beM5nu0qoFMcX>

⁴⁷ Kees Bertens, *Pengantar Etika Bisnis* (Yogyakarta: Kanisius, 2013), 70.

mengusung wawasan hak. Walaupun perusahaan/pemberi hak juga tentu memiliki haknya, dalam upaya mencari keuntungan bisnis (tujuannya) tidaklah dibenarkan jika mengorbankan hak (tujuan) dari pekerjanya.⁴⁸ Hak pekerja ialah upah/gaji, lingkungan kerja yang aman, dan hak lain.⁴⁹

Lalu, apa korelasi antara teori etika dengan reformulasi kebijakan hukum ketenagakerjaan terkait pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT? Mekanisme penyerahan uang kompensasi pekerja PKWT secara dicicil tergantung pada kondisi: (1) pekerja PKWT selesai masa kerjanya lalu tanpa perpanjangan PKWT serta (2) pekerja PKWT selesai masa kerjanya lalu diperpanjang PKWT-nya.⁵⁰ Prakteknya, berkaitan dengan kondisi pertama, terdapat pemberi kerja yang membayarkan uang kompensasi dengan dicicil setelah berakhir jangka waktu PKWT, sementara itu berkaitan dengan kondisi kedua, terdapat pemberi kerja yang membayarkan uang kompensasi secara dicicil dengan termin pembayaran atau pelunasannya setelah jangka waktu PKWT usai. Praktek tersebut apabila dipandang secara normatif dapat dicap baik (menjalankan aturan), namun dapat pula dicap buruk (tidak sesuai aturan).⁵¹ Dengan demikian penulis akan menganalisis peran prinsip etika terhadap pencicilan uang kompensasi pekerja PKWT.

Pertama, moral/etika berpihak pada kebaikan sebagaimana hukum juga demikian.⁵² (hukum berpihak pada kebaikan menurut masyarakat yang dimaktubkan dalam perundang-undangan, sedangkan moral berpihak pada kebaikan menurut hati nurani dan rasio manusia yang diyakini patut diwujudkan).⁵³ Jika hukum positif/

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Hak lain yang dimaksud ialah hak selain hak pokok (upah/ gaji) yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, misalnya hak atas uang kompensasi bagi pekerja PKWT sebagaimana diatur dalam PP No. 35/ 2021.

⁵⁰ Merujuk Pasal 15 Ayat (3) PP No. 35/ 2021 untuk kondisi pertama dan Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/ 2021 untuk kondisi kedua.

⁵¹ Dianggap baik karena sudah “melaksanakan kewajiban/ hal baik” jika merujuk Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/ 2021 (karena tetap memberi uang kompensasi), tetapi disebut buruk atau “melaksanakan hal buruk” jika merujuk Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/ 2021 (karena melunasi uang kompensasi setelah perpanjangan PKWT). Hal ini merupakan akibat dari PP No. 35/ 2021 belum mengatur terkait cara penyerahan uang kompensasi (harus lunas atau dapat dicicil). Di lain sisi, kekhawatiran pemberi kerja soal konsekuensi pencicilan tersebut dan tidak bisa dipungkiri bahwa kemampuan finansial tiap pemberi kerja berbeda-beda.

⁵² M. Al Ikhwan Bintarto & M. Uwais Alqarni, “Landasan Filosofis, Aspek Moral Dan Aspek Keadilan Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja”, *Jurnal Jatiswa* 36, no. 3 (2021): 276. <https://jatiswara.unram.ac.id/index.php/js/article/view/328/252>

⁵³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2007), 38-39.

undang-undang menghendaki agar memberi uang kompensasi kepada pekerja PKWT tetapi belum mengatur soal mekanisme rinci soal pembayaran uang kompensasi, maka moral seyogyanya mencari cara bagaimana agar uang kompensasi tetap dapat diberikan namun menyesuaikan kondisi ekonomi pemberi kerja. Dengan demikian mekanisme pembayaran uang kompensasi secara dicicil dapat menjadi solusi. Hal itu menjadi lebih baik daripada tidak memberikan uang kompensasi sama sekali, sebab bertentangan dengan moral dan hukum positif.

Kedua, salah satu fungsi moral/etika terhadap hukum yaitu moral sebagai pilar kepatuhan masyarakat terhadap hukum positif.⁵⁴ Moral yang baik mendorong hati nurani dan memicu rasio logika seseorang untuk membantu/menolong orang lain dan patuh pada apa yang ditentukan hukum positif, dalam hal ini hukum ketenagakerjaan.⁵⁵ Prinsip etika/ moral “kebaikan ditunaikan, keburukan dihindari” yang digagas Thomas Aquinas memberi jawaban bahwa berbuat sesuatu atas dasar kepatuhan pada aturan (memberikan uang kompensasi bagi pekerja PKWT) adalah perbuatan moral yang baik, tanpa memandang hasil perbuatan dan caranya (diberikan secara tunai/ kontan ataupun dicicil).⁵⁶ Ketiga, suatu perbuatan dianggap baik ataupun bermoral apabila perbuatan itu berupa “memenuhi hak orang lain” jika merujuk pada Teori Hak. Jika merujuk pada hukum positif Indonesia (hukum ketenagakerjaan), uang kompensasi adalah hak dari pekerja PKWT.⁵⁷ Permasalahannya ialah, hukum ketenagakerjaan yang ada belum menjelaskan apakah diperbolehkan pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT secara dicicil serta apa konsekuensi bagi pemberi kerja dalam proses pencicilan itu, atau pelunasan uang kompensasi baru diberi setelah perpanjangan PKWT (jika diperpanjang).⁵⁸

⁵⁴ M. Al Ikhwan Bintarto & M. Uwais Alqarni, “Landasan Filosofis, Aspek Moral Dan Aspek Keadilan Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja”, *Jurnal Jatiswara* 36, no. 3 (2021): 276.

⁵⁵ Ais Surasa, Santi Suryani, Hisam Ahyani, “Idealitas Penegakan Hukum Yang Baik (Ideal) Menurut Gaya Moral Di Indonesia”, *Al-Mawarid: Jurnal Syari'ah & Hukum* 2 (2021): 111.

⁵⁶ Michael Makariev Dkk, “Moral Living From The Perspective Of Thomas Aquinas”, *International Journal of Ethics & Society* 6, no. 1 (2024): 4. <https://share.google/lvTrTP0JG2qBbJ6zY>

⁵⁷ Pasal 15 PP No. 35/ 2021 mengatur agar pemberi kerja wajib memberi uang kompensasi bagi pekerja PKWT, dengan demikian uang kompensasi adalah hak dari pekerja PKWT, yang diberikan saat berakhirnya jangka waktu PKWT atau sebelum perpanjangan PKWT.

⁵⁸ Bagian Ketiga PP No. 35/ 2021 yang membahas uang kompensasi yang terdiri dari Pasal 15, 16, dan 17 hanya mengatur berikut: kewajiban pemberi kerja memberi uang kompensasi bagi pekerja PKWT dan kapan uang

Pemenuhan hak orang lain adalah tindakan yang dinilai baik menurut etika/moral, meskipun penyelenggaraan tindakan itu tidaklah sempurna. Kenapa disebut “memenuhi hak orang lain secara tidak sempurna?” Hal itu dikarenakan pemberi kerja tetap membayarkan uang kompensasi bagi pekerja PKWT saat berakhirnya masa PKWT sebagaimana amanah Pasal 15 Ayat (1) dan Ayat (2) PP No. 35/2021, namun tidaklah sempurna pemenuhan hak itu, sebab pembayaran uang kompensasi dicicil (setelah berakhirnya PKWT) ataupun dilunasi setelah penandatanganan perpanjangan PKWT (jika menghendaki perpanjangan PKWT).⁵⁹ Prinsip “pemenuhan hak orang lain adalah tindakan yang baik” berdasarkan Teori Hak jika menjadi rujukan, maka pembayaran uang kompensasi bagi pekerja PKWT secara dicicil sudah bisa dinilai perbuatan baik, tidaklah memandang cara perbuatan itu diselesaikan.⁶⁰ Lalu, apa perbuatan tersebut tetap disebut baik jika dalam proses pencicilan, pelunasan uang kompensasi baru dilakukan setelah perpanjangan PKWT? Bukankah hukum ketenagakerjaan meminta pengusaha/pemberi kerja memberi uang kompensasi sebelum perpanjangan PKWT?⁶¹ Setiap perbuatan baik tentu tak lepas dari ketidaksempurnaan, namun maksud/intensi baik dari pemberi kerja perlu sekiranya menjadi faktor penilaian bahwa tindakan mencicil uang kompensasi adalah baik secara etika/moral. Hukum ketenagakerjaan memang belum mengatur apa

diberikan (Pasal 15); cara/ mekanisme penghitungan besaran uang kompensasi (Pasal 16); dan konsekuensi atas berakhirnya hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT usai (Pasal 17).

Ketiga pasal itu belum mengatur berikut: (1) pembayaran uang kompensasi harus kontan atau dapat dicicil; (2) boleh atau tak boleh jika uang kompensasi tetap dibayarkan setelah berakhir PKWT namun dicicil (konteks: tidak diperpanjang PKWT-nya) dan apa konsekuensinya; (3) boleh atau tak boleh jika uang kompensasi tetap dibayarkan setelah berakhir PKWT namun pelunasan dilakukan sesudah perpanjangan PKWT (konteks: ada perpanjangan PKWT). Sebab, ketiga hal yang belum diatur itu berimplikasi pada adanya kerancuan serta pernyataan bahwa perbuatan pemberi kerja memberi uang kompensasi bagi pekerja PKWT secara dicicil adalah “melaksanakan kewajiban/ hal baik” jika merujuk Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/ 2021 (karena tetap memberi uang kompensasi), tetapi perbuatan tersebut bisa saja disebut buruk atau “melaksanakan hal buruk” jika merujuk Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/ 2021 (karena melunasi uang kompensasi setelah perpanjangan PKWT).

⁵⁹ Dikatakan tidak sempurna karena tidak sebagaimana diminta oleh Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/ 2021 yang berbunyi, “*apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan, dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.*” Perlu diketahui bahwa pasal tersebut tidak mengatur/ membunyikan bahwa pemberian uang kompensasi harus tunai/ kontan atau dapat secara dicicil.

⁶⁰ Disebut demikian karena telah memberikan hak pekerja yang menjadi kewajiban pengusaha/ pemberi kerja sebagaimana dalam Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/ 2021.

Selain itu, teori hak sebagai salah satu teori moral mengajarkan bahwa Tindakan tidak semata-mata dinilai dari dampaknya/ hasil dari Tindakan ataupun cara Tindakan dilangsungkan, melainkan “niat seseorang” untuk memenuhi hak orang lain. Hal itu dikutip dari, Mohammad Maiwan, “Memahami Teori-Teori Etika: Cakrawala dan Pandangan, *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi* 17, no. 2 (2018): 211. <https://scholar.google.com/citations?user=1wqjQe4AAAAJ&hl=en> .

⁶¹ Merujuk pada Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/ 2021.

diperbolehkan pemenuhan uang kompensasi bagi pekerja PKWT diselesaikan secara dicicil dan pelunasannya setelah perpanjangan PKWT, namun tindakan pemberi kerja bisa dikatakan memenuhi aspek iktikad baik.

Iktikad baik berkaitan dengan kepatuhan, sementara kepatuhan dapat berbentuk pelaksanaan kewajiban atau pemenuhan hak.⁶² Teori Hak lahir dari Teori Deontologi dan saling berkaitan sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Artinya kedua teori itu saling memiliki sisi/aspek yang sama, namun juga memiliki sisi yang berbeda. Aspek/ isi yang berbeda antara keduanya yakni jika teori deontologi menghendaki bahwa terselesainya suatu tindakan (melaksanakan kewajiban) dapat dinilai baik secara etika tanpa harus mempertimbangkan hasil tindakan, sedangkan teori hak menghendaki bahwa sudahnya suatu tindakan (memenuhi hak orang lain) dapat dinilai baik secara etika.⁶³ Dikarenakan keduanya berkaitan, maka aspek yang sama ialah “hasil dari tindakan tidak menjadi pertimbangan” karena bersifat non-konsekuensial.⁶⁴ Oleh sebab itu, apabila pada ujungnya hasil/tujuan dari tindakan (memenuhi hak pekerja PKWT) yaitu diterimanya uang kompensasi (hak pekerja PKWT), maka dikatakan tindakan baik menurut etika/moral meskipun hasil tersebut tak perlu dipertimbangkan. Penyelenggaraan perbuatan buruk untuk hasil/ tujuan yang baik tidak dibenarkan oleh teori deontologi. Wajib menepati janji atau wajib menaati lalu lintas adalah kewajiban, menunaikan hal itu dinilai baik secara moral, tak perlu memandang apa hasil menepati janji atau menaati lalu lintas itu.⁶⁵

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pertama, peran Teori Hak dalam teori etika ialah memberi penilaian baik terhadap suatu tindakan yang belum diatur jelas oleh PP No. 35/2021 yakni pencicilan uang kompensasi pekerja PKWT. Peran kedua dari Teori Hak adalah menjembatani perbedaan perspektif Pasal 15 Ayat (1) PP No.

⁶² M. Zulfa Aulia, “Normativitas Asas Hukum dalam Peraturan Hukum dan Putusan Pengadilan: Studi tentang Eksistensi dan Aktualisasi Iktikad Baik dalam Hukum Kekayaan Intelektual”, Ringkasan Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2023, 17.

⁶³ Surajiyo & Harry Dhika, “Teori-Teori Etika Dan Peranan Prinsip Etika Bisnis Dalam Kelangsungan Usaha Perusahaan Bisnis”, *Jurnal Manajemen* 11, no. 1 (2024): 70. <https://share.google/79jsFaL1OLYARwgT5>

⁶⁴ Urbanus U. Weruin, “Teori-Teori Etika Dan Sumbangan Pemikiran Para Filsuf Bagi Etika Bisnis”, *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 2 (2019): 322. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmieb/article/view/3384>

⁶⁵ R. Jossi Begradoputra & Mardani, “Pentingnya Etika Moral dan Hukum Dalam Perilaku Masyarakat”, *Begawan Abioso: Jurnal Ilmu Hukum* 14, no. 1 (2023): 20. <https://ejournal.hukumkris.id/index.php/abioso/article/view/437/145>.

35/2021 yang menilai baik pencicilan uang kompensasi PKWT, dengan perspektif Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/2021 yang menilai buruk pencicilan uang kompensasi PKWT. Apabila Teori Hak memandang pencicilan uang kompensasi pekerja PKWT sebagai perbuatan baik, lalu bagaimana reformulasi yang harus dilakukan terhadap PP No. 35/2021 khususnya pada bagian ketiga yang mengatur tentang pemberian uang kompensasi?

Reformulasi PP No. 35/2021 tersebut berupa perbaikan *legal substance* (substansi hukum) untuk menghindari kerancuan terhadap mekanisme pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT, memperjelas konsekuensi hukum terhadap pembayaran uang kompensasi pekerja PKWT secara dicicil serta teknis pelaksanaannya. Legal substance mempengaruhi *legal structure* (struktur hukum). Substansi kebijakan hukum ketenagakerjaan terkait PKWT akan menentukan struktur hukum dari pemerintah daerah hingga pemerintah pusat untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Substansi hukum juga mempengaruhi *legal culture* (budaya hukum) masyarakat khususnya pengusaha dan pekerja. *legal substance, legal structure, legal culture* merupakan tiga hal yang tak bisa dipisahkan dalam sistem hukum, sebagaimana dijelaskan oleh Lawrence Friedman tentang teori sistem hukum.⁶⁶

Pertama, reformulasi yang dimaksud ialah mencakup diadakannya ketentuan mengenai diperbolehkannya pengusaha/pemberi kerja memberikan uang kompensasi bagi pekerja PKWT secara dicicil, namun hal itu akan dibatasi dengan ketentuan terkait jangka waktu pencicilan pasca berakhirnya PKWT. Kedua, apabila terdapat perpanjangan durasi PKWT maka pengusaha/pemberi kerja boleh memberikan uang kompensasi bagi pekerja PKWT secara dicicil, dengan syarat pencicilan pasca perpanjangan PKWT harus berakhir atau terbayarkan keseluruhan beberapa bulan sebelum berakhirnya durasi perpanjangan PKWT. Hal itu juga akan berlaku pada perpanjangan PKWT kedua, ketiga, dan seterusnya. Ketiga, pemilihan metode pembayaran uang kompensasi dengan dicicil harus didasari dengan perjanjian mengenai mekanisme pembayaran uang kompensasi PKWT antara pekerja

⁶⁶ Yolanda Simbolon, Op.Cit., 361.

dengan pengusaha / pemberi kerja berdasarkan asas kebebasan berkontrak. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, penulis meninggalkan materi kepada peneliti-peneliti lainnya untuk mengkaji reformulasi yang terhadap PP No. 35/2021 secara lebih mendalam dan komprehensif.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa hukum positif memang belum mengatur apakah uang kompensasi untuk pekerja PKWT boleh dibayarkan secara dicicil atau tidak, namun sikap dari pemberi kerja untuk tetap membayarkan uang kompensasi dengan cara dicicil patut dinilai sebagai tindakan yang baik secara etika/ moral dan tidaklah berseberangan dengan ketentuan Pasal 15 PP No. 35/2021 jika dipandang melalui teori etika yakni teori hak. Peran teori hak dalam teori etika yang pertama ialah memberi penilaian baik terhadap suatu tindakan yang belum diatur jelas oleh PP No. 35/2021 yakni pencicilan uang kompensasi pekerja PKWT. Peran teori hak yang kedua adalah menjembatani perbedaan perspektif Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021 yang menilai baik pencicilan uang kompensasi PKWT, dengan perspektif Pasal 15 Ayat (4) PP No. 35/2021 yang menilai buruk pencicilan uang kompensasi PKWT. Reformulasi terhadap PP No. 35/2021 khususnya pada bagian ketiga yang mengatur tentang pemberian uang kompensasi mencakup tiga hal. Pertama, diadakannya ketentuan terkait diperbolehkannya pengusaha/ pemberi kerja memberikan uang kompensasi bagi pekerja PKWT secara dicicil, namun dibatasi dengan ketentuan jangka waktu pencicilan pasca berakhirnya PKWT. Kedua, jika ada perpanjangan PKWT maka pencicilan pasca perpanjangan PKWT harus berakhir atau terbayarkan keseluruhan beberapa bulan sebelum berakhirnya durasi perpanjangan PKWT. Ketiga, mekanisme pemberian uang kompensasi harus didasari perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aburaera, Sukarno, Muhadar, dan Maskun. *Filsafat Hukum: Teori & Praktik*. Jakarta:

- Kencana, 2013.
- Alfarras, Muhammad B. "Kedudukan Etika, Moral dan Hukum". *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat* 1, no. 2 (2023). <https://share.google/Gl8LopahtnvOP8pmP>
- Amar, Rizki Abu. "Penerapan KBLI 86103 *Single Purpose* Terhadap Perizinan Rumah Sakit Berbadan Hukum Yayasan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI)". *Jurnal Lex Renaissance* 7, no. 3 (2022).
- Anwar, Saiful, Dkk. "Penegakkan Etika Dan Disiplin Tenaga Kesehatan Sebagai Aparatur Sipil Negara". *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 6, no. 3 (2022). https://www.researchgate.net/publication/365598880_PENEGAKKAN_ETIKA_DAN_DISIPLIN_TENAGA_KESEHATAN_SEBAGAI_APARATUR_SIPIIL_NEGARA
- Aulia, M. Zulfa. "Normativitas Asas Hukum dalam Peraturan Hukum dan Putusan Pengadilan: Studi tentang Eksistensi dan Aktualisasi Iktikad Baik dalam Hukum Kekayaan Intelektual", Ringkasan Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2023.
- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. "Apa Bedanya PKWT dan PKWTT?". Oktober 2024, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18294/artikel-apa-bedanya-pkwt-dan-pkwtt> (diakses 10/09/2025).
- Begradoputra, R. Jossi & Mardani. "Pentingnya Etika Moral dan Hukum Dalam Perilaku Masyarakat". *Begawan Abioso: Jurnal Ilmu Hukum* 14, no. 1 (2023). <https://ejournal.hukumunkris.id/index.php/abioso/article/view/437/145>
- Bertens, Kees. *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Bertens, Kees. *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius, 2013.
- Bintarto, M. Al Ikhwan & M. Uwais Alqarni. "Landasan Filosofis, Aspek Moral Dan Aspek Keadilan Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja". *Jurnal Jatiswara* 36, no. 3 (2021). <https://jatiswara.unram.ac.id/index.php/js/article/view/328/252>
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Edisi Revisi, 2019.
- Hasibuan, Mega & Zuhrial M. Nawawi. "Peran Etika Bisnis dalam Membangun Kepercayaan Konsumen". *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 3, no. 1 (2024). <https://share.google/vch9beM5nu0qoFMcX>
- Internet Encyclopedia of Philosophy: A Peer-Reviewed Academic Resource, "Thomas Aquinas: Moral Philosophy", <https://iep.utm.edu/thomasaquinas-moral-philosophy/#:~:text=According%20to%20Aquinas%2C%20all%20human,we%20can%20ignore%20or%20defy.> (diakses 11/09/2025).
- Maiwan, Mohammad. "Memahami Teori-Teori Etika: Cakrawala dan Pandangan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi* 17, no. 2 (2018).

- <https://scholar.google.com/citations?user=1wqjQe4AAAAJ&hl=en>
- Makariev, Michael Dkk. "Moral Living From The Perspective Of Thomas Aquinas". *International Journal of Ethics & Society* 6, no. 1 (2024).
<https://share.google/lvTrTP0JG2qBbJ6zY>
- Maryono & Markoni. "Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja". *Jurnal Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2023).
<https://jhi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/8>
- Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenadamedia, 2021.
- M, Sela Nopela. "Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022).
<https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/119>
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2007.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Pujanarko, Mung. "Etika Komunikasi Verbal Dalam Penulisan Berita Di Media Online". *Jurnal Citra* 6, no. 1 (2018). <http://repo.jayabaya.ac.id/1302/#>
- Rizkiawan, Teguh. "Kekayaan Intelektual Sebagai Objek Jaminan Kredit Perbankan: Prospek dan Kendala". *Jurnal Lex Renaissance* 7, no. 4 (2022).
- Ruslina, Elli. "Asas Kebersamaan Dan Kekeluargaan Sebagai Dasar Pembangunan Hukum Ekonomi Indonesia". *Jurnal Hukum Sasana* 5, no.2 (2019).
<https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/SASANA/article/view/99/91>
- Nata, Abuddin. *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*. Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- Saputro, Aries & Radian Salman. "Legal and Moral Principles as Guidelines for Carrying Out Official Duties". *Jurnal Yuridika* 39, no. 2 (2024).
https://www.researchgate.net/publication/381268557_Legal_and_Moral_Principles_as_Guidelines_for_Carrying_Out_Official_Duties
- Shalihah, Fithriatus. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM". *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017).
<https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/955>
- Sidharta, B. Arief. "Etika dan Kode Etik Profesi Hukum". *Veritas et Justitia* 1, no. 1 (2015).
https://www.researchgate.net/publication/324753164_ETIKA_DAN_KODE_ETIK_PROFESI_HUKUM
- Simbolon, Yolanda. "Penguatan Ekonomi Biru Berbasis Hak Kekayaan Intelektual: Menakar Ulang Kebijakan Hukum Indikasi Geografis", *Jurnal Rechtsvoinding*

14, no. 3 (2025).

Surasa, Ais, Santi Suryani & Hisam Ahyani. "Idealitas Penegakan Hukum Yang Baik (Ideal) Menurut Gaya Moral Di Indonesia". *Al-Mawarid: Jurnal Syari'ah & Hukum* 2 (2021). <https://journal.uui.ac.id/JSYH/article/view/21110>

Surajiyo & Harry Dhika. "Teori-Teori Etika Dan Peranan Prinsip Etika Bisnis Dalam Kelangsungan Usaha Perusahaan Bisnis". *Jurnal Manajemen* 11, no. 1 (2024). <https://share.google/79jsFaL1OLYARwgT5>

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2007.

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 (UUD 1945).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *j.o* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU No. 13/ 2003 *j.o* UU No. 6/ 2023).

Wawancara dengan Direktur salah satu perusahaan berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) di Jakarta Selatan yang bergerak di bidang angkutan udara niaga, pada Mei 2025.

Weruin, Urbanus U. "Teori-Teori Etika Dan Sumbangan Pemikiran Para Filsuf Bagi Etika Bisnis". *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 2 (2019). <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmieb/article/view/3384>

Wilujeng, Sri Rahayu. "Filsafat, Etika dan Ilmu: Upaya Memahami Hakikat Ilmu dalam Konteks Keindonesiaan". *Jurnal Humanika* 17, no.1 (2013). <https://scholar.google.com/citations?user=asYOiJgAAAAJ&hl=en>

Ya'kub, Hamzah. *Etika Islam: Pembinaan Akhlakul Karimah, Suatu Pengantar*. Bandung: CV Diponegoro, 1993.