

## ***Restorative Justice dalam Hukum Ketenagakerjaan: Jalan Baru Perlindungan bagi Pekerja Harian***

### ***Restorative Justice in Labor Law: A New Path of Protection for Daily Workers***

**Mahendra Hakim<sup>1</sup>, Aisyah Nurhalizah<sup>2</sup>, Endah Pujiastuti<sup>3</sup>, Zaenal Arifin<sup>4</sup>**

<sup>1,3,4</sup> Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia  
[mahendrahakim1@gmail.com](mailto:mahendrahakim1@gmail.com)

#### ***Abstract***

*This study examines the legal protection afforded to workers under Daily Work Agreements (Perjanjian Kerja Harian or PKH) in relation to compensation entitlement. The research is grounded in the growing vulnerability of PKH workers, who frequently lose their normative rights due to regulatory ambiguities exploited by employers. The urgency of this issue lies in the necessity to reinterpret labor law norms to achieve justice and fairness for daily workers. Employing a normative juridical method with statutory, conceptual, and comparative approaches supported by literature analysis, this study explores the alignment between legal doctrine and labor practices. The findings reveal that PKH workers continuously employed are de facto entitled to compensation equivalent to that of fixed-term contract workers (PKWT), yet many employers intentionally disregard this obligation. The novelty of this research lies in introducing restorative justice into labor law discourse, positioning compensation not merely as an administrative requirement but as a mechanism to restore workers' rights and rebalance unequal industrial relations. The study concludes that progressive reinterpretation of labor regulations is essential, supported by the assertiveness of industrial relations judges in enforcing substantive justice. Strengthening labor inspection mechanisms, ensuring transparent PKH documentation, and enhancing workers' legal literacy are crucial to achieving equitable and sustainable labor protection.*

**Keywords:** *Compensation; Daily Work Agreement; Legal Protection; Restorative Justice; Workers.*

#### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Harian (PKH) terkait hak atas kompensasi. Latar belakang penelitian ini berangkat dari meningkatnya kerentanan pekerja PKH yang kerap kehilangan hak normatifnya akibat celah regulasi yang dimanfaatkan oleh pemberi kerja. Urgensi penelitian terletak pada perlunya penafsiran ulang terhadap norma hukum ketenagakerjaan untuk mewujudkan keadilan dan keseimbangan bagi pekerja harian. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan tinjauan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif yang didukung oleh studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja PKH yang dipekerjakan secara terus-menerus pada hakikatnya (*de facto*) berhak atas kompensasi yang setara dengan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun banyak pemberi kerja yang dengan sengaja mengabaikan kewajiban tersebut. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan konsep restorative justice dalam hukum ketenagakerjaan, yang menempatkan kompensasi bukan semata sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai instrumen pemulihan hak dan penyeimbang relasi industrial yang timpang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa reinterpretasi progresif terhadap regulasi ketenagakerjaan perlu dilakukan, disertai keberanian hakim hubungan industrial dalam menegakkan keadilan substantif. Penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, transparansi dokumentasi PKH, serta peningkatan literasi hukum pekerja menjadi langkah penting untuk mewujudkan perlindungan ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Keadilan Restoratif; Perlindungan Hukum; Perjanjian Kerja Harian; Uang Kompensasi.

## 1. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan salah satu pilar penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan. Dalam era globalisasi dan dinamika industrialisasi yang terus berkembang, tenaga kerja kerap berada pada posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak, eksploitasi, maupun ketidakpastian hubungan kerja. Oleh karena itu, kajian mengenai mekanisme perlindungan hukum bagi tenaga kerja menjadi sangat relevan tidak hanya sebagai upaya pemenuhan hak asasi manusia, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.<sup>1</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan salah satu pilar penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan. Dalam konteks perkembangan ekonomi global dan dinamika industrialisasi, tenaga kerja sering berada dalam posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak, eksploitasi, serta ketidakpastian hubungan kerja. Salah satu bentuk hubungan kerja yang menimbulkan kerentanan tersebut adalah Perjanjian Kerja Harian (PKH), yang pada praktiknya banyak digunakan di sektor informal maupun industri padat karya dengan kebutuhan tenaga kerja fleksibel. Meskipun PKH dirancang untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang sifatnya tidak tetap, realitas menunjukkan bahwa banyak pekerja dengan status PKH menghadapi ketidakjelasan perlindungan, terutama dalam aspek pemberian uang kompensasi ketika hubungan kerja berakhir.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia telah berupaya memberikan landasan hukum terhadap pekerja dengan status tidak tetap, antara lain melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta PP No. 35 Tahun 2021. Regulasi ini mengatur hak kompensasi bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Namun, keberlakuan aturan tersebut terhadap pekerja PKH masih menimbulkan persoalan serius, terutama ketika mereka dipekerjakan secara berkelanjutan lebih dari 21 hari dalam satu bulan. Banyak pengusaha tetap mempertahankan status pekerja sebagai PKH untuk menghindari kewajiban pembayaran kompensasi. Situasi ini tidak hanya mencerminkan celah regulasi, tetapi juga memperlihatkan adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.

Aturan hukum yang mengatur tenaga kerja sangat penting karena berfungsi sebagai instrumen perlindungan hak-hak pekerja, mencegah terjadinya eksploitasi, serta menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan menjamin kepastian hukum.<sup>2</sup> Pengaturan PKH di Indonesia mengalami perubahan signifikan dengan diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja. Namun, tidak semua hak pekerja PKWT dapat secara mudah dimiliki oleh pekerja PKH, sehingga diperlukan pemahaman yang utuh mengenai hak-hak pekerja PKH dengan mengutamakan sudut pandang keadilan.<sup>3</sup> Melalui Omnibus Law Cipta kerja ini, pemerintah mengharapkan menjadi bagian dari pembaruan hukum guna meningkatkan investasi di Indonesia dan di saat yang bersamaan juga dapat meniadakan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja, namun pada faktanya justru

---

<sup>1</sup> Agung Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

<sup>2</sup> Kadi Sukarna Alvian Octo Risty, Zaenal Arifin, Bambang Sadono, "Harmonisasi Pengaturan Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Pertambahan Dan Penggalan," *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021): 414–30, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v4i1.3230>.

<sup>3</sup> Nailul Amany, "Perubahan Pengaturan Perjanjian Kerja Harian Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan," *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 2 (2023): 267–88, <https://doi.org/10.24246/jrh.2023.v7.i2.p267-288>.

melanjutkan trend deregulasi dan fleksibelisasi, yang melemahkan perlindungan terhadap pekerja.<sup>4</sup>

Selain itu, menyoroti bahwa perjanjian kerja tenaga kerja harian merupakan bagian dari perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan pasal 10 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Namun, permasalahan hak atas uang kompensasi yang tidak dibayarkan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja harian dapat menimbulkan pemberian sanksi administratif terhadap pengusaha sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam pasar buruh fleksibel, dimana hubungan kerja cenderung didasarkan pertimbangan dan kebutuhan rasional, pilihan untuk menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dianggap lebih luwes oleh pengusaha.<sup>5</sup>

Pengaturan yang berkaitan dengan perjanjian kerja harian pertama kali muncul pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas. Peraturan ini telah dicabut oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut sebagai Kepmen No. 100 Tahun 2004). Sebagaimana judulnya, Kepmen No. 100 Tahun 2004 ini mengatur mengenai jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, hingga pencatatan PKWT. Tanpa menghubungkannya dengan PKWT, Kepmen No. 100 Tahun 2004 mengatur mengenai perjanjian kerja harian lepas sebagai berikut:<sup>6</sup> 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas; 2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan; 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Ketentuan mengenai pekerja harian lepas dalam Kepmen No. 100 Tahun 2004 ini kembali diubah melalui PP No. 35 Tahun 2021. PP No. 35 Tahun 2021 mengubah terminologi perjanjian pekerja harian lepas menjadi PKH. Berbeda dengan Kepmen No. 100 Tahun 2004, PP No. 35 Tahun 2021 mencantumkan pola hubungan yang lebih jelas antara PKWT dengan PKH. PP No. 35 Tahun 2021 PKH dalam pusaran kategorisasi perjanjian kerja ini kemudian menarik untuk dipelajari perubahan pengaturannya dari waktu ke waktu. Pada sektor tertentu, jumlah pekerja PKH bisa sangat dominan, misalnya pada industri perkebunan sawit. Sawit Watch mencatat jumlah buruh yang bekerja di perkebunan sawit sudah mencapai 10,4 juta orang dimana 70 % dari buruh tersebut berstatus sebagai buruh harian lepas. Jika ada pekerjaan maka akan dipanggil, namun jika tidak dibutuhkan maka dengan mudah diberhentikan. Hubungan kerja dilakukan dalam bentuk informal, tidak ada perjanjian tertulis antara perusahaan dan buruh.<sup>7</sup>

Pasca diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023 jo PP No. 35 Tahun 2021, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang berakhir hubungan kerjanya,<sup>8</sup> yang dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.<sup>9</sup> Pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT

---

<sup>4</sup> Mohammad Fandrian Hadistianto, "Problematisasi Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia," *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2022): 1–18, <https://doi.org/10.24246/jrh.2022.v7.i1.p1-18>.

<sup>5</sup> Ari Hernawan, "Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel Di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Kertha Patrika* 44, no. 1 (2022): 62–81.

<sup>6</sup> Pasal 10 Kepmen No. 100 Tahun 2004.

<sup>7</sup> Alih Aji Nugroho, "Ironi Di Balik Kemewahan Industri Perkebunan Kelapa Sawit | Nugroho | Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik," *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik* 8, no. 1 (2021): 24–30.

<sup>8</sup> Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021

<sup>9</sup> Pasal 15 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021

yang hubungannya telah berakhir ini tidak pernah ada pada peraturan perundang-undangan sebelumnya.

Beberapa penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini antara lain penelitian Anggraini, penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan menekankan pada bentuk perlindungan preventif (perjanjian kerja, klausul jaminan kecelakaan kerja, hak lembur, tata cara PHK) dan perlindungan represif (sanksi administratif dan penangguhan usaha bagi instansi yang melanggar). Kelebihan penelitian ini adalah penggunaan pendekatan ganda, yakni yuridis normatif dan empiris, sehingga mampu menghubungkan norma hukum dengan praktik di lapangan, serta menyajikan analisis detail mengenai kendala yang dihadapi tenaga harian lepas dalam memperoleh perlindungan hukum. Namun, kelemahannya terletak pada keterbatasan implementasi empiris yang masih menitikberatkan pada deskripsi kondisi tanpa pendalaman data kuantitatif, serta kurangnya integrasi teori hukum secara kritis dengan temuan lapangan, sehingga analisis yang dihasilkan lebih bersifat deskriptif daripada analitis mendalam.<sup>10</sup>

Selanjutnya penelitian Faradila mengkaji perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas (PHL) terhadap praktik eksploitasi, khususnya dalam konteks implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023. Fokus penelitian diarahkan pada pemenuhan hak-hak pekerja, seperti hak upah layak, waktu kerja sesuai ketentuan, serta jaminan perlindungan dari tindakan diskriminatif dan eksploitatif. Kelebihan penelitian ini terletak pada pendekatan ganda yang digunakan, yaitu normatif dan empiris, sehingga mampu menghubungkan ketentuan perundang-undangan dengan realitas praktik di lapangan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi praktis berupa analisis sanksi hukum yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan perlindungan tenaga kerja, sehingga menambah nilai aplikatif bagi pemangku kepentingan. Namun, kelemahan penelitian ini adalah keterbatasan data lapangan yang tampak masih bersifat umum dan kurang menggali secara mendalam pengalaman konkret tenaga kerja harian lepas di berbagai sektor. Selain itu, analisis teoretis yang digunakan, meskipun menyebut teori keadilan Rawls dan hukum pembangunan Mochtar Kusumaatmaja, belum sepenuhnya diintegrasikan secara kritis dengan temuan empiris, sehingga ruang untuk pendalaman analisis konseptual masih terbuka.<sup>11</sup>

Terakhir penelitian Yulianita, penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas dengan perjanjian kerja secara lisan di PT XYZ berdasarkan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Fokus kajian diarahkan pada kesesuaian praktik perjanjian kerja lisan dengan aturan perundang-undangan, bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan, serta kendala yang dihadapi pekerja dalam memperoleh haknya. Kelebihan penelitian ini adalah penggunaan pendekatan yuridis normatif yang diperkuat data empiris, sehingga dapat mengaitkan norma hukum dengan realitas di lapangan, khususnya di sektor konstruksi yang rawan risiko kerja. Selain itu, penelitian ini menegaskan urgensi adanya regulasi yang jelas untuk pekerja harian lepas agar hak-hak dasar mereka, seperti upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja, tetap terlindungi. Namun, kelemahannya adalah terbatasnya ruang lingkup studi yang

---

<sup>10</sup> Faradila; Elvira Dewi, "Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas Terhadap Eksploitasi Menurut Uu Cipta Kerja No 6 Tahun 2023," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no. 5 (2024): 1–15, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v5i5.569>.

<sup>11</sup> Nicel Riza Anggraini and Otong Rosadi, "Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Ekasakti Legal Science Journal* 1, no. 2 (2024): 102–9, <https://doi.org/10.60034/0k4ny383>.

hanya berfokus pada satu perusahaan (PT XYZ) sehingga generalisasi hasil masih terbatas, serta analisis teoritis yang digunakan masih cenderung deskriptif dan belum sepenuhnya mendalami solusi normatif maupun alternatif kebijakan yang dapat memperkuat perlindungan pekerja harian lepas secara lebih luas.<sup>12</sup>

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini menitikberatkan pada perlindungan hukum tenaga kerja harian lepas di lingkungan pemerintahan, dengan fokus pada perlindungan preventif melalui perjanjian kerja dan jaminan sosial, serta perlindungan represif berupa sanksi administratif. Namun, penelitian tersebut masih terbatas pada aspek deskriptif implementasi empiris tanpa pendalaman analisis normatif. Selanjutnya, penelitian Faradila menelaah perlindungan tenaga kerja harian lepas dari praktik eksploitasi dalam kerangka UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, tetapi kelemahannya terdapat pada kurangnya integrasi teori hukum dengan temuan empiris sehingga analisis konseptualnya belum komprehensif. Sementara itu, penelitian Yulianita mengkaji pekerja harian lepas dengan perjanjian kerja secara lisan di PT XYZ berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021, namun ruang lingkupnya sempit sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi. Berbeda dengan ketiga penelitian tersebut, penelitian Mahendra menawarkan *state of the art* dengan mengkaji secara spesifik perlindungan hukum pekerja dengan PKH dalam konteks pemberian uang kompensasi yang belum diatur secara eksplisit dalam PP No. 35 Tahun 2021. *Novelty* penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan normatif-yuridis dengan analisis berbasis keadilan restoratif, sehingga mampu memberikan perspektif baru mengenai uang kompensasi sebagai instrumen keadilan substantif sekaligus solusi atas kekosongan hukum yang dialami pekerja harian lepas. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelemahan dalam regulasi dan implementasinya, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Harian di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKH dalam hal pemberian uang kompensasi, serta menelaah kesesuaian implementasi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan titik tolak pada norma hukum positif yang berlaku, khususnya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan Indonesia. Pemilihan metode ini didasarkan pada permasalahan utama penelitian, yaitu ketidakjelasan pengaturan mengenai hak kompensasi bagi pekerja dengan PKH. Pendekatan normatif dipandang paling relevan karena fokus kajian diarahkan pada analisis hukum positif, penerapannya, serta evaluasi kekosongan hukum yang terjadi dalam praktik. Untuk memperkuat analisis, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan komparatif (*comparative approach*). Pendekatan konseptual digunakan untuk menafsirkan hak kompensasi dalam perspektif asas hukum ketenagakerjaan, teori keadilan (John Rawls), serta hukum progresif (Satjipto Rahardjo). Pendekatan komparatif

---

<sup>12</sup> Donna Yulianita et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan Berdasarkan 'PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja,'" *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 4, no. 6 (2024): 2134–45, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i6.2528>.

dipakai untuk melihat praktik perlindungan pekerja kontrak atau harian di yurisdiksi lain dan prinsip-prinsip internasional seperti Konvensi ILO No. 158.

Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara mengkaji, menafsirkan, dan menelaah ketentuan hukum yang berlaku serta membandingkannya dengan fakta-fakta empiris yang terjadi dalam praktik hubungan kerja harian. Kemudian, dilakukan evaluasi terhadap sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja harian telah diimplementasikan secara efektif, khususnya dalam pemberian uang kompensasi. Selain itu, analisis dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dan asas keadilan. Kesimpulan dalam penelitian ini ditarik secara deduktif, yaitu berdasarkan penalaran logis dari hal-hal yang bersifat umum (norma dan doktrin hukum) ke hal-hal yang bersifat khusus (kondisi pekerja harian lepas di lapangan). Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perlindungan hukum yang ideal bagi pekerja dengan hubungan perjanjian kerja harian dalam konteks pemberian uang kompensasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Kerangka Hukum Perjanjian Kerja Harian (PKH)

PKH merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang secara khusus diatur dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia untuk mengakomodasi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat fleksibel. Kerangka hukum mengenai PKH telah mengalami perkembangan dari waktu ke waktu, mulai dari pengaturan awal dalam Kepmen No. 100 Tahun 2004 hingga perubahan signifikan melalui PP No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini memberikan batasan mengenai syarat, durasi, serta status hubungan kerja bagi pekerja harian, sekaligus menegaskan perlindungan hukum yang harus diberikan agar tidak terjadi praktik penyalahgunaan fleksibilitas kerja oleh pengusaha. Dengan demikian, pemahaman atas kerangka hukum PKH menjadi landasan penting untuk menilai sejauh mana perlindungan terhadap pekerja harian lepas dapat diwujudkan dalam praktik hubungan industrial. Dalam peraturan tersebut, PKH diperuntukkan bagi pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dan, dengan waktu dan volume pekerjaan yang berubah-ubah, serta pembayaran upah didasarkan pada kehadiran pekerja. Perjanjian ini hanya berlaku jika pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih. Apabila ketentuan ini dilanggar, maka berdasarkan prinsip hukum perlindungan buruh (*protective labor law*), hubungan kerja tersebut secara hukum dapat dianggap sebagai PKWTT.

Dari aspek logika hukum, pergeseran dari PKH menjadi PKWTT bukanlah sekadar konsekuensi administratif, melainkan bentuk penegakan asas perlindungan terhadap pekerja. Hal ini sesuai dengan asas *favor labor* (perlindungan kepada pihak yang lemah), yang menekankan bahwa pekerja berada dalam posisi subordinat terhadap pemberi kerja, sehingga memerlukan proteksi yang memadai dari negara.<sup>13</sup> Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan,

---

<sup>13</sup> Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises," *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

perlindungan terhadap pekerja berlandaskan pada asas *favor labor*, yaitu prinsip perlindungan yang berpihak kepada pihak yang lemah dalam hubungan kerja, yakni pekerja. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap pengaturan hubungan kerja harus ditempatkan dalam kerangka protektif, bukan semata-mata kontraktual. Hal ini selaras dengan prinsip *equality before the law*, yang menjamin bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, termasuk pekerja dengan status PKH. Namun dalam praktik, pekerja PKH sering kali tidak memperoleh hak kompensasi sebagaimana diatur bagi pekerja dengan PKWT.

Perbedaan konsep antara PKH dan PKWT sebenarnya terletak pada sifat hubungan kerjanya. PKWT diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara dengan jangka waktu tertentu dan secara eksplisit diatur berhak atas uang kompensasi ketika hubungan kerja berakhir. Sementara itu, PKH ditujukan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap, dilakukan kurang dari 21 hari dalam satu bulan, dengan pembayaran upah berdasarkan kehadiran harian. Meskipun demikian, ketika pekerja PKH dipekerjakan terus-menerus melewati batas ketentuan, secara normatif hubungan kerja tersebut seharusnya beralih status menjadi PKWT atau bahkan PKWTT. Dalam kondisi ini, meniadakan hak kompensasi bagi pekerja PKH jelas bertentangan dengan asas *favor labor* karena membiarkan posisi subordinatif pekerja tetap dieksploitasi.

Dengan demikian, jika dikaji dari prinsip *equality before the law*, seharusnya tidak boleh ada perlakuan berbeda antara pekerja PKWT dan pekerja PKH yang secara *de facto* melaksanakan pekerjaan tetap dalam jangka waktu berkesinambungan. Hak atas kompensasi bagi pekerja PKH harus dipandang sebagai wujud pemulihan dan pengakuan atas kontribusi kerja, sekaligus instrumen keadilan substantif. Oleh karena itu, penerapan kompensasi tidak boleh hanya berhenti pada teks normatif PP No. 35 Tahun 2021, melainkan harus ditafsirkan secara progresif untuk memastikan perlindungan yang setara bagi semua pekerja.

PKH, yang dalam praktiknya sering disebut sebagai Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL), merupakan bentuk kontrak kerja berdasarkan kebutuhan harian yang tidak terus-menerus. Konsep ini dikenal sebagai bentuk fleksibilitas dalam pasar kerja yang memberikan keleluasaan kepada pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja secara insidental sesuai kebutuhan. Namun, fleksibilitas tersebut berpotensi menimbulkan kerentanan hak pada pihak pekerja.

Kerangka hukum yang mengatur perjanjian kerja harian secara eksplisit terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam pasal 10 PP 35/2021 disebutkan bahwa PKH hanya dapat dilakukan untuk jenis pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, dan pekerja yang bersangkutan bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan pada perusahaan yang sama. Jika dalam waktu 3 (tiga) bulan berturut-turut pekerja dipekerjakan 21 hari atau lebih dalam setiap bulannya, maka demi hukum status hubungan kerja tersebut berubah menjadi PKWTT.

Secara yuridis, PKH berada dalam ranah hukum privat (perdata), namun tunduk pada prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif. Sehingga pada perjanjian kerja harian yang mencerminkan prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana termaktub dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Namun, prinsip ini tidak dapat ditafsirkan secara absolut karena adanya batasan yang ditentukan oleh ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang. Artinya, meskipun pekerja harian diikat oleh hubungan kerja berdasarkan perjanjian individual, perlindungan terhadap hak-hak normatifnya dijamin oleh undang-undang yang bersifat publik. Hal ini merupakan pengejawantahan dari prinsip hukum ketenagakerjaan modern yang menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus dilindungi karena kedudukannya yang

subordinatif.

Karakteristik utama dari PKH adalah: (1) pekerjaan yang bersifat tidak tetap; (2) hubungan kerja berdasarkan kebutuhan harian; (3) pembayaran upah dihitung berdasarkan jumlah hari kerja aktual; dan (4) tidak berkelanjutan atau tidak menjanjikan kelanjutan hubungan kerja. Namun, dalam praktik, sering terjadi penyimpangan terhadap karakteristik ini. Banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerja harian lepas secara terus-menerus dan berulang dalam jangka waktu yang lama, dengan pekerjaan yang bersifat tetap, jam kerja penuh, dan sistem absensi formal seperti pekerja tetap. Fenomena ini secara hukum bertentangan dengan syarat objektif perjanjian kerja harian dan mengarah pada penyalahgunaan hubungan kerja fleksibel (*flexibilization abuse*).

Jika ditelaah dari perspektif hukum perdata, bentuk penyalahgunaan tersebut dapat dianggap sebagai wanprestasi atau pelanggaran terhadap asas itikad baik dalam kontrak (*good faith*), sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Lebih lanjut, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, praktik tersebut dapat dinyatakan bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai regulasi turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja memang tidak menyebutkan secara khusus mengenai pekerja harian lepas. Namun, peraturan ini memberikan penegasan mengenai hak uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang telah menyelesaikan masa kerjanya. Dalam Pasal 15 PP tersebut, dinyatakan bahwa pekerja PKWT berhak atas uang kompensasi yang dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja.

Secara normatif, kerangka hukum yang ada telah cukup memberikan batasan yang jelas terhadap status dan durasi hubungan kerja harian. Namun, dari segi implementasi dan penegakan, masih terdapat celah besar. Banyak pengusaha memanfaatkan ambiguitas atau ketidaktahuan pekerja terhadap regulasi sebagai dasar untuk menghindari kewajiban, seperti memberikan jaminan sosial, cuti, THR, hingga uang kompensasi.

Secara hukum, hal ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan kekuasaan (*inequality of bargaining power*) dalam hubungan kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan yang berorientasi protektif, ketidakseimbangan ini harus diperbaiki melalui regulasi afirmatif, pengawasan ketat oleh pengawas ketenagakerjaan, dan pemberian akses bantuan hukum kepada pekerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kerangka hukum perjanjian kerja harian sudah memiliki fondasi normatif, tetapi masih mengalami ketimpangan dalam praktik. Negara perlu memastikan bahwa kerangka hukum tersebut diimplementasikan secara konsisten agar tidak menjadi sarana eksploitasi pekerja berkedok fleksibilitas. Penegasan prinsip keadilan substantif, perlindungan hukum, dan kepastian status kerja harus menjadi prioritas dalam perumusan dan penegakan kebijakan ketenagakerjaan nasional.

### 3.2 Uang Kompensasi Sebagai Wujud Keadilan Restoratif dalam Perjanjian Kerja Harian

Pemberian uang kompensasi bagi pekerja dengan hubungan kerja tertentu tidak hanya dipandang sebagai kewajiban normatif pengusaha, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja. Dalam konteks perjanjian kerja harian, ketidakpastian status hubungan kerja seringkali menempatkan pekerja pada posisi yang rentan terhadap

pengabaian hak-hak normatifnya.<sup>14</sup> Oleh karena itu, konsep uang kompensasi dapat ditafsirkan lebih jauh sebagai wujud keadilan restoratif, yaitu upaya pemulihan hak dan pengakuan atas kontribusi pekerja yang selama ini belum sepenuhnya diakomodasi oleh regulasi positif. Perspektif ini menempatkan kompensasi bukan sekadar penghargaan ekonomis, tetapi juga sebagai sarana untuk menyeimbangkan relasi industrial yang timpang antara pengusaha dan pekerja harian lepas.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur pemberian uang kompensasi bagi pekerja dengan PKWT. Namun, implementasinya terhadap pekerja harian lepas menimbulkan banyak pertanyaan, terutama ketika hubungan kerja dilakukan secara terus-menerus selama lebih dari 21 hari dalam satu bulan. Dalam praktiknya, banyak pengusaha tetap memperlakukan mereka sebagai harian lepas untuk menghindari beban kompensasi.

Pengaturan Perjanjian Kerja Harian di Indonesia mengalami perubahan signifikan dengan diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja. Namun, tidak semua hak pekerja PKWT dapat secara mudah dimiliki oleh pekerja PKH, sehingga diperlukan pemahaman yang utuh mengenai hak-hak pekerja PKH dengan mengutamakan sudut pandang keadilan.<sup>15</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja dan turunannya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 telah memperkenalkan hak uang kompensasi sebagai bentuk pengakuan terhadap masa kerja dan kontribusi pekerja PKWT. Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 secara eksplisit menyatakan bahwa pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang masa kerjanya telah selesai.

Secara normatif, ketentuan ini belum mengatur secara eksplisit pekerja PKH, tetapi apabila dilihat dari sudut pendekatan fungsional, apabila hubungan kerja harian telah berlangsung terus-menerus dan memenuhi syarat peralihan ke PKWT atau PKWTT (misalnya, bekerja  $\geq 21$  hari per bulan selama 3 bulan), maka pekerja tersebut secara hukum berhak atas uang kompensasi.

Prinsip ini selaras dengan pendapat Satjipto Rahardjo (2006) mengenai hukum progresif, yang menyatakan bahwa hukum bukan sekadar teks normatif, melainkan alat untuk memperjuangkan keadilan substantif. Oleh karena itu, pembacaan terhadap hak uang kompensasi dalam konteks hubungan kerja harian yang disfungsional harus diarahkan pada pemulihan hak-hak pekerja yang telah dirampas melalui praktik-praktik kerja fleksibel yang manipulatif.<sup>16</sup>

Uang kompensasi ini tentunya menambah ongkos, tapi ini sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang sama antara pekerja PKWT dan PKWTT. Selama ini banyak kasus perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja kepada pekerja PKWT kapan saja, baik karena alasan efisiensi maupun kinerja pekerja yang tidak sesuai harapan. Dengan adanya uang kompensasi di UU No. 6 Tahun 2023 bagi pekerja PKWT secara tidak langsung akan mendapatkan perlindungan lebih besar dari negara.<sup>17</sup>

Dengan kelebihan dan keuntungan uang kompensasi bagi pekerja PKWT ini, maka yang

<sup>14</sup> Nursalam Nursalam et al., "Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama," *Journal Juridisch* 2, no. 2 (2024): 95–106, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i2.9220>.

<sup>15</sup> Amany, "Perubahan Pengaturan Perjanjian Kerja Harian Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan."

<sup>16</sup> Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif* (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006).

<sup>17</sup> Louvita Achmad S, Dhoni Marten, and Mardi Chandra, "Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 8, no. 5 (2021): 1617–26, <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i6.23300>.

menjadi persoalan adalah apakah pekerja PKH berhak atas uang kompensasi dalam hal perjanjian kerjanya telah berakhir?. Sebagaimana penulis telah paparkan sebelumnya, bahwa PKH merupakan salah satu jenis PKWT yang artinya juga tunduk pada ketentuan-ketentuan PKWT termasuk ketentuan terkait uang kompensasi yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. Berdasarkan ketentuan tersebut maka terlebih dahulu perlu dipahami mengenai apa itu “1 (satu) bulan secara terus menerus”. Pekerja PKH bekerja maksimum selama 20 (dua puluh) hari dalam 1 (satu) bulan. Apakah ini dapat dikategorikan sebagai 1 (satu) bulan terus menerus? Jika 1 (satu) bulan terus menerus diartikan sebagai 21 (dua puluh satu) hari kerja atau 25 (dua puluh lima) hari kerja, maka pekerja PKH selamanya tidak akan mendapatkan hak atas uang kompensasi padahal PKH merupakan bagian dari PKWT.

Keadilan restoratif (*restorative justice*) secara tradisional berkembang dalam hukum pidana sebagai pendekatan yang berorientasi pada pemulihan kerugian, rekonsiliasi antara pelaku dan korban, serta pemulihan relasi sosial. Namun, secara konseptual, pendekatan keadilan restoratif dapat digunakan dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya ketika relasi antara pekerja dan pemberi kerja mengalami ketimpangan struktural, seperti dalam konteks PKH.

Dalam hubungan kerja harian lepas, posisi pekerja sering kali berada pada titik paling lemah dalam struktur produksi. Tidak adanya kepastian kerja, ketidakjelasan status, serta nihilnya perlindungan jangka panjang menyebabkan pekerja rawan tereksplorasi. Di sinilah ide keadilan restoratif dapat dioperasionalkan melalui pemberian uang kompensasi sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi kerja dan pemulihan terhadap kehilangan hak-hak normatif.

Uang kompensasi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pertama kali secara eksplisit diperkenalkan dalam Pasal 61A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan diatur lebih lanjut dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Regulasi ini menyatakan bahwa pekerja dengan status PKWT berhak atas uang kompensasi setelah hubungan kerja berakhir.

Namun demikian, tidak terdapat pengaturan eksplisit mengenai hak kompensasi bagi pekerja dengan hubungan kerja harian lepas. Di sinilah muncul persoalan logika hukum: apakah pekerja harian, yang dalam praktik bekerja terus-menerus, dapat dikualifikasikan sebagai pihak yang berhak atas kompensasi?

Pendekatan tekstual semata tidak cukup. Diperlukan pendekatan sistematis dan teleologis, yaitu menafsirkan norma hukum berdasarkan tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan itu sendiri: mewujudkan keadilan dan keseimbangan dalam relasi industrial. Maka, apabila pekerja harian telah melampaui ketentuan 21 hari kerja per bulan selama 3 bulan berturut-turut, maka hubungan kerja tersebut *de facto* menjadi PKWTT.

Dari perspektif hukum keadilan, uang kompensasi tidak semata-mata insentif ekonomi, melainkan bentuk rekognisi atas kontribusi pekerja selama masa kerja. Pekerja harian lepas, meskipun tidak terikat kontrak formal jangka panjang, tetap memberikan tenaganya secara riil untuk produktivitas perusahaan. Tidak diberikannya uang kompensasi pada saat hubungan kerja berakhir adalah bentuk kehilangan hak yang seharusnya dipulihkan dan di sinilah peran uang kompensasi sebagai mekanisme keadilan restoratif.

Analisis ini didukung oleh pandangan Satjipto Rahardjo yang menyatakan bahwa hukum harus dilihat sebagai instrumen untuk memanusiakan manusia, bukan sekadar teks normatif. Dalam konteks ini, pemberian uang kompensasi dapat dimaknai sebagai langkah korektif untuk memulihkan ketimpangan yang dialami pekerja akibat model hubungan kerja fleksibel yang

eksploitatif.<sup>18</sup>

Konstitusi Indonesia mengakui hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja (Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945). Maka, pengabaian terhadap hak pekerja harian lepas atas kompensasi merupakan bentuk pelanggaran hak konstitusional mereka sebagai pekerja.

Dalam perspektif hukum internasional, prinsip-prinsip perlindungan terhadap pekerja kontrak maupun pekerja tidak tetap telah dirumuskan dalam Konvensi ILO No. 158 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha, yang menekankan perlunya alasan yang adil dan kompensasi dalam setiap pengakhiran hubungan kerja. Walaupun konvensi ini belum diratifikasi Indonesia, prinsip-prinsipnya dapat digunakan sebagai bahan interpretatif dalam penguatan argumen perlindungan pekerja.

Ketiadaan klausul eksplisit mengenai hak kompensasi bagi pekerja harian dalam PP No. 35 Tahun 2021 membuka ruang diskriminasi struktural. Jika PKWT memiliki hak atas kompensasi tetapi pekerja harian (yang secara faktual menjalankan pekerjaan serupa) tidak memiliki hak yang sama, maka terjadi ketimpangan perlakuan yang bertentangan dengan asas *equality before the law*.

Dalam teori keadilan John Rawls, prinsip pertama keadilan mengharuskan kebebasan dan perlakuan yang sama bagi semua. Sementara prinsip keduanya, yaitu difference principle, menyatakan bahwa ketimpangan hanya dibenarkan jika menguntungkan mereka yang paling kurang beruntung.<sup>19</sup> Dalam konteks ini, pekerja harian lepas termasuk kelompok paling rentan, sehingga keadilan hanya dapat ditegakkan dengan memberikan perlindungan lebih, termasuk hak atas kompensasi.

Dalam masyarakat yang semakin fleksibel secara ekonomi namun timpang secara sosial, perlindungan terhadap pekerja informal dan pekerja dengan hubungan kerja tidak tetap harus ditekankan. Uang kompensasi bagi pekerja harian yang telah bekerja terus-menerus bukan hanya wujud dari pemenuhan hak normatif, melainkan cermin dari keadilan restoratif upaya untuk memperbaiki relasi kerja yang tidak seimbang secara struktural.

Negara, melalui legislasi dan pengawasan ketenagakerjaan, perlu memberikan tafsir progresif terhadap norma yang ada. Hal ini mencakup reinterpretasi status hubungan kerja berdasarkan fakta hubungan kerja, serta perluasan jangkauan uang kompensasi sebagai bentuk pemulihan terhadap hilangnya hak dan ketidakadilan yang dialami pekerja harian lepas. Hukum harus hadir sebagai alat emansipasi, bukan sekadar pengesahan *status quo* yang timpang.

Perhitungan uang kompensasi bagi pekerja dengan PKH, secara eksplisit memang tidak diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 maupun regulasi lainnya. Namun, dalam praktik dan analisis hukum, penghitungan uang kompensasi bagi pekerja harian lepas dapat dilakukan dengan analogi hukum terhadap ketentuan Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur uang kompensasi untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Secara normatif, Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 menegaskan kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja dengan PKWT apabila telah bekerja sekurang-kurangnya satu bulan secara terus-menerus dan hubungan kerja berakhir. Ketentuan ini menunjukkan adanya perlindungan hukum minimum bagi pekerja kontrak, sehingga hak kompensasi dipandang sebagai instrumen keadilan untuk mengakui kontribusi pekerja meskipun masa kerja singkat. Norma ini mengandung asas *favor labor*, yaitu

<sup>18</sup> Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*.

<sup>19</sup> Amany, "Perubahan Pengaturan Perjanjian Kerja Harian Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan."

keberpihakan pada pihak pekerja yang berada dalam posisi subordinatif. Dengan memberikan hak kompensasi, negara berupaya menutup kesenjangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha serta memastikan adanya jaminan hak meski hubungan kerja bersifat sementara.

Pasal 16 ayat (1) melengkapi pengaturan tersebut dengan mekanisme penghitungan kompensasi secara proporsional. Bagi pekerja dengan masa kerja 12 bulan penuh, diberikan kompensasi sebesar satu bulan upah, sedangkan untuk masa kerja kurang dari 12 bulan dihitung secara proporsional berdasarkan lama kerja. Norma ini mencerminkan prinsip *equality before the law*, di mana pekerja dengan status berbeda tetap diperlakukan adil sesuai masa kerjanya. Prinsip proporsionalitas ini menjadi wujud keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak pekerja, sehingga hubungan kerja tidak semata-mata bersifat transaksional tetapi berlandaskan keadilan substantif.

Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, kedua pasal ini sekaligus mengungkap adanya kelemahan dalam perlindungan PKH. Meskipun PKH merupakan bagian dari PKWT, secara eksplisit PP No. 35 Tahun 2021 tidak menyebutkan hak kompensasi bagi PKH. Akibatnya, banyak pengusaha menggunakan celah hukum untuk tetap mempekerjakan pekerja dengan status harian lepas meski secara *de facto* bekerja terus-menerus, guna menghindari kewajiban membayar kompensasi. Secara normatif, praktik ini bertentangan dengan asas favor labor dan prinsip kesetaraan di hadapan hukum, karena pekerja PKH yang melakukan pekerjaan berkelanjutan seharusnya diperlakukan setara dengan pekerja PKWT, termasuk dalam hal hak kompensasi.

Untuk menghitung masa kerja, gunakan bukti absensi atau daftar hadir. Jika masa kerja tidak genap dalam bulan (misal 10 hari), konversi hari kerja ke proporsi bulan:  $10 \text{ hari} = 10/21 \text{ bulan} \approx 0,476 \text{ bulan}$ . Formula ini bersifat analogis, dan untuk menguatkannya diperlukan pendekatan faktual, pengawasan dari Disnaker, atau putusan pengadilan hubungan industrial.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan konsep keadilan restoratif (*restorative justice*) dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait hak kompensasi pekerja dengan PKH. Selama ini, *restorative justice* lebih dikenal dalam ranah hukum pidana, tetapi penelitian ini memperluas cakupannya untuk menilai relasi industrial yang timpang antara pengusaha dan pekerja harian. Uang kompensasi diposisikan bukan semata-mata sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai instrumen pemulihan terhadap hilangnya hak normatif pekerja serta pengakuan atas kontribusi mereka dalam sistem produksi. Pendekatan ini memperlihatkan orientasi pada keadilan substantif, di mana hukum dipahami bukan sekadar teks normatif, tetapi sebagai sarana untuk menyeimbangkan posisi tawar dalam hubungan kerja yang eksploitatif.

Relevansi penerapan keadilan restoratif dapat dilihat pada praktik di sektor perkebunan sawit, di mana mayoritas buruh dipekerjakan sebagai pekerja harian lepas. Data dari Sawit Watch menunjukkan lebih dari 70% buruh sawit berstatus pekerja harian, yang mudah diberhentikan kapan saja tanpa jaminan hak normatif, termasuk uang kompensasi. Kondisi ini menggambarkan relasi kerja yang timpang dan rawan eksploitasi. Dalam beberapa kasus sengketa hubungan industrial, Pengadilan Hubungan Industrial telah memutuskan bahwa pekerja harian yang dipekerjakan secara terus-menerus harus diperlakukan sama dengan pekerja PKWT atau bahkan PKWTT, sehingga berhak memperoleh perlindungan hukum yang setara, termasuk kompensasi. Putusan-putusan tersebut menjadi bukti bahwa konsep pemulihan hak pekerja melalui kompensasi sudah mulai mendapat pengakuan yuridis, meskipun belum sepenuhnya diakomodasi secara eksplisit dalam regulasi positif.

#### 4. PENUTUP

Pekerja dengan PKH merupakan kelompok yang paling rentan terhadap pelanggaran hak-hak normatif, khususnya terkait pemberian uang kompensasi, karena regulasi yang ada masih belum secara tegas mengatur hak tersebut sehingga banyak pengusaha menyalahgunakannya untuk menghindari kewajiban hukum. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan konsep keadilan restoratif dalam hukum ketenagakerjaan, dengan memposisikan uang kompensasi bukan hanya sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai instrumen pemulihan atas hilangnya hak pekerja dan sarana menyeimbangkan relasi industrial yang timpang. Kesimpulannya, pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKH perlu ditafsirkan secara progresif agar sejalan dengan asas favor labor, prinsip equality before the law, serta mandat konstitusional mengenai perlindungan pekerja. Rekomendasi penelitian ini adalah perlunya reinterpretasi regulasi ketenagakerjaan agar memperluas cakupan kompensasi bagi pekerja PKH, penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kesadaran hukum pekerja, serta keberanian hakim hubungan industrial untuk menjadikan kompensasi sebagai wujud keadilan substantif dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alvian Octo Risty, Zaenal Arifin, Bambang Sadono, Kadi Sukarna. "Harmonisasi Pengaturan Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Pertambangan Dan Penggalian." *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021): 414–30. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v4i1.3230>.
- Amany, Nailul. "Perubahan Pengaturan Perjanjian Kerja Harian Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 2 (2023): 267–88. <https://doi.org/10.24246/jrh.2023.v7.i2.p267-288>.
- Anggraini, Nicel Riza, and Otong Rosadi. "Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Ekasakti Legal Science Journal* 1, no. 2 (2024): 102–9. <https://doi.org/10.60034/0k4ny383>.
- Dewi, Faradila; Elvira. "Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas Terhadap Eksploitasi Menurut Uu Cipta Kerja No 6 Tahun 2023." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no. 5 (2024): 1–15. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v5i5.569>.
- Hadistianto, Mohammad Fandrian. "Problematisasi Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2022): 1–18. <https://doi.org/10.24246/jrh.2022.v7.i1.p1-18>.
- Hernawan, Ari. "Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel Di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Kertha Patrika* 44, no. 1 (2022): 62–81.
- Nababan, Agung, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, and Zaenal Arifin. "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.
- Nugroho, Alih Aji. "Ironi Di Balik Kemewahan Industri Perkebunan Kelapa Sawit | Nugroho | Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik." *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik* 8, no. 1 (2021): 24–30.

- Nursalam, Nursalam, Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin, Dedi Indra Wibisono, and Wijayono Hadi Sukrisno. "Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama." *Journal Juridisch* 2, no. 2 (2024): 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i2.9220>.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises." *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.
- S, Louvita Achmad, Dhoni Marten, and Mardi Chandra. "Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 8, no. 5 (2021): 1617–26. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i6.23300>.
- Satjipto Rahardjo. *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006.
- Yulianita, Donna, Muhamad Abas, Yuniar Rahmatiar, and Adyan Lubis. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan Berdasarkan 'PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.'" *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 4, no. 6 (2024): 2134–45. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i6.2528>.
- Apandy, Puteri Asyifa Octavia, Melawati, and Panji Adam. "Pentingnya Hukum Perlindungan Konsumen Dalam Jual Beli." *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 3, no. 1 (2021): 12–18. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.85>.