

Kepastian Hukum Terhadap Status Pekerja Harian Lepas Berdasarkan Masa Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Pepe Febianti^{1*}, Ade Maman Suherman², Imam Budi Santoso³

^{1,2,3}Program Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang
Corresponding Author's e-mail : febiantip1@gmail.com



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 5, No. 3 Juni 2026

Page: 240-253

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/2399>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v5i3.2399>

Article History:

Received: 05-04-2026

Revised: 10-05-2026

Accepted: 20-06-2026

Abstract : This study examines legal certainty regarding the status of casual daily workers based on their period of work under Law Number 6 of 2023, in relation to Sudikno Mertokusumo's theory of legal certainty and John Rawls' theory of justice. Casual daily workers, particularly cleaning service employees at regional government-owned enterprises (BUMD), constitute the most vulnerable group in terms of employment status uncertainty. They frequently fail to receive normative rights such as minimum wage compliance, social security (BPJS), compensation, and holiday allowances (THR), with their status remaining unchanged despite over six years of continuous service. This research employs normative juridical methods with descriptive-analytical specifications and statutory, conceptual, and comparative law approaches. The analytical focus centers on Article 59 of Law Number 6 of 2023 and Decision Number 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. The findings reveal that Law Number 6 of 2023 does not explicitly regulate legal certainty for casual daily workers' status, generating interpretive ambiguity and legal loopholes frequently exploited by employers. Regulatory reconstruction is needed through: a shift from quantitative (21-day) to qualitative (nature-of-work) limitations; definitional synchronization of casual daily workers within the PKWT framework; mandatory proportional compensation; and integrated digitalization of labor oversight systems.

Keywords : Legal Certainty, Casual Daily Workers, Working Period, Justice, Law Number 6 of 2023.

Abstrak : Penelitian ini mengkaji kepastian hukum terhadap status pekerja harian lepas berdasarkan masa kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dikaitkan dengan teori kepastian hukum Sudikno Mertokusumo dan teori keadilan John Rawls. Pekerja harian lepas, khususnya *cleaning service* di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), merupakan kelompok pekerja yang paling rentan terhadap ketidakpastian status hukum. Mereka sering tidak mendapatkan hak normatif seperti upah sesuai UMR, jaminan sosial BPJS, kompensasi, dan Tunjangan Hari Raya (THR), bahkan statusnya tidak berubah meski telah bekerja lebih dari enam tahun. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif analitis dan pendekatan perundang-undangan, konseptual, serta perbandingan hukum. Fokus analisis tertuju pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak secara eksplisit mengatur kepastian hukum status pekerja harian lepas, sehingga memunculkan multitafsir dan celah hukum yang kerap dimanfaatkan pemberi kerja. Rekonstruksi regulasi diperlukan melalui: pergeseran batasan kuantitatif 21 hari menjadi batasan kualitatif berbasis sifat pekerjaan; sinkronisasi definisi pekerja harian lepas ke dalam rezim PKWT; kewajiban pemberian kompensasi proporsional; serta digitalisasi sistem pengawasan ketenagakerjaan secara terpadu.

Kata Kunci : Kepastian Hukum; Pekerja Harian Lepas; Masa Kerja; Keadilan; UU Nomor 6 Tahun 2023.

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan menempati posisi strategis dalam sistem hukum nasional karena berfungsi sebagai instrumen utama untuk menjamin keadilan sosial dan kepastian hukum bagi tenaga kerja di Indonesia. Dalam perspektif negara hukum modern, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada hubungan kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga mengandung dimensi perlindungan sosial yang bertujuan menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak (Mochtar & Hiariej, 2021). Perlindungan tersebut mencakup kepastian status hubungan kerja, pemenuhan hak normatif pekerja, perlindungan upah, jaminan sosial ketenagakerjaan, hingga perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Khakim, 2007). Oleh sebab itu, efektivitas hukum ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kejelasan norma hukum serta konsistensi implementasinya dalam praktik hubungan industrial.

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, salah satu kelompok pekerja yang paling rentan mengalami ketidakpastian hukum adalah pekerja harian lepas (PHL). Kelompok pekerja ini umumnya bekerja berdasarkan sistem upah harian dengan hubungan kerja yang bersifat fleksibel, namun dalam kenyataannya banyak dipekerjakan secara terus-menerus dalam pekerjaan yang bersifat tetap dan rutin. Kondisi demikian menyebabkan pekerja harian lepas berada dalam posisi yang lemah karena sering kali tidak memperoleh hak normatif secara utuh, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, upah sesuai Upah Minimum Regional (UMR), tunjangan hari raya (THR), maupun kepastian perubahan status hubungan kerja menjadi pekerja tetap (Kurniasih & Milandry, 2022).

Fenomena pekerja harian lepas menunjukkan adanya paradoks dalam sistem hubungan industrial Indonesia. Di satu sisi, fleksibilitas hubungan kerja dipandang penting untuk mendukung efisiensi dan dinamika dunia usaha. Namun di sisi lain, fleksibilitas yang tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai justru membuka ruang eksploitasi terhadap pekerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, (2025), pekerja harian lepas tersebar di berbagai sektor seperti pertanian, konstruksi, dan jasa, termasuk cleaning service, buruh gudang, serta pekerja kebersihan jalan. Meskipun sektor jasa memiliki proporsi yang lebih kecil dibanding sektor lainnya, kelompok pekerja jasa merupakan pihak yang paling rentan mengalami ketidakjelasan status hubungan kerja karena jenis pekerjaan yang dilakukan bersifat terus-menerus tetapi tetap dikategorikan sebagai pekerjaan sementara.

Kerentanan pekerja harian lepas terlihat nyata dalam berbagai kasus hubungan industrial di Indonesia. Banyak pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun secara terus-menerus tetap diposisikan sebagai pekerja harian lepas tanpa perubahan status menjadi pekerja tetap. Dalam beberapa kasus, pekerja bahkan tidak didaftarkan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta menerima upah di bawah standar minimum yang berlaku. Situasi ini menunjukkan adanya ketimpangan relasi antara pekerja dan pemberi kerja yang berpotensi melanggar prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial (Rahardjo, 2000).

Secara normatif, pengaturan mengenai pekerja harian lepas masih menyisakan berbagai persoalan hukum. Ketentuan mengenai hubungan kerja harian lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya bersumber dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur bahwa pekerja yang bekerja lebih dari 21 hari dalam satu bulan selama tiga bulan berturut-turut demi hukum berubah status menjadi pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Akan tetapi, pengaturan tersebut lebih bersifat administratif dan belum memberikan kepastian hukum yang tegas mengenai indikator substantif pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai pekerjaan tetap (Syarif, 2023).

Persoalan tersebut semakin kompleks setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Regulasi ini memang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun tidak secara eksplisit memberikan definisi maupun pengaturan rinci mengenai pekerja harian lepas. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 hanya menegaskan bahwa PKWT diperuntukkan bagi pekerjaan yang berdasarkan jenis dan sifatnya dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ketidakjelasan norma tersebut menimbulkan multitafsir dan membuka peluang penyalahgunaan status pekerja harian lepas oleh pemberi kerja demi menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja (Setyabudi, 2024).

Dalam perspektif teori kepastian hukum, kondisi tersebut menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan belum sepenuhnya memenuhi prinsip kejelasan norma hukum sebagaimana dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo. Kepastian hukum tidak hanya berkaitan dengan keberadaan aturan tertulis, tetapi juga menyangkut kemampuan aturan tersebut untuk dipahami dan diprediksi penerapannya oleh subjek hukum (Mertokusumo, 2007). Ketika pekerja tidak dapat mengetahui secara pasti kapan status hubungan kerjanya berubah menjadi pekerja tetap, maka hukum gagal menjalankan fungsinya sebagai instrumen perlindungan.

Selain aspek kepastian hukum, persoalan pekerja harian lepas juga berkaitan erat dengan teori keadilan. John Rawls menegaskan bahwa keadilan harus memberikan perlindungan terhadap kelompok masyarakat yang paling rentan dalam struktur sosial-ekonomi (Rawls, 1971). Dalam konteks hubungan industrial, pekerja harian lepas merupakan kelompok yang memiliki posisi tawar rendah sehingga memerlukan perlindungan hukum yang lebih kuat. Ketika hukum memberikan ruang yang terlalu luas bagi fleksibilitas hubungan kerja tanpa diimbangi jaminan perlindungan normatif, maka yang terjadi bukan efisiensi hubungan industrial, melainkan ketidakadilan struktural.

Permasalahan kepastian hukum pekerja harian lepas juga tercermin dalam praktik peradilan hubungan industrial. Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg menunjukkan bahwa pekerja harian lepas yang bekerja dalam jangka panjang masih harus berjuang melalui proses litigasi untuk memperoleh pengakuan hak-haknya. Hal ini mengindikasikan bahwa mekanisme perlindungan hukum preventif belum berjalan secara optimal sehingga penyelesaian sengketa lebih banyak bergantung pada interpretasi hakim di pengadilan. Padahal, menurut Fuller, (1969), suatu sistem hukum yang baik seharusnya memiliki norma yang jelas, konsisten, dan dapat dilaksanakan tanpa menimbulkan ketidakpastian bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena terdapat kekosongan dan ketidakjelasan norma hukum mengenai status pekerja harian lepas berdasarkan masa kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini berfokus pada analisis implementasi pengaturan kepastian hukum terhadap status pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan menggunakan perspektif teori kepastian hukum Sudikno Mertokusumo dan teori keadilan John Rawls. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan merumuskan rekonstruksi pengaturan pekerja harian lepas yang lebih berkeadilan dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja dalam hubungan industrial modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum, asas-asas hukum, teori hukum, serta doktrin hukum yang berkaitan dengan kepastian hukum status pekerja harian lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian yuridis normatif dipilih karena objek utama penelitian ini berfokus pada pengaturan hukum mengenai hubungan kerja pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaannya. Menurut Soekanto, (1986), penelitian

hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama penelitian hukum.

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis bertujuan menggambarkan secara sistematis fakta-fakta hukum, prinsip-prinsip hukum, dan regulasi yang berkaitan dengan status pekerja harian lepas, kemudian dianalisis secara kritis untuk menemukan kelemahan normatif dalam pengaturannya (Marzuki, 2017). Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai implementasi pengaturan pekerja harian lepas berdasarkan masa kerja serta dampaknya terhadap kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja.

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan penelitian yang saling terintegrasi. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah seluruh regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi sinkronisasi maupun disharmonisasi norma hukum yang mengatur pekerja harian lepas.

Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep hukum, teori hukum, serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis permasalahan pekerja harian lepas melalui perspektif teori kepastian hukum Sudikno Mertokusumo dan teori keadilan John Rawls. Menurut Ibrahim, (2006), pendekatan konseptual diperlukan untuk membangun argumentasi hukum yang sistematis berdasarkan doktrin dan pemikiran para sarjana hukum.

Ketiga, pendekatan kasus (*case approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah putusan pengadilan yang berkaitan dengan status pekerja harian lepas. Dalam penelitian ini, putusan yang dianalisis adalah Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 632 K/Pdt.Sus/2011. Pendekatan kasus digunakan untuk mengetahui bagaimana pengadilan menafsirkan pengaturan pekerja harian lepas serta bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja dalam praktik peradilan hubungan industrial.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan perbandingan (*comparative approach*) dengan membandingkan pengaturan pekerja kontrak dan pekerja harian lepas di beberapa negara, seperti Prancis dan Vietnam. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh model pengaturan yang lebih ideal sebagai bahan rekonstruksi hukum ketenagakerjaan Indonesia. Menurut Waluyo, (2002), pendekatan perbandingan hukum penting digunakan untuk menemukan solusi normatif melalui praktik terbaik (*best practices*) dari sistem hukum negara lain.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan dokumen resmi negara yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku hukum, jurnal ilmiah, artikel penelitian, tesis, dan pendapat para ahli yang relevan dengan objek penelitian. Sementara itu, bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, serta sumber penunjang lainnya yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder (Soekanto & Mamudji, 2015).

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*Library research*), yaitu dengan menelaah dan menginventarisasi berbagai literatur hukum, dokumen peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan yang relevan dengan penelitian. Seluruh bahan hukum yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan pokok permasalahan agar memudahkan proses analisis.

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi hukum dan penalaran deduktif. Analisis dimulai dengan mengidentifikasi norma hukum yang mengatur pekerja harian lepas, kemudian menghubungkannya dengan teori kepastian hukum dan teori keadilan untuk menemukan kelemahan regulasi yang ada. Selanjutnya, dilakukan konstruksi argumentasi hukum untuk merumuskan model rekonstruksi pengaturan pekerja harian lepas yang lebih memberikan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan analisis yang komprehensif mengenai kepastian hukum status pekerja harian lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Pekerja Harian Lepas dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Pengaturan pekerja harian lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya merupakan bagian dari hubungan kerja yang lahir berdasarkan kebutuhan fleksibilitas tenaga kerja di berbagai sektor usaha. Dalam praktik hubungan industrial, pekerja harian lepas digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau tidak tetap. Akan tetapi, dalam implementasinya, status pekerja harian lepas sering digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berlangsung secara terus-menerus sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.

Secara normatif, pengaturan mengenai pekerja harian lepas tidak diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pengaturan teknis mengenai pekerja harian lepas justru ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 10 yang mengatur bahwa pekerja yang bekerja selama 21 hari atau lebih dalam satu bulan selama tiga bulan berturut-turut demi hukum berubah status menjadi pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan tersebut pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja agar status harian lepas tidak digunakan secara permanen oleh pemberi kerja.

Namun demikian, pengaturan tersebut masih menyisakan berbagai kelemahan normatif. Batasan kuantitatif berupa “21 hari kerja” menimbulkan celah hukum yang dalam praktik sering dimanfaatkan oleh pemberi kerja untuk menghindari perubahan status pekerja menjadi pekerja tetap. Banyak perusahaan secara sengaja mengatur jadwal kerja pekerja harian lepas di bawah ambang batas tersebut agar hubungan kerja tetap dikategorikan sebagai hubungan kerja harian lepas meskipun pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap dan rutin. Kondisi ini menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif terhadap pekerja harian lepas.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja pada hakikatnya ditentukan oleh unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Wijayanti, 2009). Oleh karena itu, apabila pekerja secara terus-menerus melaksanakan pekerjaan yang menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan dengan menerima upah dan berada di bawah perintah pemberi kerja, maka secara substantif hubungan kerja tersebut seharusnya dikategorikan sebagai hubungan kerja tetap. Soepomo, (2003)

menegaskan bahwa perlindungan hukum dalam hubungan kerja harus selalu berpihak pada pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah dibanding pemberi kerja.

Ketidajelasan pengaturan pekerja harian lepas juga memperlihatkan adanya disharmonisasi antara tujuan perlindungan pekerja dengan orientasi fleksibilitas pasar kerja dalam kebijakan ketenagakerjaan pasca omnibus law. Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berupaya menciptakan iklim investasi yang lebih fleksibel dan kompetitif, namun di sisi lain regulasi tersebut justru memperluas ruang fleksibilitas hubungan kerja tanpa mempertegas batas perlindungan pekerja harian lepas. Akibatnya, pekerja berada dalam situasi rentan karena tidak memiliki kepastian mengenai hak-haknya, termasuk hak atas jaminan sosial, uang kompensasi, serta kepastian perubahan status hubungan kerja.

Dari perspektif teori kepastian hukum Sudikno Mertokusumo, kondisi tersebut menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan belum memenuhi unsur kejelasan norma (*clarity of norms*). Kepastian hukum tidak cukup hanya diwujudkan melalui keberadaan peraturan tertulis, tetapi juga memerlukan rumusan norma yang jelas, konsisten, dan dapat diprediksi penerapannya oleh masyarakat (Mertokusumo, 2007). Ketika pekerja tidak dapat memahami secara pasti kapan statusnya berubah menjadi pekerja tetap, maka hukum kehilangan fungsinya sebagai instrumen perlindungan dan justru menciptakan ketidakpastian.

Selain itu, dari perspektif teori keadilan John Rawls, pengaturan pekerja harian lepas yang terlalu fleksibel cenderung menguntungkan pihak pemberi kerja dibanding pekerja (Faiz, 2009). Rawls, (1971) menegaskan bahwa keadilan harus memberikan perlindungan bagi kelompok yang paling rentan dalam struktur sosial-ekonomi. Dalam konteks hubungan industrial, pekerja harian lepas merupakan kelompok rentan karena ketergantungannya terhadap pemberi kerja sangat tinggi sementara akses terhadap perlindungan hukum sangat terbatas. Oleh sebab itu, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memastikan bahwa fleksibilitas hubungan kerja tidak menghilangkan hak-hak dasar pekerja.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pengaturan pekerja harian lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia masih memerlukan rekonstruksi normatif yang lebih jelas dan berkeadilan. Regulasi yang ada perlu diarahkan tidak hanya untuk mendukung efisiensi hubungan industrial, tetapi juga menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja secara substantif. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen perlindungan sosial dan keadilan dalam hubungan industrial modern.

Relasi Kepastian Hukum dengan Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Harian Lepas

Kepastian hukum merupakan salah satu prinsip fundamental dalam sistem hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. Dalam konteks pekerja harian lepas, kepastian hukum menjadi persoalan yang sangat krusial karena status hubungan kerja yang tidak jelas sering kali berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja. Ketidajelasan status tersebut menyebabkan pekerja berada dalam posisi yang rentan terhadap praktik eksploitasi dan pengabaian hak oleh pemberi kerja.

Menurut Mertokusumo, (2007), kepastian hukum tidak hanya berarti adanya aturan hukum tertulis, tetapi juga mencakup kejelasan norma yang memungkinkan masyarakat memahami hak dan kewajibannya secara pasti. Dalam hubungan kerja pekerja harian lepas, kepastian hukum seharusnya memberikan jawaban yang jelas mengenai kapan pekerja memperoleh hak-hak tertentu berdasarkan masa kerjanya, termasuk perubahan status menjadi pekerja tetap. Akan tetapi, regulasi ketenagakerjaan Indonesia belum memberikan parameter yang tegas mengenai indikator substantif perubahan status tersebut.

Ketidakpastian hukum tersebut berimplikasi langsung terhadap pemenuhan hak normatif pekerja. Dalam praktik hubungan industrial, banyak pekerja harian lepas yang tidak memperoleh hak-hak dasar seperti upah sesuai Upah Minimum Regional (UMR), jaminan sosial ketenagakerjaan, hak cuti, uang kompensasi, dan Tunjangan Hari Raya (THR). Bahkan, tidak sedikit pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun tetap dikategorikan sebagai pekerja harian lepas tanpa adanya peningkatan status hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa status pekerja harian lepas sering digunakan sebagai instrumen untuk menghindari kewajiban hukum pemberi kerja terhadap pekerja.

Fenomena tersebut memperlihatkan adanya hubungan erat antara ketidakjelasan regulasi dengan lemahnya perlindungan hak pekerja. Ketika norma hukum tidak memberikan batasan yang jelas mengenai penggunaan status pekerja harian lepas, maka pemberi kerja memiliki ruang yang luas untuk melakukan interpretasi yang menguntungkan kepentingannya sendiri. Akibatnya, pekerja kehilangan kepastian mengenai hak-hak yang seharusnya melekat pada hubungan kerja yang bersifat permanen.

Permasalahan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Syarif, (2023) yang menemukan bahwa ketentuan batas maksimal 21 hari kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 justru menciptakan celah hukum baru. Dalam praktiknya, pemberi kerja sering memanipulasi jumlah hari kerja pekerja agar tidak melebihi ambang batas yang ditentukan sehingga pekerja tidak pernah memperoleh perubahan status menjadi PKWTT. Padahal secara substantif, pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin, tetap, dan menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan.

Selain itu, penelitian Andrew, (2024) mengenai implikasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap pekerja harian lepas menunjukkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja pasca *omnibus law* cenderung memperlemah posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial. Regulasi yang terlalu menekankan efisiensi ekonomi menyebabkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi kurang optimal. Hal ini memperlihatkan bahwa orientasi fleksibilitas pasar kerja tanpa diimbangi penguatan perlindungan hukum dapat menimbulkan ketimpangan struktural dalam hubungan industrial.

Dari perspektif teori keadilan John Rawls, kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip *difference principle* yang menegaskan bahwa sistem sosial dan hukum harus memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling lemah dalam masyarakat (Faiz, 2009; Rawls, 1971). Pekerja harian lepas merupakan kelompok yang secara ekonomi dan sosial berada dalam posisi rentan sehingga negara memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat terhadap mereka. Ketika hukum gagal memberikan perlindungan tersebut, maka ketidakadilan sosial dalam hubungan industrial akan semakin menguat.

Lebih lanjut, Rahardjo, (2009) menyatakan bahwa hukum seharusnya tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan formal, tetapi juga sebagai instrumen untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks pekerja harian lepas, hukum ketenagakerjaan seharusnya mampu menghadirkan perlindungan nyata terhadap pekerja melalui regulasi yang tidak mudah dimanipulasi oleh pemberi kerja. Dengan demikian, hukum tidak berhenti pada aspek legal-formal semata, melainkan benar-benar berfungsi sebagai alat perlindungan sosial.

Permasalahan kepastian hukum pekerja harian lepas juga berkaitan dengan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan yang masih bersifat administratif dan reaktif menyebabkan banyak pelanggaran hak pekerja tidak terdeteksi sejak awal. Dalam banyak kasus, pekerja baru memperoleh perlindungan setelah membawa sengketa ke Pengadilan Hubungan

Industrial. Situasi ini menunjukkan bahwa mekanisme perlindungan preventif dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia belum berjalan secara efektif.

Oleh karena itu, relasi antara kepastian hukum dan pemenuhan hak normatif pekerja harian lepas menunjukkan bahwa penguatan perlindungan hukum tidak cukup dilakukan melalui pengaturan formal semata, tetapi juga memerlukan kejelasan norma, konsistensi penerapan hukum, serta sistem pengawasan yang efektif. Tanpa adanya reformulasi regulasi yang lebih tegas dan berkeadilan, pekerja harian lepas akan terus berada dalam posisi rentan dan kehilangan hak-hak dasar yang seharusnya dijamin oleh negara.

Analisis Kedudukan Pekerja Harian Lepas dalam Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg

Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg merupakan salah satu putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mencerminkan problematika kepastian hukum pekerja harian lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Putusan ini memperlihatkan bagaimana pekerja yang secara formal berstatus pekerja harian lepas pada kenyataannya menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan dalam jangka waktu yang panjang. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara status formal hubungan kerja dengan realitas substantif pekerjaan yang dilakukan pekerja.

Dalam perkara tersebut, pekerja harian lepas menuntut pengakuan hak-haknya berdasarkan masa kerja yang telah dijalani selama bertahun-tahun. Pekerja berpendapat bahwa hubungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dan dilakukan dalam pekerjaan inti perusahaan seharusnya dikategorikan sebagai hubungan kerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sebaliknya, pihak pemberi kerja tetap mempertahankan status pekerja harian lepas dengan alasan hubungan kerja didasarkan pada kebutuhan operasional harian perusahaan.

Kasus ini memperlihatkan adanya fenomena *grey area employment*, yaitu hubungan kerja yang secara administratif diberi label sebagai hubungan kerja sementara, tetapi secara substantif memiliki karakteristik hubungan kerja permanen. Dalam praktik ketenagakerjaan, kondisi semacam ini sering terjadi pada pekerja *cleaning service*, tenaga keamanan, buruh gudang, dan pekerja operasional lainnya yang bekerja secara rutin setiap hari tetapi tetap diklasifikasikan sebagai pekerja harian lepas.

Dari aspek pembuktian hukum, pengadilan dalam perkara ini mempertimbangkan berbagai alat bukti seperti slip pembayaran upah, daftar kehadiran, pola kerja, durasi hubungan kerja, serta sifat pekerjaan yang dilakukan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengadilan tidak hanya menilai hubungan kerja berdasarkan nomenklatur formal perjanjian kerja, tetapi juga memperhatikan substansi hubungan kerja yang sebenarnya terjadi di lapangan. Pendekatan tersebut sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus memperoleh perlindungan hukum lebih besar.

Dalam perspektif teori kepastian hukum Sudikno Mertokusumo, Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg memperlihatkan bahwa ketidakjelasan norma hukum mengenai pekerja harian lepas menyebabkan pekerja harus bergantung pada interpretasi hakim untuk memperoleh perlindungan hukum. Kepastian hukum seharusnya memungkinkan pekerja mengetahui secara jelas kapan status hubungannya berubah menjadi pekerja tetap berdasarkan masa kerja dan sifat pekerjaannya. Namun dalam praktiknya, pekerja baru memperoleh kepastian setelah melalui proses litigasi yang panjang dan memerlukan biaya besar.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa sistem regulasi ketenagakerjaan Indonesia masih bersifat reaktif, bukan preventif. Regulasi belum mampu mencegah terjadinya penyalahgunaan status pekerja harian lepas sejak awal hubungan kerja berlangsung. Akibatnya, perlindungan

hukum terhadap pekerja lebih banyak bergantung pada keberanian pekerja untuk menggugat pemberi kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Padahal, tidak semua pekerja memiliki kemampuan ekonomi, pengetahuan hukum, maupun keberanian untuk menempuh jalur litigasi.

Selain itu, putusan ini juga menunjukkan adanya kelemahan dalam pengawasan ketenagakerjaan. Jika pengawasan dilakukan secara efektif, maka praktik penggunaan pekerja harian lepas untuk pekerjaan yang bersifat tetap seharusnya dapat dicegah sejak awal tanpa harus menunggu sengketa di pengadilan. Lemahnya pengawasan menyebabkan pemberi kerja memiliki ruang yang luas untuk mempertahankan hubungan kerja fleksibel demi efisiensi biaya tenaga kerja.

Dari perspektif teori keadilan John Rawls, kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya berpihak pada kelompok pekerja yang paling rentan. Rawls, (2001) menegaskan bahwa institusi hukum harus dirancang untuk memberikan perlindungan maksimal terhadap kelompok yang memiliki posisi sosial dan ekonomi paling lemah. Dalam hubungan industrial, pekerja harian lepas merupakan kelompok yang sangat rentan karena bergantung sepenuhnya pada pemberi kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan.

Ketidajelasan status hubungan kerja juga berdampak pada hilangnya berbagai hak normatif pekerja. Banyak pekerja harian lepas tidak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, hak cuti, uang kompensasi, maupun perlindungan pemutusan hubungan kerja sebagaimana pekerja tetap. Bahkan dalam beberapa kasus, pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun tetap dianggap sebagai pekerja sementara sehingga tidak memperoleh penghargaan atas masa kerjanya. Situasi ini bertentangan dengan prinsip *equality before the law* karena pekerja yang secara substantif melakukan pekerjaan tetap justru diperlakukan berbeda hanya berdasarkan label administratif hubungan kerja.

Rahardjo, (2000) menyatakan bahwa hukum yang baik adalah hukum yang mampu memberikan perlindungan nyata kepada masyarakat dan tidak sekadar menjadi instrumen formal administratif. Dalam konteks pekerja harian lepas, hukum ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya mengatur fleksibilitas hubungan kerja untuk kepentingan investasi, tetapi juga memastikan bahwa fleksibilitas tersebut tidak menghilangkan hak-hak dasar pekerja. Ketika hukum gagal melindungi pekerja dari penyalahgunaan status hubungan kerja, maka hukum kehilangan dimensi sosial dan keadilannya.

Dengan demikian, Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg memperlihatkan bahwa persoalan pekerja harian lepas bukan sekadar persoalan administratif hubungan kerja, melainkan persoalan struktural dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Ketidajelasan regulasi, lemahnya pengawasan, serta dominasi kepentingan fleksibilitas pasar kerja menyebabkan pekerja harian lepas berada dalam situasi ketidakpastian hukum yang berkepanjangan. Oleh sebab itu, diperlukan rekonstruksi regulasi ketenagakerjaan yang lebih tegas, adil, dan berorientasi pada perlindungan substantif terhadap pekerja harian lepas.

Dimensi Keadilan Substantif dalam Pengaturan Pekerja Harian Lepas

Keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan merupakan prinsip yang menempatkan perlindungan terhadap pekerja sebagai orientasi utama dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum. Dalam konteks pekerja harian lepas, keadilan substantif menjadi isu yang sangat penting karena pekerja berada dalam posisi yang tidak seimbang dibanding pemberi kerja, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun akses terhadap perlindungan hukum. Oleh sebab itu, pengaturan pekerja harian lepas tidak cukup hanya didasarkan pada legalitas formal hubungan kerja, tetapi juga harus mempertimbangkan realitas hubungan kerja yang sebenarnya terjadi.

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, pekerja harian lepas sering menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap, rutin, dan menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan. Akan tetapi, status hubungan kerjanya tetap dipertahankan sebagai pekerja harian lepas sehingga pekerja tidak memperoleh hak-hak yang semestinya melekat pada hubungan kerja permanen. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakadilan substantif karena pekerja yang secara faktual memiliki karakteristik pekerja tetap justru diperlakukan sebagai pekerja sementara demi kepentingan efisiensi perusahaan.

Rawls, (1971) melalui teori *justice as fairness* menegaskan bahwa sistem hukum dan institusi sosial harus dirancang untuk memberikan perlindungan bagi kelompok yang paling rentan dalam masyarakat. Dalam hubungan industrial, pekerja harian lepas merupakan kelompok yang rentan karena ketergantungannya terhadap pemberi kerja sangat tinggi sementara posisi tawarnya sangat lemah. Oleh karena itu, negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa regulasi ketenagakerjaan tidak hanya mengakomodasi kepentingan investasi dan fleksibilitas pasar kerja, tetapi juga menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara adil.

Keadilan substantif menuntut agar hukum melihat substansi hubungan kerja, bukan sekadar bentuk formal perjanjian kerja. Dengan demikian, apabila seorang pekerja melakukan pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus dalam jangka panjang, maka pekerja tersebut seharusnya memperoleh pengakuan sebagai pekerja tetap beserta seluruh hak normatif yang melekat padanya. Pendekatan ini penting untuk mencegah praktik penyamaran hubungan kerja permanen melalui penggunaan label “harian lepas” secara formal administratif.

Permasalahan ketidakadilan substantif semakin terlihat dalam aspek pemenuhan hak normatif pekerja harian lepas. Banyak pekerja tidak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, upah layak, hak cuti, uang kompensasi, maupun perlindungan pemutusan hubungan kerja. Bahkan dalam beberapa kasus, pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun tetap dianggap sebagai pekerja sementara tanpa adanya penghargaan terhadap masa kerjanya. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern, perlindungan terhadap pekerja tidak hanya dipahami sebagai perlindungan ekonomi, tetapi juga perlindungan martabat manusia (*human dignity*). Pekerja bukan sekadar faktor produksi dalam sistem ekonomi, melainkan subjek hukum yang memiliki hak konstitusional untuk memperoleh perlakuan adil dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, penggunaan status pekerja harian lepas untuk menghindari kewajiban hukum pemberi kerja merupakan bentuk pengingkaran terhadap prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial.

Radbruch, (2006) menyatakan bahwa hukum harus mengandung tiga nilai fundamental, yaitu keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Dalam konteks pekerja harian lepas, regulasi ketenagakerjaan saat ini cenderung lebih menekankan aspek kemanfaatan ekonomi dan fleksibilitas pasar kerja dibanding aspek keadilan bagi pekerja. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan terhadap pekerja. Padahal, hukum yang terlalu berorientasi pada efisiensi ekonomi berpotensi mengorbankan hak-hak dasar pekerja sebagai manusia.

Selain itu, konsep *due process of law* dalam hukum ketenagakerjaan juga menuntut adanya prosedur dan mekanisme perlindungan yang adil bagi pekerja. Pekerja harian lepas seharusnya memiliki akses yang jelas terhadap mekanisme pengakuan status kerja, pengawasan ketenagakerjaan, dan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Pekerja harian lepas seharusnya

memiliki akses yang jelas terhadap mekanisme pengakuan status kerja, pengawasan ketenagakerjaan, dan penyelesaian sengketa hubungan industrial sebagai bentuk perlindungan hukum substantif (Triyunarti *et al.*, 2022; Triyunarti & Setiady, 2026). Namun dalam praktiknya, pekerja sering mengalami kesulitan untuk membuktikan hubungan kerja karena tidak memiliki perjanjian kerja tertulis atau dokumen administrasi yang memadai. Situasi ini semakin memperlemah posisi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya.

Dari perspektif perbandingan hukum, beberapa negara telah menerapkan pendekatan perlindungan substantif terhadap pekerja kontrak jangka pendek. Di Prancis misalnya, pengadilan ketenagakerjaan dapat mengesampingkan status formal hubungan kerja dan mengakui hubungan kerja permanen apabila pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin dan menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya bergantung pada bentuk formal kontrak kerja, tetapi juga pada substansi hubungan kerja yang sebenarnya terjadi.

Dalam konteks Indonesia, penerapan keadilan substantif terhadap pekerja harian lepas memerlukan perubahan paradigma dalam pengaturan hubungan kerja. Regulasi ketenagakerjaan harus diarahkan untuk mencegah penyalahgunaan fleksibilitas hubungan kerja serta memastikan bahwa pekerja memperoleh perlindungan yang proporsional dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya menjadi instrumen pengaturan administratif hubungan industrial, tetapi juga menjadi sarana perlindungan sosial yang menjamin keadilan dan kesejahteraan pekerja secara nyata.

Rekonstruksi Regulasi Kepastian Hukum Pekerja Harian Lepas

Permasalahan pekerja harian lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan bahwa regulasi yang berlaku saat ini belum mampu memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang optimal bagi pekerja. Ketidakjelasan norma mengenai batas penggunaan pekerja harian lepas, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, serta dominasi orientasi fleksibilitas pasar kerja telah menciptakan ruang yang luas bagi penyalahgunaan status hubungan kerja oleh pemberi kerja. Oleh sebab itu, diperlukan rekonstruksi regulasi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mampu menjawab kebutuhan perlindungan substantif bagi pekerja.

Rekonstruksi hukum pada dasarnya merupakan upaya pembaruan norma hukum agar selaras dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan kebutuhan perlindungan masyarakat. Dalam konteks pekerja harian lepas, rekonstruksi regulasi harus diarahkan untuk mempertegas batas penggunaan hubungan kerja harian lepas sekaligus menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Atmasasmita, (2012) menegaskan bahwa pembangunan hukum harus mampu menciptakan keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan sosial. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan tidak boleh hanya berorientasi pada kepentingan investasi, tetapi juga harus memastikan perlindungan terhadap kelompok pekerja yang rentan.

Langkah pertama dalam rekonstruksi regulasi adalah perubahan paradigma dari pendekatan kuantitatif menuju pendekatan kualitatif dalam menentukan status hubungan kerja pekerja harian lepas. Selama ini, pengaturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menggunakan batas kuantitatif berupa “21 hari kerja” sebagai indikator perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT. Pendekatan tersebut terbukti mudah dimanipulasi oleh pemberi kerja melalui pengaturan jadwal kerja agar pekerja tidak melebihi batas yang ditentukan. Oleh karena itu, pengaturan ke depan harus didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan pekerja.

Pendekatan kualitatif menempatkan sifat pekerjaan sebagai indikator utama dalam menentukan status hubungan kerja. Apabila pekerjaan bersifat tetap, rutin, berkelanjutan, dan menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan, maka hubungan kerja tersebut seharusnya

langsung dikategorikan sebagai hubungan kerja tetap tanpa bergantung pada jumlah hari kerja tertentu. Pendekatan ini lebih mencerminkan keadilan substantif karena melihat realitas hubungan kerja yang sebenarnya, bukan sekadar formalitas administratif.

Langkah kedua adalah sinkronisasi status pekerja harian lepas ke dalam rezim Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tegas dalam batang tubuh undang-undang. Saat ini, pekerja harian lepas hanya diatur secara teknis dalam peraturan pemerintah sehingga kedudukannya secara normatif menjadi lemah. Ketidakjelasan ini menimbulkan multitafsir dalam praktik hubungan industrial. Oleh sebab itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 perlu direvisi dengan memasukkan definisi dan karakteristik pekerja harian lepas secara eksplisit beserta batas penggunaannya.

Sinkronisasi tersebut penting agar seluruh hak normatif yang melekat pada pekerja PKWT juga berlaku bagi pekerja harian lepas. Dengan demikian, pekerja harian lepas tetap memperoleh hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan, uang kompensasi, cuti, perlindungan keselamatan kerja, serta hak-hak normatif lainnya tanpa diskriminasi. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *equality before the law* yang menuntut perlakuan setara terhadap pekerja yang berada dalam kondisi substantif yang sama.

Langkah ketiga adalah penguatan mekanisme pemberian kompensasi bagi pekerja harian lepas. Dalam regulasi saat ini, pekerja harian lepas sering kali tidak memperoleh uang kompensasi sebagaimana pekerja PKWT lainnya. Padahal, hubungan kerja fleksibel pada dasarnya mengandung tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi dibanding hubungan kerja tetap. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi harus dipandang sebagai bentuk perlindungan sosial terhadap pekerja yang menghadapi risiko ketidakpastian kerja.

Konsep tersebut sebenarnya telah diterapkan dalam beberapa negara Eropa, termasuk Prancis, yang memberikan kompensasi tambahan kepada pekerja kontrak jangka pendek sebagai bentuk perlindungan atas ketidakstabilan hubungan kerja. Dalam konteks Indonesia, pemberian kompensasi proporsional kepada pekerja harian lepas dapat menjadi instrumen penting untuk menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas hubungan kerja dan perlindungan terhadap pekerja.

Langkah keempat adalah digitalisasi sistem pengawasan ketenagakerjaan. Lemahnya pengawasan selama ini menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan praktik penyalahgunaan status pekerja harian lepas terus berlangsung. Sistem pengawasan ketenagakerjaan yang masih bersifat manual dan administratif menyebabkan banyak pelanggaran hubungan kerja tidak terdeteksi secara dini. Oleh sebab itu, diperlukan sistem pengawasan berbasis digital yang terintegrasi dengan data ketenagakerjaan nasional.

Melalui sistem digitalisasi, data pekerja harian lepas dapat diintegrasikan dengan sistem BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, serta Dinas Ketenagakerjaan. Dengan mekanisme tersebut, pemerintah dapat mendeteksi secara otomatis pekerja yang bekerja secara terus-menerus dalam jangka panjang tetapi tetap berstatus pekerja harian lepas. Sistem ini juga dapat menjadi instrumen pengawasan preventif untuk mencegah pelanggaran hak pekerja sejak awal hubungan kerja berlangsung.

Selain itu, rekonstruksi regulasi juga harus diikuti dengan penguatan peran pengawas ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam melindungi pekerja. Aparat pengawas perlu diberikan kewenangan yang lebih kuat untuk melakukan audit hubungan kerja serta menjatuhkan sanksi administratif terhadap perusahaan yang menyalahgunakan status pekerja harian lepas. Di sisi lain, pengadilan hubungan industrial harus lebih progresif dalam

menafsirkan hubungan kerja berdasarkan substansi pekerjaan, bukan sekadar bentuk formal kontrak kerja.

Dalam perspektif teori kepastian hukum Sudikno Mertokusumo, rekonstruksi regulasi tersebut bertujuan menciptakan norma hukum yang jelas, konsisten, dan mudah dipahami oleh pekerja maupun pemberi kerja. Sementara dalam perspektif teori keadilan John Rawls, rekonstruksi ini merupakan bentuk keberpihakan hukum terhadap kelompok pekerja yang paling rentan dalam struktur hubungan industrial. Dengan demikian, pembaruan regulasi pekerja harian lepas tidak hanya berfungsi memperkuat kepastian hukum, tetapi juga mewujudkan keadilan sosial dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan mengenai pekerja harian lepas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia belum mampu memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang optimal bagi pekerja. Ketidajelasan norma dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta pengaturan teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menimbulkan ruang multitafsir yang dalam praktiknya sering dimanfaatkan oleh pemberi kerja untuk mempertahankan status pekerja harian lepas secara berkepanjangan. Akibatnya, banyak pekerja yang menjalankan pekerjaan bersifat tetap dan rutin tetap dikategorikan sebagai pekerja harian lepas tanpa memperoleh hak-hak normatif secara layak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum memenuhi prinsip kepastian hukum karena pekerja tidak memiliki kejelasan mengenai status hubungan kerja dan hak-hak yang melekat berdasarkan masa kerjanya.

Permasalahan pekerja harian lepas tidak hanya berkaitan dengan aspek formal hubungan kerja, tetapi juga menyangkut dimensi keadilan substantif dalam hubungan industrial. Penggunaan status pekerja harian lepas untuk pekerjaan yang bersifat permanen telah menimbulkan ketimpangan perlindungan hukum terhadap pekerja. Pekerja sering kehilangan akses terhadap jaminan sosial, kompensasi, perlindungan pemutusan hubungan kerja, dan hak-hak kesejahteraan lainnya. Dalam praktiknya, perlindungan hukum terhadap pekerja baru dapat diperoleh melalui proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, yang menunjukkan bahwa sistem perlindungan preventif dalam regulasi ketenagakerjaan masih lemah.

Berdasarkan hasil penelitian, rekonstruksi regulasi pekerja harian lepas perlu dilakukan secara menyeluruh melalui perubahan pendekatan pengaturan hubungan kerja. Pengaturan yang selama ini berbasis batas kuantitatif harus diarahkan menjadi pendekatan kualitatif yang menitikberatkan pada sifat pekerjaan. Pekerjaan yang bersifat tetap, rutin, dan menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan seharusnya secara otomatis dikategorikan sebagai hubungan kerja tetap. Selain itu, diperlukan sinkronisasi status pekerja harian lepas ke dalam rezim Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tegas agar pekerja memperoleh perlindungan hak normatif tanpa diskriminasi. Penguatan sistem kompensasi serta digitalisasi pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi langkah penting untuk mencegah penyalahgunaan status pekerja harian lepas di masa mendatang.

Pemerintah perlu segera melakukan pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap perkembangan hubungan kerja modern tanpa mengabaikan perlindungan terhadap pekerja. Penguatan pengawasan ketenagakerjaan harus dilakukan melalui sistem yang lebih terintegrasi dan berbasis digital agar pelanggaran hubungan kerja dapat dideteksi secara preventif. Selain itu, aparat penegak hukum dan pengawas ketenagakerjaan perlu lebih progresif dalam menafsirkan hubungan kerja berdasarkan substansi pekerjaan, bukan sekadar bentuk formal kontrak kerja.

Bagi akademisi dan peneliti hukum, diperlukan pengembangan kajian yang lebih mendalam mengenai model perlindungan pekerja dalam hubungan kerja fleksibel, termasuk pekerja berbasis platform digital dan pekerja informal yang terus berkembang dalam sistem ekonomi modern. Kajian tersebut penting untuk mendorong lahirnya konsep hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif, humanis, dan mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dengan perlindungan hak-hak pekerja secara berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew. (2024). *Implikasi pengesahan UU Nomor 6 Tahun 2023 terhadap kepastian kerja (job security) bagi pekerja harian lepas di sektor jasa.*
- Atmasasmita, R. (2012). *Teori hukum integratif: Rekonstruksi terhadap pembentukan hukum dan penegakan hukum.* Kencana.
- Faiz, P. M. (2009). Teori keadilan John Rawls. *Jurnal Konstitusi*, 6(1), 135–149. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2847573>
- Fuller, L. L. (1969). *The morality of law.* Yale University Press.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif.* Bayumedia.
- Khakim, A. (2007). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia.* Citra Aditya Bakti.
- Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). Implikasi pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas. *Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 175–190.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum.* Kencana.
- Mertokusumo, S. (2007). *Mengenal hukum: Suatu pengantar.* Cahaya Atma Pustaka.
- Mochtar, Z. A., & Hiariej, E. O. S. (2021). *Dasar-dasar ilmu hukum.* Rajawali Pers.
- Radbruch, G. (2006). *Legal philosophy.* Harvard University Press.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum.* PT Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, S. (2009). *Negara hukum yang membahagiakan rakyatnya.* Genta Publishing.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice.* Harvard University Press.
- Rawls, J. (2001). *Justice as fairness: A restatement.* Harvard University Press.
- Setyabudi, F. (2024). *Tinjauan komparatif perlindungan hukum pekerja harian lepas antara UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 6 Tahun 2023.*
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar penelitian hukum.* UI Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat.* Rajawali Pers.
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar hukum perburuhan.* Djambatan.
- Statistik, B. P. (2025). *Laporan keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2025.* BPS.
- Syarif, M. (2023). *Analisis yuridis perubahan status hubungan kerja pekerja harian lepas menjadi PKWTT berdasarkan Pasal 10 PP Nomor 35 Tahun 2021.*
- Triyunarti, W., & Setiady, T. (2026). Reconceptualizing legal protection for drug addicts: A restorative justice perspective in Indonesia. *JUSTISI*, 12(2), 531–547. <https://doi.org/10.33506/js.v12i2.5132>
- Triyunarti, W., Sihombing, L. A., & Nuraeni, Y. (2022). Pertanggungjawaban profesi perawat terhadap keterlambatan penanganan pasien. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 8(2), 356–371.
- Waluyo, B. (2002). *Penelitian hukum dalam praktek.* Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi.* Sinar Grafika.