

Tantangan Dan Peluang Dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal Dalam Pembangunan Ketenagakerjaan Di Indonesia

Adnan Hamid

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2704-6204>

Fakultas Hukum, Universitas Pancasila, Indonesia. E-mail: adnan_hamid@univpancasila.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki, merasionalisasi dan mengidentifikasi isu perlindungan hukum bagi pekerja informal yang masuk kategori kritis. Oleh karena itu, artikel ini diberi judul Tantangan dan Peluang Dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal Dalam Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normative, studi dokumen, menggunakan metode kualitatif dalam menganalisis data dan menggunakan data sekunder sebagai sumbernya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sama sekali tidak mengatur tentang pekerja informal sehingga terjadi kekosongan dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja informal di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan peraturan perundang-undangan nasional tentang perlindungan hukum bagi pekerja informal yang pada intinya adalah memuat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh informal. Dengan demikian, pemerintah bersama legislatif diharapkan dapat menetapkan peraturan dan perundang-undangan guna melindungi pekerja informal dan rentan di tengah-tengah meningkatnya informalisasi pasar kerja akibat dampak akselerasi kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Pekerja Informal; Pembangunan Ketenagakerjaan; Perjanjian Kerja

Abstract: *This research aims to investigate, rationalize and identify the issue of legal protection for informal workers which is in the critical category. Therefore, this article is entitled Legal Protection for Informal Sector Workers in Employment Development in Indonesia: Challenges and Opportunities. The research method used is a normative juridical approach, document study, using qualitative methods in analyzing data and using secondary data as the source. The results of this research found that Law Number 6 of 2023 concerning the Determination of Government Regulations instead of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang or UU 6/2023) does not regulate informal workers at all, so there is a vacuum in terms of legal protection for informal workers in Indonesia. Therefore, national legislation is needed regarding legal protection for informal workers, which essentially contains work agreements between employers and informal workers/labourers. In this way, the government and the legislature are expected to be able to establish regulations and legislation to protect informal and vulnerable workers amidst the increasing informalization of the labour market due to the impact of accelerated advances in information and communication technology.*

Keywords: *Legal Protection; Informal Workers; Employment Development; Employment Agreements*

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang semakin cepat berdampak pada perubahan karakteristik pekerjaan. Perubahan tersebut antara lain terkait dengan pengetahuan tentang teknologi, keterbukaan terhadap perubahan dan teknologi, keterampilan manajemen diri dan waktu serta pengembangan profesional dan karir (Beer and Mulder, 2020). Pengembangan profesional dan karir mencakup peningkatan keterampilan, sifat, dan kompetensi yang berkontribusi terhadap kesuksesan pekerja di tempat kerja (Indeed Editorial Team, 2023). Dalam hal ini, pengembangan profesional dan karir pekerja baik formal maupun informal adalah sangat erat kaitannya dengan pembangunan ketenagakerjaan.

Merujuk pada Huruf a Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003) bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Pasal 28 I ayat (4) UUD 1945 menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggungjawab negara, terutama pemerintah. Dalam hal ini, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pasal ini mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Isi pasal ini dapat dimaknai bahwa sesungguhnya bekerja, memperoleh imbalan yang layak, dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja merupakan hak asasi bagi setiap warga negara.

Oleh karena itu, negara wajib hadir untuk mengupayakan tersedianya lapangan kerja bagi warga negaranya dan memberikan perlindungan hukum bagi segenap pekerja baik pekerja formal maupun pekerja informal serta menyelenggarakan peradilan yang adil. Rahardjo (2000) menyatakan perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap hak asasi manusia dari kerugian orang lain dan memberikan perlindungan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan. Menurut Hamzah (2008), perlindungan hukum merupakan upaya setiap individu atau lembaga pemerintah dan swasta untuk menciptakan keamanan, pengendalian dan tercapainya kesejahteraan hidup masyarakat, tetap konsisten.

Pada tahun 1993, Konferensi Internasional Ahli Statistik Ketenagakerjaan ke-15 di ILO (ICLS ke-15) mendefinisikan sektor informal sebagai sekelompok unit produksi yang terdiri dari perusahaan-perusahaan tidak berbadan hukum yang dimiliki oleh rumah tangga, termasuk perusahaan informal yang dikelola sendiri dan perusahaan-perusahaan pemberi kerja informal (biasanya kecil dan kecil). perusahaan tidak terdaftar). Definisi ini membatasi definisi informalitas pada perusahaan (ILO, 2015a). Kemudian, pada tahun 2003, Konferensi Internasional Ahli Statistik Ketenagakerjaan di ILO ke-17 (ICLS ke-17) mengeluarkan pedoman yang mengkaji informalitas dari perspektif yang berbeda, yaitu pekerjaan (ILO, 2015a).

Menurut ICLS ke-17, konsep pekerjaan informal adalah semua pekerjaan yang memberi upah (yaitu, wirausaha dan pekerjaan berupah) yang tidak terdaftar, diatur atau dilindungi oleh kerangka hukum atau peraturan yang ada, serta pekerjaan tidak memberi

upah yang dilakukan di negara-negara tertentu oleh sebuah perusahaan yang menghasilkan pendapatan (ILO,2015a). Pembangunan ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Huruf b Penjelasan Umum UUK 13/2003). Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja (buruh) serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha (Huruf d Penjelasan Umum UUK 13/2003).

Di Indonesia, penduduk yang bekerja sebanyak 138,63 juta orang, dan pekerja informal mendominasi jumlah sektor tenaga kerja secara keseluruhan (Badan Pusat Statistik,2023). Menurut Badan Pusat Statistik (2023), jumlah pekerja sektor informal per Februari 2023 sudah mendominasi sebanyak 83,34 juta orang atau setara 60,12% dari total pekerja, dan jumlah pekerja sektor formal sebanyak 55,29 juta orang.. Namun demikian, permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja informal pada saat ini adalah terdapat kekosongan regulasi dan infrastruktur data untuk melindungi pekerja informal dan rentan (Wagunu,2022). Pekerja informal tidak memiliki kontrak kerja yang aman, tunjangan pekerja, perlindungan sosial dan perwakilan pekerja (ILO,2020c). Wagunu (2022) menyatakan bahwa pekerja informal kerap dikecualikan dari berbagai instrumen kebijakan dengan alasan tidak adanya data dan payung hukum. Implikasi kekosongan regulasi terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja informal adalah cenderung akan berpotensi besar terhadap adanya pengeksploitasian manusia oleh manusia (*exploitation de l'homme par l'homme*) yang dilakukan oleh pengusaha (pemberi kerja) terhadap pekerja informal.

Sebagai Presidensi KTT Group of Twenty (G20), Indonesia punya pekerjaan rumah besar untuk serius melakukan pendataan dan merumuskan regulasi perlindungan sosial yang adaptif bagi pekerja informal dan rentan (Wagunu,2022). G20 merupakan suatu kelompok kerjasama kerja sama multilateral strategis ekonomi internasional yang beranggotakan negara-negara dengan perekonomian besar di dunia, baik negara maju dan berkembang, yang terdiri atas 19 negara dan 1 lembaga Uni Eropa (Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor,2021). Sebagai suatu forum multilateral yang berfokus pada isu-isu keuangan dan non-keuangan G20, anggota negara-negara G20 ini menguasai 75% perdagangan dunia, dan Indonesia merupakan satu-satunya negara ASEAN yang menjadi Anggota G20 (Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor,2021).

Pada saat ini, perlindungan hukum bagi pekerja informal sudah masuk kategori kritikal sehingga pemerintah bersama legislatif diharapkan dapat menetapkan peraturan perundang-undangan guna melindungi pekerja informal dan rentan di tengah-tengah meningkatnya informalisasi pasar kerja akibat dampak akselerasi kemajuan TIK. Hal ini adalah menjadi tantangan dan peluang pemerintah Indonesia sebagai anggota G20 agar dapat melakukan tindakan nyata terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja informal, khususnya mengatur tentang perjanjian hubungan kerja.

Peraturan perundang-undangan terkait dengan hubungan kerja bagi pekerja informal sangat dibutuhkan karena akan memberikan dampak positif terhadap pembangunan ketenagakerjaan. Di negara berkembang seperti Indonesia, memiliki segmen angkatan

kerja informal yang besar. Dengan demikian, permasalahan keadilan sosial bagi pekerja informal memerlukan upaya perlindungan hukum agar pertumbuhan ekonomi nasional dapat tercapai semestinya. Oleh karena itu, kebutuhan sosial dan keamanan ekonomi pekerja informal seharusnya dapat dijamin oleh negara. Unni and Rani (2002) menyatakan bahwa buruknya kualitas lapangan kerja dalam skala besar berarti bahwa pertumbuhan ekonomi tidak dapat memenuhi kebutuhan banyak pekerja, dan konsep awal jaminan sosial yang hanya mencakup keadaan darurat saja tidaklah cukup.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian juridis normatif, penelitian terhadap sistematisa hukum untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum (Sunggono,2016:93) dengan menggunakan data kepustakaan (Soekanto & Mamudji,1985:34). Penelitian ini dilakukan dengan dengan cara meneliti atau mempelajari masalah dilihat dari segi aturan hukumnya (Soejono & Abdurahman,2003:28). Pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif analitik digunakan untuk mendeskripsikan relasi dari suatu fenomena, ide, atau gejala tertentu serta data atau fakta yang ditemukan selama penelitian secara objektif. Teknik pengumpulan data dengan mengambil atau mencari data sekunder dari permasalahan yang dtelaah melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal, tesis, artikel dan lainnya. Pengumpulan data diambil dari sumber referensi yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Tahap-tahap penelitian dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan serta menganalisis data dan fakta yang ditemukan.

Berdasarkan berbagai uraian latar belakang permasalahan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tema baru yaitu tantangan dan peluang perlindungan hukum bagi pekerja informal di Indonesia adalah menjadi ketertarikan penulis untuk mengkaji secara mendalam dan menginvestigasi berbagai pearturan perundangan sehingga arikel ini diberi judul sebagai berikut: *"Tantangan dan Peluang Dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal Dalam Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia"*.

Dengan demikian, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Apa dan bagaimana bentuk perjanjian kerja bagi pekerja informal di Indonesia?;
- b) Bagaimana upaya pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk meningkatkan perlindungan dan jaminan hukum terhadap tenaga kerja informal dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan di Indonesia?
- c) Apa urgensi bentuk jaminan hukum dan jaminan sosial bagi tenaga kerja informal di Indonesia? dan
- d) Apa bentuk aksi nyata perlindungan hukum bagi tenaga kerja informal di Indonesia?

Artikel ini dilanjutkan dengan pembahasan penelitian, pembahasan dan hasil terkait dengan pertanyaan yang diajukan dalam 4 (empat) rumusan masalah penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan sebagaimana digambarkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Figure 1. Model Penelitian tentang Tantangan dan Peluang Dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal dalam Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia

3. Pembahasan

3.1. Perjanjian Kerja untuk Pekerja Informal

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (UU 25/1997), pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan (UU 25/1997 ayat 32). Sedangkan, hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil (UU 25/1997 ayat 33). Dasar saling percaya dan sepakat menjadi prinsip yang sangat penting dalam hubungan kerja sektor informal. Hubungan kerja ini seharusnya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹.

Menurut UU 13/2003, pekerja informal mengacu pada orang yang bekerja tanpa relasi kerja, yang berarti tidak ada perjanjian yang mengatur elemen-elemen kerja, upah dan kekuasaan. Sedangkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU 6/2023), sama sekali tidak mengatur tentang pekerja informal. UU 6/2023 ini cenderung dinilai sebagai bentuk kegagalan menjaga demokrasi

¹ Lihat International Labour Office (2013d) menyatakan bahwa hubungan kerja mengandung hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja. Keberadaannya menentukan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan jaminan sosial dan/atau kesepakatan bersama mengenai pekerja; dengan kata lain, hak pekerja atas pekerjaan dan perlindungan sosial (International Labour Office Making Decent Work a Reality for Domestic Worker in Africa: a regional knowledge sharing forum Dar es Salaam, Tanzania, 28-30 May 2013 . Formalizing employment relationships in Domestic Work. Briefing Note No.2. Retrieved from <https://www.ilo.org/media/170191/download>)

dan konstitusi (Thea DA,2023). Untuk itu diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan eko-sistem investasi, serta percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja (Yitawati et.al.,2024).

Kemudian dari pada itu, peraturan perundang-undangan tentang perlindungan hukum bagi pekerja informal pada intinya adalah memuat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh informal memuat:

- a) Hak dan kewajiban bersama yang dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- c) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pengawasan yang secara simultan dan berkelanjutan dilakukan oleh otoritas ketenagakerjaan dibawah wewenang Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Simanjuntak (2012) merumuskan 4 (empat) unsur perlindungan hukum antara lain:

- a) Adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya
- b) Jaminan kepastian hukum
- c) Berkaitan dengan hak-hak warga negaranya; dan
- d) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya. Berikut adalah beberapa peraturan perundangan yang melindungi hak bekerja sebagaimana didiskripsikan pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Beberapa Peraturan Perundangan Yang Melindungi Hak Bekerja

No	Peraturan Perundangan	Bunyi Aturan
1	UUD 1945	UUD 1945 dan perubahannya Pasal 28A dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) mengatur tentang setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya (Pasal 28 A); setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum (Pasal 28D ayat 1); dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28D ayat 2)
2	The United Nations General Assembly in Paris on 10 December 1948	Pasal 23 ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan dengan bebas, atas kondisi pekerjaan yang adil dan baik, dan atas perlindungan terhadap pengangguran.
3	International Covenant on Economic, Social and	Pasal 6 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa Negara-Negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, yang

	Cultural Rights 16 December 1966 General Assembly resolution 2200A (XXI)	mencakup hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi hak ini (ayat 1); dan langkah-langkah yang harus diambil oleh suatu Negara Pihak pada Kovenan ini untuk mencapai realisasi penuh hak ini harus mencakup program bimbingan dan pelatihan teknis dan kejuruan, kebijakan dan teknik untuk mencapai pembangunan ekonomi, sosial dan budaya yang stabil serta lapangan kerja yang produktif dan penuh. dalam kondisi yang menjaga kebebasan politik dan ekonomi mendasar bagi individu (ayat 2).
4	Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM 39/1999)	Pasal 38 ayat (1), (2), (3), dan ayat (4) mengatur tentang setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak (ayat 1); setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (ayat 2); setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama (ayat 3); dan setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya (ayat 4).

Source: Dari berbagai sumber dan diolah

Merujuk pada Tabel 1. maka urgensi regulasi dan infrastruktur data terkait bentuk perjanjian kerja bagi pekerja informal untuk melindungi dan memberi jaminan kepastian hukum sangat diperlukan. Oleh karena itu, diharapkan perjanjian kerja bagi pekerja informal dapat dibuat secara tertulis atau lisan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) UU 13/2003. UU 13/2003 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (ayat 1); dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (ayat 2).

Dari perspektif hukum, untuk menentukan kekuatan hukum suatu perjanjian, tidak terletak pada bentuknya, yaitu secara tertulis atau lisan, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian. Hal ini telah diatur sebagaimana dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau KUHPerdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*) juncto Pasal 52 UU 13/2003. Menurut Pasal 1320 KUHPerdata bahwa syarat-syarat terjadinya suatu persetujuan yang sah, perlu dipenuhi 4 (empat) syarat sebagai berikut:

- a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c) Suatu pokok persoalan tertentu;
- d) Suatu sebab yang tidak terlarang.

Berdasarkan berbagai uraian terdahulu maka bentuk perjanjian kerja bagi pekerja informal seharusnya dapat diakomodir dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah bersama legislatip diharapkan memiliki komitmen yang kuat dan *political will* untuk menginisiasi bentuk perjanjian kerja bagi pekerja informal dalam ranah hukum perburuhan/ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 juncto Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 juncto Pasal 1320 KUHPperdata. Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 ini menyatakan dengan tegas dan jelas bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dengan demikian, bentuk perjanjian kerja bagi pekerja informal merupakan perlindungan hukum dan seharusnya diatur dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia. Dalam hal ini, hukum perburuhan Indonesia diharapkan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi baik pada level global maupun regional. Misalnya, akselerasi kemajuan TIK berdampak pada peningkatan penggunaan teknologi digital. Sedangkan perubahan demografi dan pertumbuhan populasi berdampak pada meningkatnya potensi formalisasi perekonomian secara umum. Oleh karena itu, perjanjian kerja bagi pekerja informal merupakan bentuk perlindungan hukum dan menjadi isu penting dalam upaya pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia.

3.2. Upaya Pengembangan Ketenagakerjaan

Dunia telah berubah dan akan terus berubah. Merespon kenyataan baru ini maka upaya pembangunan ketenagakerjaan sangat diperlukan agar dapat menavigasi perubahan ini dengan sebaik-baiknya. Upaya pembangunan ketenagakerjaan merupakan faktor pendorong dan faktor keberhasilan untuk menciptakan nilai, meningkatkan diferensiasi, dan mewujudkan transformasi yang selaras dengan akselerasi kemajuan TIK dan pembangunan ekonomi nasional. Menurut Terpilowski (2021), pembangunan ketenagakerjaan adalah proses membantu tenaga kerja untuk maju dalam karir dengan memperoleh keterampilan baru guna meningkatkan kompetensi dan membantu mereka mengembangkan kompetensi baru,

Menurut Association for Talent Development (2024), pembangunan ketenagakerjaan merupakan investasi strategis pada tenaga kerja untuk mengembangkan potensi manusia melalui program pelatihan dan pengembangan yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan guna meningkatkan kinerja dan mengembangkan karir individu. Oleh karena itu, upaya pembangunan ketenagakerjaan merupakan sebuah investasi dan membutuhkan waktu, tenaga, dan uang - namun hal ini akan membuahkan hasil dalam jangka panjang (Terpilowski,2021).

Merujuk pada Penjelasan Atas UU 25/1997 terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a) Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila dan asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan banyak pihak, antara lain pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara terpadu atas dasar kemitraan oleh semua pihak dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung (Pasal 3 UU 25/1997).
- b) Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dapat dilakukan, antara lain melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan. serta penyebarluasan dan pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya (Pasal 4 Huruf a UU 25/1997).
- c) Pemerataan kesempatan kerja, pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja perlu diupayakan di seluruh sektor dan daerah supaya dapat memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian juga pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan supaya dapat mengisi kebutuhan pembangunan di seluruh sektor dan daerah (Pasal 4 Huruf b UU 25/1997).
- d) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan agama, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan (Pasal 5 UU 25/1997).
- e) Pengusaha wajib memberikan tanggung jawab dan hak-hak pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan agama (Pasal 6 UU 25/1997).
- f) Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh Pemerintah dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, sektoral, dan perencanaan tenaga kerja mikro (Pasal 7 Ayat 1 UU 25/1997).

Berbagai ketentuan yang diatur dalam UU 25/1997 ini dapat dimaknai bahwa upaya pembangunan ketenagakerjaan menjadi sangat penting sebagaimana bunyi Pasal 2 UU 25/1997. Menurut Pasal 2 UU 25/1997 bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu, upaya pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia harus diikuti dengan adanya perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja mencakup perlindungan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, hak pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, serta perlindungan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Huruf c UU 25/1997).

Berdasarkan berbagai uraian terdahulu maka pembangunan ketenagakerjaan dapat dimaknai sebagai praktik mempelajari keterampilan baru dan mengasah keterampilan untuk mempelajari cara menggunakan teknologi dan teknik baru, mengembangkan pengetahuan tentang suatu industri, dan mengembangkan kompetensi di berbagai

bidang yang merupakan investasi jangka panjang. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan proses untuk membantu para pekerja informal maju dalam karir mereka dengan memperoleh keterampilan, meningkatkan kompetensi dan membantu mereka mengembangkan kompetensi baru. Oleh karena itu, perlindungan hukum seharusnya diatur dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia.

Dengan demikian, upaya pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Upaya pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia adalah mengacu pada pemberian kesempatan kepada setiap individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pembelajaran serta adanya perlindungan hukum dan jaminan sosial bagi pekerja informal. Hal ini seharusnya diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja antara majikan dan pekerja informal yang diatur dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia. Perlindungan hukum bagi pekerja informal yang pada intinya adalah memuat perjanjian kerja antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh informal guna menghindari praktek dehumanisasi manusia.

3.3. Urgensi Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial bagi Pekerja Informal

Pada umumnya sektor perekonomian informal dimaknai sebagai semua bisnis komersial dan non-komersial (atau aktivitas ekonomi) yang tidak terdaftar, yang tidak memiliki struktur organisasi formal dan secara umum memiliki ciri-ciri: dimiliki oleh keluarga, kegiatan berskala kecil, padat karya, menggunakan teknologi yang diadaptasi dan bergantung pada sumber daya lokal. Sektor informal dianggap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia, khususnya dalam hal lapangan kerja, dengan memberikan peluang ekonomi bagi mereka yang terpaksa atau tidak dapat diserap oleh sektor formal (Heriawan,2011)².

Perekonomian informal mencakup pekerja dari berbagai sektor, termasuk pekerja garmen, pekerja perikanan/nelayan, pekerja pertanian, petani kontrak, pekerja konstruksi, dan pekerja transportasi (WIEGO,n/a)³. Di Indonesia, pekerja informal termasuk pedagang kaki lima, pekerja rumah tangga, buruh tani, dan mereka yang berada di sektor informal, sering kali bekerja dalam kondisi rentan dengan sedikit atau tanpa

² Rusman Heriawan. *The informal sector and informal employment in Indonesia - Country Report 2010* Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2011, viii – ix. ISBN 978-92-9092-243-8 Retrieved from <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28438/informal-sector-indonesia.pdf>

³ Lihat WIEGO (n/a) menyatakan bahwa para pekerja ini mendukung perekonomian negara-negara yang sedang berkembang seperti halnya pekerja sektor formal, namun mereka seringkali mengalami ketidakamanan ekonomi dan tidak mendapatkan perlindungan sosial dan tenaga kerja, yang secara historis diatur melalui hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Pekerja di sektor-sektor ini seringkali sangat miskin dan termasuk dalam kelompok sosial yang mengalami diskriminasi. Banyak perempuan yang menghidupi rumah tangganya melalui mata pencaharian informal. WIEGO - Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (N/A). *Informal Workers and the Law*. Retrieved from <https://www.wiego.org/informal-workers-and-law>

jaminan pekerjaan atau tunjangan (Retnaningsih, 2020). Sektor informal merupakan bagian penting dari kehidupan sosial politik dan ekonomi negara berkembang dengan ciri kehidupan sosial (Sibagariang et.al.,2023), dan memiliki kontribusi yang besar terhadap perekonomian dan tingkat partisipasi angkatan kerja (Aditiya & Wildana,2023).

Tingginya urbanisasi dan pertumbuhan penduduk memanfaatkan ekonomi informal untuk menyerap tenaga kerja (Sibagariang et.al.,2023). Meningkatnya arus migrasi dari pedesaan ke perkotaan berkontribusi terhadap peningkatan pasokan tenaga kerja di perkotaan (Gundogan & Bicerli, 2009). Menurut Gundogan & Bicerli (2009), migrasi yang cepat dan tidak terkendali yang disebabkan oleh perpindahan penduduk dari pedesaan ke perkotaan menyebabkan permasalahan serius dari sudut pandang pasar tenaga kerja. Di Indonesia, perekonomian informal merupakan bagian besar dan penting dari angkatan kerja. Secara keseluruhan, sektor informal mencakup lebih dari 60% angkatan kerja (International Labour Organization, 2024b).

Menurut International Labour Organization (2024b), sektor perekonomian informal mengacu pada seluruh aktivitas ekonomi yang dilakukan oleh pekerja yang – baik secara hukum maupun praktik – tidak tercakup (atau tidak tercakup secara memadai) dalam pengaturan ketenagakerjaan formal.⁴ Misalnya, dalam hal pengaturan ketenagakerjaan, pekerja informal mencakup kurangnya perlindungan terhadap tidak dibayarnya upah, pengurangan pekerja tanpa pemberitahuan atau kompensasi, kondisi kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak memuaskan, dan tidak adanya tunjangan sosial seperti pensiun, gaji sakit dan asuransi kesehatan (ILO,2024b).

Hidayat dalam Susilo (2011) menyatakan bahwa sektor perekonomian informal adalah usaha yang tidak memperoleh proteksi ekonomi dari pemerintah dan sektor yang belum mempergunakan bantuan atau fasilitas pemerintah meskipun bantuan itu telah tersedia. Sethurahman (1976) dalam Widodo (2000), mengemukakan bahwa terdapat tujuh ciri-ciri sektor informal yaitu mudah dimasuki, mudah untuk mendapatkan bahan baku, usaha milik keluarga, skala operasi kecil, padat karya, keterampilan diperoleh dari luar sekolah formal, dan pasar kompetitif serta tidak teratur. Sektor perekonomian informal merupakan sebuah manifestasi dari situasi pertumbuhan kesempatan kerja di negara berkembang (Sethurahman,1976 dalam Widodo,2000).

⁴ Lebih lanjut , The ILO adopted in 2015 the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation (No. 204) yang menyatakan bahwa Konsep perekonomian informal tidak mencakup pekerjaan kriminal dan terlarang. Misalnya, penyediaan jasa atau produksi, penjualan, kepemilikan atau penggunaan barang-barang yang dilarang oleh hukum, termasuk produksi gelap dan perdagangan obat-obatan terlarang, pembuatan dan perdagangan gelap senjata api, perdagangan orang, dan pencucian uang, sebagaimana didefinisikan dalam perjanjian internasional yang relevan. (International Labour Organization,2020c. dalam *Social Protection for Workers in the Informal Economy*. Retrieved from <https://www.ilo.org/media/392936/download>)

Menurut OECD/International Labour Organization (2019), tenaga kerja rentan dianggap memiliki pekerjaan informal jika hubungan kerja mereka, secara hukum atau dalam praktik, tidak tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan nasional, pajak penghasilan, perlindungan atau hak atas tunjangan kerja tertentu, antara lain: pemberitahuan sebelumnya tentang pemecatan, uang pesangon, cuti tahunan atau cuti sakit, dan lainnya. Menurut Pasal 1 butir 33 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (UU No 25/1997), hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil.

Pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan (Pasal 1 butir 32 UU No 25/1997). Sedangkan usaha sektor informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum (Pasal 1 butir 31 UU No 25/1997). Menurut OECD/International Labour Organization (2019) bahwa alasan yang mendasari pekerja yang bekerja di sektor perekonomian informal adalah sebagai pekerja rentan mungkin dikarenakan oleh :

- a) Tidak diumumkannya pekerjaan atau karyawan; pekerjaan lepas atau pekerjaan jangka pendek;
- b) Pekerjaan dengan jam kerja atau upah di bawah ambang batas yang ditentukan (misalnya untuk iuran jaminan sosial); atau kurangnya penerapan hukum dan peraturan dalam praktik;
- c) Dalam kasus pekerja mandiri dan pemberi kerja, status pekerjaan informal ditentukan oleh sifat sektor informal perusahaan. Pengusaha (dengan pekerja upahan) dan pekerja mandiri (tanpa pekerja upahan) dianggap informal apabila unit ekonomi mereka termasuk dalam sektor informal; dan
- d) Semua pekerja keluarga yang berkontribusi diklasifikasikan memiliki pekerjaan informal, terlepas dari apakah mereka bekerja di perusahaan sektor formal atau informal.

Menurut Swasono (1987) dalam Hamid et.al. (2022), perbedaan karakteristik antara sektor formal dan sektor informal seperti berikut :

Tabel 2. Perbedaan Karakteristik Antara Sektor Formal Dan Sektor Informal

Karakteristik	Sektor Formal	Sektor Informal
1 Modal	Relatif mudah diperoleh	Sukar diperoleh
2 Teknologi	Padat modal	Padat karya
3 Organisasi	Birokrasi	Mempunyai organisasi keluarga

4	Kredit	Dari lembaga keuangan resmi	Dari lembaga keuangan tidak resmi
5	Serikat Buruh	Sangat berperan	Tidak berperan
6	Bantuan Pemerintah	Penting untuk kelangsungan usaha	Tidak ada
7	Hubungan dengan desa	<i>One way traffic</i> untuk kepentingan sektor formal	Saling menguntungkan
8	Sifat wiraswasta	Sangat tergantung dari perlindungan pemerintah atau impor	Berdikari
9	Persediaan barang	Jumlah besar dan berkualitas baik	Jumlah kecil dan kualitas berubah-ubah
10	Hubungan kerja	Berdasarkan kontak kerja	Berdasarkan azas saling percaya

Sumber: Swasono (1987) dalam Hamid et.al,(2022) (diolah)

Merujuk pada Tabel 2 dapat dimaknai bahwa terdapat perbedaan yang kontras jika ditilik dari karakteristik antara tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Perbedaan ini mencakup modal, teknologi, organisasi, kredit, serikat buruh, bantuan pemerintah, hubungan dengan desa, sifat wiraswasta, persediaan barang, dan hubungan kerja. Menurut Leighton and Painter (1987), para akademisi dan media menggolongkan pekerja yang bekerja di sektor usaha informal adalah sebagai pekerja rentan. Pekerja di sektor perekonomian informal seringkali menghadapi risiko yang lebih besar, yang sebagian besar mencerminkan kondisi kerja dan kehidupan mereka (OECD/International Labour Organization, 2019).

Berdasarkan berbagai uraian terdahulu maka pekerja sektor informal merupakan bagian dari masyarakat dunia pada umumnya dan masyarakat nasional pada khususnya yang dijamin oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948), dan konstitusi terkait hak, martabat, taraf hidup dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, hukum perburuhan diharapkan dapat menjadi instrumen hukum yang dapat memberikan jaminan dan perlindungan hukum serta jaminan sosial bagi pekerja sektor informal. Hal ini adalah meliputi adanya perlindungan dan jaminan hukum terkait dengan hubungan kerja yang mencakup upah yang layak dan jaminan sosial bagi pekerja informal yang bekerja sebagai asisten rumah tangga, buruh tani, driver ojek online, sales representative, pramuniaga di toko dan lainnya.

Dengan demikian, sangat diperlukan peran hukum perburuhan untuk membuat semua pihak, pengusaha dan pekerja dapat memiliki posisi yang sama dalam proses produksi untuk pencapaian kemajuan perusahaan. Pada sisi lainnya, upaya – upaya pembinaan yang baik diharapkan dapat terus dilakukan oleh pemerintah secara berkelanjutan agar pelaku sektor informal, yaitu pengusaha dan pekerja dapat berkembang dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian nasional. Oleh karena itu, urgensi bentuk jaminan

hukum dan jaminan sosial bagi tenaga kerja informal sangat dibutuhkan sebagaimana yang diamanatkan oleh konstitusi.

3.4. Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Informal di Indonesia

Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja di tempat kerja diatur oleh seperangkat aturan hukum yang disebut undang-undang ketenagakerjaan (Shreya,2022). Labor Law Compliance Center (2022) menyatakan bahwa peran hukum perburuhan sebagai undang-undang ketenagakerjaan sangat penting terkait dengan kewajiban bisnis kepada karyawan untuk menjaga keamanan dan perlindungan karyawan di lingkungan kerja antara lain: (1).Classification of Workers;(2).Child Protection;(3).Wage Protection;(4).Reasonable Hours and Compensation;dan (5).Discrimination Prevention.

Wageindicator-Data-Academy.org (2021) dalam Hamid (2021) menyatakan bahwa hukum perburuhan/ketenagakerjaan merupakan bagian dari undang-undang yang mengatur tentang hubungan kerja baik yang bersifat perseorangan maupun bersama-sama.⁵ Magalla (2018) menyatakan bahwa tujuan undang-undang perburuhan/ketenagakerjaan sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk memungkinkan penegakan yang efektif terkait dengan hak pengusaha dan hak pekerja yang meliputi pekerjaan, remunerasi, kondisi kerja, serikat pekerja, dan hubungan industrial, jaminan sosial dan asuransi cacat (Jenk & Schregle, n/a).

Menurut Shreya (2022), Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan memiliki beberapa tujuan utama sebagai berikut:

- a) Menjamin Hak-hak Dasar Pekerja - memberi jaminan seperti hak atas upah yang layak, kondisi kerja yang aman, kebebasan dari pelecehan dan diskriminasi, dan kemampuan untuk berorganisasi dan terlibat dalam perundingan bersama, dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan.
- b) Menjamin Keadilan Sosial – menjamin dan menciptakan keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja, mencegah eksploitasi pekerja dan mendorong keadilan sosial di tempat kerja.
- c) Pembangunan Ekonomi – menjamin praktik ketenagakerjaan yang adil yang ditetapkan oleh peraturan ketenagakerjaan membantu mempertahankan tempat kerja yang produktif dan meningkatkan pembangunan ekonomi. Hal ini menyamakan kedudukan bagi perusahaan dan mendorong suasana yang mendukung investasi.
- d) Menjunjung Perdamaian Industri - berupaya menghindari dan menyelesaikan perselisihan perburuhan, mendorong kolaborasi antara perusahaan dan pekerja, dan

⁵ Wageindicator-Data Academy.org (2021) dalam Adnan Hamid (.2021) menyatakan bahwa secara tradisional, undang-undang ketenagakerjaan berfokus pada mereka (pekerja/buruh) yang bekerja dalam hubungan kerja bawahan atau dengan pengusaha/pemberi kerja (Adnan Hamid, 2021. The application of the rights and obligations of workers during the Covid-19 outbreak in Indonesia: Labor Law Perspective . International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293), 3(3), 26–37. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.269>

memelihara budaya kerja yang positif. Mereka menyediakan prosedur untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi, arbitrase, atau konsiliasi.

Lebih lanjut, Alinea ke-IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) dan Bab XIV UUD NRI Tahun 1945 bahwa negara bertanggungjawab dalam urusan perekonomian dan kesejahteraan rakyatnya. Oleh karena itu, hukum perburuhan sejatinya dapat memberikan spesifikasi hak, kewajiban dan mengatur dan memberitahu subyek tentang bagaimana tenaga kerja informal dan pemberi kerja/majikan dapat berperilaku sesuai dengan ketentuan kontrak dan menegakkannya sesuai hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak (Magalla,2018).

Menurut WIEGO (n/a), tantangan spesifiknya bervariasi dari satu sektor ke sektor lain dan dari satu negara ke negara lain, terdapat tantangan yang konsisten dalam menciptakan kerangka hukum dan peraturan yang mendukung bagi pekerja di perekonomian informal. Ini termasuk: (1).Merancang skema perlindungan sosial yang mencakup pekerja di perekonomian informal yang mengakui pekerja informal sebagai pekerja; (2).Memastikan bahwa semua pekerja mempunyai kondisi kerja yang aman dan layak;dan (3).Mengidentifikasi strategi untuk memantau kepatuhan pengusaha atau kontraktor terhadap hukum ketika tidak ada tempat kerja formal.

Berdasarkan berbagai uraian terdahulu maka diperlukan aksi nyata perlindungan hukum bagi pekerja informal dalam konteks hukum perbutuhan/ketenagakerjaan Indonesia. Perlindungan hukum yang dimaksud adalah adanya perlindungan hukum dari aspek ekonomi (misalnya: perlindungan terkait hubungan kerja, waktu kerja, upah yang memadai sesuai dengan standar hidup yang layak), perlindungan hukum dari aspek sosial (misalnya: asuransi kesehatan dan jaminan sosial lainnya); dan perlindungan hukum dari aspek teknis (misalnya:kondisi kerja, keamanan dan kenyamanan kerja). Ketiga aspek bentuk perlindungan hukum ini adalah sangat penting agar ada pengaturannya sesuai dengan praktik standar kerja normal pada umumnya.

Dengan demikian, aksi nyata perlindungan hukum bagi pekerja informal dalam konteks hukum perbutuhan/ketenagakerjaan Indonesia adalah pemerintah diharapkan dapat mengimplementasikan ketiga aspek perlindungan hukum tersebut. Hal ini adalah menjadi tantangan dan peluang bagi pemerintah sebagaimana yang diamanatkan oleh UUD 1945, The United Nations General Assembly in Paris on 10 December 1948, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 16 December 1966 General Assembly resolution 2200A (XXI), dan UU HAM 39/1999 . Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tepat terkait dengan bagaimana membuat semua pihak memiliki posisi yang sama dalam proses produksi untuk pencapaian kemajuan dalam perekonomian nasional.

4. Simpulan

Pekerja informal dapat dimaknai sebagai jumlah kelompok status pekerjaan dari pekerja mandiri yang memiliki karakteristik sebagai berikut: (1).Tidak memiliki pekerjaan formal, pengaturan kerja formal, kondisi kerja yang layak, pendapatan yang memadai, jaminan hukum dan jaminan sosial; dan (2).Tidak memiliki perwakilan untuk memperjuangkan hak-haknya yang laik dan efektif sebagaimana yang dilakukan oleh pekerja formal seperti organisasi serikat pekerja sehingga cenderung merusak hak-hak dasar pekerja. Sektor informal merupakan salah satu pelaku ekonomi baik secara global pada umumnya, dan di Indonesia pada khususnya yang mempunyai karakteristik yang berbeda di bandingkan dengan sektor formal.

Dengan demikian, diperlukan bentuk aksi nyata untuk mengatur adanya perlindungan hukum bagi pekerja informal baik dari aspek hubungan kerja, perjanjian kerja, ekonomi, sosial, dan juga dari aspek teknis. Jika hal ini tidak dilakukan maka undang-undang perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia akan menjadi ketinggalan zaman, dan cenderung dinilai mengabaikan amanat UUD 1945, The United Nations General Assembly in Paris on 10 December 1948, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 16 December 1966 General Assembly resolution 2200A (XXI) serta UU HAM 39/1999). Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan Indonesia dimaksudkan untuk mengendalikan kondisi kerja.

Oleh karena itu, Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan Indonesia seharusnya dapat diperbaharui untuk mencerminkan berbagai perubahan yang terjadi. Dalam hal ini, pemerintah bersama legislatif diharapkan memiliki komitmen yang kuat dan *political will* untuk merevisi secara rutin tentang undang-undang perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia, yaitu melakukan upaya pembaharuan. Hal ini sangat penting guna mengimplementasikan amanat konstitusi dan juga hukum perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia agar lebih adaptif terhadap berbagai perubahan yang terjadi baik di tingkat global maupun tingkat regional.

Referensi

- Aditiya, D. P. & Wildana, M. D. A. (2023). Analisis Pengaruh Sektor Informal, Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, dan Upah terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Jawa Timur. *Journal of Development Economic and Social Studies-Universitas Brawijaya*, 2(3), 505-521. <http://dx.doi.org/10.21776/jdess.2023.02.3.04>
- Association for Talent Development – ATD. (2024). *What is Talent Development?* Retrieved from <https://www.td.org/talent-development-glossary-terms/what-is-talent-development>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan*. Retrieved from <https://www.bps.go.id> (Accessed on June 5, 2020)

- Beer P. & Mulder RH. (2020). The Effects of Technological Developments on Work and Their Implications for Continuous Vocational Education and Training: A Systematic Review. *Front Psychol.*, May 8;11:918. PMID: 32457688; PMCID: PMC7226038.doi: 10.3389/fpsyg.2020.00918
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor. (2021). *Kenali Presidensi G20 Indonesia*. Retrieved from <https://kominfo.kotabogor.go.id/>
- Gundogan, N.& Bicerli, M. K. (2009). Urbanization and Labor Market Informality in Developing Countries, *MPRA Paper 18247*, 1-14. University Library of Munich, Germany. Retrieved from https://mpra.ub.uni-muenchen.de/18247/1/MPRA_paper_18247.pdf
- Hamid, A., Aldila, M., & Intan, A. M. (2022). The urgency of labor law for informal sector workers in the welfare state concept: An - evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(6), 528–541. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.203>
- Hamid, A. (2021). The application of the rights and obligations of workers during the Covid-19 outbreak in Indonesia: Labor Law Perspective. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293),3(3),26–37. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.269>
- Hamzah, A. (2008). *Penegakan Hukum Lingkungan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Heriawan, R. (2011). *The informal sector and informal employment in Indonesia - Country Report 2010*, Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2011, viii – ix. ISBN 978-92-9092-243-8. Retrieved from <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28438/informal-sector-indonesia.pdf>
- ILO - International Labour Organization. (2015a). *Chapter 4: Who should be getting minimum wages 4.5 Informal economy workers - 3 December 2015*. Retrieved from <https://www.ilo.org/resource/45-informal-economy-workers>
- ILO - International Labour Organization. (2024b). *Informal economy in Indonesia and Timor-Leste*. Retrieved from <https://www.ilo.org/>
- ILO - International Labour Organization. (2020c). in *Social Protection for Workers in the Informal Economy*. Retrieved from <https://www.ilo.org/media/392936/download>
- ILO - International Labour Office . (2013d). *Formalizing employment* . International Labour Office Making Decent Work a Reality for Domestic Worker in Africa: a regional knowledge sharing forum Dar es Salaam, Tanzania, 28-30 May 2013. Retrieved form from <https://www.ilo.org/media/170191/download>
- Indeed Editorial Team. (2023). What Is Professional Development? Definition and Examples. Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-professional-development>
- relationships in Domestic Work. Briefing Note No.2. Retrieved from <https://www.ilo.org/media/170191/download>
- Jenk, C. W. & Schregle, J. (n/a). *Labour Law*. Encyclopædia Britannica, Inc. Retrieved from <https://www.britannica.com/topic/labour-law>
- Labor Law Compliance Center. (2022). 5 Reasons Why Labor Laws Are Important. URL:< <https://www.laborlawcc.com/blog/5-reasons-why-labor-laws-are-important/>
- Leighton, P. and Painter, R.W. (1987). Who are Vulnerable Workers? ,*Employee Relations*, 9 (5), 3-8. <https://doi.org/10.1108/eb055103>
- Magalla, A. (2018), The Role of Labour Laws in Maintaining the Relationship Between Employers and Employees in Tanzania, SSRN: DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3292154>

- OECD/International Labour Organization (2019), "Definitions of informal economy, informal sector and informal employment", in *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, OECD Publishing, Paris, 155-165. <https://doi.org/10.1787/103bf23e-en>
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,
- Retnaningsih, H. (2020). Bantuan Sosial bagi Pekerja di Tengah Pandemi Covid-19: Sebuah Analisis terhadap Kebijakan Sosial Pemerintah. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(2), 215–227. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v11i2.1756>
- Shreya. (2022). Labour Laws: Concept, Origin, Objectives and Classification. *International Journal of Innovative Research in Engineering and Management (IJIREM)*, 9 (1). 20 – 25. ISSN: 2350-0557. <https://ijirem.org/DOC/4-labour-laws-concept-origin-objectives.pdf>
- Sibagariang, F.A., Mauboy, L.M., Erviana, R., Kartiasih, F. (2023). Gambaran Pekerja Informal dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya di Indonesia Tahun 2022. *Seminar Nasional Official Statistics*, 151- 160. Retrieved from <https://prosiding.stis.ac.id/index.php/semnasoffstat/article/download/1892/492/>
- Simanjuntak, N. (2012). *Hukum Acara Pidana Dalam Sirkus Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Soejono, dan Abdurahman, H. (2003). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (1985). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali
- Sunggono, B. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- halaman 93. Susilo, A. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi PKL Menempati Bahu Jalan di Kota Bogor*. Jakarta: Pasca Sarjana Perencanaan dan Kebijakan Publik Universitas Indonesia
- Swasono, S.E. (1987). *Membangun Sistem Ekonomi Nasional dan Demokrasi Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Terpilowski, A. (2021). *Employee Development: Definition & Key Benefits*. Retrieved from <https://www.bigtime.net/blogs/employee-development/>
- Thea DA, A. (2023). *Putusan MK Atas UU Cipta Kerja Dinilai Bentuk Kegagalan Menjaga Demokrasi dan Konstitusi*. Retrieved from <https://www.hukumonline.com/berita/a/putusan-mk-atas-uu-cipta-kerja-dinilai-bentuk-kegagalan-menjaga-demokrasi-dan-konstitusi-t651cd72a5403b/>
- Unni, I. and Rani, U. (2002). *Social Protection for Informal Workers: Insecurities, Instruments and Institutional Mechanisms*. in International Labour Office, Geneva September 2002. Retrieved from <https://webapps.ilo.org/>
- Wagunu, A.T.W. (2022). *Perlindungan Pekerja Informal dan Rentan Butuh Aksi Nyata*. Retrieved from <https://www.kompas.id/>
- Widodo. (2000). *Faktor-Faktor Yang Memkeputusani Pemilihan Usaha Pedagang Kaki Lima, Studi Kasus Kota Semarang*. Thesis (Masters), Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Program Pasca Sarjana Magister Teknik Pembangunan Kota, Universitas Diponegoro, Semarang. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/14439/>
- WIEGO - Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (n/a). *Informal Workers and the Law*. Retrieved from <https://www.wiego.org/informal-workers-and-law>
- Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. *JURNAL RECHTENS*, 13(1), 97–118. <https://doi.org/10.56013/rechtens.v13i1.2671>

Lampiran

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 16 December 1966 General Assembly resolution 2200A (XXI). Retrieved from <https://www.ohchr.org/>

Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

The United Nations General Assembly in Paris on 10 December 1948 - Universal Declaration of Human Rights. Retrieved from <https://www.un.org/>

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang