

Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia

Yosephine Adinda¹, Jefri Hari Akbar²

¹Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

²Program Doktor Hukum Universitas Diponegoro

Email: yosephineadindaa@gmail.com¹, jenari88@gmail.com²

*Corresponding author: Yosephine Adinda¹

Info Artikel

Article History:

Received: November 27, 2023

Accepted: March 23, 2024

Published: May 5, 2024

Kata Kunci:

Hak upah; Kebijakan upah;
Pekerja informal

Keywords:

Informal workers; Wage rights;
Wage policy.

Abstrak

Dewasa ini, perkembangan sektor ekonomi yang semakin maju tidak luput dari pekerja yang ikut serta memegang peran penting. Peranan andil pekerja tidak hanya terbatas pada sektor formal tetapi juga sektor informal. Meninjau realitas di Indonesia, mayoritas pekerja masih termasuk dalam pekerja sektor informal. Pekerja sektor informal tergolong dalam kelompok rentan karena kurangnya akan perlindungan sosial terkait hak-hak yang dimilikinya, khususnya realita bahwa seringkali upah yang diterima jauh dari kategori layak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perkembangan peraturan hukum di Indonesia yang tertuang dalam melindungi upah yang layak bagi pekerja sektor informal dan perbaikan yang bisa dilakukan dalam memastikan kesejahteraan pekerja sektor informal. Metode penelitian menggunakan studi kepustakaan dengan mengumpulkan aturan-aturan hukum yang ada dan dokumen-dokumen lain terkait yang mendukung dalam kelengkapan topik yang diusung. Penelitian ini menemukan bahwasanya pemenuhan hak akan upah yang layak bagi pekerja sektor informal melalui regulasi yang ada masih belum tertuang secara implisit maupun eksplisit.

Abstract

Protection of Informal Sector Workers regarding Wage Compliance in Indonesian Regulations

Today, the advancing development of the economic sector is inseparable from the crucial role played by workers. The



contribution of workers extends beyond the formal sector to include the informal sector. Surveying the reality in Indonesia, the majority of workers are still classified as informal sector workers. Informal sector workers belong to a vulnerable group due to the lack of social protection concerning their rights, particularly the often inadequate wages they receive. This research aims to understand how the development of legal regulations in Indonesia, aimed at protecting fair wages for informal sector workers, has unfolded and what improvements can be made to ensure the well-being of these workers. The research methodology employs a literature review by collecting existing legal regulations and other relevant documents that support the completeness of the discussed topic. The study reveals that the fulfillment of the right to fair wages for informal sector workers through existing regulations is still not explicitly or implicitly stated.



Copyright ©2024 by Author(s);

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

PENDAHULUAN

Sebelum melangkah untuk memahami pekerja sektor informal, perlu dipahami terlebih dahulu hal yang menimbulkan adanya pekerja sektor informal, yaitu hubungan kerja sektor informal dengan kegiatan ekonomi informal di dalamnya. Memahami akan arti dari kegiatan ekonomi informal dapat dilakukan melalui arti dari kegiatan ekonomi formal terlebih dahulu. Kegiatan ekonomi formal terstandarisasi melalui regulasi pemerintah, terdiri atas aspek perizinan, registrasi, standar kualitas, ketenagakerjaan dan pajak. Sehingga, kegiatan ekonomi yang tidak termasuk dalam pendefinisian akan kegiatan ekonomi formal, tergolong dalam kegiatan ekonomi informal (Safaria, 2003). Oleh karena itu, setiap pekerja yang karena hubungan kerjanya tergolong dalam kegiatan yang tidak terstandarisasi sesuai regulasi pemerintah dapat dikatakan sebagai pekerja sektor informal.

Pekerja Sektor Informal sering dikaitkan dengan pekerja yang tidak menerima upah secara tetap perbulannya dengan nominal yang tidak pasti tanpa adanya perlindungan akan keamanan kerja (job security) (Balaka et al., 2022). Contoh dari pekerja pada sektor informal antara lain pedagang kaki lima (PKL), penata parkir, pengamen dan anak jalanan, buruh tani, dan lain-lain

(Saparini & Basri, 1991). Melangsir dari International Labour Organization (ILO), kategori dari seseorang termasuk ke dalam pekerja sektor informal ialah ketika pekerja terbatas dalam mendapatkan jaminan sosial (bahkan tidak mendapatkannya), tidak mempunyai hak untuk mendapatkan cuti (cuti tahunan atau cuti sakit). Selain itu, sektor usaha tempat dari pekerja tersebut bekerja tidak terdaftar secara resmi oleh negara dan bersifat informal (International Labour Organization (ILO), 2020). ILO juga menyebutkan ciri-ciri dari pekerjaan sektor informal, yang antara lain: (i) Seluruh aktivitasnya bersandar pada sumberdaya sekitar; (ii) Skala usahanya relatif kecil dan merupakan usaha keluarga; (iii) Aktivitasnya ditopang oleh teknologi tepat guna dan bersifat padat karya; (iv) Tenaga kerjanya terdidik atau terlatih dalam pola-pola tidak resmi; (v) Seluruh aktivitasnya berada di luar jalur yang diatur pemerintah; dan (vi) Aktivitasnya bergerak dalam pasar sangat bersaing.

Pekerja sektor informal didominasi oleh pekerja dengan usia muda, hal ini disebabkan oleh kondisi fisik pekerja usia muda yang lebih kuat dan memiliki semangat kerja tinggi yang sesuai dengan kebutuhan dari sektor informal (Angel-Urdinola & Tanabe, 2012, Dewantoro, 2024). Banyaknya pekerja sektor informal salah satunya dipicu karena kemudahan bagi orang-orang yang tidak bersekolah atau memiliki latar pendidikan untuk ikut terjun ke dalam sektor informal (Firnanddy, 2008). Pada bulan Februari 2023, disebutkan bahwa sejumlah 60,12% angkatan kerja tergolong dalam pekerja sektor informal, dengan jumlah sebanyak 87,97 juta lebih pekerja informal di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2023). Jumlah ini mengalami peningkatan dibandingkan survei sebelumnya pada Bulan Agustus 2022, yang menyebutkan bahwa jumlah pekerja sektor informal sebanyak 59,31% dari angkatan kerja dengan jumlah sekitar 80,24 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2022). Meningkatnya pekerja pada sektor informal salah satunya disebabkan karena tidak mampunya para pengusaha berskala kecil dalam menjangkau kegiatan dari sektor ekonomi formal yang dikategorikan pada regulasi terkait (Freije, 2001). Sehingga, acapkali ditemui pekerja sektor informal yang tidak mendapatkan upah layak karena kemampuan dari sektor usaha informal yang masih berskala kecil.. Sebagaimana disebutkan bahwa pekerja sektor informal kurang mendapatkan perlindungan akan hak-haknya, seperti kepastian upah dan jaminan perlindungan sosial, hal ini menjadi tantangan baru untuk

merefleksikan akan regulasi yang ada guna mendorong akan pemenuhan dari perlindungan hak-hak pekerja sektor informal.

Penting untuk dilakukan transformasi dalam perlindungan hak-hak pekerja sektor informal (Rosalina & Setyawanta, 2020). Hal ini selaras dengan Sustainable Development Goals (SDGs), yang mana salah satu tujuannya beririsan dengan pekerja sektor informal. Sebagaimana pilar pembangunan ekonomi pada poin kedelapan SDGs, yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, haruslah dipastikan bahwa pekerja sektor informal dalam pekerjaannya mendapatkan pekerjaan yang layak dan upah yang adil (United Nations, 2023). Sehubungan dengan SDGs yang berfokus pada pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, tentu upah yang sesuai dan adil sebagai salah satu kunci dari tercapainya hal tersebut. Pemaknaan dari sesuai dan adil bisa dimaksudkan bahwa upah yang diberikan tidak terlampau jauh dengan mempertimbangkan akan kesejahteraan dan kesesuaian dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja sektor informal. Melihat dari realita bahwa seringkali upah yang diberikan kepada pekerja sektor informal jauh dari kesejahteraan dan sesuai dengan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) menunjukkan akan masih longgarnya penerapan akan perlindungan hak dari pekerja sektor informal dalam aspek pengupahan.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan peninjauan terkait sejauh mana perlindungan akan kelayakan upah pekerja sektor informal yang mampu diberikan oleh negara melalui regulasinya. Selain itu, perlu diketahui pula perbaikan apa saja yang memungkinkan dilakukan untuk perlindungan pekerja sektor informal. Sehingga, melalui tulisan ini akan lebih terfokus pada aturan yang diterbitkan oleh Indonesia dalam hal pengupahan bagi pekerja sektor informal.

METODE PELAKSANAAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah studi kepustakaan dengan menghimpun sumber dari dokumen-dokumen yang ada, baik itu sumber primer berupa peraturan perundang-undangan, serta sumber sekunder berupa literatur-literatur lain yang mendukung dalam penganalisisan topik terkait guna mengembangkan argumen dari penulis,

dengan pendekatan penelitian secara deskriptif-analitis, untuk menggambarkan dan menganalisis berbagai teori, pandangan, dan temuan dalam literatur hukum yang berkaitan dengan topik tulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regulasi Pengupahan di Indonesia berkaitan dengan Pekerja Sektor Informal

Penting dipahami bahwasanya keberadaan regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tidak luput dari peran negara. Negara yang diwakilkan oleh pemerintah, ikut serta masuk dalam relasi antara pekerja dan pemberi kerja guna memastikan perlindungan bagi pekerja selaku pihak yang lebih lemah. Hal ini diwujudkan melalui kebijakan yang diterbitkan sebagai bentuk perlindungan akan hak-hak pekerja, yang salah satunya berkaitan dengan pengupahan. Melalui terbitnya regulasi yang mengatur terkait penentuan upah bagi pekerja, negara memiliki andil untuk menjangkau dalam memastikan upah minimum yang layak diterima bagi pekerja (Bonoli, 2003). Selain itu, peran negara yang berperan aktif sebagai pemangku kebijakan dimaksudkan agar pekerja tidak dipandang hanya sebagai komoditas yang dapat dibeli sesuai hukum permintaan dan penawaran (SUPIOT, 2021). Sehingga pemberian upah kepada pekerja tidak dapat dianggap selesai begitu saja, karena penting untuk adanya peningkatan kesejahteraan bagi pekerja yang diwujudkan dengan kepastian dan kesesuaian upah yang diberikan oleh pemberi kerja.

Melangkah mengenai aturan hukum yang berkaitan dengan pekerja, sebagaimana diketahui bahwa dasar dari adanya suatu pekerjaan ialah hubungan kerja, sebagaimana didefinisikan pada Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa *"hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."* Sehingga ketika disimpulkan dari ketentuan tersebut, suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja bisa dianggap sebagai hubungan kerja ketika ada pekerjaan, upah, dan perintah tetapi harus didasari akan perjanjian kerja. Melalui pendefinisian ini, tampak kekurangan dari pekerja sektor informal

guna memenuhi syarat agar hubungannya dengan pemberi kerja dianggap sebagai hubungan kerja, yang mana seringkali pekerja sektor informal tidak mendasarkan pekerjaannya dengan pengusaha melalui perjanjian kerja. Hal ini berakibat bahwa hubungan kerja sektor informal tidak memenuhi kriteria untuk disebut sebagai hubungan kerja dan membawa berbagai dampak bagi pekerja sektor informal.

Sebagai contoh akan pekerja sektor informal yang sering diperbincangkan dewasa ini adalah barista yang tidak terlindungi oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, dalam realitanya tidak memiliki upah yang pasti. Meskipun beberapa kafe besar seperti *starbuck* memberikan perjanjian kerja kepada barista, masih ditemui beberapa kafe yang tidak mendasarkan hubungan kerja antara pemilik kafe dengan barista sehingga banyak ditemui permasalahan di mana barista yang tidak mendapatkan upah sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Seringkali ditemui pula bahwa barista kafe yang bekerja dengan metode shift, bisa bekerja lebih dari delapan jam bergantung dengan keadaan yang terjadi dalam kafe tersebut, rame tidaknya pesanan dan permintaan dari pemilik kafe. Upah yang diterima oleh barista pun yang berlokasi di Jawa Barat rata-rata sebesar Rp1.845.000,00;- dengan minimum gaji Rp400.000,00;- dan maksimum gaji Rp3.600.000,00;- (Rizky & Ekananta, 2022) yang tentu tidak menyentuh dari UMK Kota Bandung, di mana sebesar Rp3.774.860,78;- (Keputusan Gubernur, 2021). Selain itu, beberapa pemilik usaha di daerah Jakarta juga menyebutkan bahwasanya ketika harus memberikan upah kepada para pekerja, mereka tidak memiliki keharusan untuk sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), karena hal tersebut dipandang memberatkan bagi pelaku usaha dengan nominal yang tergolong tinggi (Hendro et al., 2021).

Penerimaan upah yang tidak sesuai dengan UMK tersebut tentu melenceng dari ketentuan pengupahan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat 1 Perppu Cipta Kerja yang mana, "*Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Selain itu, pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 2 ayat 1, disebutkan bahwa, "*setiap pekerja/buruuh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Melalui aturan tersebut yang menakankan akan upah yang layak dan praktiknya pada pekerja sektor informal yang sebagai contoh adalah barista,

dapat dipahami bahwasanya upah yang diberikan tidak sesuai dengan standar kelayakan dalam UMK. Padahal dari aturan tersebut, jelas adanya penekanan akan kehidupan yang layak bagi pekerja. Penghidupan yang layak ini di mana dalam wujudnya berupa upah, diberikan secara layak kepada setiap orang tak terkecuali, tanpa memperhitungkan status, asal suku dan agama, serta latar belakang dari pekerja. Upah yang diberikan dan ditetapkan seringkali tanpa memperhatikan dari kelayakan, tidak adanya pertimbangan akan upah yang telah diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja sektor informal dan keluarganya secara layak baik itu kebutuhan makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Menelisik akan pekerja informal yang memiliki kesamaan di mana melakukan pekerjaan meskipun tidak terikat dalam perjanjian dan dalam sektor kegiatan ekonomi formal, pekerja informal tetaplah berhak akan upah yang layak untuk penghidupan pekerja informal. Akan tetapi, kepastian akan upah yang layak dan adil bagi pekerja sektor informal masih menemui hambatan.

Melalui aturan pemerintah yang berkaitan dengan pengupahan, khususnya pada PP Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 3 disebutkan bahwa, "*Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja*". Dari aturan tersebut dijelaskan bahwa hak dari pekerja atas upah timbul ketika ada hubungan kerja yang jelas antara pekerja dengan pengusaha, sehingga perjanjian kerja sebagai syarat terpenuhinya hubungan tersebut sebagai hubungan kerja dan bukti dari hubungan kerja antara pekerja dengan buruh, hak terkait upah yang layak dapat diberikan (Anggraeny & Hidayah, 2021). Sayangnya, dengan realita yang terjadi di lapangan ialah pekerja sektor informal sering tidak memiliki kontrak/perjanjian kerja yang mengikat dirinya dengan pemberi kerja, yang menimbulkan dampak bagi pekerja sektor informal di mana tidak memenuhi syarat dalam upah yang layak. Hal ini didukung pula pada aturan terbaru di Perppu Cipta Kerja, pada Pasal 90B yang menjelaskan bahwa bagi UMKM dikecualikan bagi pemberian upah sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan oleh kepala daerah masing-masing, yang mana dalam pemberian upahnya UMKM dapat memberikan upah sesuai dengan kemampuan mereka. Sehingga hal ini menjadi dasar baru bagi

pengusaha yang usahanya masih bisa digolongkan sebagai UMKM untuk memberikan upah sesuai dengan kemampuan mereka, tanpa merasa adanya keharusan dalam memberikan upah yang layak.

Melalui aturan-aturan ini, jelas tampak bahwa nihilnya perlindungan hukum yang jelas bagi pekerja sektor informal dalam hak atas upahnya. Dengan celah hukum sebagaimana disebutkan di atas, pekerja sektor informal seringkali mendapatkan upah yang jauh dari standar kelayakan atau UMK setempat. Pemberian upah kepada pekerja sektor informal tidak memperhatikan akan kebutuhan dari pekerja sektor informal, tetapi berdasarkan akan keinginan dari pemberi kerja dan kemampuan dalam memberikan upah bagi pekerja tersebut. Sehingga dengan tidak adanya keharusan yang disebutkan bagi pemberi kerja dalam memberikan upah yang layak, hal ini membawa kesulitan baru bagi pekerja sektor informal.

Melalui keberjalanan perubahan peraturan hukum berkaitan dengan ketenagakerjaan, mulai dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengupahan, bahkan hingga sekarang Perppu Cipta Kerja yang sudah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak memperlihatkan akan upaya dalam perlindungan pengupahan dan kesejahteraan bagi pekerja sektor informal. Meskipun aturan terkait ketenagakerjaan semakin diperbaharui, aturan tersebut malah menunjukkan akan adanya kemunduran bagi pekerja sektor informal. Melihat dari aturan terdahulunya, pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 32 dan 33, adanya pengakuan akan keberadaan dari pekerja sektor informal serta hubungan kerja informal. Hal ini terlihat pada pendefinisian pekerja sektor informal di Angka 32, "*Pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.*" dan pendefinisian akan hubungan kerja sektor informal di angka 33, "*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.*" Pengakuan akan keberadaan dari pekerja sektor informal dilanjutkan dengan

adanya perlindungan berupa jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan kerja, hak untuk menerima pembinaan dan pengembangan guna kesejahteraan bagi pekerja sektor informal. Hal ini terlihat pada Pasal 158-160 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Sayangnya, perlindungan akan pekerja sektor informal tidak bertahan lama, hal ini terlihat di mana hilangnya pengakuan dan perlindungan atas upah yang layak bagi pekerja sektor informal.

Melalui perkembangan peraturan akan perlindungan akan hak upah yang layak bagi pekerja sektor informal yang semakin terkikis, hal ini menunjukkan bahwa negara yang diwakili dari pemerintah, tidak berperan penting dalam hubungan antara pekerja sektor informal dengan pemberi kerja. Nihilnya intervensi negara dalam memastikan akan perlindungan pengupahan yang layak bagi pekerja sektor informal menunjukkan akan gagalannya peran negara untuk masuk dalam relasi antara pekerja dan pemberi kerja. Negara memberikan kuasa kepada pemberi kerja dan pekerja untuk mengatur sendiri "*cara main*" mereka. Padahal, seringkali ditemui relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja, yang dalam hal ini pekerja sektor informal tidak memiliki banyak keuantungan dalam memperjuangkan haknya akan upah yang layak.

Negara tidak mampu untuk hadir meunjukkan keberpihakannya pada pekerja sektor informal sebagai pihak yang cenderung lemah, sehingga berakibat pada negara yang melenggangkan kuasa dari pemberi kerja untuk tidak memedulikan hak pekerja sektor informal, pengupahan yang layak (Syahwal, 2023). Hal ini disebabkan oleh kapasitas dari pemberi kerja yang memegang peran penting dalam kemajuannya roda ekonomi sehingga negara merasa penting untuk memihak kepentingan dari pemberi kerja. Sehingga, acapkali ditemukan bahwa kebijakan nasional yang dibentuk didasarkan dari kepentingan pemberi kerja (Miliband, 1969). Padahal, perlu disadari bahwasanya pemberi kerja tidak dapat berdiri sendiri dalam menggerakkan roda ekonomi, pekerja sektor informal memegang peranan penting sebagai faktor sumber daya manusia yang tidak dapat terpisahkan dengan aspek pengembangan ekonomi (Sudarman, 2011). Dengan demikian, terlihat bahwa negara melalui kebijakannya masih memandang sebelah mata akan keberadaan dan pengakuan hak upah yang layak bagi pekerja sektor informal.

Perbaikan dalam Menjamin Kesesuaian Upah Pekerja Informal

Perbaikan dalam pengupahan yang layak bagi pekerja sektor informal seringkali sulit dilakukan karena adanya keinginan yang berbeda baik antara pekerja dan pemberi kerja. Melihat dari sudut pandang pemberi kerja, melalui peningkatan upah yang diberikan akan membawa pengurangan keuntungan bagi pemberi kerja, berlaku pula sebaliknya, di mana dengan maksud meningkatkan keuntungan, maka hak-hak pekerja yang salah satunya adalah upah, dikurangi (Yao et al., 2017). Penekanan akan upah bagi pekerja dipahami sebagai usaha guna mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Sehingga rekonstruksi dalam kelayakan upah bagi pekerja sektor informal membawa tantangan yang cukup sulit.

Tantangan lain yang muncul dalam melakukan perbaikan dari pengupahan akan pekerja sektor informal sering disebabkan oleh sektor informal yang dipandang bukan sebagai fokus utama oleh pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan. Masih kurang adanya perhatian dalam sektor informal, di mana pencatatan sektor formal lebih gencar dilakukan oleh pemerintah dibandingkan sektor informal. Kegiatan sosialisasi dan pembinaan akan sektor informal pun masih jarang dilakukan, sehingga tampak akan kurangnya tanggung jawab dari pemerintah untuk ikut serta dalam sektor informal (W., 2006). Perbaikan paling mendasar untuk memastikan kelayakan upah dari pekerja sektor informal ialah dengan memastikan terlebih dahulu bahwa penerimaan upah yang diterima dapat mendukung kesejahteraannya. Hal tersebut dapat terlihat dari upah yang nominalnya sesuai dengan UMK dan/atau di atas dari UMK. Melalui upah yang nominalnya di atas UMK, pekerja sektor informal mampu menyejahterakan dirinya sehingga upah yang diterima tidak hanya terfokus sebagai bekal hidup saja, tetapi juga berguna untuk peningkatan akan taraf hidupnya.

Sesuai dengan pemaparan sebelumnya, bahwa pembaharuan hukum ketenagakerjaan semakin mengecilkan keberadaan pekerja sektor informal, perlu ada pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang ikut serta dalam melindungi kepentingan dari pekerja sektor informal. Hal ini dipandang karena hukum yang berlaku masih mengalami kegagalan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sektor informal (Davidov, 2012). Perlu dipahami bersama, bahwa keberadaan hukum ialah bertujuan untuk menjamin dari

kepastian masyarakat secara umum dan secara individu (Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O.S Hiariej, 2021). Sehingga ketika timbul permasalahan seperti ini, perlu diutamakan terlebih dahulu kepentingan sosial yang ialah perasaan dari masyarakat umum tersebut. Perlu digaris bawahi bahwa hukum bergerak secara dinamis, yang menyebabkan hukum perlu untuk melakukan penyesuaian secara terus menerus terhadap kepentingan yang ada dalam masyarakat. Hukum dalam penerapannya tidak boleh memihak satu pihak saja (Hasen, 1997; O'Hara & Ribstein, 2000). Sebagaimana dipahami bahwa jumlah dari pekerja sektor informal yang lebih banyak daripada pekerja formal di Indonesia, menunjukkan akan semakin pentingnya keberadaan mereka dalam mendorong roda ekonomi Indonesia. Sehingga, ketika dilakukan perbaikan yang menguntungkan bagi pekerja sektor informal, dengan cara memastikan diberikannya upah yang layak, hal tersebut dapat mendorong pula bagi kepastian akan keberlanjutan dari segi ekonomi. Hal ini karena pertumbuhan akan sektor informal yang berlangsung dengan cepat dan menopang perekonomian bangsa dibandingkan dari sektor formal.

Selain itu, peran pemerintah tidak berhenti ketika kebijakan baru terkait pengupahan yang layak bagi pekerja sektor informal hadir. Pemerintah harus tetap aktif dalam keberlangsungannya, melakukan pengawasan, serta dengan tegas bertindak memberikan sanksi ketika pemberi kerja telah lalai dalam pemenuhan upah yang layak untuk pekerja. Perlu juga adanya pemahaman bersama akan hak-hak yang dimiliki dari pekerja sektor informal. Meskipun dalam pemenuhannya akan hak-hak pekerja sektor informal ditekankan pada pemberi kerja, pekerja juga harus memiliki pengetahuan akan hak apa saja yang ia miliki, sehingga ketika dalam pekerjaannya dirasa hak yang ia miliki dipangkas, pekerja sektor informal dapat mengajukan keberatannya. Sehingga menjadi peran penting bagi pemerintah untuk ikut serta memberikan sosialisasi berkaitan dengan hak-hak yang harus diterima dari pekerja secara umum, tanpa mengkotak-kotakkan pekerja sektor formal dan informal.

Perbaikan untuk memastikan akan kelayakan upah bagi pekerja sektor informal dapat diusahakan tidak hanya oleh pemerintah tetapi juga dari sisi pemberi kerja. Mengadopsi dari ketentuan pada Pasal 94 Perppu Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa *"Komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah uang pokok dan tunjangan*



tetap". Meskipun aturan tersebut mengatur pada sektor formal, hal ini dapat diterapkan pula bagi pekerja sektor informal dengan memberikan tunjangan bagi pekerja sektor informal. Pemberian akan tunjangan sebagai salah satu usaha bagi pemberi kerja dalam ikut serta melakukan perlindungan akan hak-hak (Rosalina & Setyawanta, 2020) yang dimiliki oleh pekerja sektor informal. Tunjangan yang diberikan dapat berupa tunjangan makan dan tunjangan transportasi, yang tidak harus berupa uang tetapi pemenuhan akan kebutuhan secara jasmani bagi pekerja sektor informal. Akan tetapi, perlu dipahami bahwa tunjangan ini sebagai pelengkap dan pemenuhan dari kepastian upah yang layak bagi pekerja sektor informal, sehingga upah masihlah wajib untuk diberikan dan diusahakan pemenuhannya sesuai dengan UMR. Meskipun tidak ada perjanjian yang mengikat antara pekerja sektor informal dengan pemberi kerja, tetap saja ada hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak tersebut, sehingga menjadi wajib akan pemenuhan upah yang layak bagi pekerja sektor informal.

KESIMPULAN

Berdasarkan regulasi pengupahan di Indonesia terkait perlindungan pengupahan bagi pekerja sektor informal, dapat disimpulkan bahwa peran negara masih kurang. Regulasi-regulasi yang telah diterapkan, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Perppu Cipta Kerja, belum memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja sektor informal. Keberadaan regulasi pengupahan seharusnya menjadi instrumen yang dapat menjamin upah yang layak bagi semua pekerja, termasuk mereka yang beroperasi dalam sektor informal. Namun, kenyataannya, pekerja sektor informal sering kali tidak mendapatkan kepastian upah yang sesuai dengan standar kelayakan, karena kurangnya perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja sebagai syarat untuk dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja guna mendapatkan perlindungan secara normatif. Permasalahan akan kurangnya perlindungan upah bagi pekerja sektor informal diperparah oleh perubahan regulasi, terutama melalui Perppu Cipta Kerja, yang memberikan keleluasaan kepada pengusaha, termasuk UMKM, untuk menentukan upah tanpa memperhatikan UMR sebagai standar kelayakan. Perlindungan hukum bagi pekerja sektor informal seharusnya

menjadi perhatian utama, sehingga perlu adanya revisi atau pembaharuan dalam regulasi ketenagakerjaan yang mengakui eksistensi pekerja sektor informal, memberikan jaminan upah yang layak, dan mendorong pemberi kerja untuk mematuhi standar pengupahan. Penting untuk memberikan perhatian kepada pekerja sektor informal dalam regulasi guna menciptakan kondisi sosial yang lebih adil, mengingat pekerja sektor informal berperan besar dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Oleh karena itu, upaya perbaikan harus dilakukan baik dari pemerintah maupun pemberi kerja, dengan memberikan perhatian khusus pada pemenuhan upah yang layak dan perlindungan hak-hak pekerja sektor informal.

DAFTAR PUSTAKA

- Angel-Urdinola, D. F., & Tanabe, K. (2012). Micro-Determinants of Informal Employment in the Middle East and North Africa Region. *Micro-Determinants of Informal Employment in the Middle East and North Africa Region*, 1201. <https://doi.org/10.1596/26828>
- Anggraeny, I., & Hidayah, N. P. (2021). KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DENGAN KONSEP REMOTE WORKING DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*, 5(1), 52–73. <https://doi.org/10.33474/HUKENO.V5I1.9262>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional 2022*.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2023*.
- Balaka, M. Y., Rumbia, W. A., & Ernawati. (2022). Studi Karakteristik Pekerja Sektor Informal Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Kota Kendari. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 7(2), 178–179. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP>
- Bonoli, G. (2003). Social Policy through Labor Markets. *Comparative Political Studies*, 36(9), 1007–1030. <https://doi.org/10.1177/0010414003257099>
- Davidov, G. (2012). Articulating Labour Law's Goals: Why and How. *European Labour Law Journal*, 3(2), 130–150. <https://doi.org/10.1177/201395251200300203>
- Dewantoro, F. R. (2024). Analisis Risiko Kerentanan Pekerja Informal di Indonesia Tahun 2022. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan*

- Bisnis*, 8(1), 9–17. <https://doi.org/10.31294/eco.v8i1.21205>
- Firnanddy. (2008). *Studi Profil Pekerja Di Sektor Informal dan Arah Kebijakan Kedepan*. Direktorat Ketenagakerjaan dan Analisis Ekonomi, Jakarta.
- Freije, S. (2001). Informal Employment in Latin America and the Caribbean : Causes, Consequences and Policy Recommendations. *Labor Markets Policy Briefs Series, January 2001*, 1–2.
- Hasen, R. L. (1997). Entrenching the Duopoly: Why the Supreme Court Should Not Allow the States to Protect the Democrats and Republicans from Political Competition. *Https://Doi.Org/10.1086/Scr.1997.3109745*, 1997(1), 331–371. <https://doi.org/10.1086/SCR.1997.3109745>
- Hendro, A. D., Khiat, D., Wibisono, R. S., Nike, R., & Mahendradani, R. (2021). Identifikasi Kriteria Pekerja Informal terhadap Pemilik Usaha Makan-Minum di Jakarta. *Indonesian Business Review*, 4(2), 127. <https://doi.org/10.21632/ibr.4.2.114-133>
- International Labour Organization (ILO). (2020). COVID-19 and the world of work. *International Labour Organization, April*, 7.
- Keputusan Gubernur. (2021). *Surat Keputusan UMK Jawa Barat 2022*. 1–5.
- Miliband, R. (1969). *The State in Capitalist Society*. Basic Book.
- O'Hara, E. A., & Ribstein, L. E. (2000). From Politics to Efficiency in Choice of Law. *University of Chicago Law Review*, 67(4), 1151. <https://doi.org/10.2307/1600456>
- Rizky, M. S., & Ekananta, A. (2022). *Salary Survey Report*.
- Rosalina, H. N., & Setyawanta, L. T. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(2), 174–187.
- Safaria, A. F. (2003). *Hubungan Ketenagakerjaan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek*. Akatiga.
- Saparini, H., & Basri, M. C. (1991). *Pekerja Sektor Informal*. FH UI.
- Sudarman, A. (2011). *Teori Ekonomi Mikro*. BPFE.
- SUPIOT, A. (2021). Labour is not a commodity: The content and meaning of work in the twenty-first century. *International Labour Review*, 160(1), 1–20. <https://doi.org/10.1111/ilr.12205>
- Syahwal, S. (2023). Paradigma Politik Hukum Pengupahan Indonesia: Studi

Hak Atas Upah Layak Bagi Buruh Informal. *Veritas et Justitia*, 9(1), 188–216. <https://doi.org/10.25123/vej.v9i1.5957>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13, Penjelasan Pasal 88 ayat 1 (2003).

United Nations. (2023). *WHAT IS GOAL 8*.

W., T. P. (2006). PERAN SEKTOR INFORMAL DI INDONESIA. *Humas UGM*, 1.

Yao, C., Parker, J., Arrowsmith, J., & Carr, S. C. (2017). The living wage as an income range for decent work and life. *Employee Relations*, 39(6), 875–877. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0071>

Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O.S Hiariej. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Red & White Publishing.