



Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal di Kota Baubau

Eko Satria^{1*}, Zubair¹, Mashendra¹, Yayan Serah¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

*Korespondensi: kizsatria@gmail.com

Info Artikel

Diterima 19
Desember 2022

Disetujui 09 Januari
2024

Dipublikasikan 08
Februari 2024

Keywords:
Perlindungan
Hukum, Pekerja,
Sektor Informal

@ 2024 The
Author(s): This is
an open-access
article distributed
under the terms of
the Creative
Commons
Attribution
ShareAlike (CC BY-
SA 4.0)



Abstrak

Negara memberikan jaminan atas hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Namun, pertumbuhan lapangan kerja tidak sejalan dengan perluasan angkatan kerja, yang mengakibatkan munculnya wirausaha mandiri yang tidak terorganisir, khususnya di sektor informal. Tujuan perlindungan hukum bagi pekerja di sektor informal adalah untuk memastikan bahwa urgensi Peraturan Daerah Ketenagakerjaan mengatur perlindungan para pekerja informal serta memastikan pemetaan jenis aktifitas jasa dan usaha dari para pekerja di sector informal di Kota Baubau melalui kebijakan Pemerintah Daerah. Pekerja informal kota baubau, kota baubau memiliki jumlah usaha sebesar 2450 usaha yang tersebar, yang memiliki izin usaha sebanyak 1805 usaha dan yang tidak memiliki izin sebanyak 653 usaha. Sektor pekerja informal dari segi Pengusaha Informal kota baubau, jumlah Pengusaha Informal kota baubau yang terdaftar terdapat 436 dan hanya 58 perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal di Kota Baubau yang di butuhkan, Diperlukan sarana Peraturan Daerah yang fokus pada sektor ketenagakerjaan, untuk itu skema yang akan mengarah pada bentuk perlindungan hukum yang di maksud dalam penelitian ini harus memiliki sasaran pengaturan berupa Peraturan Daerah yang jelas seperti subjek hukum itu sendiri, yakni para pekerja sector informal dan para pemberi kerja.

Abstract

The state guarantees the rights, opportunities, and provides protection for every citizen without discrimination to obtain employment. However, employment growth has not kept pace with the expansion of the labour force, resulting in the emergence of unorganised self-employment, particularly in the informal sector. The purpose of legal protection for workers in the informal sector is to ensure that the urgency of the Regional Labour Regulation regulates the protection of informal workers and ensures the mapping of the types of services and business activities of workers [u1] in the informal sector in Baubau City through Local Government policies. Informal workers in Baubau city, Baubau city has a total of 2450 businesses spread out, 1805 businesses have business licences and 653 businesses do not have licences. Informal sector workers in terms of Informal Employers in Baubau City, the number of registered Informal Employers in Baubau City is 436 and only 58 companies have registered their workers. The form of Legal Protection of Informal Sector Workers in Baubau City that is needed, requires the means of Regional Regulations that focus on the employment sector, for this reason, the scheme that will lead to the form of legal protection referred to in this study must have a clear target of regulation in

the form of Regional Regulations such as the legal subject itself, namely informal sector workers and employers.

1. Pendahuluan

Reformasi telah menggantikan hubungan antara negara dengan warga negara pada era Orde Baru yang awalnya berorientasi kepada Negara (*state oriented*) (Nugroho 2021), Pembangunan nasional dalam pelaksanaannya terhadap aspek ketenagakerjaan, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan (Muda Harahap 2020). Sudah selayaknya, negara memberikan jaminan atas hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan (Kurunia Situmorang, Marzuki, and Affan 2021). Karakterisasi normatif dari pekerja sektor informal adalah sebagai berikut: Entitas yang tidak resmi, dan perusahaan sektor informal terdiri dari operasi individu, keluarga, atau kelompok orang yang melakukan kegiatan ekonomi secara bersama-sama di bawah otoritas saling percaya dan kesepakatan. Dalam definisi yang umum, pekerja informal adalah pekerjaan diluar hubungan kerja (Zulfiyandi et al., 2021).

Definisi tersebut di atas sejalan dengan resolusi International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ke-17 tentang sektor informal, yang mendefinisikannya sebagai entitas yang terlibat dalam penyediaan layanan atau produk dengan tujuan utama menghasilkan pendapatan dan pekerjaan. Unit-unit ini biasanya berfungsi dengan organisasi minimal atau dalam skala terbatas dan gagal membedakan antara tenaga kerja dan modal sebagai faktor produksi (Febrianto, 2020). Sektor informal telah ada sejak awal pembangunan nasional. Transformasi struktural yang tidak ideal yang terjadi juga menjadi faktor pemicu menjamurnya sektor ini. Keberadaan sektor informal memang telah memberikan kesempatan kerja yang melimpah (Pitoyo, 2016).

Konsep tenaga kerja tidak identik dengan definisi buruh. Seseorang yang mampu bekerja tetapi tidak secara inheren terlibat dalam pekerjaan dikategorikan sebagai tenaga kerja. Sedangkan pengertian pekerja dapat diketahui dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Santoso, 2012). Dapat dilihat bahwa UU Ketenagakerjaan di atas berkarakter hukum responsif atau berkarakter hukum konservatif/ortodoks (Charada S 2015).

Secara substansial jumlah penduduk dan angkatan kerja di Indonesia cukup besar. Namun, pertumbuhan lapangan kerja tidak sejalan dengan perluasan angkatan kerja, yang mengakibatkan munculnya wirausaha mandiri yang tidak terorganisir, khususnya di sektor informal (Dewi et al., 2022). Prospek pekerjaan di sector informal tentunya merupakan konsekuensi tidak terciptanya kondisi pengangguran yang signifikan, terlebih masalah pengangguran perlu dikurangi dan menciptakan lapangan pekerjaan dalam rangka meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi suatu daerah ini (Suhandi et al., 2021). Profil pekerjaan pekerja Indonesia juga mengalami peningkatan selama satu dasawarsa terakhir, di mana jumlah pekerja yang bekerja pada pekerjaan yang membutuhkan

keterampilan dan pendidikan tinggi meningkat (International Labour Organization (ILO), 2017).

Kota Baubau secara umum dapat dilihat hampir dipenuhi dengan pekerja informal. Baik di bidang usaha kecil menengah, industri pabrikan, buruh pelabuhan sampai pelaku pariwisata. Data ketenagakerjaan Kota Baubau diperoleh dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2020, Kota Baubau pada tahun 2020 persentase pekerja formal sebesar 48,73 persen. Persentase ini turun apabila dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu 56,36 persen. Dari 48,73 persen diantaranya adalah pekerja formal dengan status pekerjaan buruh/karyawan/pegawai sebesar 45,80 persen dan 2,93 persen berstatus berusaha dibantu buruh tetap/dibayar. Sedangkan persentase pekerja informal sebesar 51,27 persen, dimana dari 24,23 persen itu disumbangkan oleh mereka yang berstatus berusaha sendiri, 11,51 persen berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar, 11,88 persen berstatus pekerja keluarga/tidak dibayar, 3,49 persen berstatus pekerja bebas di non pertanian, dan 0,16 persen berstatus pekerja bebas di pertanian.

Peningkatan data juga kemudian terjadi pada tahun 2022, Jumlah angkatan kerja Kota Baubau tahun 2022 sebesar 69.047 orang, dengan jumlah yang bekerja sebesar 65.268 orang dan menganggur sebanyak 3.779 orang. Tingkat Pengangguran di Kota Baubau sebesar 5,39 persen, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 61,14 persen. Bila dilihat dari Tingkat Pendidikan dapat diketahui bahwa jumlah pekerja terbanyak terdapat pada Tingkat Pendidikan SMA Umum sebanyak 22.657 orang, Universitas sebanyak 20.105 orang, dan SD sebanyak 14.226 orang. Dari 74.380 orang yang bekerja dapat diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja yaitu 40.248 orang berstatus sebagai buruh/pegawai atau karyawan (Badan Pusat Statistik Baubau 2023).

Konsentrasi Penelitian ini menitikberatkan pada norma hukum yang berhubungan langsung dengan pembuatan undang-undang dan peraturan (Wandi 2023), Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji keefektifan peraturan pengawasan ketenagakerjaan terkait hukum ketenagakerjaan sektor informal, menilai sejauh mana hukum pengawasan ketenagakerjaan nasional telah melindungi hak-hak pekerja di sektor informal, dan merenungkan potensi peraturan pengawasan ketenagakerjaan sebagai undang-undang di masa depan yang dapat menjamin keadilan, manfaat, dan kepastian hukum, dengan fokus khusus pada kota Baubau (Asyhadie & Kusuma, 2019). Pentingnya mengadvokasi perlindungan hukum bagi pekerja di sektor informal adalah untuk memastikan bahwa Peraturan Daerah Ketenagakerjaan mengatur perlindungan bagi pekerja rentan, pekerja mandiri, dan usaha kecil, termasuk pedagang kaki lima, pedagang kios, dan usaha mikro lainnya. Oleh karena itu, ia berpendapat bahwa Perda ini harus mengatur perlindungan bagi pekerja sektor informal sehingga jika terjadi masalah, investigasi menyeluruh dapat dilakukan untuk menunjukkan kepedulian pemerintah dan untuk memastikan bahwa pekerja rentan dan keluarganya dilindungi. Oleh karena itu, perlu pendataan pekerja rentan oleh Pemda. Jangan sampai Pemda tidak memiliki data yang memadai yang berakibat sulit untuk mengambil langkah kebijakan dalam menyelesaikan masalah. Dengan adanya data dan informasi yang lengkap, kita bisa melakukan penanganan pembangunan Ketenagakerjaan secara lebih komprehensif. Ini penting diatur di Perda agar jelas mana yang menjadi porsi pemerintah dan porsi swasta atau perusahaan dalam kewenangan.

2. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di wilayah Kota Baubau. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris atau metode penelitian yuridis empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat mengenai gambaran perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada sektor informal di Kota Baubau atau dengan kata lain bahwa penelitian yang dilakukan terhadap keadaan yang sebenarnya yang terjadi di dalam masyarakat, bermaksud untuk menemukan fakta-fakta yang dijadikan sebagai data penelitian yang kemudian data tersebut dianalisa untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang pada akhirnya bermuara pada pemecahan masalah. Populasi dalam penelitian upaya perlindungan ini adalah dari keseluruhan pekerja di sector informal yang terdata melalui observasi lapangan yang dilakukan di kota Baubau. Penelitian ini menggunakan langkah-langkah pendekatan deskriptif, sistematis dan eksplansi terhadap isu hukum positif secara mendalam dengan menggunakan pendekatan konsep, pendekatan undang-undang, pendekatan perbandingan hukum serta analisis sinkronisasi sistematis berdasarkan data dilapangan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Hukum seyogyanya dapat mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasanya saling bertentangan. Oleh karena itu, hukum harus dapat mengintegrasikannya sehingga konflik kepentingan dapat diminimalisir (Suhartoyo 2019). Definisi terminologis hukum adalah aturan atau kebiasaan yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur kehidupan masyarakat, standar, atau aturan tentang peristiwa alam tertentu, keputusan, atau penilaian yang dibuat oleh hakim di pengadilan, atau vonis (Raharjo, 2014). Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan lembaga-lembaga dan sarana-sarana hukum yang biasanya bersifat memaksa terhadap tingkah laku manusia dalam pergaulan hidup bernegara dan antar negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan efektivitas, demi ketertiban dan kedamaian masyarakat (Arifin, 2012).

Prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia sendiri berlandaskan pada Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara yang berlandaskan pada konsep *Rechstaat* dan negara hukum (Jatimulya and Wibowo 2023). Prinsip perlindungan hukum di Indonesia menitikberatkan pada prinsip perlindungan hukum terhadap harkat dan martabat manusia yang berlandaskan pada Pancasila. Sementara itu, prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia (Ridwan, 2014).

Ada dua jenis tindakan pemerintah yang dapat menimbulkan kerugian bagi masyarakat atau individu. Yang pertama adalah tindakan pemerintah dalam bidang pembuatan peraturan perundang-undangan (*regeling*), dan yang kedua adalah tindakan pemerintah dalam mengeluarkan keputusan (*bessichikking*) (Ridwan, 2014). Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sebagaimana dalam peraturan perundang-

undangan tersebut dilaksanakan oleh semua pihak karena keabsahan hukum tidak dapat diukur secara yuridis semata, melainkan secara filosofis dan sosiologis (Triningsih 2020).

Perlindungan hukum yang ditawarkan oleh suatu negara memiliki dua aspek, yaitu pencegahan (larangan) dan penghukuman (sanksi) (La Porta, 2000). Perlindungan hukum memerlukan wadah atau tempat dalam pelaksanaannya yang secara umum disebut sebagai sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam, secara spesifik sebagai berikut (Sasongko, 2017): 1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif; dan 2) Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah direvisi beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintahan Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan perundang-undangan pelaksanaannya, baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Pencapaian keadilan dalam hubungan kerja akan sulit dicapai karena kita telah mengetahui bahwa pihak yang kuat akan selalu berusaha mendominasi pihak yang lemah tanpa melupakan kewajiban dan hak-hak pengusaha dalam kelangsungan perusahaan (Hijar Anwar 2021).

Klasifikasi Tenaga Kerja Di Kota Baubau

Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya: 1) Tenaga Kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang – undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun; 2) Bukan Tenaga Kerja Bukan adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Tenaga kerja, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun.

Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya: 1) Tenaga Kerja Terdidik Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau berpendidikan formal dan nonformal; 2) Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga Kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang - ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut; 3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih adalah tenaga Kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja (Badan Pusat Statistik, 2023).

Evaluasi dan Analisis Undang-Undang Terkait

Seperti yang telah dikatakan, undang-undang adalah norma tertinggi dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Di bawahnya, ada lebih banyak aturan yang dikembangkan berdasarkan undang-undang. Berikut ini akan dipaparkan beberapa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan Pekerja Sektor Informal di Indonesia, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar penting dari undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini terdiri dari 193 pasal dan memiliki jangkauan hukum yang luas. Undang-undang ini juga mengatur kondisi hubungan industrial di setiap bentuk usaha. Mulai dari perusahaan kecil, menengah, hingga perusahaan besar. Undang-undang ini juga mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, termasuk perlindungan, hak, dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Secara khusus, yang menjadi perhatian yang biasa ditekankan oleh UU Ketenagakerjaan ini adalah tidak diaturnya secara langsung Pekerja Sektor Informal. Secara normatif, tinjauan mengenai pekerja sektor Informal hanya dapat dilihat pada Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sebelum diubah menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun sudah dicabut, peraturan yang dimaksud harus menjadi bahan evaluasi dalam mengatur sektor informal.

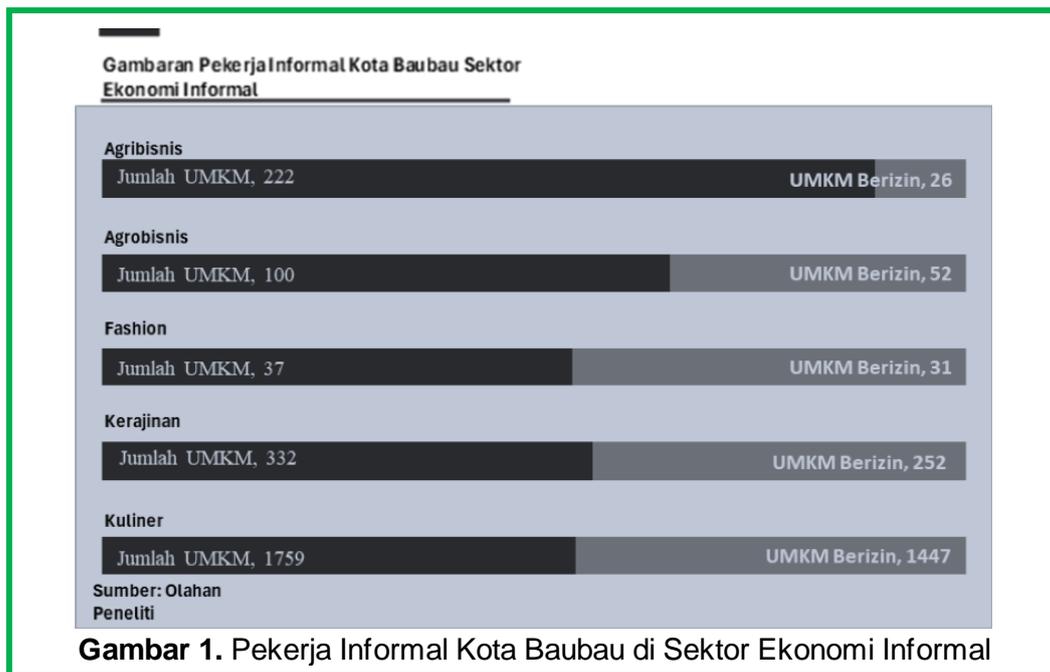
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (PERPPU Cipta Kerja):

Perppu Cipta Kerja telah mengubah ratusan undang-undang, salah satunya adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat berbagai perubahan penting dalam peraturan ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya adalah aturan mengenai PKWT, outsourcing, penggunaan tenaga kerja asing, metode PHK, hingga hukuman administratif dan pidana. Peraturan Perppu Cipta Kerja juga dianggap tidak memuaskan kekhawatiran pekerja sektor informal khususnya. Perhatian terhadap pekerja sektor informal harus dimaksimalkan lagi dengan adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024. Hemat peneliti, Perppu Cipta Kerja mengubah setidaknya 9 elemen yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan tidak ada satu pun dari ketentuannya yang secara khusus membahas masalah pekerja sektor informal.

3.2. Pembahasan

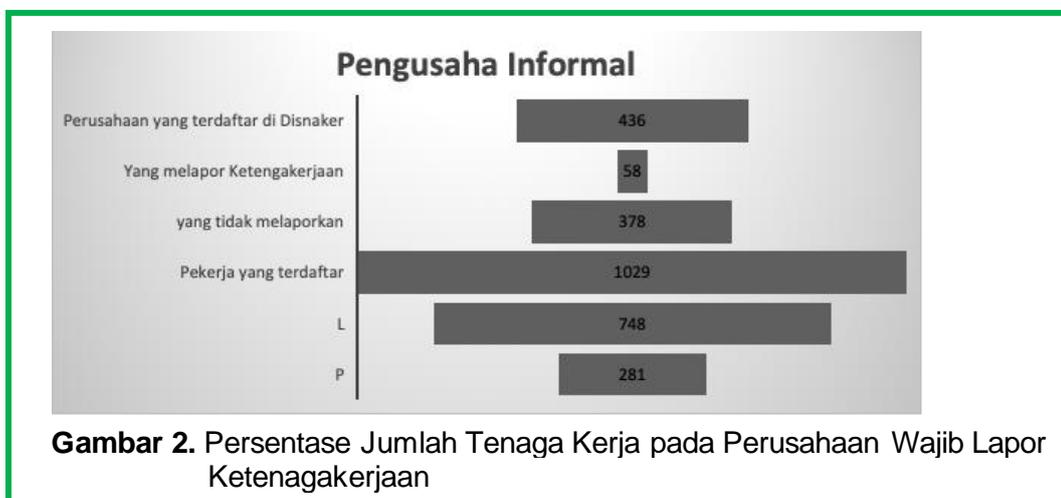
Klasifikasi Pelaku Ekonomi Informal dan Tenaga Kerja Informal Pada Badan Usaha Kota Baubau

Klasifikasi yang tepat mengenai jumlah pekerja informal dalam kaitannya dengan UMKM di Kota Baubau sangat penting untuk perumusan kebijakan, alokasi sumber daya, analisis pasar tenaga kerja, pemantauan dan evaluasi, dan pelaporan statistik.



Gambar 1. Pekerja Informal Kota Baubau di Sektor Ekonomi Informal

Klasifikasi jumlah pekerja informal dalam hal UMKM di Kota Baubau merupakan hal yang sangat penting. Klasifikasi yang akurat memungkinkan para pembuat kebijakan untuk mengembangkan kebijakan dan intervensi yang ditargetkan untuk memenuhi kebutuhan spesifik pekerja informal di UMKM. Klasifikasi juga memfasilitasi analisis pasar tenaga kerja, memberikan wawasan tentang keterampilan dan demografi tenaga kerja informal. Informasi ini membantu dalam memantau dan mengevaluasi inisiatif, membandingkan kemajuan, dan membuat keputusan yang tepat. Pelaporan statistik yang dapat diandalkan dapat dilakukan melalui klasifikasi yang tepat, yang memberikan dasar yang kuat untuk pembuatan kebijakan dan penelitian berbasis bukti. Selain itu, klasifikasi dalam hal jumlah pekerja informal di UMKMM di Kota Baubau mendorong pemahaman yang lebih baik tentang tantangan dan peluang spesifik di berbagai sektor. Hal ini memungkinkan para pembuat kebijakan untuk mengidentifikasi area-area utama di mana pekerja informal terkonsentrasi dan menyesuaikan intervensi untuk mengatasi keadaan unik mereka.



Gambar 2. Persentase Jumlah Tenaga Kerja pada Perusahaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan

Sumber: Olahan Data Peneliti

Wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan memiliki kepentingan yang penting, baik dari perspektif kepatuhan hukum, perlindungan pekerja, pengawasan ketenagakerjaan, perencanaan ekonomi, maupun transparansi perusahaan. Melalui pelaporan yang tepat, perusahaan dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan berkelanjutan. Berdasarkan data di atas terlihat jelas bahwa rendahnya kepatuhan setiap perusahaan dalam memberikan laporan terhadap status tenaga kerja yang digunakan. Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pelaku Usaha sebagai Narasumber : Terkait persoalan kewajiban lapor ketenagakerjaan online yang tidak dilakukan dikarenakan akan berimplikasi pada konsekuensi anggaran karena kewajiban memberikan jaminan social dan jaminan kesehatan, sedangkan di saat yang sama pemilik perusahaan memiliki kondisi yang dilematis karena untuk menyelesaikan persoalan anggaran tersebut perusahaan masih dipengaruhi dengan tinggi atau rendahnya hasil produksi atau pendapatan perusahaan. Dalam keterangan lainnya dijelaskan bahwa salah satu alasan tidak dilaksanakannya kewajiban tersebut adalah pekerjaan yang digeluti sifatnya sementara.

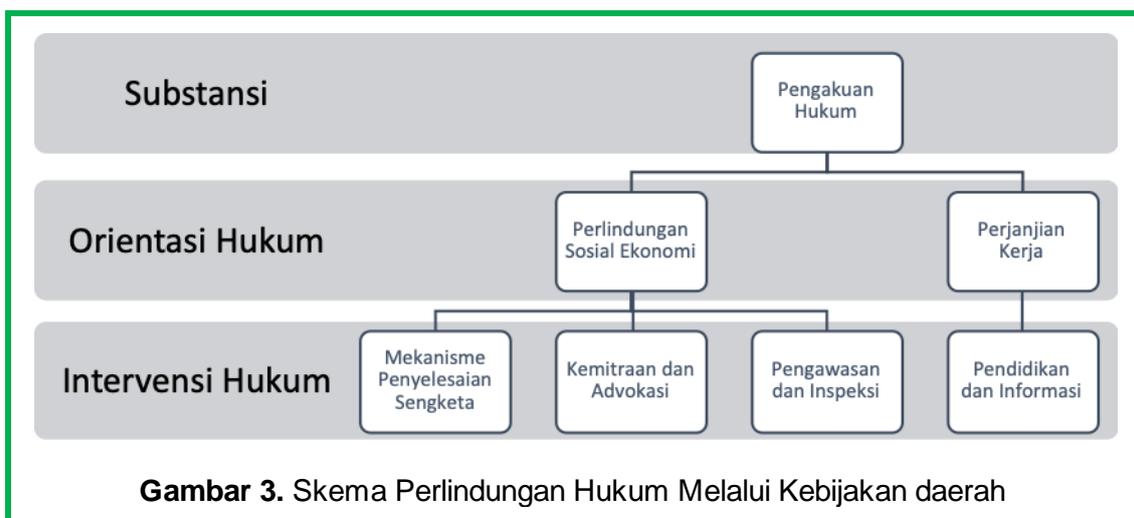
Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal di Kota Baubau

Penyelenggaraan ketenagakerjaan Kota Baubau secara fungsional telah dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Baubau yang bekerja sama dan berkoordinasi dengan berbagai instansi terkait. Penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Baubau perlu mendapatkan dukungan dan penguatan melalui kebijakan daerah agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kegiatan penyusunan skema perlindungan hukum bagi tenaga kerja di sector informal yang akan di *follow up* berupa rancangan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Kota Baubau ini untuk mewujudkan pencapaian misi Perda No.2 Tahun 2019 Tentang RPJMD Kota Baubau yakni kedua yaitu meningkatkan meningkatkan pembangunan sumberdaya manusia dalam hal peningkatan kompetensi tenaga kerja dal perluasan lapangan pekerjaan di Kota Baubau.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di sektor informal dapat mengambil beberapa bentuk. Meskipun sektor informal sering kali tidak diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang sama seperti sektor formal, ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk melindungi hak-hak pekerja di sektor ini. Berikut adalah beberapa bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada tenaga kerja di sektor informal:

1. Pengakuan Hukum: Penting untuk mengakui secara hukum keberadaan pekerja sektor informal dan hak-hak mereka. Pemerintah dapat mengadopsi undang-undang atau peraturan yang secara khusus mengakui pekerja sektor informal, memberikan definisi yang jelas tentang mereka, dan melindungi hak-hak mereka. Ini dapat mencakup perlindungan terhadap diskriminasi, upah yang adil, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hak untuk berserikat dan melakukan perundingan kolektif.
2. Perjanjian Kerja: Meskipun perjanjian kerja formal mungkin tidak umum di sektor informal, pemerintah dapat mendorong penggunaan perjanjian kerja yang sederhana dan mudah dipahami antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian semacam itu dapat mencakup ketentuan tentang gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan hak-hak lainnya.

3. Pengawasan dan Inspeksi: Pemerintah dapat melakukan pengawasan dan inspeksi secara teratur di sektor informal untuk memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan diikuti. Inspektur ketenagakerjaan dapat mengunjungi tempat-tempat kerja di sektor informal, memeriksa kondisi kerja, dan memastikan bahwa standar keselamatan, kesehatan, dan hak-hak pekerja dipatuhi.
4. Mekanisme Penyelesaian Sengketa: Penting untuk memiliki mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif untuk menangani perselisihan antara pekerja dan pengusaha di sektor informal.
5. Pendidikan dan Informasi: Pendidikan dan informasi tentang hak-hak tenaga kerja harus tersedia secara luas di sektor informal. Pemerintah dapat mengadakan kampanye informasi, lokakarya, atau program pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak-hak mereka dan cara melindungi diri mereka sendiri.
6. Perlindungan Sosial: Perlindungan sosial juga penting bagi pekerja di sektor informal. Pemerintah dapat mengembangkan program perlindungan sosial yang dirancang khusus untuk pekerja sektor informal, termasuk asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, program pensiun, dan bantuan sosial lainnya.
7. Kemitraan dan Advokasi: Organisasi pekerja, serikat pekerja, dan LSM dapat berperan dalam advokasi untuk hak-hak pekerja sektor informal. Mereka dapat bekerja sama dengan pemerintah, organisasi internasional, dan sektor swasta untuk memperjuangkan perlindungan hukum yang kuat dan meningkatkan kondisi kerja di sektor informal.



Gambar 3. Skema Perlindungan Hukum Melalui Kebijakan daerah

Sumber: Data Olahan Peneliti

Penting untuk dicatat bahwa perlindungan hukum bagi pekerja sektor informal seharusnya memberi kebutuhan memberi payung hukum meskipun masih masih diperdebatkan, bahkan oleh pemerintah daerah. Ada anggapan mengatur Perlindungan pekerja informal akan mendistorsi iklim investasi, sehingga harus dilakukan evaluasi Raperda dibidang ketenagakerjaan. Pada dasarnya penelitian ini disusun berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan yang peneliti ikuti dalam proses pembahasan tentang pekerja sector informal bagi dalam forum nasional sampai dengan forum local yang pernah diselenggarakan.

Berdasarkan skema yang telah di gambarkan di atas tentu hal yang menjadi perhatian dalam perlindungan hukum tersebut adalah pengakuan terhadap peran pekerja di sector informal. Pengakuan tersebut secara tidak langsung akan

memmbawa orientasi perlindungan tersebut kepada adanya jaminan social ekonomi. Dalam konteks tersebut tentu yang menjadi tanggung jawab besar tersebut adalah Pemerintah. Berikut adalah langkah-langkah yang biasanya terlibat dalam proses pembuatan peraturan daerah :



Sumber: Olahan Data Peneliti

Tabel 1. Pembentukan Perda Berdasarkan Undang-Undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Pasal	Hal
Pasal 149 ayat (1)	Fungsi pembentukan Perda Kabupaten/Kota
Pasal 150	Mengajukan usul rancangan Perda Kabupaten/Kota
Pasal 153 ayat (1)	Fungsi pengawasan pelaksanaan Perda Kabupaten/Kota dan peraturan bupati/wali kota;
Pasal 236 ayat (1), (2), dan (3)	Materi Muatan Perda
Pasal 237 ayat (2), (3), dan (4)	Pembentukan Perda mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, penetapan, dan pengundangan yang berpedoman pada ketentuan peraturan perundangundangan Masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam pembentukan Perda. Pembentukan Perda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara efektif dan efisien.
Pasal 239 ayat (7) point b dan c	Menindaklanjuti kerja sama dengan pihak lain; mengatasi keadaan tertentu lainnya yang memastikan adanya urgensi atas suatu rancangan Perda yang dapat disetujui bersama oleh alat kelengkapan DPRD yang khusus menangani bidang pembentukan Perda dan unit yang menangani bidang hukum pada Pemerintah Daerah;

Sumber: Olahan Data Peneliti

4. Kesimpulan

Gambaran pekerja informal kota baubau di tinjau dari usaha ekonomi informal kota baubau memiliki jumlah usaha sebesar 2450 usaha yang tersebar, yang memiliki izin usaha sebanyak 1805 usaha dan yang tidak memiliki izin sebanyak 653 usaha. Dalam temuan hasil penelitian usaha yang belum memiliki izin sebanyak 26,6 % berpendapat bahwa ketika mereka mempunyai izin usaha mereka akan kehilangan bantuan sosial yang ada di pemerintah. Sebaran pekerja informal di Kota Baubau menunjukkan bahwa sekitar 26.65% dari total usaha ekonomi informal tidak memiliki izin. Sektor pekerja informal di tinjau dari segi Pengusaha Informal kota baubau, jumlah Pengusaha Informal kota baubau yang terdaftar di dinas ketenagakerjaan kota baubau terdapat 436 dan hanya 58 perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya jadi ada 86,7% atau 378 perusahaan yang tidak melaporkan jumlah pekerjanya. Tidak adanya pelaporan jumlah pekerja oleh pemilik perusahaan dapat memiliki dampak yang signifikan bagi pekerja informal. Pekerja informal seringkali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang sama seperti pekerja formal. Pelaporan jumlah pekerja juga penting dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan keterampilan bagi pekerja. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal di Kota Baubau yang di butuhkan, Diperlukan sarana Peraturan Daerah yang fokus pada sektor ketenagakerjaan di Kota Baubau, untuk itu skema yang akan mengarah pada bentuk perlindungan hukum yang di maksud dalam penelitian ini harus memiliki sasaran pengaturan berupa Peraturan Daerah yang jelas seperti subjek hukum itu sendiri, yakni para pekerja sector informal dan para pemberi kerja.

5. Ucapan Terima Kasih

Peneliti, dalam kesempatan ini mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Kota Baubau, Dinas Ketenagakerjaan Kota Baubau, Dinas Koperasi dan UMKM Kota Baubau serta pihak-pihak yang berperan penting dalam pelaksanaan penelitian .

Daftar Pustaka

- Arifin, S. (2012). *Pengantar Hukum Indonesia*. Medan area University Press.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Baubau Dalam Angka Dalam Angka. In *BPS Kota Baubau*. BPS Kota Baubau.
- Charda S, Ujang. 2015. "Karakteristik Undan-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Wawasan Yuridika* 32 (1): 3.
- Dewi, S., Listyowati, D., & Elvy Napitupulu, B. (2022). Sektor Informal dan Kemajuan Teknologi Informasi di Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 11(1).
- Febrianto, E. N. (2020). Hubungan Sektor Informal Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 1(14), 151.
- Hijar Anwar, Abdul. 2021. "Perlindungan Konstitusional Bagi Pekerja Indonesia Menurut Hukum Ketenagakerjaan Pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)." *Ensiklopedia Social Review* 3 (1). <http://jurnal.ensiklopediaku.org>.

- International Labour Organization (ILO). (2017). *Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017 (Memanfaatkan Teknologi untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Lapangan Kerja)*. Kantor Perburuhan Internasional.
- Jatimulya, Richard, and Alam Wibowo. 2023. "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18 (2). <https://doi.org/10.47198/naker.v18i2.211>.
- Kurunia Situmorang, Berkat Anugrah, Marzuki, and Ibnu Affan. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Informal Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran." *Jurnal Ilmiah METADATA* 3: 672.
- La Porta, R. (2000). Investor Protection and Corporate governance. *Jurnal Of Financial Economics*, 3(58), 13.
- Muda Harahap, A. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.
- Nugroho, Fajar Adi. 2021. "Analysis Efektivitas Sistem Hukum Jaminan Sosial Di Indonesia: Evaluasi Perlindungan Bagi Pekerja Sektor Informal." *IPMHI Law Journal* 1 (1): 21–22.
- Pitoyo, A. J. (2016). Dinamika Sektor Informal di Indonesia (Prospek, Perkembangan, dan Kedudukannya dalam Sistem Ekonomi Makro). *Populasi*, 18(2). <https://doi.org/10.22146/jp.12081>
- Raharjo, S. (2014). *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Ridwan, H. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, B. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja Bersama (Teori, Cara Pembuatan, dan kasus)*. UB Press.
- Sasongko, W. (2017). *Ketentuan-ketentuan pokok hukum perlindungan konsumen*. Universitas Lampung.
- Suhandi, S., Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 268–283. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.28>
- Suhartoyo. 2019. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Nasional." *Administrative Law & Governance Journal* 2 (2).
- Wandi. 2023. "The Ideal Arrangement of Legal Protection for Informal Section Workers in The Perspective of The Principles of Legal Certainty, Justice, Adn Expediency." *IJLR: International Journal of Law Reconstruction* 7 (2). <https://doi.org/10.26532/ijlr.v7i2.32321>.
- Zulfiyandi, Anton Wirawan, F., Sekar Tanjung, N. P., Yolanda, R., Zaini, M., Andrian, D., Syafitri, K., Amaldi, G., & Bagus Sidhantha, I. N. (2021). *Ketenagakerjaan Dalam Data* (4th ed.). Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan.