



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgsp.v4i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received: 2 Oktober 2026 | Revised: 25 Oktober 2026 | Accepted: 27 Oktober 2026

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Sektor Informal dalam Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Internasional Labour Organization Konvensi Nomor 87

R. Yosari Helenanto¹, Abu Nawas², Inugraha Al-aziz Puyasandra³

¹Universitas Dharma Indonesia, Indonesia, yosari@cbn.net.id

²Universitas Dharma Indonesia, Indonesia, abun81260@gmail.com

³STAI Muhammadiyah (STAIM) Blora, Indonesia, inugrahaalaziz@staimuhblora.ac.id

Corresponding Author: email yosari@cbn.net.id¹

Abstract: *This study examines the legal protection afforded to female workers in the informal sector protection that remains critically weak due to the absence of formal employment relationships. The analysis is grounded in the Manpower Law and the principle of freedom of association enshrined in ILO Convention No. 87, with the aim of realizing social justice. Employing a normative research method, the study identifies the forms of legal protection available to informal sector female workers under Law No. 13 of 2003 concerning Manpower (in conjunction with Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation), which stipulates that every worker is entitled to protection regarding occupational safety, workplace morality, and welfare. However, the implementation of ILO Convention No. 87 regarding freedom of association and the right to organize fails to guarantee effective protection for these workers, as they are not adequately covered by Manpower Law No. 13 of 2003; furthermore, the application of the Convention (ratified via Presidential Decree No. 83 of 1998) is frequently overlooked in the context of informal female workers. Obstacles and challenges in providing effective legal protection include the absence of written employment contracts, substandard wages, long working hours lacking safeguards, and high vulnerability to violence or sexual harassment in the absence of clear grievance mechanisms. Female workers in the informal sector require specific legal instruments that comprehensively recognize their rights in alignment with International Labour Organization protection standards.*

Keyword: Legal Protection, Female Workers, and Informal Sector

Abstrak: Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum pekerja perempuan sektor informal yang masih sangat lemah akibat tidak adanya hubungan kerja formal. Analisis dilakukan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta prinsip kebebasan berserikat dari Konvensi ILO Nomor 87 guna mewujudkan keadilan sosial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif dengan hasil penelitian yaitu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan sektor informal berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU Np 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dinyatakan setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, moral kerja, dan

kesejahteraan. Implementasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi belum dapat menjamin pekerja perempuan sektor informal masih sangat lemah karena tidak tercakup secara efektif dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, sementara Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat yang telah di ratifikasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang kebebasan berserikat, implementasinya bagi pekerja perempuan informal sering terabaikan. Kendala dan tantangan dalam memberikan perlindungan hukum efektif kepada pekerja perempuan sektor informal di Indonesia adalah ketiadaan kontrak kerja tertulis, upah rendah di bawah standar, jam kerja panjang tanpa perlindungan, dan tingginya kerentanan terhadap kekerasan atau pelecehan seksual tanpa mekanisme pengaduan yang jelas. Pekerja perempuan sektor informal memerlukan instrumen hukum spesifik yang mengakui hak-hak mereka secara komprehensif, selaras dengan standar perlindungan dari International Labour Organization.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan dan Informal.

PENDAHULUAN

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak dan Pasal 28 D ayat (2) yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional yang kian tipis batasnya. Jaminan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif dalam arti penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan hak-hak normatif bagi pekerja yang adil, sehingga dengan demikian untuk mencegah terjadinya standar hak-hak normatif yang tidak adil, perlu adanya peraturan undang-undang hak-hak normatif pekerja (Sutedi, 2014).

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak yang salah satunya tanpa membedakan jenis kelamin.

Perempuan yang bekerja di sektor informal mengungkap aspek unik dari kehidupan bermasyarakat maupun konteks negara. Meskipun kontribusi nyata mereka terasa di hampir setiap ranah kehidupan sehari-hari, keberadaan pekerja perempuan tetap tidak diakui atau kurang dihargai oleh negara, masyarakat, bahkan di dalam rumah tangga mereka sendiri. Situasi khas yang dialami para perempuan ini sebagian besar berakar pada gender mereka dan berkaitan erat dengan ketimpangan dinamika kekuasaan antara laki-laki dan perempuan. Ketimpangan gender ini memperkuat pemisahan antara ranah domestik dan publik; perempuan diharapkan beraktivitas di dalam rumah, sementara laki-laki dianggap berhak atas ranah publik.

Pekerja perempuan di sektor informal juga menjadi korban struktur ekonomi dan pengucilan sosial yang dilakukan oleh laki-laki, lembaga pendukung, maupun negara. Regulasi ketenagakerjaan yang tidak jelas, upah yang tidak proporsional, ketiadaan jaminan sosial dan layanan kesehatan, serta keengganan hukum untuk memberikan perlindungan merupakan kenyataan dari pengucilan sosial yang dihadapi para perempuan ini. Kondisi tersebut diperparah oleh ideologi yang memarginalkan perempuan ditambah dengan rendahnya modal manusia dalam hal pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan sehingga membuat perempuan di sektor informal sangat rentan terhadap eksploitasi.

Jumlah pekerja di sektor ekonomi informal melampaui jumlah pekerja di sektor formal. Situasi ini tentu memerlukan perhatian pemerintah, terutama mengingat sektor informal sering kali diasosiasikan dengan perempuan dengan tenaga kerja yang sebagian besar terdiri dari perempuan yang kontribusinya tidak diakui sebagai "pekerjaan sesungguhnya" dan dianggap tidak layak mendapatkan imbalan ekonomi setara dengan pekerjaan yang dilakukan laki-laki (di sektor formal). Akibatnya, tenaga kerja ini tidak terpantau maupun tercatat dalam statistik nasional, sehingga praktis berada dalam ranah yang tidak memiliki perlindungan hukum.

Lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan sektor informal timbul karena tidak adanya hubungan kerja formal. Kondisi ini menyebabkan mereka rentan terhadap eksploitasi, upah rendah, dan ketiadaan jaminan sosial. UU Ketenagakerjaan umumnya berfokus pada sektor formal, sementara Konvensi ILO No. 87 menjamin hak dasar berorganisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Sektor Informal Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Internasional Labour Organization Konvensi Nomor 87", dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan sektor informal berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Sejauh mana implementasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dapat menjamin pekerja perempuan sektor informal?
3. Apa saja kendala dan tantangan dalam memberikan perlindungan hukum efektif kepada pekerja perempuan sektor informal di Indonesia?.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk meneliti dan mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sektor informal dalam perspektif undang-undang ketenagakerjaan dan internasional labour organization konvensi nomor 87.

Penelitian hukum normatif (Normative Legal Research) yaitu penelitian kepustakaan yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan (Soerjono dan Mamudji, 2018), oleh karena itu, penelitian seperti ini tidak mengenal penelitian lapangan (field research) karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dapat dikatakan sebagai: library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials (Ibrahim, 2013).

Penelitian hukum kepustakaan yaitu berupa dokumen yang terkait dengan penelitian ini, dengan menggunakan bahan hukum primer dengan melihat peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Dasar NRI 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan peraturan-peraturan lain, serta literatur yakni buku penegakan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja, serta peraturan perundang-undangan, yang terkait dengan penelitian ini. Bahan hukum sekunder yaitu dengan melihat teori-teori dan pendapat para ahli terkait perlindungan pekerja informal, dalam jurnal atau artikel maupun buku. Selanjutnya bahan hukum tersier yang digunakan penulis yaitu KBBI dan kamus hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Teori perlindungan hukum bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang

bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral (Satjipto, 2012).

Menurut Arifin (2012:5) hukum adalah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat. Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin (Kamus, 1991).

Perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Arifin:2012). Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum laki-laki maupun perempuan. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat (Satjipto, 2000).

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (prohibited) dan bersifat hukuman (Wijayanti, 2010). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Perlindungan yang dimaksud dengan bersifat pencegahan yaitu membuat peraturan, sedangkan Perlindungan yang dimaksud bersifat hukuman yaitu menegakkan peraturan.

Pasal 1 angka 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Sehingga pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum peburuhan yang dirumuskan sebagai hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja (Husni, 2008).

Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya Menurut Agusmidah (2010:5) hukum Ketenagakerjaan terdiri dari unsur-unsur yang di miliki yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut. sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

1. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Perlindungan atas moral dan kesusilaan
3. Pelakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan keselamatannya. Namun dalam kenyataannya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sering diabaikan, khususnya oleh mereka yang cenderung mencari keuntungan semata. Jika pekerja celaka atau tidak mampu bekerja tinggal mencari pengganti dengan pekerja baru. Karena itulah diperlukan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (Ramli, 2010).

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Pengertian maksud dari pasal ini untuk memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja dalam memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Keselamatan kerja dalam suatu tempat kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja (Ramli, 2010).

Pekerja Perempuan

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sebelumnya peraturan perundang-undangan Hukum Ketenagakerjaan mengalami perombakan dari istilah Hukum Perburuhan menjadi Hukum Ketenagakerjaan.

Buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar (Kartosapoetra: 1994). Pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sehingga dari pengertian ini dapat diketahui adanya pihak yang memberikan upah atau imbalan terhadap pekerja yakni pengusaha atau pemberi kerja (Lalu Husni, 2008).

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya (Djumaldji, 2000).

Ketenagakerjaan sangat erat dengan unsur campur tangan pemerintah dalam memberikan hak-hak dan kewajiban bagi pekerja dalam perlindungan keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya. Mencapai keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena telah kita ketahui bahwa pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah Tanpa melupakan kewajiban dan hak pengusaha dalam kelangsungan perusahaan. Penjelasan tersebut memberikan pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan publik. Adanya campur tangan pemerintah dalam perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan adanya pemberian sanksi tegas bagi pelanggar. Sedangkan bersifat privat karena diperbolehkannya adanya peraturan perundangan yang mengatur mengenai hubungan kerja antara orang perorangan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama) yang tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku.

Pekerja Sektor Informal

Definisi "pekerja informal" tidak dinyatakan secara eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, rumusan pasal terkait dapat dijadikan acuan untuk mengidentifikasi pekerja baik formal maupun informal. Sebaliknya, peraturan perundang-undangan sebelumnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan secara tegas memuat ketentuan mengenai pekerja sektor informal. Pekerja sektor informal didefinisikan sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan imbalan berupa upah dan/atau imbalan jasa (Pasal 1 Ayat 32). Hubungan kerja sektor informal adalah hubungan yang terjalin antara pekerja dan perseorangan atau sekelompok orang yang menjalankan usaha bersama tanpa status badan hukum berdasarkan kepercayaan dan kesepakatan bersama, yang melibatkan penerimaan upah, imbalan jasa, atau pembagian keuntungan (Pasal 1 Ayat 33). Usaha sektor informal adalah kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan, keluarga, atau sekelompok orang yang menjalankan usaha ekonomi bersama berdasarkan kepercayaan dan kesepakatan, tanpa status badan hukum (Pasal 1 Ayat 31).

Pekerja sektor informal adalah mereka yang bekerja dalam hubungan sektor informal, sedangkan pekerja formal adalah mereka yang bekerja dalam hubungan sektor formal. Sektor informal mencakup pengusaha atau pemberi kerja yang tidak memiliki izin dan status badan hukum, serta pengaturan kerja yang bersifat musiman, tenaga kerja lepas, sistem borongan, atau pekerja dengan upah harian. Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja/pekerja informal dengan pengusaha atau pemberi kerja yang terbentuk setelah adanya perjanjian kerja. Sifat pekerjaan lepas di Indonesia, yang umumnya bersifat informal dan ditandai dengan upah yang tidak memadai, produktivitas rendah, serta kondisi kerja yang relatif buruk. Sementara itu, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mendefinisikan pekerja informal sebagai mereka yang berusaha sendiri atau pekerja keluarga yang membantu usaha.

ILO menguraikan karakteristik pekerjaan sektor informal, antara lain: (i) seluruh kegiatan bergantung pada sumber daya lokal; (ii) skala operasi relatif kecil dan usaha dijalankan oleh keluarga; (iii) kegiatan mengandalkan teknologi yang sesuai dan bersifat padat karya; (iv) tenaga kerja memperoleh pendidikan atau pelatihan melalui jalur informal; (v) Seluruh kegiatan beroperasi di luar kerangka kerja yang diatur pemerintah; dan (vi) Operasional berlangsung di pasar yang sangat kompetitif. Sementara itu, ICLS mendefinisikan pekerja sektor informal sebagai mereka yang hubungan kerjanya tidak tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan atau perpajakan penghasilan, serta tidak memiliki perlindungan sosial atau hak-hak khusus atas jaminan pekerjaan.

Menurut Mulyadi (2008:95) sektor informal diartikan sebagai unit-unit usaha yang tidak atau sedikit sekali menerima proteksi ekonomi secara resmi dari pemerintah. Sedangkan unit-unit usaha yang mendapatkan proteksi ekonomi secara resmi dari pemerintah disebut sebagai sektor formal. Proteksi ekonomi itu antara lain berupa tarif proteksi, kredit dengan bunga yang relatif rendah, pembimbingan, penyuluhan, perlindungan dan perawatan tenaga kerja, terjaminnya arus teknologi impor, hak paten dan sebagainya.

Pekerjaan informal dapat diklasifikasikan lebih lanjut ke dalam dua kategori: (1) pekerjaan informal atas usaha sendiri dan (2) pekerjaan informal dengan sistem upah baik di perusahaan formal maupun informal yang mencakup karyawan tanpa kontrak formal, jaminan pekerjaan, atau perlindungan sosial. Pekerjaan sektor informal mencakup semua pekerjaan atau individu yang bekerja di perusahaan sektor informal yang, selama periode tertentu, bekerja untuk perusahaan tersebut terlepas dari status pekerjaan atau pekerjaan utama mereka. Pekerjaan sektor informal dicirikan oleh ketiadaan kontrak dan hak atas jaminan sosial, tunjangan kesehatan, dan kesejahteraan, serta kurangnya perlindungan hukum.

Pemerintah dan birokrasi dalam menggarap dan membangun ekonomi informal, masih mengalami kesulitan dan kendala, diantaranya sebagai berikut Mulyadi, 2008:89) :

1. Kurangnya pengetahuan deskriptif namun analitis mengenai jenis, unit dan luas kegiatan ekonomi informal ini.
2. Tidak mempunyai kekuasaan birokrat untuk mencapai daerah pedesaan, pinggiran kota, dan pemukiman kumuh yang kebanyakan digeluti oleh pelaku informal.
3. Kurangnya tenaga yang mampu mengetahui dengan baik seluk beluk ekonomi informal.
4. Tidak adanya sumber dana yang dapat mencukupi permintaan sektor tradisional yang luas ini.

Selanjutnya Mulyadi (2008:95) menjelaskan ciri-ciri sektor informal sebagai berikut:

1. Kegiatan usaha tidak terorganisasikan secara baik, karena timbulnya unit usaha tidak mempergunakan fasilitas/ kelembagaan yang tersedia di sektor formal.
2. Pada umumnya unit usaha tidak mempunyai izin usaha.
3. Pola kegiatan usaha tidak teratur, baik dalam arti lokasi maupun jam kerja.
4. Pada umumnya kebijaksanaan pemerintah untuk membantu golongan ekonomi lemah tidak sampai ke sektor ini.
5. Unit usaha mudah keluar masuk dari satu subsektor ke lain subsektor.
6. Teknologi yang dipergunakan bersifat primitif.
7. Modal dan putaran usaha relatif kecil, sehingga skala operasi juga relatif kecil.
8. Pada umumnya unit usaha termasuk golongan one-man-enter prises dan kalau mengerjakan buruh berasal dari keluarga.
9. Sumber dana modal usaha pada umumnya berasal dari tabungan sendiri atau dari lembaga keuangan yang tidak resmi.
10. Hasil produksi atau jasa terutama dikonsumsi oleh golongan masyarakat kota/ desa yang berpenghasilan menengah.

Kegiatan sektor informal sangat beragam yaitu : pedagang kaki lima (PKL), pedagang menetap dan pedagang keliling, tukang warung, tukang cukur, tukang becak, tukang sepatu, tukang loak. Buruh bangunan, sopir, industri pengolahan (termasuk industri rumah tangga dan kerajinan rakyat).

Internasional Labour Organization Konvensi Nomor 87

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong

terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan yang terkait dengan dunia kerja.

Kedudukan Konvensi ILO dalam hukum nasional merupakan suatu telaah berdasarkan sumber hukum perburuhan. Konvensi ILO merupakan salah satu bentuk perjanjian multilateral. Berlakunya suatu perjanjian internasional di dalam hukum nasional tergantung dari sistem pengakuan suatu negara terhadap perjanjian internasional itu.

ILO di Indonesia memiliki tugas untuk membantu pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasinya (Tripartit) dalam melaksanakan konvensi-konvensi ILO, terutama konvensi yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Pelaksanaan konvensi termasuk didalamnya promosi dan pembangunan kesadaran dari Tripartit mengenai isi dan substansi konvensi, memastikan hukum nasional sejalan dengan konvensi, penerapan yang efektif dari hukum nasional dan konvensi ILO, termasuk pengawasannya

Pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat pekerja selalu ramai dan hangat dibicarakan serta mendapat sorotan dari sejumlah organisasi pekerja internasional. Indonesia sering dituding sebagai suatu negara yang tidak memerhatikan kebebasan berserikat bagi pekerja. Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 juga menegaskan mengenai kebebasan pekerja untuk berorganisasi. Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 87 menegaskan, "Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and subject only to the rules of the organisation of their own choosing without previous authorisation". Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 diikuti oleh Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956 tentang The Application of Principles of The Right to Organise and to Bargain Collectively. Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956 menegaskan, "Workers' and employers' organisation shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other's agents of members in their establishment, functioning or administration". Dua konvensi ILO ini meneguhkan hak pekerja untuk berserikat atau berorganisasi.

Pentingnya pekerja berserikat diakomodasikan oleh ILO, dengan berserikat pekerja diharapkan mampu memperjuangkan kepentingannya. Hubungan hukum (lazim disebut hubungan kerja) antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan yang khas. Khas karena hubungan hukum ini berkaitan dengan profit yang hendak dikumpulkan oleh pengusaha. Pengusaha ingin keuntungan sebesar-besarnya, sedangkan pekerja ingin memperoleh penghasilan sebesar-besarnya. Dua keinginan ini sering berbenturan. Pengusaha mempunyai kekuatan berupa kemampuan finansial dan akses ke penguasa. Pekerja, dengan berserikat, diharapkan juga mempunyai kekuatan. Perimbangan kemampuan pengusaha dan serikat pekerja diharapkan mampu mengharmoniskan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Dijaminnya pekerja untuk berserikat di dalam UUD 1945 dan konvensi ILO tidak lepas dari hal-hal tersebut.

Pasal 28 E ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan, "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat". Frase "setiap orang" di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 ini bermakna bahwa siapa saja di Indonesia dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945. Dengan demikian pekerja atau buruh pun dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945.

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh (Pasal 5 ayat 1). Penegasan ini jelas. Hak yang ada pada buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh tidak digantungkan pada sesuatu. Hal-hal lain yang terdapat di dalam berbagai peraturan perundangundangan yang tidak sejalan dengan penegasan ini harus dipandang tidak berlaku. Hak yang demikian itu sesuai dengan Pasal 2 Convention Number 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise. Di dalam Pasal 2 ini ditegaskan : "Workers and employer, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of organization of their own choosing without previous authorisation

(Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain). Konvensi ini telah disahkan oleh Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Convention Number 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise. Pengesahan Konvensi ini juga berkaitan erat dengan ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Buruh Internasional mengenai Berlakunya Dasar-dasar Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956). Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 98 ini menegaskan :”Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti union discrimination in respect of their employ” (Buruh harus memperoleh cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan diskriminasi anti serikat buruh berkaitan dengan pekerjaan mereka).

Pasal 8 ayat (1) : “In exercising right provided for in this convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collective, shall respect the law of the land” (Dalam melaksanakan hak-haknya berdasarkan konvensi ini parapekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, baik perseorangan atau organisasi bersama lainnya, harus tunduk pada hukum nasional).

Pasal 8 ayat (2): “The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be applied as to impair, the guarantes provided for in this convention (Hukum nasional yang berlaku tidak boleh memperlemah atau diterapkan untuk memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin dalam konvensi ini. Dalam melaksanakan hak-haknya, baik organisasi buruh maupun pengusaha, harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku. Untuk menghindari penekanan atau pembatasan hak berorganisasi tersebut lewat hukum nasional, di dalam Pasal 8 ayat (2) ditegaskan bahwa hukum nasional tidak boleh memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin di dalam Konvensi ILO Nomor 87. Dua ayat di dalam pasal ini merupakan jalinan logis. Namun demikian, karena ayat (2) dapat ditafsirkan amat subjektif, maka kenyataannya hak-hak berorganisasi itu sering diperlemah atau dibatasi.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan sektor informal berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU Np/ 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Secara konstitusional, perlindungan bagi pekerja perempuan dijamin oleh: Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang mengatur hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan terkait keselamatan kerja, kesejahteraan moral, dan kesejahteraan umum; serta Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi CEDAW, yang menegaskan penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Meskipun kerangka hukum tersebut telah ada, penerapannya bagi pekerja sektor informal masih sangat terbatas. Banyak pekerja perempuan tidak menyadari hak-hak mereka, dan upaya negara dalam hal pengawasan serta perlindungan bagi mereka masih belum memadai. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum dan kampanye kesadaran publik yang lebih intensif untuk memastikan adanya perlindungan hukum yang nyata bagi pekerja perempuan di sektor informal.

Perlindungan hukum merupakan komponen penting dalam negara hukum, di mana negara berkewajiban melindungi hak-hak seluruh warganya, termasuk pekerja perempuan di sektor informal. Pekerja sektor informal merupakan bagian dari angkatan kerja yang tidak mendapatkan perlindungan sebagaimana yang diperoleh pekerja sektor formal seperti asuransi ketenagakerjaan, kontrak kerja resmi, dan berbagai manfaat jaminan sosial lainnya. Dalam konteks ini, perempuan kerap menghadapi ketidakadilan, mulai dari diskriminasi upah dan beban kerja berlebih hingga pelecehan di tempat kerja. Situasi ini terjadi karena sektor informal cenderung tidak diatur secara ketat oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Secara normatif, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang belum secara

spesifik atau eksplisit mengatur perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor informal. Pengaturan dalam undang-undang tersebut secara mayoritas masih berfokus pada hubungan kerja formal yang terikat perjanjian kerja dengan pengusaha. Namun demikian, perlindungan mendasar tetap dapat ditarik melalui asas umum hukum ketenagakerjaan dan instrumen hukum terkait di luar UU Ketenagakerjaan.

Batasan Pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan & Cipta Kerja

1. Sifat Hubungan Kerja yaitu UU No. 13 Tahun 2003 Jo. UU No. 6 Tahun 2023 mendefinisikan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
2. Pengecualian Sektor Informal yaitu Sektor informal (seperti pedagang kecil, pekerja rumah tangga tanpa agen formal, buruh lepas harian tanpa kepastian pemberi kerja tetap) tidak memiliki struktur pengusaha-pekerja yang tunduk secara ketat pada bab-bab perlindungan upah minimum, jam kerja, atau syarat formal UU Ketenagakerjaan.
3. Perlindungan Hak Asasi & Non-Diskriminasi yaitu Asas umum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tetap menjamin hak dasar tenaga kerja untuk memperoleh perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja tanpa diskriminasi.

Mengingat keterbatasan jangkauan UU Ketenagakerjaan terhadap sektor informal, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan informal di Indonesia disokong oleh regulasi sektoral lain:

1. Jaminan Sosial yaitu Pekerja perempuan sektor informal dikategorikan sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang berhak mendaftar dan memperoleh perlindungan jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan (berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS).
2. Perlindungan dari Kekerasan: Perlindungan terhadap tindak kekerasan dan pelecehan di tempat kerja diperkuat melalui aturan khusus seperti UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) serta pedoman Kementerian Ketenagakerjaan yang berlaku lintas sektor

Implementasi Konvensi ILO No. 87 Tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi Dapat Menjamin Pekerja Perempuan Sektor Informal

Konvensi ILO No. 87 1948 terdiri dari 4 bagian dan 21 Pasal yang mengatur kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi. Pembahasan Konvensi ILO No. 87 didasarkan pada pengakuan atas prinsip kebebasan berserikat yang menjadi alat untuk meningkatkan kondisi pekerja dan menciptakan ketenangan kerja, serta pengukuhan kebebasan berekspresi dan berserikat adalah penting untuk mencapai kemajuan. Kebebasan berserikat mengandung makna perlindungan hak bernegosiasi. Kebebasan merupakan konsep dasar dan dirumuskan dalam konsep yuridis sebagai hak yang di dalamnya terkandung suatu kewajiban. Hak berserikat dirumuskan oleh Konvensi ILO No. 87 sebagai hak perorangan dan hak kolektif yang di dalamnya terkandung kewajiban perorangan, organisasi, dan Negara. Di dalam perumusan hak berserikat terkandung kewajiban. Kewajiban perorangan maupun organisasi adalah menghormati hukum yang tidak membatasi/ menghalang-halangi jaminan hak berserikat.

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menetapkan bahwa serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja haruslah “bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.” Fungsi mereka meliputi pembuatan perjanjian kerja bersama, penyelesaian perselisihan industrial, mewakili pekerja dalam dewan dan lembaga lembaga yang menangani isu-isu ketenagakerjaan dan membela hak dan kepentingan anggota. Undang-undang tersebut menetapkan tiga tingkat organisasi serikat pekerja, yaitu serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja. Pekerja mempunyai hak untuk

membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Setiap serikat pekerja harus mempunyai sekurang-kurangnya 10 pekerja sebagai anggota; suatu federasi harus dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat pekerja dan suatu konfederasi serikat pekerja harus memiliki sekurang-kurangnya tiga federasi serikat pekerja.

Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 dan menerapkannya lewat UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 dan diperkenalkannya Undang-Undang Serikat Pekerja/Buruh No. 21 Tahun 2000 telah mengakibatkan kemajuan yang signifikan dalam kebebasan berserikat. Pekerja menikmati kebebasan baru untuk bergabung dengan dan membentuk serikat pekerja pilihan mereka sendiri dan banyak pekerja telah melaksanakan hak tersebut. Baik pada tingkat nasional maupun lokal, banyak organisasi serikat pekerja baru yang telah dibentuk. Meskipun kemajuan nyata telah diperoleh di bidang kebebasan berserikat, kesulitan-kesulitan tetap dirasakan oleh mereka yang berusaha melaksanakan hak pekerja.

Manfaat Utama Konvensi ILO No. 87 bagi Pekerja Perempuan Informal Hak Berserikat: Membentuk wadah atau kelompok bersama untuk memperjuangkan nasib mereka. Suara Kolektif: Membantu menyuarakan kebutuhan khusus seperti upah yang layak dan jam kerja aman. Perlindungan Hukum: Mengurangi risiko tindakan sewenang-wenang atau pemutusan hubungan kerja sepihak dari pemberi kerja. Implementasi Konvensi ILO No. 87 memberi hak bagi pekerja perempuan sektor informal untuk membentuk dan bergabung dalam serikat. Hal ini memperkuat posisi tawar mereka, memperluas akses jaminan sosial, serta melindungi mereka dari kerentanan, diskriminasi, dan eksploitasi kerja.

Secara normatif, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja belum secara spesifik atau eksplisit mengatur perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor informal.

Menurut Bahder (2004:2) masalah kebebasan berserikat dinilai oleh masyarakat internasional menjadi hal yang serius. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor informal masih sangat lemah karena minimnya pengakuan formal atas hubungan kerja, sementara Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat menjamin hak berorganisasi bagi semua pekerja tanpa diskriminasi status kontrak. Di Indonesia, UU Ketenagakerjaan lebih berfokus pada sektor formal, sehingga pekerja informal kerap rentan terhadap eksploitasi.

Kendala Dan Tantangan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Efektif Kepada Pekerja Perempuan Sektor Informal di Indonesia

Di bidang ketenagakerjaan sendiri, kebebasan berserikat diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam pengertian sebagai berikut: “Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Perempuan yang bekerja di sektor informal menghadapi berbagai bentuk marginalisasi sosial dan hukum. Mereka sering kali berhadapan dengan aturan kerja yang tidak jelas, upah yang tidak proporsional, ketiadaan jaminan sosial dan perlindungan kesehatan serta tingginya kerentanan terhadap kekerasan atau pelecehan seksual tanpa mekanisme pengaduan yang jelas. Situasi ini diperparah oleh rendahnya tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, yang membuat mereka rentan terhadap eksploitasi.

Sektor informal didominasi oleh perempuan namun sering kali kurang mendapatkan pengakuan secara ekonomi maupun hukum. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan pekerja informal secara eksplisit, definisi di dalamnya dapat mencakup mereka. Peraturan perundang-undangan sebelumnya (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997)

dan peraturan daerah tertentu seperti Peraturan Daerah Lombok Timur Nomor 7 Tahun 2007 mengakui keberadaan pekerja sektor informal secara lebih jelas.

Pekerja sektor informal umumnya beroperasi dalam usaha kecil yang tidak berbadan hukum, bersifat musiman, atau didasarkan pada kepercayaan pribadi. Mereka tidak memiliki kontrak formal, tidak menerima jaminan kerja ataupun perlindungan sosial, serta sering kali tidak tercatat dalam statistik resmi. Menurut ILO dan BPS (Badan Pusat Statistik), sektor informal mencakup pekerja mandiri, pekerja keluarga yang tidak dibayar, dan usaha berbasis rumah tangga; kegiatan-kegiatan ini cenderung beroperasi di luar regulasi negara, memiliki produktivitas rendah, dan menawarkan akses terbatas terhadap perlindungan hukum. Karakteristik utama sektor ini meliputi operasi berskala kecil yang mengandalkan modal dan aset pribadi, serta tidak adanya pemisahan yang jelas antara pengeluaran rumah tangga dan pengeluaran usaha.

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia merupakan aspek penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan. Regulasi yang ada, baik melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun instrumen hukum internasional seperti Konvensi ILO, telah memberikan dasar normatif bagi perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Perlindungan ini meliputi aspek upah, kondisi kerja yang layak, jaminan kesehatan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Meskipun kerangka hukum sudah cukup komprehensif, implementasi perlindungan pekerja perempuan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kesadaran hukum, keterbatasan pengawasan, serta kendala budaya yang seringkali menempatkan perempuan pada posisi subordinat.

Untuk memberikan perlindungan hukum efektif kepada pekerja perempuan sektor informal di Indonesia diperlukan pendekatan yang komprehensif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Mengingat kompleksitas tantangan yang ada, solusi tidak hanya terletak pada regulasi formal, tetapi juga memerlukan kesadaran publik, dukungan dari organisasi non-pemerintah (LSM), serta partisipasi aktif dari para pekerja sektor informal itu sendiri.

1. Penguatan Regulasi dan Kebijakan Pemerintah:

Pemerintah memegang peran sentral dalam menciptakan sistem hukum yang adil dan inklusif bagi pekerja perempuan di sektor informal. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi:

- a. Menyusun regulasi khusus yang mengatur hak-hak dasar pekerja sektor informal, seperti upah yang adil, jam kerja yang manusiawi, cuti melahirkan, serta akses terhadap jaminan sosial dan layanan kesehatan.
 - b. Memperkuat pengawasan di tingkat daerah, mengingat pekerja informal sering kali terkonsentrasi di wilayah terpencil yang sulit dijangkau oleh pengawasan pemerintah pusat.
 - c. Mengintegrasikan pekerja sektor informal ke dalam sistem perlindungan sosial nasional (misalnya, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan) melalui prosedur pendaftaran yang sederhana dan fleksibel serta biaya yang terjangkau.
2. Meningkatkan Kesadaran Hukum di Kalangan Pekerja Perempuan karena Kurangnya pemahaman hukum menjadi hambatan utama dalam menuntut hak. Oleh karena itu, pendidikan dan peningkatan literasi hukum merupakan solusi krusial dengan melakukan sosialisasi hukum secara berkala bagi pekerja perempuan di sektor informal mengenai hak-hak ketenagakerjaan. Memanfaatkan media sosial dan komunitas lokal sebagai saluran edukasi yang mudah diakses dan relevan dengan konteks setempat. Membentuk kelompok atau serikat pekerja perempuan sektor informal sebagai wadah advokasi dan solidaritas dalam memperjuangkan hak-hak mereka secara kolektif.

3. Peran Aktif Organisasi Non-Pemerintah (LSM) dan Organisasi Sosial: LSM berperan sebagai jembatan antara negara dan masyarakat dalam memperkuat perlindungan bagi kelompok rentan:
 - a. Memberikan bantuan hukum (pro bono) kepada pekerja perempuan yang menghadapi ketidakadilan atau pelanggaran hak.
 - b. Memberikan pendampingan selama proses advokasi dan saat melaporkan permasalahan kepada pihak berwenang terkait.
 - c. Menyelenggarakan pelatihan keterampilan dan kewirausahaan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi serta daya tawar pekerja perempuan.
4. Kolaborasi Antarlembaga Pemerintah: Diperlukan pendekatan lintas sektor untuk menangani masalah yang kompleks dan multidimensi:
 - a. Kerja sama antara instansi ketenagakerjaan, lembaga pemberdayaan perempuan, dan institusi hak asasi manusia terkait pengumpulan data, evaluasi, dan pemantauan perlindungan hak-hak pekerja perempuan.
 - b. Pengembangan program terintegrasi, seperti layanan kesehatan reproduksi, pelatihan keuangan, bantuan modal usaha, dan dukungan sosial.
5. Pemberdayaan Ekonomi Pekerja Perempuan karena sebagian besar perempuan bekerja di sektor informal karena tuntutan kebutuhan, bukan karena pilihan. Oleh karena itu, solusi jangka panjangnya adalah pemberdayaan ekonomi, yang dapat dicapai melalui:
 - a. Program pelatihan keterampilan di bidang seperti menjahit, usaha kuliner rumahan, atau kerajinan tangan.
 - b. Akses terhadap modal usaha dan pendampingan berkelanjutan, yang memungkinkan perempuan mengembangkan usaha mereka secara mandiri dan berkelanjutan.
6. Mekanisme Pengaduan yang Ramah Perempuan. Pekerja perempuan di sektor informal sering kali enggan melaporkan masalah karena takut kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian mengenai ke mana harus mengadu. Solusinya meliputi:
 - a. Penyediaan layanan pengaduan yang mudah diakses dan aman, misalnya melalui aplikasi, saluran telepon khusus (hotline), atau pusat pengaduan tingkat desa.
 - b. Penjaminan kerahasiaan dan keamanan data pelapor agar pekerja merasa aman dan terlindungi saat menyampaikan permasalahan yang mereka hadapi.

Diharapkan dengan melaksanakan solusi di atas secara komprehensif dan berkelanjutan, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor informal akan berhenti bersifat diskriminatif dan memarginalkan. Perlindungan hukum harus diterapkan secara universal kepada semua pekerja, tanpa memandang sektor tempat mereka bekerja. Setiap perempuan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya berhak atas perlindungan, penghormatan, dan perlakuan adil dari negara dan masyarakat..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan secara umum yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sektor informal dalam perspektif undang-undang ketenagakerjaan yaitu batasan subjek hukum yaitu UU Ketenagakerjaan secara umum dirancang untuk hubungan kerja formal yang memiliki pemberi kerja dan perjanjian kerja jelas, sehingga pekerja informal (seperti pekerja rumah tangga atau pedagang kecil) sering kali luput dari jangkauan perlindungan normatif. Sedangkan dalam Perspektif Konvensi Internasional Labour Organization Konvensi Nomor 87 yaitu Hak Kebebasan Berserikat yaitu Konvensi ILO No. 87 menjamin hak pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka tanpa campur tangan pihak luar. Tantangan di Sektor Informal yaitu Lemahnya status

hubungan kerja membuat pekerja perempuan informal kesulitan membentuk serikat atau menyuarakan kepentingan kolektif karena tingginya risiko kehilangan sumber penghidupan. Relevansi Standar Internasional yaitu meskipun Indonesia telah meratifikasi konvensi ini melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, implementasinya memerlukan instrumen turunan yang spesifik agar kelompok rentan di luar sektor formal dapat menikmati hak berorganisasi dan perlindungan layak.

Secara khusus dari penelitian ini dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan sektor informal berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Np 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dinyatakan setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, moral kerja, dan kesejahteraan. Namun secara normatif, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak secara spesifik mengatur perlindungan hukum yang menjangkau pekerja perempuan di sektor informal, karena undang-undang ini berfokus pada hubungan kerja formal yang memiliki pemberi kerja/pengusaha.
2. Implementasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi belum dapat menjamin pekerja perempuan sektor informal masih sangat lemah karena tidak tercakup secara efektif dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, sementara Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat yang telah di ratifikasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang kebebasan berserikat, implementasinya bagi pekerja perempuan informal seperti pekerja rumah tangga atau pedagang kecil sering terabaikan
3. Kendala dan tantangan dalam memberikan perlindungan hukum efektif kepada pekerja perempuan sektor informal di Indonesia adalah ketiadaan kontrak kerja tertulis, upah rendah di bawah standar, jam kerja panjang tanpa perlindungan, dan tingginya kerentanan terhadap kekerasan atau pelecehan seksual tanpa mekanisme pengaduan yang jelas.

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa keterbatasan diantaranya keterbatasan waktu sehingga berakibat pada hasil penelitian yang tidak menghasilkan penelitian yang maksimal.

REFERENSI

- Adrian Sutedi, (2014), Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Agusmidah, (2010), Dinamika Hukum Ketenagakerjaan, Medan: USU press
- Asri Wijayanti, (2010), Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed. 1, Cet.2, Jakarta: Sinar Grafika
- Bahder Johan, (2004), Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja, Bandung: Mandar Maju
- F. X. Djumaldji, (2000), Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO Cet 1, Yogyakarta: Penerbit Liberty
- G. Kartosapoetra, dkk. (1994), Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta: Dunia Aksara
- Husni Lalu, (2008), Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Jhonny Ibrahim, (2013), Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Malang: Banyumedia
- Mulyadi Subri, (2008), Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Satjipto Raharjo, (2012), Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Soehatman Ramli, (2010), Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jakarta: Dian Rakyat
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, (2018), Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, cet. 9, Jakarta: Rajawali Press

Syamsul Arifin, (2012), Pengantar Hukum Indonesia, Medan: Medan area University Press
Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, (1991), Kamus Besar
Bahasa Indonesia, Edisi kedua, cet. 1, Jakarta: Balai Pustaka
Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.