



Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Informal

Nurmawati Br Manik¹, Adawiyah Nst²

Fakultas Hukum, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: nurmawatibrmanik@umnaw.ac.id, adawiyah.nasution@umnaw.ac.id

Article received: 06 Mei 2025, Review process: 17 Mei 2025

Article Accepted: 05 Juni 2025, Article published: 16 Juni 2025

ABSTRACT

Women play a vital role in the informal sector, which serves as a significant economic pillar for many communities in Indonesia. This study aims to analyze the forms of legal protection available to women in informal employment and evaluate the extent of their implementation. Employing a normative-empirical legal method, the research combines statutory analysis with field data gathered through interviews and observations in Medan. Findings reveal that although constitutional and statutory protections exist – such as those outlined in Law No. 13 of 2003 and Law No. 11 of 2020 – they are predominantly oriented toward formal sector workers. Female informal workers still face systemic issues, including low wages, lack of social security, and vulnerability to discrimination and exploitation. The research underscores the need for more inclusive regulations, public legal education, and institutional synergy to bridge the gap between legal norms and practical realities. This study contributes to the discourse on gender justice and labor law reform, emphasizing the urgency of a multisectoral and sustainable legal protection framework

Keywords: Legal Protection, Informal Sector, Female Labor

ABSTRAK

Perempuan memegang peranan penting dalam sektor informal yang menjadi tulang punggung ekonomi rumah tangga di berbagai wilayah Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di sektor informal serta mengevaluasi efektivitas penerapannya. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif empiris dengan menggabungkan kajian peraturan perundang-undangan dan data lapangan di Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara normatif terdapat jaminan konstitusional dan regulatif seperti dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020, pelaksanaannya lebih berpihak pada sektor formal. Pekerja perempuan di sektor informal masih menghadapi persoalan sistemik, seperti upah rendah, tidak adanya jaminan sosial, serta rentan terhadap diskriminasi dan eksploitasi. Oleh karena itu, perlu adanya regulasi yang lebih inklusif, edukasi hukum publik, dan sinergi antar lembaga guna menjembatani kesenjangan antara norma hukum dan kenyataan. Penelitian ini berkontribusi pada wacana keadilan gender dan reformasi hukum ketenagakerjaan dengan menekankan pentingnya pendekatan perlindungan hukum yang multisektoral dan berkelanjutan

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Sektor Informal, Tenaga Kerja Perempuan

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun masyarakat. Dalam konteks ini, perempuan tidak hanya berperan dalam sektor domestik tetapi juga aktif dalam berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor informal yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan menjadi andalan ekonomi rumah tangga di banyak daerah. Sektor informal ditandai dengan karakteristik pekerjaan yang tidak berbadan hukum, tidak memiliki jaminan sosial, dan tidak terikat kontrak kerja tertulis. Dalam kondisi ini, tenaga kerja perempuan menjadi kelompok yang sangat rentan karena tidak adanya perlindungan hukum yang memadai. Pekerjaan yang dilakukan biasanya bersifat temporer, upah rendah, tanpa asuransi, dan sering kali tanpa perlindungan keselamatan kerja. Hal ini diperburuk oleh kurangnya pengawasan dari pemerintah dan terbatasnya akses terhadap informasi hukum dan layanan sosial.

Diskriminasi berbasis gender masih menjadi tantangan besar dalam dunia kerja, terutama di sektor informal. Ketimpangan ini terlihat dari rendahnya akses perempuan terhadap pelatihan kerja, posisi manajerial, dan perlindungan hukum yang adil. Padahal Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban konstitusional dan moral untuk menjamin keadilan dan kesetaraan bagi seluruh warga negara, termasuk pekerja perempuan. Ketentuan ini tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 serta ratifikasi Konvensi CEDAW melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.

Ketiadaan sistem perlindungan hukum yang menyeluruh terhadap pekerja perempuan sektor informal menyebabkan maraknya praktik ketidakadilan dan eksploitasi. Misalnya, banyak perempuan yang tidak memperoleh hak cuti melahirkan, tidak mendapat jaminan keselamatan kerja, dan tidak terlindungi dari kekerasan atau pelecehan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku secara formal dengan realitas pelaksanaannya di lapangan. Kesenjangan ini menuntut adanya reformulasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berpihak pada kelompok rentan.

Selain itu, data dari ILO dan Kementerian Ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa kontribusi sektor informal terhadap perekonomian Indonesia sangat besar, namun regulasi dan perlindungan hukumnya masih tertinggal jauh dibandingkan sektor formal. Berbagai upaya yang dilakukan, seperti pemberlakuan UU Cipta Kerja dan program jaminan sosial nasional, belum sepenuhnya menjangkau dan melindungi pekerja perempuan informal secara komprehensif. Oleh karena itu, pendekatan multisektor yang melibatkan pemerintah, masyarakat sipil, dan institusi hukum menjadi penting untuk menciptakan keadilan sosial dan hukum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi tenaga kerja perempuan di sektor informal, serta mengevaluasi efektivitas implementasinya

dalam praktik, dengan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan prinsip-prinsip keadilan gender.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif empiris yang menggabungkan studi terhadap ketentuan hukum tertulis dengan realitas sosial di lapangan. Lokasi penelitian berada di Jl. Garu II A No. 93, Harjosari I, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini mengandalkan tiga jenis sumber data, yakni bahan hukum primer seperti UUD 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KUH Perdata, dan Permenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004; bahan hukum sekunder berupa data hasil wawancara dengan buruh serta literatur dari buku, jurnal, dan peraturan lainnya yang relevan; serta bahan hukum tersier seperti informasi dari internet, kamus, ensiklopedia, dan media cetak. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan yang menelaah dokumen hukum dan studi lapangan berupa wawancara serta observasi langsung di lokasi penelitian, seperti Indomaret Garu II A. Seluruh data dianalisis dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yakni dengan menafsirkan dan menguraikan temuan berdasarkan fokus permasalahan hukum untuk menarik kesimpulan yang holistik dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Informal

Perlindungan hukum merupakan bagian penting dari negara hukum, di mana negara wajib melindungi hak-hak seluruh warga negaranya, termasuk pekerja perempuan di sektor informal. Pekerja sektor informal merupakan bagian dari tenaga kerja yang tidak memiliki perlindungan yang sama dengan pekerja formal, seperti asuransi ketenagakerjaan, kontrak kerja, dan jaminan sosial lainnya. Dalam konteks ini, perempuan sering kali mengalami ketidakadilan, mulai dari diskriminasi upah, beban kerja berlebih, hingga pelecehan di tempat kerja. Hal ini terjadi karena sektor informal cenderung tidak diatur secara ketat oleh hukum ketenagakerjaan.

Secara konstitusional, perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dijamin dalam: UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) tentang hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, moral kerja, dan kesejahteraan. UU No. 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi CEDAW, yang menegaskan penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam bidang pekerjaan.

Meskipun sudah ada dasar hukum, penerapannya terhadap pekerja sektor informal masih sangat terbatas. Banyak pekerja perempuan tidak mengetahui hak-haknya, dan negara belum maksimal dalam pengawasan serta perlindungan terhadap mereka. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya reformasi hukum dan

sosialisasi yang lebih intensif untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor informal secara nyata.

Kendala Dalam Menerapkan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Sektor Informal

Pekerja perempuan di sektor informal mengalami berbagai bentuk marginalisasi sosial dan hukum. Mereka sering menghadapi ketidakjelasan aturan kerja, upah yang tidak proporsional, serta tidak adanya jaminan sosial dan kesehatan. Hal ini diperparah oleh rendahnya pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, sehingga membuat mereka rentan dieksploitasi.

Sektor informal didominasi oleh perempuan dan sering kali tidak diakui secara ekonomi maupun hukum. Meski UU No. 13 Tahun 2003 tidak secara eksplisit menyebut pekerja informal, definisinya bisa mencakup mereka. Undang-undang sebelumnya (UU No. 25 Tahun 1997) dan beberapa peraturan daerah, seperti Perda Lombok Timur No. 7 Tahun 2007, lebih jelas dalam mengakui keberadaan pekerja sektor informal.

Pekerja sektor informal biasanya bekerja pada usaha kecil yang tidak berbadan hukum, bersifat musiman, atau berdasarkan kepercayaan. Mereka tidak memiliki kontrak resmi, tidak mendapat jaminan ketenagakerjaan atau perlindungan sosial, serta sering tidak tercatat dalam statistik resmi. Menurut ILO dan BPS, sektor informal mencakup pekerjaan mandiri, pekerja keluarga, dan usaha rumah tangga yang cenderung tidak terikat peraturan negara, memiliki produktivitas rendah, dan akses terbatas terhadap perlindungan hukum. Ciri khas sektor ini adalah usaha kecil dengan modal dan aset pribadi, serta tidak adanya pemisahan yang jelas antara pengeluaran rumah tangga dan usaha.

Solusi dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan di Sektor Informal

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di sektor informal membutuhkan pendekatan yang menyeluruh, kolaboratif, dan berkelanjutan. Mengingat kompleksitas tantangan yang dihadapi, solusi tidak hanya terletak pada regulasi formal, tetapi juga melibatkan kesadaran masyarakat, dukungan lembaga swadaya masyarakat, serta partisipasi aktif dari para pelaku sektor informal itu sendiri.

1. Peningkatan Regulasi dan Kebijakan Pemerintah

Pemerintah memiliki peran sentral dalam menciptakan sistem hukum yang adil dan inklusif bagi pekerja perempuan di sektor informal. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Penyusunan regulasi khusus yang mengatur hak-hak dasar pekerja sektor informal, seperti upah layak, jam kerja manusiawi, cuti melahirkan, serta akses terhadap jaminan sosial dan kesehatan.
- b. Penguatan pengawasan di tingkat daerah, mengingat penyebaran pekerja informal lebih banyak berada di wilayah pinggiran dan kurang terjangkau pengawasan pusat.

-
- c. Integrasi pekerja sektor informal ke dalam sistem perlindungan sosial nasional (misalnya BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan), melalui prosedur pendaftaran yang sederhana, fleksibel, dan biaya yang terjangkau.
 2. Peningkatan Kesadaran Hukum bagi Pekerja Perempuan
Kurangnya pemahaman hukum menjadi hambatan utama dalam menuntut hak. Oleh karena itu, edukasi dan peningkatan literasi hukum menjadi solusi penting: Penyuluhan hukum secara berkala bagi pekerja perempuan di sektor informal mengenai hak-hak ketenagakerjaan. Pemanfaatan media sosial dan komunitas lokal sebagai sarana edukatif yang mudah dijangkau dan kontekstual. Pembentukan kelompok atau serikat pekerja informal perempuan, sebagai wadah advokasi dan solidaritas dalam memperjuangkan hak secara kolektif.
 3. Peran Aktif Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan Organisasi Sosial
LSM berperan sebagai jembatan antara negara dan masyarakat dalam memperkuat perlindungan terhadap kelompok rentan:
 - a. Memberikan bantuan hukum (pro bono) kepada pekerja perempuan yang mengalami ketidakadilan atau pelanggaran hak.
 - b. Pendampingan dalam proses advokasi dan pelaporan kepada instansi yang berwenang.
 - c. Pelatihan keterampilan dan kewirausahaan, untuk meningkatkan kemandirian ekonomi dan daya tawar pekerja perempuan.
 4. Peningkatan Peran Pemberi Kerja di Sektor Informal
Pemberi kerja di sektor informal perlu diberi pemahaman tentang pentingnya memperlakukan pekerja perempuan secara adil:
 - a. Edukasi mengenai prinsip kerja layak (decent work) yang menjunjung tinggi hak-hak dasar pekerja tanpa diskriminasi.
 - b. Dorongan untuk menerapkan praktik kerja etis, seperti pemberian waktu istirahat yang cukup dan perlakuan yang manusiawi, meskipun tanpa kontrak formal.
 5. Kolaborasi Antarinstansi Pemerintah
Pendekatan lintas sektor diperlukan untuk menyelesaikan masalah yang kompleks dan multidimensional:
 - a. Kerja sama antara dinas tenaga kerja, dinas pemberdayaan perempuan, dan lembaga perlindungan hak asasi manusia, dalam hal pendataan, evaluasi, serta pengawasan perlindungan hak pekerja perempuan.
 - b. Penyusunan program terintegrasi seperti layanan kesehatan reproduksi, pelatihan keuangan, bantuan modal usaha, serta pendampingan sosial.

6. Peningkatan Pendataan dan Pengakuan Status Pekerja

Selama ini, banyak pekerja perempuan di sektor informal tidak tercatat secara resmi dalam sistem negara. Pemerintah dapat menggandeng RT/RW, kelurahan, serta organisasi masyarakat untuk melakukan pendataan menyeluruh. Dengan adanya data yang valid, bantuan dan kebijakan dapat diarahkan secara tepat sasaran.

7. Pemberdayaan Ekonomi Pekerja Perempuan

Kebanyakan perempuan bekerja di sektor informal bukan karena pilihan, melainkan karena keterpaksaan. Oleh sebab itu, solusi jangka panjang adalah pemberdayaan ekonomi, yang dapat diwujudkan melalui:

- a. Program pelatihan keterampilan seperti menjahit, kuliner rumahan, atau kerajinan tangan.
- b. Akses modal usaha dan pendampingan berkelanjutan, agar perempuan mampu mengembangkan usahanya secara mandiri dan berkelanjutan.

8. Perubahan Pola Pikir Masyarakat

Masih banyak masyarakat yang memandang pekerjaan sektor informal sebagai pekerjaan yang tidak membutuhkan perlindungan hukum. Oleh karena itu, diperlukan: Kampanye publik melalui media sosial, lembaga pendidikan, dan komunitas, untuk meningkatkan penghargaan dan penghormatan terhadap peran pekerja perempuan di sektor informal dalam perekonomian masyarakat.

9. Fasilitas Pengaduan yang Ramah Perempuan

Pekerja perempuan di sektor informal sering kali enggan melapor karena takut kehilangan pekerjaan atau tidak tahu harus mengadu ke mana. Solusinya antara lain:

- a. Penyediaan layanan pengaduan yang mudah diakses dan aman, seperti melalui aplikasi, hotline, atau posko pengaduan di tingkat desa.
- b. Jaminan kerahasiaan dan keamanan data pelapor, agar para pekerja merasa aman dan terlindungi saat menyuarakan permasalahan yang dihadapi.

Dengan menerapkan berbagai solusi tersebut secara terpadu dan berkelanjutan, diharapkan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di sektor informal tidak lagi bersifat diskriminatif dan marginal. Perlindungan hukum harus berlaku universal bagi seluruh pekerja, tanpa memandang sektor tempat mereka bekerja. Setiap perempuan yang bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya berhak atas perlindungan, penghargaan, dan perlakuan yang adil dari negara maupun masyarakat.

SIMPULAN

Kesimpulan, Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di sektor informal secara normatif telah diatur dalam sejumlah peraturan perundang-

undangan nasional seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, namun ketentuan tersebut masih berfokus pada sektor formal dan belum secara eksplisit menjangkau kebutuhan spesifik pekerja perempuan informal. Akibatnya, hak-hak dasar seperti upah layak, jaminan sosial, perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, serta kondisi kerja yang manusiawi belum sepenuhnya terpenuhi. Hambatan yang mengemuka dalam implementasi perlindungan hukum ini mencakup belum diakuinya hubungan kerja secara resmi di sektor informal, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, kurangnya pendataan dan literasi hukum, serta pengaruh norma sosial yang patriarkis. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan strategi regulatif, edukatif, dan kolaboratif melalui penyusunan regulasi khusus yang responsif gender, penyuluhan hukum yang berkelanjutan, serta kolaborasi lintas sektor antara pemerintah, masyarakat sipil, dan dunia usaha. Pendekatan komprehensif ini diharapkan dapat mewujudkan perlindungan hukum yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan bagi perempuan pekerja di sektor informal.

DAFTAR RUJUKAN

- Aminah, S. (2020). *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di sektor informal*. Jakarta: Penerbit Mandiri.
- Asikin, Z., dkk. (1993). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Astuti, A. (2020). Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di sektor informal. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 54(2), 233–248.
- Husni, L. (2018). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- International Labour Organization. (2021). *Women in the informal economy: A global picture*. Diakses dari <https://www.ilo.org>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Data dan informasi tenaga kerja perempuan di sektor informal*. Diakses dari <https://www.kemnaker.go.id>
- Komnas Perempuan. (2020). *Perlindungan perempuan dalam pekerjaan*. Diakses dari <https://www.komnasperempuan.go.id>
- Khaim, A. (2009). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Lestari, A. (2022). *Gender dan pekerjaan: Analisis sektor informal*. Bali: Penerbit Edukasi.
- Santoso, R. (2019). Peran pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja perempuan di sektor informal. *Jurnal Sosiologi dan Hukum*, 12(1), 45–59.
- Setiawan, B. (2021). *Sektor informal: Tantangan dan solusi untuk tenaga kerja perempuan*. Yogyakarta: Laksana Press.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum perburuhan* (Edisi 1, Cet. 1). Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

United Nations Development Programme. (2021). *Gender and labour: Key issues in the formal sector*. Diakses dari <https://www.undp.org>

Utami, D. (2018). *Hak-hak perempuan dalam pekerjaan: Perspektif hukum dan sosial*. Surabaya: Bina Ilmu.

Walhi. (2021). *Pemberdayaan perempuan dalam pekerjaan informal: Studi kasus di beberapa wilayah*. Diakses dari <https://www.walhi.or.id>

Widiastuti, D. (2021). *Kesejahteraan tenaga kerja perempuan di sektor informal: Tinjauan hukum dan kebijakan* (Skripsi tidak diterbitkan). Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

Setiawan, M. A. (2011). *Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Panji Dananjaya* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Surakarta.