

Konsep Penyelesaian Sengketa Pekerja dalam Sektor Informal melalui Laporan Aduan ke Pengawas Ketenagakerjaan

Fira Firnayah Rozani¹, Ine Fauzia², Lena Ishelmiany

^{1,2,3} UIN Sunan Gunung Djati Bandung

email: firarozani@gmail.com¹, ine.fauzia@uinsgd.ac.id², ishelmiany.lena@uinsgd.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 20-04-2026

Revised : 25-04-2026

Accepted: 31-04-2026

KEYWORDS

Employment Relationships,
Overtime Pay Disputes, Informal
Sector Workers

KATA KUNCI

Hubungan Kerja, Sengketa Hak
Upah Lembur, Pekerja Sektor
Informal

ABSTRACT

Informal workers dominate the labor force structure in Indonesia, accounting for approximately 57.75% of the total labor force; however, this dominance has not been accompanied by adequate legal protection. This study aims to examine legal protections for workers in the informal sector as well as mechanisms for resolving disputes arising in employment relationships. The novelty of this study lies in its subject matter, as no previous research has addressed the resolution of labor disputes in the informal sector. This study employs a descriptive-analytical method with a juridical-empirical approach through a case study of workers at a laundry business in Bojongsoang Subdistrict, Bandung Regency, who faced problems due to misinterpretations of their employment agreements, resulting in the non-payment of their overtime wages. The results of the study indicate that informal workers who meet the criteria of work, wages, and instructions are included in an employment relationship as regulated in Article 1, paragraph 15 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, and are therefore entitled to legal protection. Furthermore, disputes regarding overtime pay rights can be resolved through a complaint mechanism with labor authorities, which will be handled by labor inspectors. This study is expected to contribute to the development of labor law research, particularly regarding the protection of workers in the informal sector. This study is important for fostering legal awareness among both workers and employers in the informal sector.

ABSTRAK

Pekerja informal mendominasi struktur ketenagakerjaan di Indonesia dengan proporsi sekitar 57,75% dari total angkatan kerja, akan tetapi dominasi tersebut belum diiringi dengan perlindungan hukum yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja sektor informal serta mekanisme penyelesaian sengketa yang timbul dalam hubungan kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek kajiannya, di mana pada penelitian terdahulu belum ada yang membahas terkait penyelesaian sengketa pekerja dalam sektor informal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis dengan pendekatan yuridis-empiris melalui studi kasus pada pekerja unit usaha laundry di Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung, yang mengalami permasalahan akibat misinterpretasi perjanjian kerja, hingga menyebabkan tidak terpenuhinya upah lembur mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja informal yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah termasuk dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berhak memperoleh perlindungan hukum. Selain itu, sengketa terkait hak upah lembur dapat

diselesaikan melalui mekanisme pengaduan kepada instansi ketenagakerjaan, yang akan ditangani oleh pengawas ketenagakerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan pekerja sektor informal. Penelitian ini penting untuk menumbuhkan kesadaran hukum di kalangan sektor usaha informal baik pekerja maupun pemberi kerja.

1. Pendahuluan

Bekerja merupakan kebutuhan dasar manusia (Podungge, 2020), yang harus dilindungi hak-haknya (Fadillah & Fatriani, 2025). Pasal 28 D ayat 1 dan 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menagamanatkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta berhak untuk bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Juwita et al., 2026). Pasal tersebut di atas menunjukkan bahwasanya negara wajib hadir untuk melindungi semua pekerja dalam sektor apapun tanpa terkecuali (Hamid, 2024, p. 881).

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara untuk pekerja yaitu dengan mengundang Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Harahap et al., 2024). Dalam Pasal 1 Nomor 15 dijelaskan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Azzahra & Adriaman, 2026). Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa hubungan kerja merupakan sebuah hubungan hukum yang lahir dari sebuah perjanjian kerja (Rifqi Noval, 2017, p. 112). Fungsi dari perjanjian kerja itu sendiri yaitu melindungi hak-hak para pihak yang menjalin hubungan kerja, agar tidak ada hak di antara mereka yang tercederai (Pratiwi et al., 2024).

Undang-undang Ketenagakerjaan yang ada saat ini telah berlaku lebih dari dua dekade lamanya. Lamanya keberlakuan tersebut, membuat undang-undang tidak lagi relevan dengan keadaan saat ini. Undang-undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tersebut ternyata belum memberikan perlindungan secara komprehensif terhadap semua pekerja dalam semua sektor. Dalam sektor usaha ekonomi, dikenal dengan sektor usaha formal dan sektor usaha informal. Sektor usaha informal adalah satuan-satuan usaha kecil dalam jumlah yang banyak dan biasanya dimiliki oleh keluarga dengan menggunakan teknik produksi yang sederhana dan padat karya. Golongan angkatan kerja di sektor informal biasanya mempunyai pendidikan

dan keterampilan yang terbatas (Silvida & dkk, 2022)

Pekerjaan dalam hal ini dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu Pekerja Swakerja atau pekerja yang bekerja untuk dirinya sendiri dan pekerja yang bekerja untuk orang lain (Rifqi Noval, 2017, p. 109). Pekerja swakerja banyak ditemui di sektor informal yaitu seperti tukang becak, pedagang kaki lima, tukang ojek, dll. Sedangkan pekerja yang bekerja untuk orang lain/ yang berada dalam ruang lingkup hubungan kerja yaitu seperti buruh pabrik. Undang-undang Ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di Indonesia hanya melindungi pekerja yang bekerja untuk orang lain, dalam artian pekerja yang bekerja dalam ruang lingkup hubungan kerja (Amaliyah & Annabila, 2025). Pekerja swakerja yang bekerja untuk dirinya sendiri tidak masuk dalam perlindungan hukum rezim ketenagakerjaan (Agusalim et al., 2026). Hal ini disebabkan pekerja swakerja tidak diakui dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Sedangkan pekerja sektor informal yang berada dalam ruang lingkup hubungan kerja, cenderung berada pada posisi rentan terhadap minimnya perlindungan hukum. Hal ini disebabkan oleh karakter hubungan kerja yang kerap bercampur dengan relasi sosial, sehingga mengaburkan batas antara hubungan kerja yang bersifat profesional dengan hubungan yang bersifat personal. Maka dari sebab diatas sering kali dijumpai bahwa pekerja informal tidak mendapat perlindungan hukum yang setara sebagaimana pekerja dalam sektor formal.

Rentannya posisi pekerja sektor informal dalam perlindungan hukum, menunjukan kelemahan dari Undang-undang Ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di Indonesia, karena tidak secara komprehensif melindungi pekerja. Padahal di Indonesia sendiri perekonomian banyak digerakan dari sektor informal yaitu sebesar 57,70% atau sebanyak 85,35 juta juta bekerja dalam sektor informal (Malikhah, 2026).

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat seorang pekerja masuk dalam rezim ketenagakerjaan adalah adanya hubungan kerja (Nuraeni, 2021). Meskipun dalam teorinya, pekerja dalam hubungan kerja informal mendapatkan perlindungan hukum, akan tetapi dalam realitasnya, beberapa pekerja informal masih

belum merasakan perlindungan tersebut (Syari et al., 2026). Hal tersebut dapat berkaca pada kasus nyata di masyarakat, lebih tepatnya pada salah satu sektor usaha laundry di Bojongsong, Kabupaten Bandung.

Sengketa tersebut berawal dari perbedaan interpretasi perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai tersebut, ia menyampaikan bahwa praktik operasional usaha tersebut adalah dengan menerapkan sistem kerja berbasis *shift*. Satu orang pegawai bekerja pada shift pagi dan satu pegawai lainnya bekerja pada shift siang. Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja, setiap pegawai diwajibkan untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir, termasuk ketika rekan tersebut mengambil jatah libur bulanan. Perusahaan dalam hal ini pemberi kerja memberikan hak jatah libur empat kali dalam satu bulan bagi setiap pegawai, dan apabila seorang pegawai menggunakan jatah liburnya, rekan kerjanya wajib menggantikan, sehingga harus bekerja selama dua shift berturut-turut yaitu sekitar 16 jam kerja dalam satu hari. Sedangkan pegawai di tempat tersebut hanya berjumlah dua orang. Dalam perjanjian kerja juga tercantum bahwa pekerja berhak menerima upah lembur sebesar Rp. 6.000/jam. Namun, dalam praktiknya, waktu kerja tambahan yang dilakukan untuk menggantikan rekan kerja yang sedang libur tidak dihitung sebagai lembur. Lebih jauh, pemberi kerja tidak pernah menjelaskan ataupun menyatakan secara tegas bahwa kerja pengganti tersebut tidak dikategorikan sebagai lembur, sehingga para pegawai berasumsi bahwa waktu kerja di luar shift reguler tersebut merupakan waktu lembur yang seharusnya mendapatkan kompensasi.

Fenomena diatas menunjukkan kesenjangan antara *das sein* dan *das sollen*. Definisi waktu kerja lembur dalam Pasal 39 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Sedangkan *das sein* menunjukkan yang sebaliknya. Dalam pasal 78 Undang-undang Cipta Kerja disebutkan bahwa pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja wajib diberikan hak upah lemburnya. Akan tetapi *das sein* menunjukkan sebaliknya.

Kesenjangan di atas memicu terjadinya sengketa perselisihan hak antara pekerja dan pemberi kerja, hingga mengantarkan pada

Penyelesaian Perselisihan. Minimnya pembahasan terkait penyelesaian sengketa pekerja informal dalam aspek hukum, menjadi urgensi dari penelitian ini, karena di Indonesia sendiri didominasi oleh pekerja informal, dan merupakan suatu keniscayaan perselisihan dalam hubungan kerja informal akan lebih banyak terjadi. Selain itu ketiadaan penelitian terdahulu yang membahas mengenai hal ini, juga menambah poin dalam urgensi penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan membahas mengenai permasalahan bagaimana penyelesaian sengketa pekerja dalam sektor informal, bagaimana penyelesaian sengketa pemenuhan hak upah lembur pegawai laundry Bojongsong, Kabupaten Bandung, serta Apa kendala dalam penyelesaian sengketa pemenuhan hak upah pegawai laundry, Bojongsong, Kabupaten Bandung. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat baik dari praktis maupun teoritis. Manfaat yang diberikan dari segi teoritis yaitu sumbangsih keilmuan dalam hukum perdata terkait penyelesaian sengketa pemenuhan hak upah lembur pekerja dalam sektor informal, dari segi praktis yaitu menambah kesadaran hukum bagi masyarakat luas khususnya pekerja informal untuk menuntut kembali hak-hak mereka yang tercederai.

2. Metode

Penelitian hukum merupakan suatu aktivitas untuk menemukan kebenaran hukum (Zainuddin, 2021, p. 102). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan mengumpulkan data terkait fenomena hukum yang kemudian dianalisis berdasarkan teori, peraturan perundang-undangan, dan konsep hukum yang relevan (Handayani & Prabowo, 2024, p. 94). Menurut Bagir Manan (Baskoro & Wafi, 2025, p. 242) pendekatan dalam penelitian hukum dapat dibedakan menjadi penelitian hukum dalam arti abstrak (*law in abstract sense*) dan dalam arti konkret (*law in concrete sense*). Penelitian ini berfokus pada *law in concrete sense* atau pendekatan yuridis-empiris, yaitu mengkaji bagaimana hukum diterapkan dalam praktik di masyarakat dengan memanfaatkan fakta-fakta hukum yang terjadi di lapangan.

Lokasi penelitian ini terletak di Kecamatan Bojongsong, Kabupaten Bandung di sebuah unit usaha laundry. Penentuan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan adanya kasus konkret terkait tidak terpenuhinya hak upah lembur pekerja, selain itu sektor usaha laundry ini juga merepresentasikan sektor usaha informal yang memiliki karakteristik hubungan kerja yang tidak tercatat pada instansi pemerintah dan minim

pengawasan, sehingga rentan menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan.

Dalam rangka menjaga kerahasiaan dan etika penelitian, identitas usaha laundry yang menjadi objek penelitian tidak disebutkan secara spesifik dalam penelitian ini. Penelitian ini dibatasi hanya pada satu objek usaha laundry yang dijadikan sebagai studi kasus, dan hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk seluruh usaha laundry di wilayah Bojongsoang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai praktik dan mekanisme penyelesaian sengketa upah lembur dalam sektor informal.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan pegawai pada unit usaha laundry, Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung tersebut. Untuk menganalisis dan menguraikan fenomena hukum, penelitian ini juga didukung dengan data sekunder yaitu bersumber dari undang-undang, teori hukum, atau pustaka lain yang relevan. Setelah data-data yang relevan berhasil dikumpulkan selanjutnya adalah proses pengelolaan data. Dalam mengelola data, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode analisis data deskriptif yang mengacu pada suatu masalah tertentu yang kemudian dikaitkan dengan literatur atau pendapat pakar hukum maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Hasil dan Pembahasan

Penyelesaian Sengketa Pekerja dalam Sektor Informal

Sengketa merupakan suatu kondisi di mana terdapat satu pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain yang kemudian pihak yang dirugikan tersebut menyampaikan ketidakpuasannya kepada pihak yang lain (Sudiarawan et al., 2024). Dalam definisi lain juga disebutkan bahwa konflik/sengketa merupakan situasi dan kondisi dimana orang-orang saling mengalami perselisihan yang bersifat faktual maupun pendapat/persepsi (Palasari & Rai Yulianti, 2022).

Terjadinya sengketa merupakan suatu hal yang hampir tidak bisa dihindari dalam sebuah hubungan baik antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, ataupun kelompok dengan kelompok (Ambarini & Hakim, 2025). Sengketa kerap kali terjadi karena terdapat dua kepentingan berbeda yang saling berhadapan dan tidak terdapat titik temu di antara keduanya (Tuasikal & Sorong, 2025, p. 47).

Dalam sebuah hubungan kerja misalnya, sengketa kerap kali terjadi. Dalam hubungan kerja masing-masing pihak yaitu pekerja dan pengusaha/

pemberi kerja masing-masing memiliki kepentingan berbeda yang hendak dicapai. Pekerja membutuhkan upah/imbalan untuk bertahan hidup dan pemberi kerja/perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk mempertahankan usahanya agar tetap beroperasi (Ramadhani et al., 2020). Dalam hal ini keduanya merupakan dua hal yang saling berkaitan (Firdausy, 2020, p. 2). Dua kepentingan berbeda tersebut seringkali menimbulkan sebuah perbedaan, terlebih lagi mengingat posisi tawar pekerja (Podungge et al., 2021, p. 2) dan karakter *money oriented* (Saputri, 2022, p. 7) dari seorang pengusaha semakin memperbesar kemungkinan terjadinya sengketa dalam hubungan kerja tersebut.

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, dan menjadi bagian dari hubungan industrial karena melibatkan pengaturan yang lebih luas, termasuk peran pemerintah dalam menetapkan norma, perlindungan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan guna untuk mensejajarkan posisi antara pekerja dan pemberi kerja (Rahayu & Yulyana, 2024). Sengketa yang kerap kali terjadi dalam hubungan kerja yaitu sengketa perselisihan karena perbedaan persepsi (Azhar, n.d., p. 55). Macam-macam perselisihan tersebut berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 di antaranya adalah (Zairudin, 2022, p. 55):

1. Perselisihan tentang hak (Tidak dipenuhinya hak);
2. Perselisihan kepentingan (Tidak adanya Kesesuaian Pendapat);
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Sektor usaha informal dapat didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi yang tidak terstandarisasi dan tidak sepenuhnya diatur oleh regulasi pemerintah, baik dalam aspek perizinan, registrasi, standar kualitas, ketenagakerjaan, maupun perpajakan. Dengan demikian, sektor informal mencakup seluruh bentuk aktivitas ekonomi yang berada di luar kerangka formal yang telah ditetapkan oleh negara (Adinda & Akbar, 2024). Pekerja yang bekerja dalam sektor usaha informal disebut dengan pekerja informal. Pekerja informal menurut BPS adalah tenaga kerja yang umumnya tidak memiliki hubungan kerja yang jelas, tidak terikat kontrak resmi, serta tidak mendapatkan perlindungan hukum dan jaminan kerja yang memadai. Karakteristiknya ditandai dengan produktivitas yang relatif rendah, upah yang tidak standar, kondisi kerja yang kurang

layak, serta sering kali berada dalam usaha yang tidak berbadan hukum atau berbasis keluarga (Sibagariang et al., 2023, p. 153).

Pembahasan mengenai penyelesaian sengketa dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja sektor informal merupakan permasalahan yang jarang sekali dibahas dalam kacamata hukum, padahal sejatinya di Indonesia perekonomian banyak digerakan dari sektor informal yaitu sebesar 57,70% atau sebanyak 85,35 juta orang (Malikhah, 2026). Beberapa faktor yang menyebabkan minimnya kajian dalam perspektif hukum terkait Penyelesaian Sengketa Pekerja dalam Sektor Informal yaitu :

Pertama Pekerja dalam Sektor Informal sering kali dianggap tidak termasuk Rezim Ketenagakerjaan sehingga tidak memiliki payung hukum dalam penyelesaian sengketa nya.

Pada dasarnya, pelaksanaan pekerjaan dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu: (i) individu yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja), dan (ii) individu yang melakukan pekerjaan untuk pihak lain dalam suatu hubungan kerja (Rifqi Noval, 2017, p. 109). Dalam konteks sektor informal, klasifikasi ini juga berlaku, di mana terdapat pekerja yang menjalankan usaha secara mandiri dan tidak berada dalam ruang lingkup hubungan kerja, seperti tukang becak, pengemudi ojek, dan pedagang kaki lima. Di sisi lain, terdapat pula pekerja sektor informal yang bekerja untuk pihak lain seperti pegawai laundry yang bekerja untuk orang lain. Akan tetapi hubungan kerja yang terjalin dalam sektor informal yang sering kali tidak memiliki kejelasan secara hukum. Hubungan tersebut kerap kali bercampur dengan relasi sosial, sehingga sulit dibedakan antara hubungan kerja dan hubungan sosial pada umumnya (Safaria et al., 2003, pp. 17–18).

Kondisi ini umumnya disebabkan oleh dasar hubungan yang lebih menitikberatkan pada kepercayaan dibandingkan dengan perjanjian kerja yang formal dan tertulis. Akibatnya, apabila timbul sengketa dalam hubungan tersebut, maka tidak dapat diklasifikasikan sebagai sengketa dalam rezim ketenagakerjaan, sehingga penyelesaiannya pun sulit untuk diselesaikan secara hukum.

Sedangkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di Indonesia hanya melindungi para pekerja yang berada dalam hubungan kerja yang jelas, yang didasarkan pada perjanjian kerja yang konkret dan memiliki kepastian

hukum. Maka dari itu seringkali pekerja dalam sektor informal tersingkirkan dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan karena status nya yang merupakan swakerja dan hubungan kerja yang sering kali bercampur dengan relasi sosial (Hakim, 2023).

Tentu hal ini merupakan kritik bagi Undang-undang Ketenagakerjaan yang telah berlaku lebih dari dua dekade lamanya. Dihapusnya definisi terkait sektor informal dan hubungan kerja informal dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, yaitu Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebelum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, juga semakin memperlemah perlindungan hukum pekerja dalam sektor informal (Adinda & Akbar, 2024, p. 41).

Kedua Pengawasan terhadap usaha tersebut sulit dilakukan karena tidak terdaftar secara resmi pada instansi pemerintah.

Salah satu faktor yang menyebabkan kajian mengenai penyelesaian pekerja di sektor informal relatif minim dalam kajian hukum yaitu karena karakteristik sektor usaha tersebut yang umumnya tidak terdaftar secara resmi pada instansi pemerintah (Armansyah et al., 2021). Ketidadaan registrasi formal ini berdampak pada terbatasnya ketersediaan data yang akurat dan komprehensif, sehingga menyulitkan proses pemetaan, pengawasan, serta perumusan kebijakan yang tepat sasaran. Selain itu, kondisi tersebut juga menghambat fungsi pengawasan oleh pemerintah, karena pelaku usaha dan hubungan kerja yang terjadi di dalamnya tidak tercatat dalam sistem administratif ketenagakerjaan. Akibatnya, berbagai persoalan yang dihadapi pekerja sektor informal, termasuk terkait perlindungan hukum dan penyelesaian sengketa, cenderung luput dari perhatian dan tidak terdokumentasikan secara sistematis, sehingga pembahasannya menjadi kurang berkembang dibandingkan dengan sektor formal (Kecamatan & Kabupaten, 2021).

Dan yang terakhir Kesadaran Hukum terkait Perlindungan dalam Penyelesaian Sengketa Sektor Informal.

Sektor informal pada umumnya didominasi oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan yang relatif rendah, serta tingkat literasi teknologi yang terbatas (Silvida & dkk, 2022, p. 31). Kondisi tersebut berimplikasi pada rendahnya tingkat kesadaran hukum di kalangan pekerja sektor informal (Amelia et

al., 2024, p. 112). Bahkan, bagi pekerja informal yang terikat dalam suatu hubungan kerja, sering kali tidak terdapat pemahaman bahwa mereka sesungguhnya memiliki perlindungan hukum (Akhyar & Elmy, 2023). Rendahnya kesadaran hukum ini mendorong pekerja informal untuk lebih memilih penyelesaian permasalahan secara kekeluargaan ketika menghadapi sengketa. Akibatnya, kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* tidak berkembang menjadi isu yang signifikan, karena minimnya pelaporan maupun kajian terhadap permasalahan tersebut. Hal ini menyebabkan persoalan dalam sektor informal cenderung tidak mendapat perhatian maupun kajian yang memadai. Padahal, mengingat dominasi jumlah pekerja di sektor informal, secara logis terdapat potensi sengketa yang cukup tinggi. Namun demikian, karena rendahnya tingkat pelaporan, perkembangan kajian dan penanganan terhadap permasalahan tersebut menjadi sangat terbatas.

Dari uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum oleh negara belum berjalan secara optimal dan merata. Hal ini disebabkan oleh adanya hambatan yang bersumber tidak hanya dari substansi peraturan perundang-undangan, tetapi juga dari rendahnya respon dan kesadaran masyarakat dalam mengakses serta memanfaatkan perlindungan hukum yang tersedia. Kondisi ini menjadi kontradiktif apabila dikaitkan dengan amanat konstitusional dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh perlindungan hukum serta jaminan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Putri et al., 2026).

Undang-undang yang saat ini mengatur dan melindungi hal ihwal terkait pekerja yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pekerja swakerja tidak diakui, sehingga mereka tidak memiliki payung hukum yang melindungi mereka. Berarti dalam hal ini pekerja informal seperti tukang ojek, tukang becak pedagang kaki lima, tidak memiliki payung hukum yang melindungi mereka saat terjadi sebuah permasalahan.

Meskipun pekerja swakerja tidak secara langsung memperoleh perlindungan dalam kerangka Undang-Undang Ketenagakerjaan, berdasarkan buku panduan yang disusun oleh Lembaga Bantuan Hukum DKI Jakarta, pekerja swakerja pada

dasarnya memiliki akses terhadap perlindungan hukum sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Hal ini tercermin dari adanya mekanisme dan langkah-langkah yang dapat ditempuh, termasuk melalui lembaga bantuan hukum ketika menghadapi persoalan hukum. Oleh karena itu ketika pekerja swakerja menyadari adanya permasalahan hukum, sesegera mungkin mereka mencari lembaga bantuan hukum, untuk menyelesaikan permasalahan mereka, salah satunya seperti Lembaga Bantuan Hukum (Sihombing et al., n.d., p. 15).

Berbeda halnya dengan pekerja informal yang bekerja untuk orang lain/ yang berada dalam ruang lingkup hubungan kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan terkait hubungan kerja. Dalam Pasal 1 Ayat 15 Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Undang-undang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara sektor usaha informal dan sektor usaha formal (Rahmawati & Nailul, 2026). Unsur yang dipersyaratkan untuk hubungan kerja masuk dalam rezim ketenagakerjaan yaitu adanya perjanjian kerja yang mencakup unsur adanya “pekerjaan” untuk seseorang melakukan suatu pekerjaan, “upah” yaitu hak yang diterima oleh pekerja setelah pekerja melakukan pekerjaannya atau sebuah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja karena pekerja telah menuntaskan pekerjaannya (Raya, 2022), dan “perintah” dimana perintah ini merupakan suatu unsur yang wajib ada, karena dari unsur inilah dapat dinilai apakah perjanjian yang diadakan adalah perjanjian kerja ataupun bukan, yang nantinya akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda, jika perjanjian tersebut bukanlah perjanjian kerja. Secara leksikal perintah berarti perkataan yang bermaksud untuk menyuruh atau melakukan sesuatu (Rifqi Noval, 2017, p. 116).

Dalam hal ini, pekerja informal yang bekerja untuk orang lain, yang mana mereka melakukan suatu pekerjaan, mendapatkan sebuah perintah/larangan, dan mendapatkan upah atas pekerjaan mereka, masuk dalam rezim ketenagakerjaan. Meskipun hubungan kerja tersebut hanya sekedar dilandasi dengan perjanjian kerja tidak tertulis, sebab perjanjian kerja tidak tertulis pun tetap sah di mata hukum (Ahmad et al., 2025). Hal tersebut diatur dalam Pasal 51 ayat 1 yaitu perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Intinya, dalam suatu perjanjian kerja dapat dikatakan terjadi kesepakatan apabila pemberi kerja sepakat untuk mempekerjakan tenaga kerja tersebut dan pekerja

juga setuju untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan imbalan tertentu sebagaimana yang telah disepakati (Suhartini, 2020, p. 89).

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja informal yang berada dalam ruang lingkup hubungan kerja masuk dalam rezim ketenagakerjaan. Dan apabila timbul perselisihan, maka penyelesaiannya tunduk pada rezim penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 136 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “bahwa setiap perselisihan hubungan industrial pada dasarnya wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mufakat antara para pihak, dan apabila upaya tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Hal ini juga semakin diperkuat dengan data dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan pada tahun 2025 terdapat 28 Perselisihan dan 2026 terdapat 19 perselisihan ada 3 di antaranya masih diproses, yang mana dari data tersebut di antaranya merupakan perselisihan pekerja informal.

Penyelesaian Sengketa Pemenuhan Hak Upah Lembur Pegawai Laundry, Bojongsoang Kabupaten Bandung melalui Laporan

Permasalahan ini berawal dari perbedaan interpretasi sebuah perjanjian kerja yang melandasi hubungan kerja antara pekerja/ pegawai laundry dengan pemberi kerja/ pemilik usaha laundry. Dalam perjanjian kerja tersebut terdapat beberapa pasal yang menjadi titik awal terjadi nya sengketa. Beberapa pasal tersebut yaitu:

1. Pasal 4 disebutkan bahwa “Tunjangan apabila lembur akan ada uang lembur sebesar Rp.6000.-/jam.
2. Pasal 2 dalam poin 9 disebutkan bahwa “Saling backup bila ada karyawan yang tidak masuk”

Dari pasal 1 poin 9, tersebut menyatakan bahwa ketika seorang pekerja sedang (Rahman et al., 2024) menggantikan rekan kerjanya yang tidak masuk, maka berarti pekerja tersebut melakukan pekerjaannya dengan dua shift atau selama 16 jam berturut-turut.

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan

40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Kemudian dalam pasal 78 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja maka wajib dibayarkan upah lemburnya. Berarti dalam hal ini pegawai laundry tersebut berhak untuk mendapatkan upah lembur, yang tidak dibayarkan ketika mereka sedang menggantikan rekan kerjanya yang sedang mengambil jatah libur, sesuai dengan perjanjian kerja dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang lembur (Rahman et al., 2024).

Dalam hal membuat perjanjian, dikenal asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yaitu sebuah asas yang membebaskan para pihak untuk menentukan isi dari perjanjian (Rusli, 2015, p. 25). Sekalipun para pihak diberikan kebebasan dalam menentukan isi perjanjian, akan tetapi hal tersebut tetap dibatasi dengan Peraturan Perundang-undangan (Dengah, 2015, p. 145). Berarti dalam kasus ini, sejatinya kata lembur tetap diartikan sebagaimana Peraturan Perundang-undangan yang ada, yaitu tetap diartikan waktu lembur sebagaimana Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bukan sebagaimana yang dimaksudkan oleh pemberi kerja.

Persoalan di atas juga dapat dianalisis dengan menggunakan asas *contra preferentum*. *Contra Preferentum* (Sugastuti et al., 2026) adalah asas dimana ketika terdapat norma dalam sebuah perjanjian kerja yang diperdebatkan, maka norma tersebut ditafsirkan berkebalikan dari pada yang dimaksudkan oleh pembuat perjanjian (Atallah & Suherman, 2025, p. 2236). Berarti dalam hal ini, pemberi kerja/ pemilik laundry tidak memiliki dasar yang kuat untuk menafsirkan kata lembur sebagaimana yang dia maksudkan yang mana dia mengecualikan waktu kerja pegawai yang sedang menggantikan rekan kerja yang mengambil jatah libur. Maka dengan asas *contra preferentum* dapat ditarik kesimpulan bahwa, pekerja yang menggantikan rekan kerjanya yang berhalangan hadir masuk dalam kategori lembur dan berhak mendapatkan upah lembur dari pemberi kerja.

Upaya yang pertama kali dilakukan oleh pekerja yang dalam kasus ini adalah pegawai laundry yaitu bipartit (perundingan) dengan pemberi kerja. Ketika upaya tersebut tidak berhasil, selanjutnya adalah

dengan malporkan ke pengawas ketenagakerjaan. Penjelasan proses ini, selain berdasarkan pada Permenaker Nomor 33 Tahun 2016, penulis juga dapatkan dari wawancara langsung dengan pihak Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat.



Gambar 1. Alur Proses Penyelesaian Sengketa Pemenuhan Hak Upah Lembur Pekerja

Pada gambar 1 menjelaskan tentang Alur Proses Penyelesaian Sengketa Pemenuhan Hak Upah Lembur Pekerja, dari gambar tersebut terlihat bahwa, sebelum melakukan upaya-upaya lain, yang melibatkan pemerintah, pekerja harus terlebih dahulu melakukan musyawarah atau dengan kata lain bipartit dengan pemberi kerja, hal ini sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa penyelesaian perselisihan terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mencapai mufakat (Karsona et al., 2020). Pekerja wajib terlebih dahulu membicarakan perihal upah lembur yang tidak dibayarkan ketika mereka sedang menggantikan rekan kerja nya yang tidak hadir. Dalam konteks sengketa ketenagakerjaan, perundingan/ bipartit wajib terlebih dahulu diupayakan perdamaannya (Mantili, 2021, p. 49). Hal ini sebagaimana yang diatur dalam pasal 136 Undang-undang Ketenagakerjaan. Jika langkah ini tidak berhasil ditempuh, maka langkah kedua yang dapat ditempuh oleh pekerja adalah membuat laporan aduan ke pihak yang berwenang. Dalam kasus diatas berarti pegawai laundry dapat mengadukan permasalahan ini kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat atau kepada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan sesuai dengan wilayah domisili pekerja. Laporan dalam pasal 48 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan terbagi menjadi dua yaitu Laporan Pengawas Ketenagakerjaan dan Laporan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan, dalam hal ini masuk dalam laporan pengawas ketenagakerjaan, karena laporan tersebut dilaksanakan setelah adanya pemeriksaank

Pengawas Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aktivitas yang bertugas untuk mengawasi di tegakkannya Undang-undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai Permenaker nomor 33 tahun 2016 disebutkan bahwa tugas dari pengawasan ketenagakerjaan adalah memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan. Dalam hal upah lembur masuk dalam ranah Pengawasan Ketenagakerjaan.

Laporan Pengaduan tersebut dapat disampaikan oleh pekerja baik secara langsung (luring) maupun melalui mekanisme daring yang telah disediakan oleh pemerintah, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Permenaker Nomor 33 tahun 2016. Dalam konteks pengaduan secara daring, pekerja dapat mengunjungi Media Sosial Disnakertrans Jabar, pengaduan melalui email, Pengaduan melalui SIAPKAKA (Sistem Informasi dan Aplikasi Pengawasan Ketenagakerjaan), melalui lapor.go.id. Melalui mekanisme ini, pekerja diharapkan dapat menyampaikan kronologi permasalahan secara jelas dan sistematis serta melampirkan bukti pendukung yang relevan.

Permasalahan mengenai pemenuhan hak upah lembur ini dilaksanakan melalui Pengawasan dengan tahapan "Represif Non-Yustisial", hal ini diatur dalam Pasal 9 Permenaker No.33 Tahun 2016. Represif Non-Yustisial merupakan merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/ atau pengujian.

Setelah masuknya laporan pengaduan dari pekerja, maka akan ada pemeriksaan lapangan oleh pengawas ketenagakerjaan, yang kemudian setelah pemeriksaan akan dibuatkan nota pemeriksaan, dan setelah adanya pemeriksaan hasil dari pemeriksaan tersebut akan dikeluarkan penetapan yang akan disampaikan kepada kedua belah pihak, yaitu pekerja (pegawai laundry) dan pemberi kerja (pemilik laundry). Dalam Pasal 30 Permenaker Nomor 33 tahun 2016 disebutkan bahwa Nota Pemeriksaan terdiri dari Nota Pemeriksaan I, Nota Pemeriksaan II, dan Nota Pemeriksaan Khusus. Nota pemeriksaan I dikeluarkan berdasarkan hasil dari

pemeriksaan lapangan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Jika dalam waktu 30 hari, pihak yang mendapatkan perintah dari Pengawas tidak melaksanakan kewajibannya, maka sebagaimana pasal 31 Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 akan dikeluarkan Nota Pemeriksaan II sebagai bentuk peringatan, agar para pihak yang memiliki kewajiban tersebut melaksanakan kewajibannya. Nota pemeriksaan II ini diberi jangka waktu 14 hari. Jika surat penetapan yang dikeluarkan berdasarkan hasil pemeriksaan tidak sesuai dengan kehendak para pihak, baik itu pekerja dalam hal ini pegawai laundry maupun pemberi kerja atau dalam hal ini pemilik usaha laundry, mereka dapat mengajukan banding ke Kementrian dengan jangka waktu maksimal 14 hari setelah penetapan tersebut dikeluarkan. Setelah hasil keputusan banding dari Kementrian tersebut hadir, maka keputusan tersebut bersifat final, dan wajib dijalankan oleh pihak yang dibebani kewajiban tersebut.

Proses Penyelesaian Pemenuhan Hak Upah Lembur ini, sedikit berbeda dari pada proses perselisihan hak normatif lainnya, hal ini sebagaimana dikatakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat. Jika perselisihan hak, biasanya akan terlebih dahulu masuk dalam penyelesaian ranah hubungan industrial, akan tetapi pemenuhan hak upah lembur ini, langsung masuk dalam ranah pengawasan. Karena terkait dengan hak upah lembur ini, dimasukkan dalam norma ketenagakerjaan, sebagaimana tugas dari pengawasan yang disebutkan dalam pasal 3 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016, maka dari itu laporan terkait Hak Upah Lembur langsung diproses oleh Pihak Pengawasan/UPTD.

Kendala dalam Penyelesaian Sengketa Pemenuhan Hak Upah Lembur Pegawai Laundry, Bojongsoang Kabupaten Bandung

Dalam praktiknya, pekerja informal menghadapi berbagai kendala yang memengaruhi efektivitas perlindungan hukum terhadap mereka. Pertama, pekerja informal pada umumnya tidak memiliki serikat pekerja sebagai wadah representasi, sehingga posisi tawar mereka cenderung lemah dan rentan terhadap tindakan sewenang-wenang dari pemberi kerja. Kondisi ini juga menimbulkan risiko kehilangan pekerjaan apabila terjadi konflik, terutama ketika hubungan kerja berakhir secara tidak baik.

Kedua, pekerja informal didominasi oleh sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang relatif

rendah (Sibagariang et al., 2023), dalam hal ini kita dapat berkaca dari kedua pegawai salah satu unit usaha laundry di Bojongsoang tersebut, yang hanya merupakan lulusan Sekolah Menengah Pertama, sehingga prosedur administratif yang panjang dan kompleks menjadi sulit untuk diikuti. Kewajiban untuk menyusun laporan tertulis, misalnya, kerap menjadi hambatan karena keterbatasan dalam kemampuan merangkai kalimat secara sistematis. Selain itu, mekanisme pengaduan secara daring juga belum sepenuhnya efektif, mengingat sebagian besar pekerja informal masih memiliki keterbatasan dalam penguasaan teknologi. Oleh karena itu, dari sisi pemberi kerja, kondisi ini sering kali menempatkan pekerja dalam posisi yang semakin tidak seimbang dalam memperjuangkan hak-haknya.

4. Kesimpulan dan Saran

Pekerja sektor informal dapat dibedakan menjadi pekerja swakerja dan pekerja yang bekerja untuk orang lain dalam hubungan kerja. Pekerja swakerja tidak termasuk dalam rezim ketenagakerjaan karena tidak memiliki hubungan kerja, sehingga tidak memperoleh perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebaliknya, pekerja informal yang bekerja untuk orang lain dapat dikualifikasikan sebagai pekerja dalam hubungan kerja apabila memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Undang-undang tersebut mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung ketiga unsur tersebut. Selain itu, berdasarkan Pasal 51, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, sehingga hubungan kerja dalam sektor informal tetap diakui meskipun tidak dituangkan dalam bentuk tertulis. Dengan demikian, pekerja informal yang bekerja untuk orang lain tetap berada dalam rezim ketenagakerjaan dan memiliki dasar perlindungan hukum.

Penyelesaian sengketa terkait upah lembur pekerja dalam studi kasus pegawai laundry Bojongsoang di atas, penyelesaiannya terlebih dahulu diupayakan melalui perundingan/bipartit. Kemudian jika upaya tersebut tidak berhasil membawa perdamaian, pegawai laundry dapat membuat laporan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, baik melalui daring atau luring sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 51 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan. Setelah laporan tersebut masuk akan diadakan pemeriksaan lapangan, kemudian dikeluarkan nota pemeriksaan,

hingga nantinya akan keluar penetapan, dan dapat menempuh banding jika hasil penetapan tersebut tidak sesuai dengan kehendak salah satu pihak.

Sebagai rekomendasi, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan kajian normatif dan empiris yang lebih komprehensif terkait urgensi revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan, guna mewujudkan suatu kerangka hukum yang inklusif dan adaptif, sehingga mampu memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi seluruh pekerja tanpa terkecuali, termasuk pekerja di sektor informal. Di samping itu, penelitian lanjutan juga diharapkan mampu merumuskan terobosan konseptual dan solusi aplikatif dalam mengatasi berbagai kendala yang dihadapi pekerja informal dalam mengakses mekanisme penyelesaian sengketa, antara lain melalui penyederhanaan prosedur administratif, penguatan peran lembaga bantuan hukum, serta pengembangan sistem layanan berbasis teknologi yang lebih mudah dijangkau dan digunakan oleh seluruh lapisan masyarakat.

5. Referensi

Journal Artikel

- Adinda, Y., & Akbar, J. H. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia. *DEDIKASI HUKUM Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1, 34–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jdh.v4i1.30356>
- Agusalim, L., Prasetyoputra, P., Nugroho, A., & Hari, D. (2026). The Dynamics of Social Protection Gaps in Indonesia ' s Transforming Labor Market : Gig Workers and Formal Employees. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.47198/naker.v21i1.648>
- Ahmad, V., Fatahillah, & Kurniasari, T. W. (2025). ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA YANG DIBUAT SECARA LISAN(Studi Putusan Nomor 328/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum*, 8(April). <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/jimfh.v8i2.21408>
- Akhyar, Z., & Elmy, M. (2023). Peningkatan Kesadaran Terhadap Pentingnya Memahami Kontrak Kerja. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 131–140. <https://doi.org/10.56393/jpkm.v4i2.1876>
- Amaliyah, E. A., & Annabila, H. R. (2025). POLITIK HUKUM PENGATURAN PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA. *Journal of Law and Administrative Science (JLAS)*, 3(April). <https://doi.org/10.33478/jlas.v3i1.33>
- Ambarini, S. T., & Hakim, A. R. (2025). PENYELESAIAN SENGKETA PADA PERJANJIAN TIDAK TERTULIS DALAM HUBUNGAN KERJA SAMA DAGANG DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM PERDATA. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(4), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i4.781>
- Amelia, D. P., Lewoleba, K. K., Hukum, F., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2024). Analisis Bentuk Kesadaran Serta Kepatuhan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia Dalam Kehidupan Bersosialisasi. *Jurnal Media Hukum Indonesia*, 2(3), 110–114.
- Atallah, D., & Suherman, S. (2025). *Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja Legal Justice for Workers under Non-Competition Clauses in Employment Contracts*. 8(3), 9–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12932>
- Azzahra, D., & Adriaman, M. (2026). ANALISIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PERJANJIAN TERTULIS. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)* Page, 6, 4075–4085. <https://doi.org/https://doi.org/10.47827/jer.v6i4.2069>
- Baskoro, A., & Wafi, M. A. (2025). *Tantangan dan Strategi Pengawasan Partisipatif oleh Bawaslu Sleman : Studi Empiris Pilkada Sleman* 2024. 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/naqq1k93>
- Dengah, K. (2015). EKSISTENSI SERTA AKIBAT PENERAPAN SISTEM TERBUKA PADA HUKUM PERIKATAN. *Lex Privatum*, III(4), 143–151.
- Fadillah, M. T., & Fatriani, F. (2025). *Perlindungan Hak Bagi Pekerja yang di PHK Oleh Perusahaan*. 3(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.70437/themis.v3i1.905>
- Hakim, H. A. (2023). *The Urgency on Designing The Legislation for Informal Worker Protection*

- Law : Analisis on Right to Health Urgensi Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Informal : Analisis Hak Atas Kesehatan.* 12, 334–353. <https://doi.org/https://doi.org/10.34304/jf.v12i2.181>
- Hamid, A. (2024). *Legal protection for informal sector workers in employment development in Indonesia : challenges and opportunities.* 13(5), 880–892. <https://doi.org/https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i5.3630>
- Handayani, T. A., & Prabowo, A. (2024). *Analisis hukum pidana adat dalam hukum pidana nasional.* 5(1). <https://doi.org/10.55551/jip.v5i1.95>
- Harahap, A. M., Ahyani, H., Huda, M., Muthmainah, N., Azmi, N., & Neves Lousada, S. A. (2024). Social Justice in the Welfare of Private Lecturers : A Legal Review of Salaries , Certification , and BPJS Ketenagakerjaan in Indonesia. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 12(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/ius.v12i3.1428>
- Juwita, S., Pujiastuti, E., Adhi, A. A., & Haruman, W. (2026). Legal Protection for Workers against Termination of Employment Due to Work Accidents in Indonesia. *Journal Juridisch*, 4(March), 148–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v4i1.13414>
- Karsona, A. M., Putri, S. A., Mulyati, E., & Kartikasari, R. (2020). PERSPEKTIF PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 1, 158–171. <https://doi.org/https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>
- Kecamatan, D. I., & Kabupaten, L. (2021). *PERAN SEKTOR INFORMAL DALAM PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KECAMATAN LABANG KABUPATEN BANGKALAN.* 1, 205–221. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/independent.v1i1.38786>
- Mantili, R. (2021). *KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE).* 6(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23920/jbhm.v6i1.252>
- Nuraeni, Y. (2021). ANALISIS TERHADAP UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47198/naker.v15i1.47>
- Palasari, C., & Rai Yulianti, N. P. (2022). PENYELESAIAN SENGKETA SECARA DAMAI DALAM PERSPEKTIF HUKUM INTERNASIONAL. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8, 688–697. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.52016>
- Podungge, I. P. (2020). Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v1i2.84>
- Podungge, I. P., Patiolo, D., & Silvya, V. (2021). *Peran Serikat Pekerja/ Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja/Buruh.* 2(5), 384–399. <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.51>
- Pratiwi, A. S., Pujiastuti, E., & Arifin, Z. (2024). Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil *The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises.* *Jurnal USM Law Review*, 7(3), 1897–1910. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>
- Putri, C. W., Desi, D., Tarina, Y., & Kayowuan, K. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja sebagai Wujud dalam Bela Negara Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Legal Protection of Workers ' Rights as a Form of National Defense According to Law Number 13 of 2003 concerning. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 6(13). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/kreatif.v6i1.9588>
- Rahayu, A. F., & Yulyana, E. (2024). PERAN INTERNATIONAL LABOUR

- ORGANIZATION (ILO) DALAM PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRI. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.25157/moderat.v10i3.3716>
 - Rahman, A., Santoso, I. B., & Astawa, I. K. (2024). *Perlindungan Hukum Waktu Kerja bagi Pekerja / Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja yang Melebihi Waktu Kerja pada Suatu Perusahaan*. 7(1), 270–286. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v7i1>
 - Rahmawati, Q., & Nailul, A. (2026). Employment Relationship Interpretation for Informal Workers in Supreme Court Decision. *Academia Open*, 11(1), 1–26. <https://doi.org/10.21070/acopen.11.2026.13276>
 - Ramadhani, C., Nursalim, P., & Suryono, L. J. (2020). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*. 2(2019), 47–62. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478>
 - Sibagariang, F. A., Mauboy, L. M., Erviana, R., & Kartiasih, F. (2023). Gambaran Pekerja Informal dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya di Indonesia Tahun 2022. *Seminar Nasional Official Statistics, 2023*(1), 151–160. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2023i1.1892>
 - Silvida, F. R., & dkk. (2022). Analisis Angkatan Kerja Indonesia berdasarkan Tingkat Pendidikan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 30–43.
 - Sudiarawan, K. A., Gede, P., & Sumerta, A. (2024). *Formulation of Online Dispute Resolution in Realizing Fair Industrial Relations Dispute Settlement: A Comparative Study*. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 12(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/ius.v12i2.1308>
 - Sugiastuti, N. Y., Arsawan, I. G. Y., Desmayanti, R., & Putra, G. A. (2026). Application of the Contra Proferentem Rule in Business Contract Interpretation: Lessons Learnt from Singapore Court Decisions. *Jurnal Hukum Bisnis Bonume Commune*, 9, 193–214. <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v9i1.132634>
 - Tuasikal, H., & Sorong, U. M. (2025). *Penyelesaian Sengketa Perdata Melalui Non-Litigasi : Kajian Hukum dan Implementasinya di Indonesia Civil Dispute Resolution through Non-Litigation: A Legal Study and Its Implementation in Indonesia*. 2(1), 46–69. <https://doi.org/10.58824/jdls.v2i1.322>
 - Zairudin, A. (2022). REKONSTRUKSI PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN. *Legal Studies Journal*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33650/ljs.v2i1.3469>
- Internet Website**
- Malikhah, K. (2026). *Jumlah Pekerja RI Naik Jadi 147,91 Juta, 57,7% Berstatus Informal Baca artikel CNBC Indonesia “Jumlah Pekerja RI Naik Jadi 147,91 Juta, 57,7% Berstatus Informal.”* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20260205130516-4-708447/jumlah-pekerja-ri-naik-jadi-14791-juta-577-berstatus-informal#:~:text=Pada November 2025 jumlahnya sebanyak 85%2C35 juta,atau setara 57%2C70%25 dari total penduduk bekerja.>
- Buku**
- Armansyah, Sukamdi, & Pitoyo, A. J. (2021). *PEMBERDAYAAN SEKTOR INFORMAL PERKOTAAN; Sebuah Jalan Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Kesetaraan untuk Semua (SDGs 2030)* (R. Aminah (ed.)). Insan Cendekia Mandiri.
- Azhar, M. (n.d.). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Raya, U. N. (2022). *Hakikat upah dalam hubungan ketenagakerjaan*. 1, 117–126.
- Rifqi Noval, S. M. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Refika Aditama.
- Rusli, T. (2015). *ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK SEBAGAI DASAR PERKEMBANGAN PERJANJIAN DI INDONESIA*. Pranata Hukum.
- Safaria, A. F., Suhandi, D., & Riawanti, S. (2003). *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal-Permasalahan dan Prospek*. Akatiga. <https://media.neliti.com/media/publications/472-ID-hubungan-perburuhan-di-sektor-informal-permasalahan-dan-prospek.pdf>
- Sihombing, U. P., Asfinawati, & Gatot. (n.d.). *Pekerja Sektor Informal Berjuang untuk Hidup*. LBH (Lembaga Bantuan Hukum).
- Suhartini, E. dkk. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah* (P. Vita (ed.); 1st ed.). RajaGrafindo Persada.
- Zainuddin, A. (2021). *Metode Penelitian Hukum*.

Sinar Grafika.

Skripsi

Firdausy, N. (2020). *KESESUAIAN UPAH DENGAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PEREMPUAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS CV MAKKARTY GRESIK)*. UIN Sunan Ampel Surabaya.

Saputri, M. (2022). *PEMBAYARAN UPAH LEMBUR TENAGA KERJA DI PT. PUTERA KERITANG SAWIT (PT.PKS) KECAMATAN KEMUNING BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN*. UIN Suska Riau.



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).