

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap aturan-aturan hukum yang berlaku tersebut tidak secara tegas mengatur mengenai pengaturan dan perlindungan hukum bagi pekerja sektor informal karena tidak terdapat pengaturan khusus terkait pengertian dan substansi pekerja sektor informal sehingga menjadi multitafsir dalam pelaksanaannya, bahkan turunan hukum dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada seperti Keputusan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020, tidak menjelaskan secara tegas terkait dengan Tata Cara Pengawasan ketenagakerjaan khusus bagi pekerja sektor informal. Bahkan aturan yang ada tidak mewajibkan wajib lapor ketenagakerjaan seperti pekerja formal perusahaan (formal) yang berbadan hukum, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, sehingga pada kenyataannya pekerja sektor informal yang jumlahnya lebih besar di bandingkan dengan pekerja sektor formal terabaikan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam memberikan pembinaan, penegakan norma-norma ketenagakerjaan serta perlindungan hak-hak pekerja pada sektor informal,

2. sehingga pengaturan pengawasan ketenagakerjaan belum memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi pekerja sektor informal.
3. Pada hakikatnya Hukum Nasional yang ada berkaitan tentang Pengawasan Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal belum mengatur secara implisit prosedur dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan, tata cara dan prosedur pengawasan ketenagakerjaan baru ditujukan kepada pekerja sektor formal saja (perusahaan/berbadan hukum). Hal mana berbeda dengan negara Filipina maupun negara lainnya seperti (Malaysia dan Singapura) yang penulis teliti sebagai bentuk perbandingan hukum guna penyusunan dan atau tawaran untuk hukum yang akan datang berkaitan dengan tata cara dan prosedur pengawasan ketenagakerjaan dimana di negara Filipina telah menetapkan prosedur pengawasan ketenagakerjaan dengan menggunakan sistem Elektronik yang dikenal dengan istilah Fitur Sistem Kepatuhan Hukum Ketenagakerjaan (LLCS), yang mana berdasarkan data yang dimiliki oleh negara Filipina, sistem ini dapat memberikan pelayanan dan tindak lanjut pengaduan yang efektif dalam pengawasan ketenagakerjaan bagi pekerja sektor formal maupun informal, sehingga mampu meningkatkan kepatuhan perusahaan dan pemberi kerja dalam menerapkan norma-norma di bidang ketenagakerjaan.
4. Pengaturan Pengawasan ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja Sektor Informal sebagai hukum masa akan datang (*ius constituendum*) yaitu berkaitan dengan Kepastian hukum diperlukan karena tanpa kepastian tidak mungkin diadakan perhitungan-perhitungan yang

diperlukan dalam hubungan kerja bagi Pekerja sektor informal, oleh karena dalam melaksanakan hubungan kerja maka perjanjian kerjanya harus dilakukan secara tertulis, dan perjanjian kerja tersebut wajib di daftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan atau instansi terkait, disamping itu guna memberikan Kepastian hukum guna perlindungan pekerja sektor informal yang akan datang pekerja sektor informal wajib ikut serta dalam organisasi-organisasi sesuai dengan jenis pekerjaannya masing-masing. Hukum Ketenagakerjaan yang akan datang juga harus memberikan kemanfaatan hukum bagi pekerja sektor informal oleh karena setiap pekerja sektor informal perlu diatur berkaitan dengan kewajiban pendaftaran pekerja sektor informal oleh pemberi kerja atau organisasi pekerja sebagaimana kewajiban pendaftaran tenaga kerja bagi pekerja formal (diperusahaan) sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan. Sedangkan guna memenuhi rasa keadilan bagi pekerja sektor informla di masa akan datang maka perlu diatur berkaitan dengan Birokrasi dan Politik hal mana diperlukan demi tegaknya sebuah negara yang berdaulat dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sektor informal yang berkeadilan, dimana tidak boleh tidak memerlukan keterlibatan birokrasi, karena birokrat dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pihak yang melaksanakan Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang ketenagakerjaan yang akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja sebagai bentuk keadilan moral.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian menurut peneliti masih ada kekurangan yang harus dipenuhi, untuk itu penulis memberikan saran-saran sebagai berikut;

1. Pemerintah perlu merevisi aturan-aturan yang ada dengan menambahkan atau menerbitkan peraturan berkaitan dengan:
 - a. Pengaturan teknis berserikat atau berkumpul bagi pekerja pada sektor informal sesuai dengan jenis-jenis pekerjaannya masing-masing untuk sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja, sehingga Pekerja sektor informal sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.
 - a. Pengaturan terkait dengan kewajiban membuat dan mendaftarkan Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja sebelum melaksanakan pekerjaan.
 - b. Pengaturan yang berkaitan dengan tata cara pelaporan/pengaduan dengan menggunakan sistem *e*-pengaduan pengawasan ketenagakerjaan terhadap dugaan pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan baik pada sektor formal maupun sektor informal, yang mana sistem pengaduan tersebut dapat dilakukan oleh masyarakat, pekerja maupun organisasi-organisasi kemasyarakatan lainnya, hal ini perlu dilakukan untuk mendorong prinsip pengawasan ketenagakerjaan yang efektif sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Permenaker Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata

Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020.

- c. Pengaturan berkaitan dengan standar jenis pekerjaan sektor informal dan Penetapan Upah Minum Propinsi khusus bagi pekerja sektor informal, dimana penetapan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten yang ada saat ini baru dirasakan/diterapkan pada pekerja formal saja, sehingga perlu diterbitkan aturan dalam hal dibolehkannya Pemerintah Daerah untuk membentuk Peraturan-Peraturan Daerah masing-masing yang berkaitan penetapan standar jenis pekerja sektor informal dan Penetapan Upah Minimum Propinsi maupun Kabupaten/Kota, dimana dalam penetapannya Dewan Pengupahan Propinsi wajib melibatkan keterwakilan dari organisasi pekerja sektor informal dalam pembahasan penetapan Upah Minimum Propinsi sebelum ditetapkan oleh Gubernur.
2. Hendaknya Pemerintah Pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan selalu melakukan pengawasan secara berkala terhadap Unit Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah dan melakukan peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan terhadap pekerja informal dari berbagai aspek seperti mengenai masalah upah, waktu kerja, jaminan kesehatan dan lain-lain.
3. Guna efektifitas Pengawasan Ketenagakerjaan Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja Sektor Informal sebagai hukum masa akan datang (*ius constituendum*) yang dapat memberikan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Maka perlu dilakukan pembaharuan terhadap hukum ketenagakerjaan

khususnya yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan terutama dalam hal, pengaturan khusus terkait dengan adanya aturan yang mendorong agar pekerja yang bekerja pada sektor informal untuk berkumpul dan atau berserikat sesuai dengan jenis-jenis pekerjaannya masing-masing, hal mana diharapkan dengan terbentuknya dan atau bergabungnya para pekerja yang bekerja pada sektor informal dapat memperkuat posisi tawar pekerja pada sektor informal, sehingga dengan sendirinya pekerja pada sektor informal akan terlindungi dari tindakan diskriminasi dan atau kesewenang-wenangan pemberi kerja/pengusaha yang mempekerjakan pekerja itu sendiri.