KLIPING PERPUSTAKAAN DPR-RI
http://kliping.dpr.go.id

Judul : Pekerja Informal Kurang Diperhatikan
Tanggal : Selasa, 10 November 2026
Surat Kabar : Kompas
Halaman : 10

Pekerja Informal Kurang Diperhatikan

UU Pelindungan Ketenagakerjaan belum banyak mengatur soal pekerja informal. Ketentuan pekerja informal hanya tercantum pada Pasal 58–61.



KOMPAS/TOTOK WIJAYANTO

Pekerja dengan risiko tinggi menyelesaikan pembangunan gedung bertingkat di kawasan Jalan MH Thamrin, Jakarta, Sabtu (10/10/2026). Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan memperkuat sejumlah hak pekerja dibandingkan dengan regulasi sebelumnya. Namun, aturan baru itu dinilai masih luput memperhatikan pekerja informal.

JAKARTA, KOMPAS — Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan memperkuat sejumlah hak pekerja dibandingkan regulasi sebelumnya. Namun, aturan baru yang telah banyak menguntungkan pekerja formal itu masih luput memperhatikan pekerja informal.

Dosen Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Nabiyla Risfa Izzati berpendapat, secara umum UU No 27/2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan memang lebih berpihak pada pekerja formal.

Ketentuan yang paling berdampak jangka pendek adalah terkait upah minimum. Pasal 139 UU No 27/2026 menganatkan bahwa upah minimum dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum atau kebutuhan hidup layak (KHL).

Ketentuan seperti itu selaras dengan spirit putusan Mahkamah Konstitusi atas uji materi UU Cipta Kerja. Ketentuan yang sama bisa digunakan oleh daerah-daerah yang upah minimumnya jauh dari KHL, seperti Daerah Istimewa Yogyakarta.

Namun, mekanisme operasionalnya sampai sekarang masih belum jelas. Padahal, kepastian upah minimum tahun 2027 sudah ditunggu pasar kerja. "Menurut saya, memang di dokumen UU Pelindungan Ketenagakerjaan lebih 'menang' pihak pekerja. Ada cukup banyak poin yang menguntungkan mereka. Namun, lagi-lagi lebih banyak hanya untuk pekerja formal," ucap Nabiyla, Senin (9/11/2026).

Ketentuan menyangkut pekerja informal sebenarnya diatur dalam undang-undang tersebut, tetapi hanya pada Pasal 58 sampai Pasal 61. Isinya mengatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk memberikan upah atau imbalan yang adil dan layak kepada pekerja sektor informal. Penentuannya harus mempertimbangkan waktu kerja, risiko pekerjaan, serta biaya operasional yang ditanggung pekerja.

Selain itu, pekerja informal masih tergolong rentan dalam mengecap bantuan, iuran jaminan sosial dari pemerintah pusat dan/atau daerah. Jaminan sosial bagi mereka paling sedikit mencakup jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Padahal, jumlah pekerja informal semakin membludak. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional pada Agustus 2026, persi pekerja informal meningkat dari 57,80 persen menjadi 57,93 persen. Jumlah ini setara dengan 90 juta orang dari total angkatan kerja.

Sementara itu, pekerja formal pada Agustus 2026 hanya 42,07 persen, turun tipis dibandingkan Agustus 2025 yang mencapai 42,20 persen. Secara jumlah, pekerja formal mengalami peningkatan 4100000 orang, dari 61,84 juta menjadi 62,25 juta orang.

Titik temu

Dosen Politik Perburuhan Universitas Indonesia, Irwansyah, Senin, mengatakan, secara umum isi UU Pelindungan Ketenagakerjaan menunjukkan titik temu hubungan industrial Indonesia. Undang-undang ini merupakan hasil perbaikan dari UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sejumlah ketentuan kini telah lebih menguntungkan pekerja formal. Sebagai contoh, durasi pekerja kontrak paling lama ditetapkan selama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang dua kali, masing-masing paling lama satu tahun.

Contoh lain, pekerja alih daya (*outsourcing*) hanya boleh untuk pekerjaan tertentu, seperti kebersihan, penyediaan makanan, satuan pengamanan, dan angkutan. Sektor tambang dan migas mendapat tambahan jasa penunjang di bidangnya. Namun, itu pun wajib melalui anak perusahaan.

"Apakah sudah *win-win solution* antara kepentingan pekerja dan pengusaha? Hal itu baru bisa diketahui setelah setidaknya satu tahun, ketika peraturan-peraturan turunan yang lengkap sudah ditetapkan," ujarnya.

Menurut dia, topik potensial yang menguntungkan buruh dalam undang-undang baru ini adalah penggunaan istilah pemberi kerja, bukan melulu pengusaha, dalam konteks relasi hubungan kerja. Dengan demikian, jenis-jenis pekerjaan bukan manufaktur bisa lebih terlindungi, seperti pekerja di industri pendidikan, kesehatan, dan sektor kreatif.

Irwansyah menyebutkan, masalah UU No 13/2003 dahulu di mata gerakan serikat buruh adalah pengawasan yang secara *de facto* sangat lemah. Dalam UU No 27/2026, pengawasan ditarik ke tingkat pusat. Maka, masyarakat harus menunggu rincian peraturan pelaksanaannya untuk menilai apakah undang-undang ini akan menghasilkan persepsi *win-win solution*.

Publik, lanjutnya, bisa belajar dari UU No 13/2003. Apabila banyak protes dari buruh di akar rumput yang tidak puas, persepsi *win-win solution* bisa berubah. Itu sebabnya, kewenangan pengawasan ditarik ke pusat agar tidak terdampak dinamika di tingkat lokal yang selama ini membuat pengawasan lemah.

"Risiko yang mesti diantisipasi adalah apakah menarik pengawasan ke pusat memberi ruang untuk masuk kembalinya aparat serta kekerasan pemerintah pusat dalam konflik hubungan industrial," kata Irwansyah.

Semua tahapan kerja

Menteri Ketenagakerjaan Yassierli, Senin (9/11), mengatakan, pemahaman terhadap UU Pelindungan Ketenagakerjaan perlu diikuti pelaksanaan oleh semua pemangku kepentingan.

Melalui undang-undang ini, pemerintah ingin memastikan bahwa pelindungan ketenagakerjaan mencakup semua tahapan kehidupan kerja, mulai dari persiapan memasuki dunia kerja, peningkatan kompetensi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, ada pula pelindungan pada pekerja saat dalam hubungan kerja hingga purnakerja.

Sebelumnya, Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Pelindungan Ketenagakerjaan disetujui bersama oleh DPR dan pemerintah dalam Rapat Paripurna DPR pada 6 Oktober 2026. Undang-undang tersebut kemudian disahkan oleh Presiden Prabowo Subianto dan diundangkan pada 28 Oktober 2026 serta mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Selain itu, peraturan pelaksanaan dari UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 6/2023 tentang Cipta Kerja tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU Pelindungan Ketenagakerjaan.

Yassierli menjelaskan, UU No 27/2026 terdiri dari 313 pasal dan 23 bab yang mengatur ketentuan umum; landasan, asas, dan tujuan; kesempatan dan perlakuan yang sama; perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; peningkatan produktivitas; pelatihan kerja dan pemagangan; penempatan tenaga kerja; perluasan kesempatan kerja; tenaga kerja sektor informal; dan penggunaan tenaga kerja asing.

Undang-undang ini juga mengatur hubungan kerja; hubungan pekerjaan tertentu; pelindungan, pengupahan, dan kesejahteraan; hubungan industrial; pemutusan hubungan kerja; dana cadangan pesangon; pembinaan; pengawasan ketenagakerjaan; penyidikan; ketentuan pidana; ketentuan lain-lain; ketentuan peralihan; dan ketentuan penutup. (MED)