

Implikasi Ketidadaan Kontrak Kerja terhadap Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Sektor Informal di Kabupaten Buleleng (Fokus Studi pada Bidang Jasa)

Calvin Isaac Hokoyoku, Komang Febrinayanti Dantes, I Gusti Ayu Apsari Hadi

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

E-mail: calvinhokoyoku01@gmail.com

Article History:

Received: 30 November 2025

Revised: 30 Desember 2025

Accepted: 10 Januari 2026

Keywords: *Employment Contract, Informal Workers, Occupational Safety and Health, Labor Law, Civil Justice.*

Abstract: *This research, entitled “The Implications of the Absence of Employment Contracts on Occupational Safety and Health (OSH) Protection for Informal Sector Workers in Buleleng Regency (A Study on the Service Sector in Buleleng Sub-district)”, employs an empirical juridical method with a socio-legal approach to examine the impact of the absence of written employment agreements on OSH protection for informal workers. Data were collected through interviews, observations, and literature studies, then analyzed qualitatively and descriptively. The findings reveal that the lack of written contracts weakens the position of informal workers in obtaining legal protection for workplace safety, further influenced by socio-cultural factors emphasizing kinship-based relations that often neglect formal legal frameworks. This condition creates a gap between labor law norms and social reality, indicating the weak application of justice principles within civil law relations.*

Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Pekerja Informal, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Keadilan Keperdataan.

Abstrak: Penelitian ini berjudul “Implikasi Ketidadaan Perjanjian Kerja terhadap Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pekerja Sektor Informal di Kabupaten Buleleng (Studi pada Bidang Jasa di Kecamatan Buleleng)”. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan socio-legal untuk mengkaji dampak ketidadaan perjanjian kerja tertulis terhadap perlindungan K3 bagi pekerja sektor informal. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidadaan perjanjian kerja melemahkan posisi pekerja informal dalam memperoleh hak perlindungan keselamatan kerja, diperparah oleh faktor sosio-kultural yang menekankan hubungan kekeluargaan sehingga mengabaikan aspek hukum formal. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara norma hukum

ketenagakerjaan dengan realitas sosial, serta menunjukkan lemahnya penerapan asas keadilan dalam hubungan keperdataan.

PENDAHULUAN

Mayoritas angkatan Kerja di Kabupaten Buleleng masih didominasi oleh pekerja dalam sektor informal, yang bekerja pada unit-unit usaha setingkat UMKM. Penyebab tingginya angka pekerja informal di Indonesia secara umumnya disebabkan oleh tidak maksimalnya penyerapan tenaga kerja oleh sektor formal, hal ini sejalan dengan Sering kali dalam menjalankan pekerjaannya, tenaga kerja informal harus menjalani pekerjaan dengan jam kerja di luar batas normal dengan bayaran yang relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan pekerja pada sektor formal. Walaupun pekerjaan dalam sektor informal bukanlah pekerjaan yang mengutamakan keahlian atau keilmuan khusus, risiko dalam pekerjaan sektor informal sejatinya sama besar dengan pekerjaan pada sektor formal, dan dalam beberapa kasus pekerjaan dalam sektor informal memiliki risiko kerja yang sangat tinggi. Kehadiran kontrak kerja dalam pekerjaan informal sangat diperlukan selain sebagai tanda resmi jalinan hubungan kerja, kontrak kerja dapat menjadi tambatan bagi pekerja informal jika suatu waktu pekerja mengalami kejadian yang dapat mengganggu kemampuan dalam bekerja maupun sebagai akibat tidak langsung dari pekerjaan yang dijalani seperti sakit dan cedera karena kondisi pekerjaan yang buruk. Realitas seperti ini adalah hal yang mengakar pada sistem ketenagakerjaan Indonesia, Kabupaten Buleleng adalah salah daerah yang menghadapi kenyataan yang sama.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dituntut memiliki mata pencaharian sebagai sarana penyambung kebutuhan hidup, baik secara sandang, pangan, maupun papan. Salah satu sarana untuk itu adalah dengan bekerja, baik untuk dirinya sendiri maupun bekerja kepada orang lain. Di Indonesia hak untuk memiliki pekerjaan tertuang dalam UUD 1945. Hak untuk mendapatkan pekerjaan dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD) 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selain itu, secara umum, segala tata peraturan mengenai ketenagakerjaan terangkum secara lebih rinci dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, beberapa pasal dalam Undang-Undang tersebut yang secara eksplisit mengatur hak warga negara dalam mendapatkan hak untuk bekerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perhatian khusus dan kerangka hukum atas hak-hak dasar bagi pekerja, termasuk hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia(Shalihah dkk., 2023)

Sebagaimana tertuang dalam UUD 1945, masalah ketenagakerjaan adalah tanggung jawab dari pemerintah melalui pelaksanaan sistem ketenagakerjaan nasional. Hal-hal terkait yang seyogianya diatur mengenai sistem ketenagakerjaan nasional meliputi penyediaan lapangan pekerjaan, menjamin terciptanya lapangan pekerjaan yang adil tanpa diskriminasi bagi setiap warga negara, memberikan regulasi, dan juga memberikan perlindungan baik dalam hal teknis maupun non teknis. Tujuan lahirnya hukum ketenagakerjaan sejatinya adalah untuk mencapai hubungan kerja dan melindungi tenaga kerja dari penyalahgunaan wewenang dari pemilik usaha(Manulang, 1995:47). Pemerintah mengemban tugas yang strategis dalam hal pembentukan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan, serta meregulasi hubungan kerja agar ketimpangan antara hubungan pekerja dan juga pemberi kerja dapat terhindarkan (Anwar.

2020:64) Salah satu bentuk konkret dari keseriusan negara dalam menjamin dan melindungi hak setiap warga negara yang bekerja adalah dengan menyediakan asuransi sosial bagi setiap pekerja tanpa terkecuali, sesuai dengan Pasal 27 ayat (2). Dan juga sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan, Pasal 2 Ayat 4 sebagai berikut “Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perlindungan asuransi sosial yang baik sangat berhubungan erat dengan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Pada dasarnya, asuransi sosial berjalan sebagai usaha untuk mencegah risiko ekonomis oleh suatu badan usaha dengan mengalihkan risiko tersebut kepada suatu perusahaan asuransi sosial, dengan harapan apabila risiko yang dihindari tersebut terjadi, keseluruhan tanggung jawab atau setidaknya separuhnya dapat dilimpahkan kepada perusahaan asuransi sosial (H. Z. Ashyadie & Kusuma, 2019)

Pekerja dalam sektor informal sebagaimana sama halnya dengan pekerja dalam sektor formal sejatinya menjadi tanggungan jaminan sosial jika kita melihat rujukan konstitusional pada Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan dan hidup yang layak, serta hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil. Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menekankan prinsip perekonomian yang disusun berdasarkan asas kekeluargaan, memberikan dasar bagi negara untuk melindungi kepentingan ekonomi seluruh warga negara tanpa terkecuali, termasuk pekerja informal. Pekerja Informal yang dimaksud dalam hal ini adalah pekerja yang bekerja pada sektor ekonomi tanpa memiliki kontrak yang atau keanggotaan dalam skema perlindungan ketenagakerjaan yang resmi (Ritonga & Sari, 2014)). Beberapa contoh profesi dari pekerja sektor informal antara lain adalah pedagang kaki lima, pegawai laundry, penjaga warung-warung kecil, waiter/waitress, cleaning servive, pegawai cucian mobil, dan berbagai pekerjaan lainnya yang terlalu membutuhkan kualifikasi akademik yang tinggi. Pekerja pada sektor informal pada umumnya berkecimpung dalam lingkungan pekerjaan yang banyak membutuhkan kerja secara fisik. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum utama yang mengatur hak-hak terkait ketenagakerjaan dan hubungan industri kepada pekerja. Meskipun landasan hukum yang kuat telah ditetapkan, penerapan perlindungan terhadap pekerja pada sektor informal terkhususnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) kerap menemui berbagai tantangan. Salah satunya adalah kesulitan dalam mengidentifikasi dan mendata pekerja informal yang tersebar di berbagai sektor (Faturrahman, 2021) . Selain itu terdapat juga permasalahan lain yang menyebabkan penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja pada sektor informal menjadi kurang maksimal, yaitu mengenai kontrak kerja dari pekerja informal yang sering kali hanya didasari hanya dengan kesepakatan lisan tanpa adanya kontrak berkekuatan hukum tetap sebagai bukti berlakunya perikatan dalam hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja. Salah satu karakteristik dari hubungan kerja ini yaitu sumber hukumnya berasal dari para pihak yang mengikatkan dirinya melalui perjanjian hubungan kerja, baik itu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perusahaan, ketiga bentuk dari sumber hukum yang mengikat para pihak dalam hubungan kerja ini kemudian dapat dijadikan sebagai dasar hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dan juga dan juga pemberi kerja (H. Z. Ashyadie & Kusuma, 2019). Jika pekerja tidak memiliki kontrak kerja yang dapat dijadikan landasan hukum yang kuat, akan sulit bagi yang bersangkutan jika di kemudian hari terjadi hal sebagaimana yang seharusnya dapat bertanggung oleh negara melalui perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja yang tidak memiliki kontrak kerja dengan pemberi kerjanya akan mengalami kesulitan dalam memperoleh haknya dalam keadaan

.....

sebagaimana tenaga kerja tersebut mengalami hal yang dapat mengakibatkan kehilangan kecakapan untuk bekerja baik secara penuh maupun sebagian. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 50, Pasal 86) menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan kerja, tentunya hal ini tidak sejalan dengan norma hukum yang berlaku mengenai kerangka perlindungan ketenagakerjaan.

Selain persoalan normatif seperti kurangnya kerangka hukum yang jelas mengatur tentang posisi pekerja informal dalam kerangka konstruksi perjanjian kerja, secara sosio-kultur pekerja informal di Indonesia lebih sering berkecimpung dalam bidang-bidang usaha berskala UMKM yang pengelolaannya masih kental dengan kekeluargaan dan kekerabatan. Pekerja yang terserap ke dalam pekerjaan informal dalam prosesnya umumnya terjalin melalui hubungan kedekatan antara pekerja dan pemberi kerja, kedekatan emosional ini membangun persepsi bahwa relasi dalam sektor informal jauh dari hubungan struktural yang kaku dan mengharuskan adanya hubungan resmi dalam jalinan hubungan kerja. Kebiasaan dalam hubungan keperdataan diakui sebagai sumber hukum apabila pada praktiknya telah secara terus-menerus dijalankan dan diterima dalam masyarakat secara luas dan tidak bertentangan dengan perundang-undangan (Mertokusumo, 2010). Kebiasaan menjalin hubungan kerja dalam masyarakat ini mencerminkan berlakunya asas kebiasaan dalam hubungan ketenagakerjaan secara luas dan pekerja pada sektor informal secara khusus. Hubungan antara hukum dan struktur sosial terjalin secara erat, hubungan ini menandakan bahwa masyarakat adalah bagian dari sistem sosial itu sendiri (Soekanto, 2016:10). Hukum sejatinya bukanlah semata-mata yang tergambar pada teks, tapi juga bagian integral yang hidup dan menjadi gejala sosial bagi masyarakat (Rahardjo, 2009) Jika dipahami melalui kacamata sosio-kultural, ketiadaan dari kontrak kerja dalam hubungan kerja lahir sebagai hasil dari kebiasaan yang sudah diterima dan dianggap lumrah, namun dalam hal mengenai pemenuhan hak-hak pekerja ketiadaan kontrak kerja ini dapat menempatkan posisi pekerja informal dalam posisi yang rentan akan eksploitasi dikarenakan pekerja menjadi kehilangan *bargaining power*. Posisi pekerja informal yang tidak memiliki daya tawar ini menimbulkan kesenjangan hukum. Pekerja informal yang sebagaimana di lapangan berkecimpung dalam bidang pekerjaan yang mengutamakan kerja fisik dan menggunakan peralatan penunjang berisiko terpaksa bekerja dalam ketidakpastiaan akan perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan dalam konteks perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai implikasi dari tidak adanya penerapan kontrak kerja yang memiliki kekuatan hukum dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang pertimbangan tersebut dalam melaksanakan penelitian ini penulis memilih kabupaten Buleleng sebagai tempat pelaksanaan penelitian. Kabupaten Buleleng merupakan Kabupaten yang terletak di sebelah utara pulau Bali yang berdasarkan data BPS pada tahun 2024, Kabupaten Buleleng memiliki penduduk sebanyak 826.193 jiwa, jumlah ini menetapkan Kabupaten Buleleng sebagai kabupaten dengan jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Bali dengan persentase 19% dari total populasi penduduk di Provinsi Bali. Dengan jumlah penduduk tersebut kabupaten Buleleng juga memiliki jumlah angkatan kerja dengan jumlah yang signifikan, berdasarkan data BPS Kabupaten Buleleng, jumlah angkatan kerja Kabupaten Buleleng adalah sebesar 473.440 orang, walaupun belum tersedia data mengenai jumlah maupun presentasi pekerja informal dari jumlah tersebut, namun jika mendasar pada data BPS Provinsi Bali secara keseluruhan, sebanyak 52.35% dari tenaga kerja di Provinsi Bali bekerja pada sektor informal. Menurut data dari Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Buleleng pada tahun 2020 menunjukkan bahwa industri di Kabupaten Buleleng masih didominasi oleh UMKM dengan sebanyak 30.362 unit UMKM dalam sektor informal dari total jumlah

.....

32.907 unit usaha.

Dengan mendasar pada data pekerja yang tersaji, dapat diambil asumsi awal bahwa pekerja dalam sektor informal di Kabupaten Buleleng memberikan andil besar dalam perkembangan serta kemajuan ekonomi di Kabupaten Buleleng. Dengan banyaknya UMKM dan pekerja sektor informal di Kabupaten Buleleng dengan variasi bidang usahanya, penelitian ini akan berfokus pada bidang usaha informal dalam bidang jasa di wilayah Kecamatan Buleleng yang berdasarkan observasi pra-penelitian yang dilakukan penulis merupakan bidang yang mendominasi UMKM di Kabupaten Buleleng dengan konsentrasi yang relatif berpusat di Kecamatan Buleleng sebagai pusat administratif Kabupaten Buleleng. Selanjutnya dalam penelitian ini penulis akan mempelajari, meninjau, serta merangkum secara akademis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja dalam hubungan keperdataan dan keterkaitan kausalitasnya dengan perlindungan keselamatan kerja bagi pekerja informal bidang jasa di Kecamatan Buleleng dalam menjalani profesinya sebagai satu bentuk kontribusi akademik untuk isu ini secara terkhusus.

Ketiadaan kontrak kerja menjadi permasalahan utama dalam hal ini, karena kontrak kerja adalah bentuk dari perjanjian kerja yang merupakan satu dari tiga pilar penunjang hubungan kerja, terkhususnya bagi pekerja sektor informal di Kabupaten Buleleng dalam hal ini. Berdasar pada latar belakang yang sudah penulis jabarkan, penulis ingin mengangkat isu ini secara lebih lanjut lagi ke dalam sebuah penelitian dengan tajuk **“Implikasi Ketiadaan Kontrak Kerja terhadap Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Sektor Informal di Kabupaten Buleleng (Fokus Studi pada Bidang Jasa)”** yang akan secara lebih dalam membahas isu-isu yang menjadi latar belakang penelitian ini dan keterkaitannya dengan pekerja informal di Kabupaten Buleleng.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan sifat deskriptif analitis, yang bertujuan mengkaji kesenjangan antara *das sein* dan *das sollen* terkait perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja sektor informal di Kecamatan Buleleng. Data dikumpulkan melalui bahan hukum primer dan sekunder, meliputi peraturan perundang-undangan, literatur hukum, wawancara, observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, mencakup pekerja sektor informal, pemilik usaha, serta pejabat di Dinas Tenaga Kerja dan Kecamatan Buleleng. Pengolahan data dilakukan melalui analisis kualitatif-deskriptif, yaitu mereduksi, mengelompokkan, mengorganisasi, serta menginterpretasikan data secara sistematis untuk memahami implementasi hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait ketiadaan perjanjian kerja dan lemahnya perlindungan K3 dalam praktik hubungan kerja informal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pemahaman dan implementasi kontrak kerja

Tabel 1. Pemahaman Pekerja tentang Kontrak Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak
Mengetahui apa itu kontrak kerja	23	1
Memiliki kontrak kerja dalam pekerjaan saat ini	10	14
Menganggap kontrak kerja penting	23	1
Adanya kesepakatan awal dalam pekerjaan	21	3
Kesesuaian pekerjaan dengan kesepakatan awal	22	2

Tabel 2. Pemahaman Pemberi Kerja tentang Kontrak Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak
Mengetahui apa itu kontrak kerja	12	3
Memiliki kontrak kerja dalam memberi pekerjaan	5	10
Menganggap kontrak kerja penting	10	5
Adanya kesepakatan awal dalam pekerjaan	13	2
Kesesuaian pekerjaan yang diberi dengan kesepakatan awal	13	2

Setelah meninjau lansekap sektor informal dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Kabupaten Buleleng melalui wawancara penulis kemudian melakukan wawancara kepada subjek-subjek yang dipilih. Dari 24 subjek pekerja informal yang penulis wawancarai terdapat 23 orang yang mengetahui apa itu kontrak kerja.. Namun mayoritas dari subjek yang diwawancarai masih memiliki anggapan bahwa kontrak kerja bukanlah hal yang terlalu diperlukan dalam bidang pekerjaannya, Urgensi kontak kerja adalah hal krusial namun nyatanya bekerja tanpa adanya kontrak kerja bagi pekerja dalam sektor informal adalah hal yang lumrah dilakukan karena kultur pekerjaan yang mereka geluti cenderung tidak mengharuskan adanya bukti keresmian hubungan dan terdapat anggapan bahwa kontrak kerja adalah hal yang rumit dilakukan. Sedangkan dari wawancara yang penulis lakukan kepada pemilik usaha, sebanyak 4 orang dari informan tersebut secara sepintas mengerti akan urgensi pemberian kontrak kerja dalam memperkerjakan pekerja dalam usaha yang mereka miliki. Sedangkan 2 orang lainnya masih belum memiliki pemahaman terkait pentingnya pemberian kontrak kerja kepada pekerja. Baik pemberi kerja yang sepintas mengerti dan yang belum memiliki pengetahuan tentang kontrak kerja memiliki alasan dalam memberikan ataupun tidak memberi kontrak kerja menganggap bahwa pemberian kontrak kerja belum terlalu penting dilakukan karena sebagian besar pekerja yang mereka kerjakan berasal dari keluraga dan kerabat, sehingga urgensi pemberian kontak kerja belum secara lumrah dilakukan

Hasil temuan berdasarkan wawancara menunjukkan bahwa implementasi dari kontrak kerja atas hubungan kerja yang terjalin cukup beragam. Dari 24 pekerja dan 15 pemberi kerja yang menjadi subjek terdapat bentuk dari pemberian kontrak kerja yang berbeda-beda. Sebanyak 7 pekerja dan 4 pemberi kerja menjalin hubungan kerja dengan kontrak kerja lisan sebagai dasar. Sebanyak 5 pekerja dan 1 pemberi kerja mendasarkan jalinan hubungan kerja dengan menggunakan kontrak tertulis sederhana dalam bentuk kesepakatan administratif. Sedangkan 3 pekerja dan 1 pemberi kerja menjalin hubungan kerja dengan kontrak yang belum pasti baik secara lisan maupun tertulis. Temuan ini mengindikasikan tingkat pemahaman dan implimentasi dari kontrak kerja belum secara maksimal diterapkan.

Pemahaman dan implemantasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Tabel 3. Pemahaman Pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pertanyaan	Ya	Tidak
Mengetahui apa itu Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	22	2
Pernah mengalami kecelakaan kerja	6	18
Pekerjaan sudah memenuhi standar keamanan	22	2

Tabel 4. Pemahaman Pemberi Kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak
Mengetahui apa itu Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	14	1
Terdapa kecelakaan kerja dalam pekerjaan yang diberikan	4	11
Pekerjaan sudah memenuhi standar keamanan	9	6

Hasil wawancara yang penulis dapatkan menunjukkan temuan bahwa baik pekerja maupun pemberi kerja memiliki tingkat pemahaman yang beragam terkait penerapan K3. Sebagiaian besar pekerja memiliki pengetahuan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja adalah hal yang perlu diperhatikan. Walaupun tidak secara teknis mengetahui K3 dalam bentuk peraturan, selama ini penerapan K3 dalam bekerja berdasar pada pengalaman yang para pekerja dapatkan melalui bekerja maupun melalui pemahaman yang diberikan oleh sesama rekan kerja dan pemberi kerja. Sedangkan pemberi kerja dalam melaksanakan usahanya mendasarkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja pada kebiasaan pelaksanaan kerja yang sudah lama terbangun di dalam ragam lini usaha yang mereka miliki. Walaupun belum secara penuh menengetahui isi dari literatur hukum terkait K3, selama observasi yang dilakukan oleh penulis, beberapa aspek walau belum secara merata terimplementasi namun sudah terdapat beberapa contoh implementasi K3 yang baik, seperti penyediaan APD, pemberian pelatihan teknis sederhana, penyediaan peralatan P3K, serta penyediaan dan pemeliharaan peralatan penunjang yang bermutu. Walaupun secara nyata penerapan K3 sudah dapat ditemui di beberapa lokasi, namun fokus utama dalam penerapan K3 ini berkisar pada hal-hal teknis pekerjaan sedangkan penerapan K3 sebagai upaya preventif terhadap resiko kerja masih belum diperhatikan dengan berbagai alasan.

Standar Keamanan Dan Tngkat Resiko Pekerjaan

Tabel 5. Pemahaman Pemberi Kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tingkat Resiko	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	2	8%
Rendah	10	40%
Cukup	12	48%
Tinggi	0	0%
Sangat Tinggi	1	4%
Rerata Tingkat Resiko (Nilai Median)		2,52

Tabel 6. Pemahaman Pemberi Kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tingkat Resiko	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	2	8%
Rendah	10	40%
Cukup	12	48%
Tinggi	0	0%
Sangat Tinggi	1	4%
Rerata Tingkat Resiko (Nilai Median)		2,52

Pembahasan

Hasil observasi dan wawancara yang dijabarkan berdasarkan aspek-aspek terkait lansekap ketenagakerjaan di lokasi penelitian, pemahaman dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta implementasi dan pemahaman terkait kontrak kerja akan dijadikan sebagai dasar empiris yang selanjutnya dianalisis secara normatif kedalam kerangka teori hukum dan norma hukum positif yang berlaku terkait dengan substansi masing-masing aspek. Pembahasan ini bertujuan untuk menghubungkan data penelitian kedalam kerangka teori yang penulis gunakan sebagai klarifikasi akademik atas argumentasi yang penulis ajukan.

Implikasi Ketiadaan Kontrak Kerja Terhadap Perlindungan Hukum

Temuan di lapangan mengindikasikan bahwa implementasi kontrak kerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Kecamatan Buleleng masih belum secara baik diterapkan. Tingkat implementasi yang rendah ini menandakan kurangnya pengetahuan atas hubungan kerja yang sesuai dengan norma dalam kerangka sistem ketenagakerjaan nasional dan juga KUHperdata. Ketiadaan kontrak ini akan menghadapkan berapa norma hukum dalam posisi yang tidak linear, dan dalam keadaan tersebut pekerja informal berada dalam posisi sangat rentan akan eksploitasi dari pihak yang memiliki surplus kekuasaan. Dengan memperhatikan sifat hukum ketenagakerjaan yang mengatur dan memaksa dan asas keadilan dalam hukum perdata, hasil penelitian yang penulis dapatkan berpotensi menyebabkan kesenjangan hukum. Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana yang selanjutnya telah diubah dalam UU No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa hubungan kerja yang terjalin dapat dikatakan timbul sebagai hasil dari perjanjian kerja. Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan dengan pemberian kontrak kerja yang dilakukan tanpa mengesampingkan beberapa syarat minimal yaitu nama, jabatan, upah, dan ketentuan kerja lainnya. Dalam keadaan dimana ketiadaan kontrak kerja terjadi didalam jalinan hubungan kerja, maka perlindungan hukum dalam kerangka hukum ketenagakerjaan melalui Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang keselamatan dan kesehatan kerja menjadi tidak dapat tercapai. Implikasi lebih lanjut dalam hal ini adalah jika terjadi kecelakaan akibat resiko yang dialami pekerja informal dalam bekerja maka kewajiban yang seharusnya bertanggung kepada pemberi kerja tidak dapat didukung dengan bukti hukum yang kuat.

Kesenjangan antara Norma Hukum dan Praktik Lapangan

Berdasarkan data yang dianalisis dalam penelitian ini, ditemukan adanya kesenjangan yang nyata antara norma hukum positif yang mengatur perlindungan ketenagakerjaan dan realitas praktik hubungan kerja di sektor informal. Norma hukum, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan berbagai ketentuan turunannya, secara eksplisit menetapkan bahwa hubungan kerja harus dibangun melalui perjanjian kerja yang memenuhi syarat minimal sebagaimana disebut dalam Pasal 54, dan bahwa pekerja berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 86.

Namun, dalam praktik yang berkembang di Kecamatan Buleleng, khususnya pada sektor kerja informal seperti pekerja warung makan, jasa laundry, dan tenaga pengemudi, sebagian besar relasi kerja dibentuk tanpa dasar tertulis. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan sebaran kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini, dari 15 pemilik usaha mikro yang dikaji, hanya 5 yang menggunakan perjanjian kerja tertulis, Sedangkan pada pekerja sebanyak 24 orang menunjukkan bahwa hanya 10 pekerja yang menjalani pekerjaan dengan kontrak kerja dan itu pun bersifat sangat sederhana tanpa mencantumkan ketentuan yang lengkap. Sisa hubungan kerja lainnya berlangsung secara lisan, dengan landasan kepercayaan pribadi antara pemberi kerja dan

pekerja.

Fakta ini menunjukkan bahwa norma hukum berjalan dalam satu arah, sementara praktik sosial dan ekonomi masyarakat berjalan di arah yang berbeda. Kesenjangan ini tidak hanya menciptakan ruang abu-abu dalam hal perlindungan hukum, tetapi juga mengindikasikan bahwa struktur hukum nasional belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika sosial di sektor informal. Regulasi yang ideal tidak serta-merta diterapkan dalam konteks masyarakat yang tidak memiliki akses dan pemahaman hukum yang memadai. Maka, hukum dalam pengertiannya yang fungsional menjadi tidak efektif ketika norma tidak ditransformasikan dalam bentuk yang operasional di tingkat akar rumput.

Berdasarkan observasi, wawancara, dan sebaran kuesioner yang dilakukan menunjukkan bahwa sedianya baik pekerja dan pemberi kerja memahami bahwa resiko dalam pekerejaan yang mereka Jalani nyata adanya. Tingkatan resiko berdasarkan kuesioner yang dilakukan sebagaimana tertera pada

Akibat Yuridis atas Ketiadaan Kontrak Kerja

Ketiadaan kontrak kerja secara tertulis membawa implikasi yuridis yang serius dalam konteks perlindungan pekerja, khususnya ketika terjadi sengketa, kecelakaan kerja, atau pemutusan hubungan kerja sepihak. Dalam hubungan kerja informal, ketika tidak ada kontrak yang dapat dijadikan dasar hubungan hukum, maka kedudukan pekerja menjadi lemah dalam pembuktian. Ini menjadi krusial karena dalam hukum perdata, beban pembuktian menjadi tanggung jawab pihak yang mendalilkan, dan tanpa dokumen formal, pekerja tidak memiliki pijakan yuridis yang cukup.

Meskipun dalam temuan lapangan belum ditemukan cedera serius dari pekerja, terdapat dua skenario pekerja mengalami kecelakaan ringan saat bekerja (misalnya terkena air panas di dapur atau mengalami cedera saat mengangkat beban berat). Namun karena tidak adanya dokumen kontrak kerja, tidak ada dasar hukum untuk menuntut kompensasi dari pemberi kerja, apalagi mengakses skema perlindungan BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi kerja pun merasa tidak memiliki kewajiban hukum karena relasi yang terbangun tidak memiliki legalitas formal. Ini menunjukkan bahwa meskipun secara moral pekerja dianggap bagian dari unit usaha, secara hukum mereka berada di luar sistem perlindungan tenaga kerja.

Selain itu, ketiadaan kontrak juga meniadakan kepastian mengenai besaran upah, jam kerja, dan jangka waktu hubungan kerja. Dalam kondisi ini, asas keadilan yang menjadi fondasi hukum perdata tidak tercapai. Kontrak kerja yang seharusnya menjadi alat untuk menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban berubah menjadi kekosongan yang justru memperkuat dominasi pemberi kerja. Dengan tidak adanya titik referensi hukum yang eksplisit, maka relasi kerja informal berjalan tanpa struktur perlindungan, yang pada akhirnya membuka celah besar terhadap eksploitasi terselubung.

Secara yuridis, hal ini juga memperlemah efektivitas asas kepastian hukum dan perlindungan hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Maka, absennya kontrak kerja bukan hanya persoalan teknis administratif, melainkan juga merupakan bentuk ketidakhadiran negara dalam menjamin hak dasar tenaga kerja informal.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya terkait teori dan juga data empiris berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lainnya sebagai berikut:

1. Berdasar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja
-

merupakan salah satu pilar utama dalam terjalinnya hubungan kerja. Perjanjian kerja/Kontrak Kerja selain menjadi bukti administratif juga menjamin terlindungnya hak-hak pekerja dan juga menjadi memberikan beban tanggung jawab yang setara bagia pihak-pihak yang terlibat, dalam hal ini pekerja dan pemberi kerja. Hal ini sejalan dengan isi dari Perjanjian Kerja/Kontrak kerja yang sedianya meliputi:

- a. Pembuatan perjanjian kerja
- b. Kewajiban pekerja
- c. Kewajiban pengusaha (pemberi kerja)
- d. Berakhirnya hubungan kerja.
- e. Tata cara penyelesaian perselisihan antar pihak-pihak yang terlibat.

Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu hak pekerja yang wajib dilindungi oleh negara, dan beban pelaksanaannya adalah pemberi kerja.

Dengan tidak adanya kontrak kerja sebagai bukti perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, terbuka ruang eksploitasi dan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara syarat sahnya suatu perjanjian meliputi beberapa hal yakni:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya,
- b. Cakap untuk membuat perjanjian,
- c. Suatu hal tertentu,
- d. Suatu sebab yang halal

Berdasarkan pada temuan di lapangan, ketiadaan kontrak tidak sejalan dengan ketentuan pasal 1320 mengenai kesepakatan dan juga objek perjanjian. Pekerjaan yang dilakukan denga kesepakatan dan objek perjanjian yang tidak jelas dalam hubungan kerja informal tanpa kontrak adalah hubungan yang lemah dalam keperdataan.

Dalam pasal 1338 KUHPerdara tercantum ketentuan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Jika mengacu pada ketentuan pasal tersebut, ketiadaan kontrak kerja bagi pekerja informal menimbulkan konsekuensi hilangnya perlindungan hak yang seharusnya mengikat dan menjadi tanggung jawab pemberi kerja.

2. Berdasarkan observasi, wawancara dan sebaran kuesioner yang penulis lakukan, baik pekerja dan juga pemberi kerja memahami bahwa dalam melaksanakan pekerjaan terdapat resiko kecelakaan kerja. Pekerja sektor informal yang ragam pekerjaannya adalah kerja fisik seringkali berhadapan dengan resiko teknis, maupun non teknis dalam bekerja. Pekerja dan pemberi kerja juga sedianya memahami bahwa kontrak kerja merupakan hal yang sangat penting, namun sampai saat ini implementasinya belum secara serius terlaksana. Ketiadaan kontrak kerja memaparkan pekerja kedalam ruang abu-abu perlindungan hukum yang tidak sebanding dengan resiko pekerjaan yang mereka Jalani.

REFERENSI

Buku

- Ali, Z. (2023). *“Metode Penelitian Hukum”*. Jakarta, Sinar Grafika.
- Aloewic, T. F. (1996). *”Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial”*. BPHN.
- Amirudin, & Asidin, Z. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Depok, Rajagrafindo Persada.
- Ashyadie, H. Z., & Kusuma, R. (2019). *“Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia”*. Surabaya, Prenadamedia Group.
-

- Ashyadie, H. Z. (2007). *“Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja”*. Surabaya, Rajagrafindo Persada.
- Asshiddiqie, J. (2020). *”Pancasila: Identitas Konstitusi Berbangsa dan Bernegara. Surabaya”*, Rajagrafindo Persada.
- Atmoko, D. (2022). *“Hukum Perburuahan dan Ketenaga Kerjaan”*. Malang, Literasi Nusa Abadi
- Bachtiar, H. W. (1985). *“Budaya dan Manusia Indonesia*. Malang, Yayasan Pusat Pengkajian”, Latihan dan Pengembangan Masyarakat..
- Kaelan, & Achmad Zubaidi. (2007). *”Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi”*. Yogyakarta, Paradigma.
- Manulang, S. H. (1995). *“Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”*. Jakarta Rineka Cipta.
- Marzuki, P. M. (2005). *“Penelitian Hukum”*. Solo. Kharisma Putra Utama.
- Mertokusumo, S. (2010). *”Mengenal Hukum: Suatu Pengantar”*. Universitas Atma Jaya.
- Moleong, L. J. (2017). *”Metodologi Penelitian Kualitatif”*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (2020). *“Metode Penelitian Hukum”*. Mararam, Mataram University Press.
- Muhammad, A. (2004). *“Hukum dan Penelitian Hukum”*. Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, S. (2009). *“Hukum dan Perubahan Sosial”*. Yogyakarta, Genta Publishing.
- Rawls, J. (1971). *“A Theory of Justice”*. Harvard University Press.
- Satjipto, R. (2009). *“Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis”*. Yogyakarta, Genta Publishing.
- Soebekti. (1981). *“Pokok-Pokok Hukum Perdata”*. CV Pembimbing Masa.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004, hlm. 14.
- Soekanto, S. (2016). *“Sosiologi Hukum”*. Depok, Rajawali Pers.
- Soepomo, I. (1999). *“Pengantar Hukum Perburuahan”*. Jakarta, Djambatan.
- Sugiyono. (2013). *“Metode Penelitian Kualitatif”*. Bandung, Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (1996). *“Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan”*. Jakarta, Toko Gunung Agung.
- Sutrisno, & Ruswandi, K. (2007). *“Prosedur Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja”*. Surabaya, Ghalia.
- Widodo, H., & Yudianto. (1992). *“Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuahan”*. Depok, Rajawali Pers.

Artikel Dalam Jurnal

- Dewi, S., Listiyowati, D., & Napitupulu, B. E. (2020). *“Sektor Informal dan Kemajuan Teknologi Informasi di Indonesia”*. Jurnal Mitra Manajemen Volume 11 No. 1
- Faturrahman, I. (2021). *Melestarikan Praktik Kerja Prekariat di Balik Ekonomi Inovasi: Studi Kasus Praktik Kerja Perusahaan Teknologi kepada Mitra Pengemudi Ojek di Indonesia*. Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Ed.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (hlm. 79–29). IGPA Press, Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, A., & Nasution, S. P. (2023). *“Evaluasi Penerapan K3 Berdasarkan Analisis Sistem Manajemen K3 di Rumah Sakit”*. SEMNASTEK UISU 2023.
- Shalihah, F., Sari, N., & Rosyadiah. (2023). *”Perlindungan Hukum PMI Sektor Informal pada Masa Penempatan di Hong Kong China”*. Prosiding Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, 165.
- Ritonga, T., & Sari, R. L. (2014). *”Tingkat Kemampuan Pengusaha Sektor Informal dalam Mengakses Lembaga Perbankan di Kota Medan”*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol.2 No.12
-

- Setyawati, N. K. T., Windari, R. A., & Hadi, I. G. A. A. (2022). “Implementasi Ketentuan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Terhadap Perlindungan K3 di UD Sari Karya Desa Belantih”. *Jurnal Ilmiah Undiksha*.
- Vijayantera, I. W. A. (2020). “Kajian Hukum Perdata Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis”. *Jurnal Komunikasi Hukum, Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Widyawati, N. K. (2020). “Pentingnya Penguasaan Konsep K3 dalam Mendukung Kinerja Calon Lulusan Pendidikan Kejuruan di Dunia Kerja”. *Jurnal Bosaparis: Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, Volume 11 No. 3 hal. 87–93*.
- Rosnawintang, R., Musakkir, M., & Rukmini, R. (2022). “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Informal Menurut Hukum Positif Indonesia”. *Jurnal Jurisprudentie, Volume 9 No. 1*.
- Setyowati, R., Khaeruddin, A., & Suparwi. (2023). “Perjanjian Kerja Lisan bagi Pekerja Rumah Tangga Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam”. *Jurnal Hukum dan Keadilan, Volume 12 No. 1*.
- Romas, A. N., & Kumala, C. M. (2024). “Aspek Perlindungan Hukum bagi Pekerja Informal yang Tidak Memiliki Kontrak Kerja di Sektor Domestik”. *Jurnal HAM dan Ketenagakerjaan, Volume 8 No.2*
- Puryanto, R. B., & Arifin, Z. (2021). “Analisis Yuridis terhadap Status Hukum Pekerja Informal dalam Perspektif Perlindungan Sosial”. *Jurnal Ilmu Hukum Aktual, Volume 5 No. 2*.
- Yulianita, D., Abas, M., Rahmatiar, Y., & Lubis, A. (2021). “Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Lisan”. *Jurnal Hukum dan Regulasi, Volume 9 No 1*.
- Rasji, R., Calvita, C., & Cenvysta, M. (2023). “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tanpa Kontrak Kerja”. *Jurnal Legislasi dan Advokasi, Volume 10 No. 1*.
- Sunarto, A., Lumbantobing, P. G. A., Zebua, D., Adnan, M. A., & Noor, T. (2021). “Kontrak Kerja dan Perlindungan Pekerja Informal Masa Pandemi COVID-19”. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia, Volume 13 No. 2*.
- Panjaitan, S., & Ritonga, R. (2024). “Perlindungan Hukum Pekerja Informal di Sektor Jasa Kota Besar”. *Jurnal Keperdataan Nusantara, Volume 7 No.1*.
- Hamid, A., Sari, D. P., & Fikri, M. (2022). “Pengaruh Perjanjian Kerja Tidak Tertulis terhadap Hak Pekerja”. *Jurnal Hukum Sosial, Volume 6 No. 3*.
- Dharmanto, T. E., & Sari, R. D. P. (2023). “Perlindungan Hukum Pekerja Informal di Sektor Kesehatan Rumah Tangga”. *Jurnal Sosio Legal, Volume 5 No. 2*.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456.
- Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23