BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum merupakan norma yang mengatur perilaku manusia untuk menjaga ketertiban, keadilan, dan melindungi hak asasi manusia. Namun, dalam praktiknya, masyarakat Indonesia masih kerap menghadapi ketidakadilan.[1] Namun, realitas di Indonesia masih menunjukkan adanya ketidakadilan dalam masyarakat.[2] Jumlah penduduk Indonesia pada Juni 2025 tercatat sekitar 286 juta jiwa menurut data Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil).[3] Pertumbuhan populasi yang tidak sebanding dengan kapasitas ekonomi menimbulkan dampak terhadap menurunnya taraf kesejahteraan masyarakat.

Terbatasnya kesempatan kerja menunjukkan adanya permasalahan ketenagakerjaan. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, pada Agustus 2024 jumlah angkatan kerja mencapai 154,84 juta orang atau meningkat sekitar 2,73 juta orang dibandingkan Februari 2024. Kendati demikian, angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2024 masih berada pada level 4,82 persen.[4] Ketidakadilan gender di dunia

---

[1] Warta Yogyakarta, https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/38398, diakses pada tanggal 29 September 2025, pukul 19.10 WIB.

[2] Muhammad Abelco octaviano, Djuans, Muhammad Liwa Ulham, Roy Satria Perdana, *Ketidakadilan Pembinaan Terpidana Berdasarkan Modalitas Dalam Prespektif Teori Keadilan Menurut Jhon Rawis*, kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat 1:1, tahun 2023.

[3] Data kependuduakan, "DITJEN DUKCAPIL pada tahun 2025", https://dukcapil.kemendagri.go.id/blog/read/kemendagri-rilis-jumlah-penduduk-indonesia-286-juta-jiwa-laki-laki-lebih-banyak-dari-perempuan, diakses pada tanggal 29 September 2025, pukul 23.00 WIB.

[4] Data BPS, https://assets.dataindonesia.id/2025/06/20/1750410540296-93-21.-keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2024.pdf, diakses 29 September 2025, pukul 18.30 WIB.

kerja terlihat dari diskriminasi dan stereotip yang membatasi peran perempuan, diperparah oleh ketimpangan antara jumlah angkatan kerja dan lapangan pekerjaan, sebagaimana tercermin dalam Indeks Pembangunan Manusia Indonesia.[5] Pendidikan merupakan salah satu unsur krusial yang memengaruhi munculnya ketidakadilan sekaligus tingkat kesejahteraan dalam masyarakat. Lembaga pendidikan dapat dipandang sebagai instrumen transformasi sosial yang berfungsi sebagai agen pembaharu serta penentu orientasi perubahan sosial yang kerap diidentikkan dengan proses pembangunan masyarakat.[6] Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas agar seseorang dapat memperoleh pekerjaan yang layak.

Hukum ketenagakerjaan adalah norma hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang melahirkan hak dan kewajiban timbal balik, terutama terkait pelaksanaan pekerjaan, pemberian upah, serta jaminan kesejahteraan dan perlindungan kerja.[7] Pekerja/buruh dalam perspektif hukum nasional diatur secara jelas disebutkan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak dasar pekerja yang dijamin secara eksplisit dalam Pasal

[5] Ketidakadilan gender "Apakah Indonesia Negara Berkembang Atau Maju,"https://internasional.kompas.com/read/2022/08/18/175700170/apakah-indonesia-negara-berkembang-atau-maju-, diakses pada tanggal 29 September 2025, pukul 15.21 WIB.

[6] Samsuddin Samsussin and Santi Hendrayani, Dampak Pendidikan Terhadap Pola Pikir Pedagang, *Journal Of Language Education and Development (JLed)* 2, Nomor 1, hlm.232–241.

[7] Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan,* Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia YPERATURAN PEMERINTAHSDM Jakarta, Jakarta Timur, 2019, hlm. 3.

86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Jaminan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja ini dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan preventif terhadap risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sehingga pekerja dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara aman dan manusiawi.[8]

Secara normatif, pengakuan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat dilepaskan dari prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki martabat dan hak asasi.[9] Oleh karena itu, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja tidak seharusnya dibatasi hanya pada pekerja yang berada dalam hubungan kerja formal, melainkan juga harus dipahami sebagai hak yang melekat pada setiap orang yang bekerja. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan berfungsi tidak hanya sebagai pengatur hubungan kerja, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial bagi pekerja, khususnya mereka yang berada dalam posisi rentan.

Namun demikian, dalam praktiknya pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih menghadapi berbagai keterbatasan, terutama bagi pekerja sektor informal. Ketiadaan hubungan kerja formal, tidak jelasnya subjek yang bertanggung

[8] Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm. 198–201.
[9] *Ibid.*

jawab, serta lemahnya mekanisme pengawasan menyebabkan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja sering kali tidak terimplementasi secara efektif.[10] Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang menjamin hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja dengan realitas sosial pekerja informal yang bekerja dalam kondisi berisiko tinggi tanpa perlindungan yang memadai.[11]

Pekerja/buruh informal seperti mbok gendong merupakan kelompok pekerja yang menjalankan aktivitas ekonomi dengan mengandalkan tenaga fisik, namun berada di luar struktur hubungan kerja formal sehingga sering kali tidak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan yang memadai. Dalam kajian sosiologi hukum, kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara norma hukum yang mengatur perlindungan kerja dan realitas sosial yang dialami pekerja informal di lapangan.[12] Mbok gendong di Pasar Beringharjo Yogyakarta, yang mayoritas adalah perempuan lanjut usia dengan latar belakang pendidikan terbatas, bekerja mengangkut barang dagangan tanpa alat pelindung diri, tanpa jaminan kesehatan, dan tanpa mekanisme pencegahan kecelakaan kerja yang sistematis. [13]

Pekerjaan fisik berat yang dilakukan secara berulang dalam waktu lama menimbulkan risiko gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja, sekaligus

---

[10] Surya Tjandra dan Rina Herawati, "Legal Protection for Informal Workers in Indonesia: A Socio-Legal Perspective", *Journal of Law and Legal Reform*, Vol. 1 No. 2, 2020, hlm. 225–240.

[11] *Ibid.*

[12] Adeline Melani J.M Henny Wiludjeng, rianto Adi, Marhaeni Ria Siombo, Sosiologi Untuk Mahasiswa Fakultas Hukum, Jakarta, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.

[13] Gilang Mahadika & Setiadi Setiadi, "*Re-imagining Freedom as Elderly Female Porters: A Study of* Pekerja/buruh gendong at Beringharjo Traditional Market of Yogyakarta," Simulacra, Vol. 4 Nomor 2, tahun 2021, hlm. 169–184.

memperlihatkan kerentanan berlapis yang dialami pekerja perempuan di sektor informal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk penerapan prinsip-prinsip K3 dan SMK3, belum sepenuhnya menjangkau pekerja informal seperti mbok gendong, sehingga diperlukan kajian hukum untuk menilai dan mendorong pemenuhan hak atas keselamatan, kesehatan, dan martabat kerja bagi mereka.

Pada akhir tahun 2025, Pemerintah mengesahkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Peserta Bukan Penerima Upah.[14] Peraturan ini merupakan kebijakan negara dalam memperkuat perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja di luar hubungan kerja formal melalui penyesuaian iuran program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagaimana diatur dalam Pasal 3. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan program jaminan sosial yang memberikan perlindungan atas risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sedangkan Jaminan Kematian (JKM) adalah santunan yang diberikan kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Penyesuaian iuran JKK dan JKM tersebut dimaksudkan untuk meringankan beban pembayaran iuran sekaligus memperluas kepesertaan pekerja sektor informal dalam BPJS Ketenagakerjaan. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kelompok pekerja informal berisiko tinggi, seperti mbok gendong di pasar tradisional,

[14] Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Peserta Bukan Penerima Upah.

yang belum sepenuhnya terjangkau oleh perlindungan JKK dan JKM karena keterbatasan akses terhadap mekanisme kepesertaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan penyesuaian iuran telah ditetapkan secara normatif, efektivitas perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja informal rentan masih memerlukan kajian lebih lanjut.Kondisi ini mendorong penulis meneliti bentuk jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap mbok gendong di Pasar Beringharjo melalui kajian berjudul "Pemenuhan Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Mbok Gendong di Pasar Beringharjo Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi Mbok Gendong di Pasar Beringharjo berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Mbok Gendong di Pasar Beringharjo dalam kondisi ketiadaan hubungan kerja formal?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi Mbok Gendong di Pasar Beringharjo berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, guna mengetahui

sejauh mana hak atas keselamatan dan kesehatan kerja sebagai hak dasar pekerja telah terpenuhi dalam praktik pada sektor kerja informal.

2. Untuk mengkaji dan mengevaluasi pengawasan kewajiban pemberi kerja dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komunitas mbok gendong di Pasar Beringharjo dalam kerangka hubungan kerja.

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian mengenai kondisi pekerja perempuan di sektor informal, khususnya pekerja/buruh gendong di pasar tradisional, telah banyak dilakukan dengan pendekatan empiris yang menyoroti realitas sosial, ekonomi, serta strategi bertahan hidup para pekerja tersebut. Selain itu, terdapat pula penelitian yang mengkaji dari sisi normatif, yaitu menelaah perlindungan hukum dan penerapan ketentuan ketenagakerjaan terhadap pekerja perempuan. Kedua jenis penelitian tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai posisi dan perlindungan buruh perempuan di sektor informal. Adapun ringkasan penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan skripsi ini disajikan pada tabel berikut:

Nomor	Judul dan Penelitian	Rumusan	Perbedaan
1.	Jurnal Verfassung, Vol. 1 Nomor 1 (2022), oleh M.	Membahas hak pekerja perempuan di sektor informal terhadap jaminan	Penelitian ini bersifat normatif dan hanya menelaah hak pekerja

	Lutfi Rizal Farid & Moch. Prabowo, berjudul "Jaminan Keselamatan dan Kesehatan bagi Pekerja Perempuan di Pasar Pabean Kota Surabaya."	keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai UNDANG-UNDANG Nomor 13 Tahun 2003. Rumusan masalah utamanya adalah apakah pekerja perempuan di Pasar Pabean berhak mendapatkan jaminan K3 menurut hukum yang berlaku.	berdasarkan norma hukum. Sementara skripsi penulis menitikberatkan pada implementasi dan pengawasan Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pekerja informal (mbok gendong) serta menilai efektivitas pelaksanaannya.
2.	Skripsi Fadlilatul Muna (IAIN Kendal), berjudul *"*Perempuan di Pasar Tradisional Sukorejo Kendal: Kajian Ruang Publik dan Teori	Meneliti aktivitas dan peran perempuan di pasar tradisional sebagai bentuk partisipasi dalam ruang publik, serta faktor sosial dan budaya yang memengaruhi.	Fokus penelitian ini pada aspek sosiologis dan gender, bukan pada aspek perlindungan hukum ketenagakerjaan. Sementara skripsi penulis berfokus pada

	Gender Mansour Fakih.*"*		perlindungan hukum dan penerapan K3 bagi pekerja perempuan sektor informal.
3.	Skripsi Nomor 15250040 (UIN Sunan Kalijaga), berjudul *"*Advokasi Hak-Hak Dasar Pekerja/buruh gendong Perempuan oleh Yayasan Annisa Swasti (YASANTI) di Pasar Giwangan Yogyakarta.*"*	Menganalisis bagaimana bentuk advokasi dan pendampingan Yasanti terhadap pekerja/buruh gendong perempuan di Pasar Giwangan dalam memperjuangkan hak-hak dasarnya.	Penelitian ini bersifat empiris dan deskriptif, fokus pada kegiatan advokasi sosial, bukan aspek normatif hukum. Sementara skripsi penulis meneliti kewajiban hukum dan penerapan sistem K3 berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
4.	Eva Norma Sari & Nur Hidayah, "Fenomena Kehidupan Buruh Gendong	Penelitian ini mengkaji faktor pendorong perempuan bekerja sebagai buruh gendong, kondisi sosial ekonomi,	Penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologis kualitatif dan menitikberatkan pada

	Perempuan di Pasar Giwangan", Jurnal Pendidikan Sosiologi, Universitas Negeri Yogyakarta	serta dampak positif dan negatif pekerjaan buruh gendong terhadap kehidupan perempuan di Pasar Giwangan.	aspek sosial-ekonomi dan gender. Sementara skripsi penulis berfokus pada aspek perlindungan hukum ketenagakerjaan, khususnya implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan SMK3 terhadap buruh gendong perempuan (Mbok Gendong) di Pasar Beringharjo.
5.	Skripsi Anggie Finsa Mella (UIN Sunan Kalijaga), berjudul "Strategi Survive Para Pekerja/buruh	Meneliti bagaimana strategi bertahan hidup (survive) para pekerja/buruh gendong perempuan di Pasar Beringharjo, termasuk	Penelitian ini bersifat sosiologis dan berfokus pada strategi hidup serta kondisi sosial ekonomi pekerja/buruh gendong. Sedangkan

	gendong di Pasar Beringharjo Yogyakarta.*"*	bentuk adaptasi ekonomi, sosial, dan budaya yang mereka lakukan.	skripsi penulis meninjau dari aspek hukum normatif, yaitu implementasi Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang kewajiban pemberi kerja dalam penerapan K3 terhadap pekerja informal.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pekerja/Buruh (Informal)

Indonesia memiliki banyak pekerja informal, yaitu pekerja yang tidak memiliki perlindungan hukum dan sosial dari pemerintah.[15] Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan imbalan, baik di sektor formal maupun informal. Namun, pekerja informal umumnya belum mendapat perlindungan sosial, jaminan kerja, dan upah yang layak.[16] Pekerja informal juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang bekerja tanpa hubungan kerja

[15] Suharnanik, *Buku Ajar Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran,* UWKS PRESS, Surabaya, 2019.

[16] Renana Jhabvala, "*Informal Workers & The Economy*", *Indian Journal of Industrial Relations* vol. 48, Nomor 3, tahun 2013, hlm. 374.

sehingga tidak diatur dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja yang mengatur terkait waktu kerja dan pengupahan.[17] Program perlindungan sosial sektor ketenagakerjaan di Indonesia yang mencakup pekerja formal maupun informal diberikan untuk menciptakan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Program perlindungan sosial pada sektor ketenagakerjaan di laksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

2. Hubungan Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.[18] Dalam praktiknya, tidak semua hubungan kerja dituangkan dalam perjanjian tertulis, karena dapat terbentuk secara faktual melalui adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Pekerja informal yang tidak memiliki kontrak tertulis sering kali kesulitan memperoleh hak-hak ketenagakerjaannya. Selain itu, ketentuan dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tenaga kerja anak masih terbatas pada pekerjaan berbahaya dan belum mencakup perlindungan menyeluruh bagi anak di sektor informal.[19]

---

[17] Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[18] *Op.cit.*. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[19] Sahata Panjaitan, Raja Ritonga, "Analisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Informal Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan", Doktrin: Jurnal *Dunia Ilmu Hukum dan Politik*, Vol.2, Nomor3, 2024.

Perlindungan hukum bagi pekerja informal masih lemah akibat definisi dan aturan yang belum jelas, sehingga dibutuhkan regulasi dan penegakan hukum yang lebih kuat.[20] Menurut pandangan internasional, keberadaan hubungan kerja ditentukan berdasarkan fakta pelaksanaan pekerjaan dan adanya pemberian upah, bukan semata pada bentuk atau keberadaan kontrak tertulis.[21] Pekerja informal seperti pekerja/buruh gendong dapat dianggap memiliki hubungan kerja yang sah apabila melakukan pekerjaan atas perintah pihak lain dan menerima imbalan. Hubungan kerja di sektor informal diakui secara hukum jika memenuhi unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Namun, ketiadaan kontrak tertulis dan lemahnya pengawasan membuat mereka rentan terhadap perlindungan hukum dan jaminan sosial.

3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 menegaskan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian integral dari sistem manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai instrumen pengendalian maupun mitigasi risiko terkait aktivitas kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman, efektif, dan produktif. Selanjutnya, Pasal 9 ayat (5) aturan yang sama menyebutkan bahwa dalam pelaksanaannya SMK3 harus dirancang sekurang-kurangnya mencakup:

---

[20] Muhammad Verel Nawakshara dan Sri Budi Purwaningsih, "Keabsahan Kontrak Verbal di Indonesia di Bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Journal of Contemporary Law*, Vol. 3 Nomor 2, 2023, Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

[21] *International Labour Organization (ILO)*, *Employment Relationship Recommendation Nomor 198,* 2006.

a. tujuan dan sasaran;

b. prioritas kerja;

c. upaya pengendalian bahaya;

d. alokasi sumber daya;

e. jangka waktu pelaksanaan;

f. indikator capaian; serta

g. sistem pertanggungjawaban.

Implementasi SMK3 mencakup identifikasi dan pengendalian risiko kerja sebagaimana diatur dalam PER.50/MEN/2012, dengan tanggung jawab utama pada pengusaha untuk menjamin lingkungan kerja yang aman.[22] Berdasarkan Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai Definisi umum pengusaha adalah orang perorangan yang memperkejakan pekerja/buruh dengan bentuk upah adalah orang yang bertanggung jawab untuk menjamin penerapan SMK3 ini. Penerapan SMK3 memerlukan komitmen kuat dan mengikuti standar ILO-OSH 2001 yang meliputi kebijakan, pelaksanaan, pemantauan, dan perbaikan berkelanjutan.[23]

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menegaskan bahwa keselamatan kerja bertujuan mencegah dan mengurangi

[22] Angky Meilin, dkk., *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja. Ctk pertama*, STRADA PRESS, Jakarta, 2021, hlm 113.

[23] *Ibid*.

kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja melalui pengendalian sumber bahaya di tempat kerja. Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Keselamatan dan Kesehatan Keja menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan serta penyakit akibat kerja.[24] Keselamatan kerja mengacu pada kesehatan dan keselamatan yang terkait dengan pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan kerja, mesin, tempat kerja, dan pekerja Tanggung jawab utamanya meliputi penilaian, pencegahan dan pengelolaan bahaya kerja, kecelakaan, penyakit akibat kerja, cedera dan bahaya terkait lainnya yang disebabkan di tempat kerja.[25] Keselamatan kerja dapat mencegah terjadinya luka atau cedera, cacat atau kematian, kerusakan harta benda, kerusakan peralatan atau mesin, dan kerusakan lingkungan yang meluas jika tidak dilakukan manajemen untuk mencegahnya. Perlu diterapkannya sistem manajemen untuk perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.[26]

Pasal tiga Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja mengatur bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang wajib diperhatikan oleh pengusaha akan diatur lebih lanjut. Tetapi peraturan perundangan yang dimaksudkan hingga kini belumlah ada. Oleh karena itu, maka peraturan warisan Hindia Belanda

[24] Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

[25] Qomariyatus, Sholihah, "*Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi",* Malang: UB Press, 2018, hlm. 7.

[26] I. W. G. E. Triswandana , N. K. Armaen, "Penilaian Risiko K3 Konstruksi Dengan Metode Hirarc", *Jurnal Fakultas Teknik dan Perencanaan Universitas Warmadewa*, Volume 4, Nomor 1, 2020, hlm. 97.

yang masih bisa dijadikan panduan syarat-syarat kerja.[27] Menurut *International Labour Organization* (ILO), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan menjaga dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, serta sosial pekerja, mencegah gangguan kesehatan akibat pekerjaan, melindungi dari risiko kerja, dan memastikan kesesuaian antara kondisi pekerja dengan lingkungan serta tugasnya.[28]

Esensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terletak pada upaya sistematis untuk melindungi pekerja dari potensi kecelakaan dan risiko bahaya, baik fisik maupun psikis. Karena itu, perusahaan wajib menerapkan mitigasi risiko serta memperhatikan kesehatan mental dan emosional pekerja guna menciptakan rasa aman, nyaman, dan produktif dalam bekerja.[29]

5. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah upaya menegakkan peraturan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dilaksanakan oleh pegawai pengawas berkompeten dan independen dari Kementerian atau Dinas Ketenagakerjaan.[30] Pengawasan adalah upaya memastikan kebijakan dan tujuan pemerintahan tercapai, bukan untuk mencari kesalahan, melainkan untuk memperbaiki kekeliruan demi

---

[27] *Loc.Cit.,* Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, hlm. 123.

[28] Angky Meilin, *Loc.Cit,* hlm. 6.

[29] *Ibid.*

[30] Agusmidah dkk., *Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia,* Pustaka Larasan*,* Universitas Leiden, Universitas Groningen, Denpasar, 2012.

peningkatan di masa depan.[31] Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan memastikan pelaksanaan aturan di bidang ketenagakerjaan berjalan sesuai ketentuan. Kegiatannya meliputi pencegahan, edukasi, dan penegakan hukum bila diperlukan.

Pengawasan ketenagakerjaan berperan penting dalam membangun budaya pencegahan terkait hubungan kerja, upah, dan keselamatan kerja. Pekerja wajib mematuhi peraturan serta menggunakan alat pelindung diri, sedangkan pemerintah bertanggung jawab menetapkan aturan, mengawasi, dan memberi sanksi atas pelanggaran K3.[32]

F. Metode Penelitian

1. Tipologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, yaitu metode penelitian hukum yang memandang hukum tidak hanya sebagai norma tertulis, tetapi juga sebagai perilaku yang tampak dalam kehidupan masyarakat. Hukum empiris menempatkan hukum sebagai gejala sosial yang dapat diamati melalui praktik penerapan peraturan perUndang-Undangan oleh aparat dan masyarakat. Dengan pendekatan ini, hukum dipahami sebagai sesuatu yang hidup dan bekerja dalam realitas sosial, bukan semata-mata sebagai kaidah normatif.[33]

---

[31] Sujamto, *Aspek-Aspek Pengawasan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 1989, hlm.86.
[32] Agusmidah dkk...*Op.cit,* hlm.212.
[33] Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 43.

Pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, dalam praktik kerja pekerja informal mbok gendong di Pasar Beringharjo Yogyakarta. Penelitian ini memadukan kajian terhadap norma hukum dengan fakta-fakta lapangan guna memperoleh gambaran yang utuh mengenai efektivitas penerapan hukum. Pendekatan tersebut sejalan dengan pandangan Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad yang menegaskan bahwa penelitian hukum yang komprehensif harus mengintegrasikan analisis normatif dan analisis empiris secara simultan.[34]

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan yuridis normatif sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari penelitian yuridis empiris. Pendekatan normatif digunakan untuk mengkaji peraturan perUndang-Undangan yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sehingga dapat dibandingkan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik penerapannya di lapangan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga jenis pendekatan, yaitu pendekatan perUndang-Undangan (*statute approach*), pendekatan historis (*historical approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perUndang-Undangan (*statute*

[34] Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 47.

approach) digunakan untuk menelaah ketentuan hukum positif yang berkaitan dengan isu penelitian, khususnya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Menurut Peter Mahmud Marzuki, pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang sedang dikaji, guna memahami konsistensi dan kesesuaian antaraturan dalam sistem hukum nasional.[35] Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menemukan dasar normatif dan legitimasi hukum terhadap perlindungan tenaga kerja, termasuk pekerja sektor informal seperti mbok gendong.

Pendekatan historis (*historical approach*) digunakan untuk menelusuri latar belakang dan perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta untuk memahami akar munculnya fenomena pekerja informal seperti mbok gendong. Pendekatan ini memberikan gambaran mengenai perubahan sosial, ekonomi, dan hukum yang memengaruhi posisi pekerja informal dalam struktur ketenagakerjaan dari masa ke masa.[36] Melalui pendekatan ini, dapat diketahui bagaimana regulasi ketenagakerjaan berkembang dan sejauh mana kebijakan pemerintah mengakomodasi perlindungan terhadap kelompok pekerja yang belum sepenuhnya diatur secara formal.

Pendekatan kasus (*case approach*) digunakan untuk mengkaji penerapan norma hukum dalam praktik, yaitu dengan menelaah contoh atau peristiwa hukum yang

[35] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 133–134.

[36] Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Op.Cit., hlm.14-15.*

berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dan pelaksanaan SMK3 di lapangan. Menurut Johnny Ibrahim, pendekatan kasus penting untuk melihat bagaimana ketentuan hukum diterapkan oleh aparat penegak hukum maupun pelaku usaha, serta sejauh mana peraturan tersebut memberikan keadilan bagi pihak yang dilindungi oleh hukum.[37] Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memperoleh gambaran empiris dan kontekstual terhadap efektivitas pelaksanaan aturan ketenagakerjaan bagi pekerja formal maupun informal.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi Mbok Gendong sebagai pekerja informal di Pasar Beringharjo, Yogyakarta, sebagaimana dijamin dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah para informan yang dianggap memahami dan terlibat langsung dengan objek penelitian, yaitu:

1. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja;
2. Ketua / Kepala pasar Beringharjo UPT Bisnis Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta;
3. Ketua LSM Yasanti;

[37] Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2006, hlm. 302.

4. Mbok Gendong di Pasar Beringharjo;
5. BPJS Ketenagakerjaan cabang Yogyakarta;
6. Walikota Yogyakarta.

4. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder, yang terdiri dari:

A. Sumber data primer

Diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan. Wawancara tersebut berdasarkan pertanyaan sebagai pedoman wawancara dibantu penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan.

1) Subjek Penelitian

1. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja
2. Ketua / Kepala pasar Beringharjo;
3. Ketua LSM Yayasan Annisa Swasti (Yasanti);
4. Mbok Gendong di Pasar Beringharjo;
5. BPJS Ketenagakerjaan cabang Yogyakarta;
6. Walikota Yogyakarta.

2) Lokasi Penelitian

1. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta di Jalan Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta, 55282

2. LSM Yayasan Annisa Swasti (Yasanti) di Jalan Puntodewo DK VII No.1, RT. 11/RW .22, Jomegatan, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55182.
3. Pasar Beringharjo di Jalan Margo Mulyo No.16, Ngupasan, Kec. Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55122.
4. Jl. Urip Sumoharjo No.106, Klitren, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55222.
5. Jl. Ipda Tut Harsono, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165.

B. Bahan Hukum Sekunder,

a. Peraturan PerUndang-Undangan, seperti:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Peserta Bukan Penerima Upah.
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja;

C. Bahan Hukum Tersier, yaitu kamus hukum, ensiklopedia hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan sumber penunjang lainnya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur untuk mendapatkan informasi langsung dari para informan di lapangan. Teknik ini dipilih karena memberikan keleluasaan bagi peneliti menggali data yang lebih mendalam.[38]

[38] *Ibid.*

Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan studi pustaka, yaitu menelaah buku, jurnal, arsip, peraturan perUndang-Undangan, dan dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian.

6. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan hasil penelitian dalam bentuk deskripsi yang sistematis dan logis berdasarkan fakta empiris dan teori hukum yang relevan. Data yang diperoleh dari wawancara dan studi pustaka diklasifikasikan, dibandingkan, kemudian ditafsirkan untuk menarik kesimpulan.[39]

Hasil analisis digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai sejauh mana pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi Mbok Gendong di Pasar Beringharjo.

G. Kerangka Penulisan

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada Bab I ini akan diuraikan latar belakang permasalahan yang menjadi fokus penelitian, yaitu mengenai pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi Mbok Gendong sebagai pekerja informal di Pasar Beringharjo, Yogyakarta. Bab ini menjelaskan kondisi empiris Mbok Gendong yang bekerja dalam lingkungan kerja berisiko tinggi tanpa perlindungan keselamatan dan

[39] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2019, hlm. 248.

kesehatan kerja yang memadai, serta kesenjangan antara norma hukum dan realitas sosial pekerja informal. Selain itu, Bab I juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang bertujuan memberikan gambaran awal secara komprehensif mengenai arah dan ruang lingkup penelitian yang dilakukan berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIS TENTANG PEMENUHAN HAK ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BERDASARKAN PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bab II berisi penelusuran dan kajian terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang relevan sebagai dasar analisis penelitian. Bab ini membahas ketentuan hukum mengenai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, konsep pekerja dan pekerja informal, serta prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja. Selain itu, Bab II juga memuat kajian teori efektivitas hukum, teori perlindungan hukum, serta pendekatan sosiologi hukum untuk memahami kesenjangan antara norma hukum dan realitas pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja di sektor informal. Bab ini turut mengulas hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan perlindungan pekerja informal dan keselamatan kerja, sebagai landasan teoritis dan konseptual dalam menganalisis permasalahan penelitian.

3. BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN TENTANG PEMENUHAN HAK ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI MBOK GENDONG DI PASAR BERINGHARJO

Bab III menyajikan hasil penelitian empiris yang diperoleh melalui wawancara dan observasi lapangan terhadap Mbok Gendong di Pasar Beringharjo, pihak pengelola pasar, lembaga pendamping seperti LSM Yasanti, serta instansi pemerintah terkait. Bab ini membahas kondisi nyata keselamatan dan kesehatan kerja yang dialami oleh Mbok Gendong, termasuk risiko kecelakaan kerja, gangguan kesehatan akibat beban kerja fisik, serta ketiadaan mekanisme perlindungan dan penanganan kecelakaan kerja. Selanjutnya, dilakukan analisis yuridis mengenai pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi Mbok Gendong berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta pembahasan mengenai pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja dalam kondisi ketiadaan hubungan kerja formal. Bab ini juga mengkaji peran dan keterbatasan negara dalam menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja informal di ruang kerja publik.

4. BAB IV: PENUTUP

Bab IV memuat kesimpulan dan rekomendasi hukum berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kesimpulan berisi jawaban ringkas dan sistematis atas rumusan masalah penelitian mengenai pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi Mbok Gendong di Pasar

Beringharjo. Sementara itu, rekomendasi hukum disusun sebagai saran dan usulan yang ditujukan kepada pemerintah daerah, pengelola pasar, lembaga pendamping, serta komunitas Mbok Gendong sendiri, guna mendorong terwujudnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan berbasis hak bagi pekerja informal.