



Perlindungan Hukum dan Hak Konstitusional Pekerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Kajian Yuridis-Normatif Regulasi di Kota Makassar

Hadyan Hashfi MS¹, Mustari², Firman Umar³

^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar, Makassar

Email Korespondensi: hadyan.hashfi@unm.ac.id

ABSTRAK

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hak konstitusional yang bersumber dari Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28H ayat (1) UUD 1945, namun implementasinya di Kota Makassar menghadapi kesenjangan struktural yang belum dikaji secara yuridis-normatif pada level kota. Penelitian ini bertujuan menganalisis kerangka hukum K3 Indonesia dalam perspektif hak konstitusional pekerja, mengidentifikasi celah implementasi regulasi K3 di Kota Makassar, serta merumuskan rekomendasi penguatan perlindungan hukum pekerja lintas sektor.

Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan studi kepustakaan terstruktur, mencakup analisis peraturan perundang-undangan, dokumen kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dan literatur hukum ketenagakerjaan terindeks SINTA 1–3 yang diterbitkan pada 2015–2024. Analisis menggunakan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjono dan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto.

Hasil kajian menemukan bahwa regulasi K3 nasional secara normatif komprehensif, namun di Kota Makassar terdapat empat kesenjangan kritis: defisit kuantitas pengawas ketenagakerjaan, jangkauan SMK3 yang tidak menyentuh UMKM dan sektor informal, sanksi pidana yang tidak proporsional, serta ketiadaan Perda K3 yang sektoral dan kontekstual. Kebaruan penelitian ini terletak pada elaborasi pendekatan konstitusional berbasis tiga pasal UUD 1945 secara simultan dan pemetaan kesenjangan regulasi pada level pemerintah kota, yaitu pendekatan yang belum dilakukan dalam kajian K3 sebelumnya di Sulawesi Selatan. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan Perda

K3 Kota Makassar, reformasi sistem pengawasan, dan perluasan cakupan SMK3 ke sektor informal.

Kata Kunci : Gap Implementasi Regulasi, Hak Konstitusional K3, SMK3, Otonomi Daerah, Kota Makassar

ABSTRACT

Occupational health and safety (OHS) is a constitutional right rooted in Articles 27(2), 28D(2), and 28H(1) of the 1945 Constitution, yet its implementation in Makassar City faces structural gaps that have not been examined juridically at the city level. This study aims to analyze Indonesia's OHS legal framework from the perspective of workers' constitutional rights, identify implementation gaps in Makassar City, and formulate recommendations for strengthening workers' legal protection across sectors.

A normative legal research method with structured documentary literature study was employed, covering analysis of legislation, policy documents from Makassar's Manpower Office, and indexed labor law literature (SINTA 1–3) published between 2015 and 2024. Analysis applied Philipus M. Hadjon's theory of legal protection and Soerjono Soekanto's theory of legal effectiveness.

Findings reveal that national OHS regulations are normatively comprehensive, but Makassar faces four critical gaps: a deficit in labor inspectors, SMK3 coverage that excludes MSMEs and informal workers, disproportionate criminal sanctions, and the absence of a contextual sectoral regional OHS regulation. The novelty lies in simultaneously elaborating the constitutional approach across three UUD 1945 articles and mapping regulatory gaps at the city government level, an approach not previously applied in OHS studies in South Sulawesi. The study recommends enacting a Makassar OHS Regional Regulation, reforming the inspection system, and extending SMK3 coverage to the informal sector.

Keywords : *Regulatory Implementation Gap, Constitutional OHS Rights, SMK3, Regional Autonomy, Makassar City*

PENDAHULUAN

Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bukan sekadar norma administratif; ia adalah hak konstitusional. Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin serta mendapat lingkungan hidup yang baik dan sehat. Dalam konteks hubungan kerja, jaminan ini diterjemahkan ke dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang wajib dipenuhi setiap pemberi kerja.¹ Pasal 27 ayat (2) menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan yang layak, dan Pasal 28D ayat (2) mengatur hak atas perlakuan adil dalam hubungan kerja. Ketiga pasal ini membentuk fondasi konstitusional yang simultan: negara tidak hanya berwenang mengatur K3, tetapi wajib memastikan pemenuhannya.

Data BPJS Ketenagakerjaan mencatat 265.334 kasus kecelakaan kerja secara nasional pada tahun 2022, meningkat dari 234.270 kasus pada 2021.² Di Sulawesi Selatan, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi mencatat 1.234 kasus kecelakaan kerja pada 2022, dengan Kota Makassar sebagai wilayah dengan konsentrasi pekerja formal terbesar di kawasan timur Indonesia.³ Data ini bersifat konservatif karena hanya mencakup pekerja peserta BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan jutaan pekerja informal di Makassar tidak tercatat dalam sistem pelaporan resmi.⁴ Data Disnaker Kota Makassar tahun 2022 menunjukkan bahwa dari 8.742 perusahaan terdaftar, hanya 312 perusahaan (3,57%) yang telah tersertifikasi SMK3, yaitu angka yang sangat jauh dari ideal.⁵

¹J. Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015),

²BPJS Ketenagakerjaan. *Laporan Tahunan 2022: Data Kecelakaan Kerja Nasional*. (Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Tersedia di: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/laporan-tahunan> (diakses 10 Maret 2024).

³Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan. *Rekapitulasi Data Kecelakaan Kerja Sulawesi Selatan Tahun 2022*. (Makassar: Disnaker Provinsi Sulsel, 2023). [Dokumen diperoleh melalui permohonan keterbukaan informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008, diterima Februari 2024. Dapat dikonfirmasi melalui: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Provinsi Sulsel, Jl. Andi Pangerang Pettarani No. 100, Makassar]

⁴International Labour Organization. *Labour Inspection in Indonesia: Challenges and Recommendations*. (Jakarta: ILO Indonesia, 2021). Tersedia di: [https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_784521/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_784521/lang-en/index.htm) (diakses 5 Maret 2024).

⁵Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. *Data Perusahaan Terdaftar dan Sertifikasi SMK3 Kota Makassar Tahun 2022*. (Makassar: Disnaker Kota Makassar,

Kota Makassar adalah pusat ekonomi Kawasan Timur Indonesia dengan pertumbuhan sektor konstruksi, perdagangan, dan jasa yang signifikan. Proyek strategis nasional seperti Makassar New Port, pengembangan Kawasan Industri Makassar (KIMA), dan Trans Sulawesi menghasilkan volume tenaga kerja besar dengan profil risiko tinggi, namun belum diimbangi sistem pengawasan K3 yang memadai.⁶

Secara normatif, Indonesia memiliki kerangka hukum K3 yang relatif lengkap: UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3.⁷ Namun kelengkapan normatif ini tidak otomatis menghasilkan implementasi yang efektif.⁸ Penelitian terdahulu seperti Wahyudi dan Suharto (2020) mengkaji SMK3 sektor konstruksi secara nasional, Pratama (2021) menganalisis perlindungan pekerja informal di Jakarta, dan Hasan serta Mustafa (2023) memetakan defisit pengawasan di Sulawesi Selatan. Namun tidak satu pun kajian tersebut mengaitkan dimensi konstitusional hak pekerja dengan kesenjangan regulasi K3 di level kota, khususnya Makassar.⁹

Penelitian ini bertujuan: (1) menganalisis kerangka hukum K3 Indonesia dalam perspektif hak konstitusional pekerja; (2) mengidentifikasi celah implementasi regulasi K3 di Kota Makassar; dan (3) merumuskan rekomendasi kebijakan yang aplikatif untuk memperkuat perlindungan hukum pekerja, berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini menjawab dua pertanyaan penelitian. Pertama, bagaimana kerangka hukum K3 Indonesia menjamin hak konstitusional pekerja

2022). [Dokumen diperoleh melalui permohonan keterbukaan informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008, diterima Januari 2024. Dapat dikonfirmasi melalui: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Kota Makassar, Jl. Andi Djemma No. 52, Makassar]

⁶Badan Pusat Statistik Kota Makassar. *Makassar dalam Angka 2023*. (Makassar: BPS Kota Makassar, 2023). Tersedia di: <https://makassarkota.bps.go.id> (diakses 8 Maret 2024).

⁷Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Kemnaker, 2003). Tersedia di: <https://jdih.kemnaker.go.id> (diakses 3 Maret 2024).

⁸S. Soekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. (Jakarta: Rajawali Press, 2012).

⁹M. Hasan, & A. Mustafa. "Pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan K3 di Sulawesi Selatan: Tantangan dan peluang". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(2), 145–162. <https://jhp.ui.ac.id/index.php/home/article/view/2023053002>.

secara normatif? Kedua, di mana titik-titik kesenjangan implementasi regulasi K3 secara spesifik di Kota Makassar, dan faktor apa yang menyebabkannya?

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan metode studi kepustakaan terstruktur. Objek kajian utama adalah norma hukum, regulasi, dan doktrin hukum ketenagakerjaan, bukan data empiris yang memerlukan instrumen survei.¹⁰ Penelitian hukum normatif memiliki tradisi metodologis tersendiri di mana studi kepustakaan dilakukan secara sistematis dan terdokumentasi, berbeda dari systematic literature review (SLR) biomedis yang mensyaratkan protokol PRISMA.¹¹

2. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum primer meliputi: UUD 1945 (Pasal 27, 28D, 28H), UU No. 1 Tahun 1970, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020 jo. Perppu No. 2 Tahun 2022, PP No. 50 Tahun 2012, Permenaker No. 5 Tahun 1996, Perda Kota Makassar No. 5 Tahun 2019, dokumen kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dan putusan PHI Makassar terkait sengketa K3 tahun 2018–2023.

Bahan hukum sekunder meliputi artikel jurnal terindeks SINTA 1–3 dan Scopus, buku teks hukum ketenagakerjaan, laporan BPJS Ketenagakerjaan, dan laporan ILO Indonesia. Pencarian dilakukan melalui Google Scholar, Garuda (garuda.kemdikbud.go.id), dan portal SINTA dengan kata kunci: K3, keselamatan kerja, perlindungan hukum pekerja, SMK3 Makassar, hak konstitusional pekerja, rentang waktu 2015–2024.

Bahan hukum tersier mencakup kamus hukum dan glosarium ketenagakerjaan ILO.

3. Kriteria Seleksi Sumber

Inklusi: (a) terindeks SINTA 1–3 atau Scopus; (b) membahas K3, hukum ketenagakerjaan, atau hak pekerja dalam konteks

¹⁰P.M. Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017).

¹¹J. Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2016).

Indonesia; (c) diterbitkan 2015–2024; (d) tersedia *fulltext* akses terbuka; (e) dokumen kebijakan diterbitkan instansi resmi pemerintah.

Eksklusi: (a) tidak tersedia *fulltext*; (b) bukan *peer-reviewed*; (c) konteks negara lain tanpa relevansi komparatif eksplisit; (d) duplikasi studi; (e) artikel populer non-akademik.

Dari proses seleksi, diperoleh 47 sumber yang memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis dalam penelitian ini. Dari jumlah tersebut, 38 sumber dikutip secara langsung dalam teks dan tercantum dalam daftar pustaka, sedangkan 9 sumber lainnya digunakan sebagai bahan analisis latar belakang (*background reading*) untuk memperkuat pemahaman konteks tanpa dikutip secara eksplisit, yaitu praktik yang lazim dalam penelitian hukum normatif berbasis studi kepustakaan.¹²

4. Kerangka Analisis Teori

Dua teori digunakan secara komplementer dengan urutan aplikasi yang berbeda untuk setiap tahap analisis. Teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon diterapkan pertama pada tahap inventarisasi regulasi: setiap norma K3 diklasifikasikan apakah bersifat preventif, yaitu mencegah pelanggaran sebelum terjadi melalui regulasi dan pengawasan, atau represif, yaitu memulihkan hak setelah pelanggaran terjadi melalui sanksi dan kompensasi.¹³ Klasifikasi ini menghasilkan peta jenis perlindungan yang tersedia dan yang lemah di Makassar.

Teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto kemudian diterapkan pada tahap gap analysis: setiap kesenjangan implementasi yang ditemukan dianalisis berdasarkan lima faktor, yaitu substansi hukum, struktur hukum/aparat penegak, budaya hukum, sarana dan prasarana, serta faktor masyarakat. Kelima faktor tidak dianalisis secara paralel independen, melainkan ditelaah interaksinya: kelemahan pada satu faktor dikaji dampak kumulatifnya terhadap faktor lain.¹⁴ Urutan aplikasi Hadjon kemudian Soekanto memastikan

¹²J. Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2016).

¹³P.M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: Bina Ilmu, 2011).

¹⁴S. Soekanto, & S. Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Rajawali Press, 2015).

bahwa klasifikasi normatif mendahului analisis implementasi, sehingga kesenjangan yang teridentifikasi memiliki basis normatif yang jelas.

5. Prosedur Analisis

Analisis dilakukan tiga tahap berurutan. Pertama, inventarisasi regulasi: memetakan peraturan K3 dari level konstitusional hingga peraturan daerah, mengidentifikasi hierarki, jangkauan, dan interaksi antarnorma. Kedua, *gap analysis*: membandingkan norma hukum yang berlaku dengan kondisi implementasi yang terdokumentasi dalam literatur dan dokumen kebijakan, diidentifikasi pada lima dimensi teori Soekanto. Ketiga, sintesis rekomendasi: merumuskan rekomendasi kebijakan berbasis temuan kesenjangan dengan mempertimbangkan konteks otonomi daerah dan kapasitas fiskal Kota Makassar.¹⁵

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Kerangka Konstitusional K3: Tiga Pasal, Satu Kewajiban Negara

Landasan konstitusional K3 tidak bersumber dari satu pasal tunggal, melainkan dari konstruksi tiga pasal yang bekerja simultan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak atas pekerjaan yang layak. Implikasinya, pekerjaan dalam kondisi berbahaya tanpa sistem keselamatan adalah pekerjaan yang tidak layak, dan negara wajib merespons.¹⁶ Pasal 28D ayat (2) menjamin hak atas perlakuan adil dalam hubungan kerja, yang mencakup akses setara terhadap peralatan keselamatan, bukan hanya soal upah. Pasal 28H ayat (1) menjamin lingkungan hidup yang sehat; dalam konteks kerja, ini mencakup tempat kerja yang bebas dari risiko yang tidak perlu.¹⁷

Konstruksi tiga pasal ini memiliki implikasi hukum yang signifikan: kewajiban negara bersifat berlapis, yakni menghormati (*to*

¹⁵P.M. Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017).

¹⁶J. Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015),

¹⁷Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. (Jakarta: Kemnaker, 1970). Tersedia di: <https://jdih.kemnaker.go.id> (diakses 3 Maret 2024).

respect), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak K3 pekerja. Pelanggaran K3 yang sistemik, seperti ketiadaan pengawas atau regulasi daerah yang tidak memadai, berpotensi menjadi pelanggaran konstitusional, bukan sekadar pelanggaran administratif.¹⁸ Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 115/PUU-VII/2009 menegaskan bahwa hak-hak pekerja yang bersumber dari Pasal 28D bersifat konstitusional dan dapat diperjuangkan melalui mekanisme pengujian undang-undang, dan prinsip ini berlaku pula bagi hak K3.¹⁹

b. Hierarki Regulasi K3 Nasional

Tabel 1. Hierarki Regulasi K3 Indonesia dan Relevansinya bagi Kota Makassar

Level	Regulasi	Substansi Utama	Status di Makassar
Konstitusional	UUD 1945 Ps. 27(2), 28D(2), 28H(1)	Hak dasar atas kerja layak, perlakuan adil, lingkungan sehat	Berlaku, belum teroperasionalisasi optimal
UU	UU No. 1/1970	Syarat keselamatan teknis, APD, P2K3	Berlaku, sanksi tidak proporsional
UU	UU No. 13/2003	Perlindungan komprehensif hubungan kerja	Berlaku, cakupan informal terbatas
UU	UU No. 11/2020 jo. Perppu 2/2022	Fleksibilisasi kerja, perubahan perlindungan	Menimbulkan ketidakpastian implementasi
PP	PP No. 50/2012	SMK3 wajib lebih dari atau sama dengan 100 pekerja/risiko	Hanya 3,57% perusahaan Makassar tersertifikasi

¹⁸M. Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).

¹⁹Mahkamah Konstitusi RI. *Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009*. (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2009). Tersedia di: https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/_PUU-VII_2009.pdf (diakses 12 Maret 2024).

		tinggi	
Permenaker	Permenaker No. 5/1996	Operasionalisasi SMK3	Diterapkan terbatas
Perda	Perda Makassar No. 5/2019	Ketenagakerjaan umum	Tidak mengatur K3 secara sektoral

UU No. 1 Tahun 1970 dibuat untuk kondisi industri konvensional era 1970-an dan tidak mengantisipasi sektor jasa modern, ekonomi platform, dan kerja informal perkotaan yang kini mendominasi Makassar.²⁰ PP No. 50 Tahun 2012 mengoperasionalkan SMK3 melalui audit tiga tahunan, namun ambang batas 100 pekerja secara efektif mengecualikan mayoritas pelaku usaha di Kota Makassar yang didominasi UMKM.²¹

c. Empat Kesenjangan Kritis Implementasi K3 di Kota Makassar

Kesenjangan 1: Defisit Pengawas Ketenagakerjaan

Data Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2022 menunjukkan hanya tersedia 14 pengawas ketenagakerjaan fungsional untuk mengawasi 8.742 perusahaan terdaftar, dengan rasio 1:624 per perusahaan. Data ini diperoleh melalui permintaan informasi resmi kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pada Januari 2024 sebagaimana tercatat dalam dokumen internal yang dapat dikonfirmasi melalui permohonan keterbukaan informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008.²² ILO merekomendasikan minimal 1 pengawas per 10.000 pekerja; dengan jumlah pekerja formal Makassar yang mencapai lebih dari 400.000 orang, dibutuhkan setidaknya 40 pengawas, yaitu hampir

²⁰A.S. Nugroho, “Perlindungan K3 bagi pekerja UMKM: Antara regulasi dan realitas”. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 28(3), 521–540. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss3.art5>

²¹Pemerintah Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3*. (2012) Tersedia di: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5388> (diakses 4 Maret 2024).

²²Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, *Data Perusahaan Terdaftar dan Sertifikasi SMK3 Kota Makassar Tahun 2022*. (Makassar: Disnaker Kota Makassar, 2022). [Dokumen diperoleh melalui permohonan keterbukaan informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008, diterima Januari 2024. Dapat dikonfirmasi melalui: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Kota Makassar, Jl. Andi Djemma No. 52, Makassar].

tiga kali lipat jumlah yang tersedia saat ini.²³ Kondisi ini menyebabkan pengawasan K3 bersifat reaktif: baru bergerak setelah kecelakaan terjadi, bukan preventif.

Kesenjangan 2: Jangkauan SMK3 Tidak Menyentuh UMKM dan Sektor Informal

Kewajiban SMK3 dalam PP No. 50 Tahun 2012 hanya mengikat perusahaan besar atau berisiko tinggi. Dari 8.742 perusahaan di Makassar, mayoritas adalah UMKM dengan tenaga kerja di bawah 100 orang.²⁴ Pekerja di UMKM dan sektor informal, termasuk buruh konstruksi harian, pekerja gudang pelabuhan, dan tenaga jasa, justru menghadapi risiko kerja tertinggi namun berada di luar jangkauan regulasi K3 yang ada.²⁵

Kesenjangan 3: Sanksi Pidana Tidak Proporsional dan Tidak Memberikan Efek Jera

Sanksi pidana dalam UU No. 1 Tahun 1970 menetapkan maksimal 3 bulan kurungan atau denda Rp100.000. Nilai denda ini tidak pernah direvisi sejak 1970 dan tidak relevan secara ekonomi dalam konteks saat ini.²⁶ Dalam praktiknya di Makassar, pelanggaran K3 lebih sering diselesaikan secara administratif atau bahkan diabaikan tanpa tindak lanjut hukum yang tegas, karena biaya kepatuhan dianggap lebih besar dari biaya pelanggaran.²⁷

²³International Labour Organization. (2021). Lihat [4].

²⁴Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. *Data Perusahaan Terdaftar dan Sertifikasi SMK3 Kota Makassar Tahun 2022*. (Makassar: Disnaker Kota Makassar, 2022). [Dokumen diperoleh melalui permohonan keterbukaan informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008, diterima Januari 2024. Dapat dikonfirmasi melalui: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Kota Makassar, Jl. Andi Djemma No. 52, Makassar].

²⁵R.A. Pratama, "Perlindungan hukum pekerja informal dalam perspektif keselamatan dan kesehatan kerja di DKI Jakarta". *Padjadjaran Journal of Law*, 8(2), 201–220. <https://doi.org/10.22304/pjih.v8n2.a4>

²⁶H. Wijaya, & A. Kurniawan, "Efektivitas sanksi pidana dalam penegakan hukum keselamatan kerja di Indonesia". *Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi*, 3(1), 33–50. <https://doi.org/10.51370/jhpk.v3i1.65>

²⁷I. G. N. B. Putra, "Pengawasan ketenagakerjaan dan dilema investasi: Studi kasus implementasi K3 di kawasan industri". *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 12(1), 89–108. <https://doi.org/10.25216/jhp.12.1.2023.89-108>

Kesenjangan 4: Ketiadaan Perda K3 yang Sektoral dan Kontekstual

Perda Kota Makassar No. 5 Tahun 2019 tentang Ketenagakerjaan memuat beberapa ketentuan terkait K3, namun analisis isi terhadap Pasal 42–45 Perda tersebut menunjukkan bahwa seluruh ketentuan K3 di dalamnya hanya bersifat rujukan normatif ke regulasi nasional, tanpa menambah norma baru, tanpa menetapkan standar sektoral lokal, dan tanpa mekanisme sanksi daerah yang mandiri.²⁸ Pasal 42 misalnya hanya menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan K3 sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu redaksi yang identik dengan UU No. 13/2003 dan sama sekali tidak menambah nilai regulasi di level kota. Kondisi ini menciptakan ruang kosong regulasi yang tidak dapat diisi oleh regulasi nasional yang bersifat umum.²⁹

d. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Posisi Penelitian dalam Konteks Kajian Terdahulu

Peneliti	Fokus	Metode	Temuan Utama	Perbedaan dengan Penelitian Ini
Wahyudi & Suharto (2020)	SMK3 sektor konstruksi nasional	Kualitatif	Implementasi SMK3 tidak merata	Tidak menganalisis dimensi konstitusional dan konteks kota
Pratama (2021)	Perlindungan pekerja informal Jakarta	Yuridis-normatif	Gap regulasi pekerja informal	Terbatas Jakarta, tidak lintas sektor
Arifin (2022)	Hak K3 dalam perspektif HAM	Kajian konseptual	K3 adalah HAM substantif	Tidak mengaitkan dengan implementasi level kota

²⁸Pemerintah Kota Makassar. *Peraturan Daerah Kota Makassar No. 5 Tahun 2019 tentang Ketenagakerjaan*. (Makassar: Sekretariat Daerah, 2019). Tersedia di: <https://jdih.makassarkota.go.id> (diakses 6 Maret 2024).

²⁹N.A. Susanto, “Problematika regulasi ketenagakerjaan pasca omnibus law: Analisis terhadap perlindungan pekerja”. *Jurnal Rechts Vinding*, 9(3), 381–398. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v9i3.483>

Hasan & Mustafa (2023)	Pengawasan ketenagakerjaan Sulsel	Empiris	Defisit pengawasan kronis	Tidak menganalisis kerangka konstitusional
Penelitian ini	Regulasi K3 + hak konstitusional di Makassar	Yuridis-normatif	Gap konstitusional- implementasi level kota	Pendekatan tiga pasal konstitusi simultan, spesifik Kota Makassar

2. Pembahasan

a. K3 sebagai Hak Konstitusional: Implikasi bagi Tanggung Jawab Negara

Selama ini diskursus K3 di Indonesia menempatkan keselamatan kerja sebagai kewajiban teknis-administratif pengusaha, bukan hak asasi pekerja yang dapat dituntut pemenuhannya kepada negara. Pergeseran perspektif ini penting karena berimplikasi langsung pada tanggung jawab pemerintah daerah. Jika K3 adalah hak konstitusional, maka Pemerintah Kota Makassar tidak hanya berwenang mengatur, tetapi wajib memastikan pemenuhannya, termasuk mengalokasikan anggaran pengawasan yang memadai dan membentuk regulasi daerah yang kontekstual.³⁰

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 115/PUU-VII/2009 menegaskan bahwa hak-hak pekerja yang bersumber dari Pasal 28D UUD 1945 bersifat konstitusional dan dapat diperjuangkan melalui mekanisme hukum (17). Lebih lanjut, dalam Putusan No. 27/PUU-IX/2011, MK menegaskan bahwa negara bertanggung jawab memastikan pekerja outsourcing mendapatkan perlindungan yang setara, dan prinsip ini secara logis mencakup perlindungan K3.³¹ Artinya, kegagalan Pemerintah Kota Makassar menyediakan sistem pengawasan K3 yang efektif berpotensi menjadi pelanggaran konstitusional. Mekanisme hukum yang tersedia untuk mempersoalkan kegagalan ini mencakup: (a) pengujian Perda melalui

³⁰S. Rahardjo, *Ilmu Hukum*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).

³¹Mahkamah Konstitusi RI. Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2011). Tersedia di: https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/27_PUU-IX_2011.pdf (diakses 12 Maret 2024).

Mahkamah Agung jika Perda terbukti bertentangan dengan regulasi K3 yang lebih tinggi; (b) gugatan administrasi terhadap Pemerintah Kota atas kelalaian pengawasan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara; dan (c) pengujian undang-undang ke MK jika norma nasional K3 dinilai tidak memadai melindungi hak konstitusional pekerja.³²

b. Analisis Efektivitas Regulasi: Lima Faktor Soekanto dan Interaksinya

Kerangka efektivitas hukum Soekanto tidak sekadar daftar faktor yang berdiri sendiri. Kelima faktor berinteraksi dan saling memperkuat kelemahan masing-masing. Di Kota Makassar, interaksi antarfaktor menciptakan lingkaran setan implementasi yang sulit diputus hanya dengan memperbaiki satu faktor.

Substansi hukum secara normatif sudah memadai di level nasional, namun memiliki dua kelemahan struktural: sanksi UU No. 1/1970 yang tidak proporsional dan ketiadaan Perda K3 sektoral di Makassar. Kelemahan substansi ini secara langsung melemahkan faktor kedua.³³

Struktur hukum atau aparat penegak adalah titik lemah paling kritis. Dengan rasio 1 pengawas per 624 perusahaan, pengawasan preventif mustahil dilakukan. Kondisi ini diperburuk oleh lemahnya substansi sanksi; pengawas yang berhasil menemukan pelanggaran pun tidak memiliki instrumen hukum yang cukup untuk memaksa kepatuhan.³⁴ Koordinasi antara Disnaker, BPJS Ketenagakerjaan, dan Dinas Kesehatan Kota Makassar juga tidak berjalan sistematis, sehingga data kecelakaan kerja tidak terintegrasikan.

Budaya hukum di kalangan pengusaha UMKM Makassar masih menempatkan K3 sebagai beban biaya, bukan investasi produktivitas. Survei ILO (2021) menemukan bahwa di kota-kota berkembang di Indonesia, kesadaran pengusaha UMKM terhadap kewajiban K3

³²J. Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

³³S. Soekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. (Jakarta: Rajawali Press, 2012).

³⁴T. Wahyudi, & R. Suharto, "Implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek konstruksi di Indonesia". *Jurnal Teknik Sipil dan Perencanaan*, 22(1), 45–58. <https://doi.org/10.15294/jtsp.v22i1.22751>

tergolong rendah, di bawah 30%.³⁵ Di kalangan pekerja, rendahnya literasi hukum K3 menyebabkan pelanggaran tidak dilaporkan, yang pada gilirannya membuat data kecelakaan kerja Makassar under-reported dan mengurangi tekanan pada struktur penegak untuk bertindak.

Sarana dan prasarana pengawasan tidak memadai: sistem pelaporan kecelakaan kerja Makassar belum digital dan terintegrasi, tidak ada mekanisme early warning untuk risiko kerja sektoral, dan laboratorium uji lingkungan kerja sangat terbatas.³⁶

Faktor masyarakat, dalam hal ini serikat pekerja, memiliki kapasitas advokasi yang terbatas di Makassar. Serikat pekerja yang kuat secara historis berkorelasi dengan kepatuhan K3 yang lebih tinggi; ketidakhadiran tekanan serikat pekerja yang efektif di sebagian besar sektor Makassar menghilangkan satu mekanisme kontrol sosial yang penting.³⁷

Interaksi kelima faktor ini menciptakan situasi di mana substansi hukum yang lemah menghalangi penegak yang terbatas, budaya hukum yang rendah mengurangi pelaporan, sarana yang tidak memadai memperlemah kapasitas pengawasan, dan absennya tekanan masyarakat menghilangkan insentif untuk berubah. Memperbaiki hanya satu faktor, misalnya hanya menambah jumlah pengawas, tidak akan memutus lingkaran ini secara efektif.

c. Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan K3 di Makassar

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan turunannya membawa perubahan signifikan pada arsitektur hukum ketenagakerjaan. Di satu sisi, omnibus law ini mempercepat aktivitas

³⁵International Labour Organization. *Labour Inspection in Indonesia: Challenges and Recommendations*. (Jakarta: ILO Indonesia, 2021). Tersedia di: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_784521/lang-en/index.htm (diakses 5 Maret 2024).

³⁶Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia 2022*. (Jakarta: Direktorat Bina K3., 2022). Tersedia di: https://www.kemnaker.go.id/assets/uploads/profil_k3_2022.pdf (diakses 7 Maret 2024).

³⁷U. Santoso, "Budaya K3 di tempat kerja: Perspektif hukum dan manajemen". *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.26714/jk31.1.1.2020.1-15>

ekonomi di Makassar melalui penyederhanaan perizinan usaha. Di sisi lain, fleksibilisasi hubungan kerja yang memperbesar proporsi pekerja kontrak dan outsourcing secara historis berkorelasi dengan akses K3 yang lebih rendah dibanding pekerja tetap.³⁸ Pekerja kontrak memiliki insentif yang lebih kecil untuk melaporkan pelanggaran K3 karena berisiko tidak diperpanjang kontraknya. Data BPS Kota Makassar (2023) menunjukkan proporsi pekerja berstatus kontrak dan tidak tetap di Makassar mencapai 41,3% dari total angkatan kerja yang terserap di sektor formal, yaitu angka yang meningkat dibanding 35,7% pada 2019 sebelum UU Cipta Kerja berlaku.³⁹ Peningkatan proporsi ini memperbesar populasi pekerja yang paling rentan terhadap pelanggaran K3 tanpa perlindungan yang memadai.

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat karena cacat prosedural, bukan cacat substantif. UU ini tetap berlaku dengan perbaikan melalui Perppu No. 2 Tahun 2022.⁴⁰ Ketidakpastian hukum yang ditimbulkan berdampak pada implementasi K3 di Makassar karena pelaku usaha menghadapi ketidakjelasan kewajiban yang berlaku, terutama terkait status pekerja kontrak dan tanggung jawab K3 perusahaan induk terhadap pekerja outsourcing.

d. Perlindungan Hukum Preventif vs Represif: Paradoks Makassar

Merujuk teori Hadjon, perlindungan hukum K3 di Makassar menunjukkan paradoks yang jelas. Perlindungan preventif, yaitu kewajiban SMK3, inspeksi rutin, dan sertifikasi alat dan tenaga K3, adalah moda yang paling lemah karena kapasitas pengawasan preventif sangat terbatas.⁴¹ Perlindungan represif, yaitu kompensasi

³⁸P.J. Simanjuntak, “Dampak UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja kontrak dan outsourcing”. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(4), 789–810. <https://jhp.ui.ac.id/index.php/home/article/view/2021510402>

³⁹Badan Pusat Statistik Kota Makassar. *Makassar dalam Angka 2023*. (Makassar: BPS Kota Makassar, 2023). Tersedia di: <https://makassarkota.bps.go.id> (diakses 8 Maret 2024).

⁴⁰Mahkamah Konstitusi RI. *Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian UU Cipta Kerja*. (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2021). Tersedia di: https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/91_PUU-XVIII_2020.pdf (diakses 12 Maret 2024).

⁴¹P.M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: Bina Ilmu, 2011).

kecelakaan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan mekanisme klaim, relatif lebih berfungsi karena BPJS memiliki sistem yang lebih terstruktur.⁴² Namun kompensasi finansial tidak memulihkan kapasitas kerja jangka panjang pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan.

Paradoks ini berarti sistem K3 Makassar beroperasi dalam mode krisis: baru merespons setelah kerugian terjadi, bukan mencegah kerugian sejak awal. Ini adalah kegagalan struktural, bukan kegagalan individual, dan hanya dapat diperbaiki melalui reformasi sistemik, bukan sekadar kampanye kesadaran K3.

e. Perbandingan dengan Daerah Lain: Pelajaran dari Jawa Timur dan DKI Jakarta

Untuk memperkuat rekomendasi secara kontrasitif, penting mencermati daerah yang lebih maju dalam implementasi K3. DKI Jakarta memiliki sistem pengawasan ketenagakerjaan dengan lebih dari 120 pengawas fungsional berdasarkan laporan kinerja tahunan yang dipublikasikan Disnakertrans DKI Jakarta dan dapat diakses melalui portal keterbukaan informasi publik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.⁴³ Jawa Timur telah mengembangkan regulasi ketenagakerjaan daerah yang secara spesifik memuat ketentuan K3 sektoral dengan mekanisme sanksi administrasi yang lebih progresif dibanding UU No. 1/1970, sebagaimana tercermin dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan K3 di Sektor Industri.⁴⁴ Pengalaman dua daerah ini menunjukkan bahwa penguatan K3 di level daerah adalah sesuatu yang konkret dan dapat dilakukan, dan Makassar memiliki kapasitas fiskal yang memadai untuk memulai reformasi serupa.

⁴²BPJS Ketenagakerjaan. *Panduan Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja*. (Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Tersedia di: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jkk> (diakses 10 Maret 2024).

⁴³Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DKI Jakarta. *Laporan Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan DKI Jakarta 2022*. (Jakarta: Disnakertrans DKI, 2022). Tersedia di: <https://ppid.jakarta.go.id/dokumen/laporan-kinerja> (diakses 9 Maret 2024).

⁴⁴Pemerintah Provinsi Jawa Timur. *Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan K3 di Sektor Industri*. (2020). Tersedia di: <https://jdih.jatimprov.go.id> (diakses 9 Maret 2024).

KESIMPULAN

Pertama, kerangka hukum K3 Indonesia memiliki landasan konstitusional yang kuat melalui tiga pasal UUD 1945 yang bekerja simultan. Namun konstruksi konstitusional ini hanya bermakna jika diterjemahkan ke dalam regulasi daerah yang kontekstual dan sistem pengawasan yang efektif, dua hal yang justru menjadi titik lemah paling kritis di Kota Makassar.

Kedua, empat kesenjangan kritis yang ditemukan di Makassar, yaitu defisit pengawas ketenagakerjaan, jangkauan SMK3 yang tidak mencakup UMKM dan sektor informal, sanksi pidana yang tidak proporsional, serta ketiadaan Perda K3 sektoral, bukan persoalan yang berdiri sendiri. Keempat kesenjangan ini berinteraksi dan saling memperkuat satu sama lain, sehingga intervensi tunggal tidak akan efektif.

Ketiga, pendekatan konstitusional terhadap K3 membuka ruang akuntabilitas yang lebih luas: kegagalan sistemik implementasi K3 di Makassar bukan sekadar pelanggaran administratif, tetapi berpotensi sebagai kegagalan negara dalam memenuhi kewajiban konstitusionalnya. Mekanisme hukum yang tersedia untuk mempersoalkan kegagalan ini mencakup pengujian Perda melalui Mahkamah Agung, gugatan administrasi melalui PTUN, dan pengujian undang-undang ke Mahkamah Konstitusi, yaitu jalur yang hingga kini belum dimanfaatkan secara sistematis oleh pekerja dan serikat pekerja di Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, J. *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).
- Asshiddiqie, J. *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015),
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar. *Makassar dalam Angka 2023*. (Makassar: BPS Kota Makassar, 2023). Tersedia di: <https://makassarkota.bps.go.id> (diakses 8 Maret 2024).
- BPJS Ketenagakerjaan. *Laporan Tahunan 2022: Data Kecelakaan Kerja Nasional*. (Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Tersedia di:

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/laporan-tahunan> (diakses 10 Maret 2024).

BPJS Ketenagakerjaan. *Panduan Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja*. (Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Tersedia di: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jkk> (diakses 10 Maret 2024).

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DKI Jakarta. *Laporan Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan DKI Jakarta 2022*. (Jakarta: Disnakertrans DKI, 2022). Tersedia di: <https://ppid.jakarta.go.id/dokumen/laporan-kinerja> (diakses 9 Maret 2024).

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, *Data Perusahaan Terdaftar dan Sertifikasi SMK3 Kota Makassar Tahun 2022*. (Makassar: Disnaker Kota Makassar, 2022). [Dokumen diperoleh melalui permohonan keterbukaan informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008, diterima Januari 2024. Dapat dikonfirmasi melalui: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Kota Makassar, Jl. Andi Djemma No. 52, Makassar].

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan. *Rekapitulasi Data Kecelakaan Kerja Sulawesi Selatan Tahun 2022*. (Makassar: Disnaker Provinsi Sulsel, 2023). [Dokumen diperoleh melalui permohonan keterbukaan informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008, diterima Februari 2024. Dapat dikonfirmasi melalui: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Provinsi Sulsel, Jl. Andi Pangerang Pettarani No. 100, Makassar]

Hadjon, P.M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: Bina Ilmu, 2011).

Hasan, M. & Mustafa, A. “Pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan K3 di Sulawesi Selatan: Tantangan dan peluang”. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(2), 145–162. <https://jhp.ui.ac.id/index.php/home/article/view/2023053002>.

Ibrahim, J. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2016).

- International Labour Organization. *Labour Inspection in Indonesia: Challenges and Recommendations*. (Jakarta: ILO Indonesia, 2021). Tersedia di: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_784521/lang-en/index.htm (diakses 5 Maret 2024).
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia 2022*. (Jakarta: Direktorat Bina K3., 2022). Tersedia di: https://www.kemnaker.go.id/assets/uploads/profil_k3_2022.pdf (diakses 7 Maret 2024).
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. (Jakarta: Kemnaker, 1970). Tersedia di: <https://jdih.kemnaker.go.id> (diakses 3 Maret 2024).
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Kemnaker, 2003). Tersedia di: <https://jdih.kemnaker.go.id> (diakses 3 Maret 2024).
- Mahkamah Konstitusi RI. *Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009*. (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2009). Tersedia di: https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/_PUU-VII_2009.pdf (diakses 12 Maret 2024).
- Mahkamah Konstitusi RI. *Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011*. (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2011). Tersedia di: https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/27_PUU-IX_2011.pdf (diakses 12 Maret 2024).
- Mahkamah Konstitusi RI. *Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian UU Cipta Kerja*. (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2021). Tersedia di: https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/91_PUU-VIII_2020.pdf (diakses 12 Maret 2024).
- Marzuki, P.M. *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017).
- Nugroho, A.S. “Pelindungan K3 bagi pekerja UMKM: Antara regulasi dan realitas”. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 28(3), 521–540. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss3.art5>
- Pemerintah Kota Makassar. *Peraturan Daerah Kota Makassar No. 5 Tahun 2019 tentang Ketenagakerjaan*. (Makassar: Sekretariat

- Daerah, 2019). Tersedia di: <https://jdih.makassarkota.go.id> (diakses 6 Maret 2024).
- Pemerintah Provinsi Jawa Timur. *Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan K3 di Sektor Industri*. (2020). Tersedia di: <https://jdih.jatimprov.go.id> (diakses 9 Maret 2024).
- Pemerintah Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3*. (2012) Tersedia di: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5388> (diakses 4 Maret 2024).
- Pratama, R.A. “Perlindungan hukum pekerja informal dalam perspektif keselamatan dan kesehatan kerja di DKI Jakarta”. *Padjadjaran Journal of Law*, 8(2), 201–220. <https://doi.org/10.22304/pjih.v8n2.a4>
- Putra, I. G. N. B. “Pengawasan ketenagakerjaan dan dilema investasi: Studi kasus implementasi K3 di kawasan industri”. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 12(1), 89–108. <https://doi.org/10.25216/jhp.12.1.2023.89-108>
- Rahardjo, S. *Ilmu Hukum*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).
- Santoso, U. “Budaya K3 di tempat kerja: Perspektif hukum dan manajemen”. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.26714/jk3l.1.1.2020.1-15>
- Siahaan, M., *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).
- Simanjuntak, P.J. “Dampak UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja kontrak dan outsourcing”. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(4), 789–810. <https://jhp.ui.ac.id/index.php/home/article/view/2021510402>
- Soekanto, S. & Mamudji, S. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Rajawali Press, 2015).
- Soekanto, S. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. (Jakarta: Rajawali Press, 2012).
- Susanto, N.A. “Problematika regulasi ketenagakerjaan pasca omnibus law: Analisis terhadap perlindungan pekerja”. *Jurnal Rechts*

Vinding, 9(3), 381–398.
<https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v9i3.483>

Wahyudi, T. & Suharto, R. “Implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek konstruksi di Indonesia”. *Jurnal Teknik Sipil dan Perencanaan*, 22(1), 45–58.
<https://doi.org/10.15294/jtsp.v22i1.22751>

Wijaya, H. & Kurniawan, A. “Efektivitas sanksi pidana dalam penegakan hukum keselamatan kerja di Indonesia”. *Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi*, 3(1), 33–50. <https://doi.org/10.51370/jhpk.v3i1.65>