Empiricism Journal
https://journal-center.litpam.com/index.php/empiricism
email: empiric.journal@gmail.com

Vol. 6, No 4, Dec. 2025
e-ISSN: 2745-7613
pp. 2772-2783

Gambaran Pelaksanaan Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara

Meiliska Novensia Elisabeth Unu*, Paul Artur Tennov Kawatu, Wulan Pingkan Julia Kaunang
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Unsrat, Bahu, Sulawesi Utara, Indonesia 95115.
Email Korespondensi: meiliskaunu121@student.unsrat.ac.id

Abstrak

Pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara merupakan instrumen penting dalam menjamin penerapan standar K3 di perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan K3 dilaksanakan melalui kegiatan pemeriksaan, pembinaan, serta pengujian objek K3 oleh pengawas ketenagakerjaan dan spesialis K3 yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pengawasan K3 pada Bidang Pengawasan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara dengan fokus pada tiga aspek utama, yaitu kompetensi sumber daya manusia (SDM) pengawas ketenagakerjaan, faktor-faktor pendukung, serta faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan pengawasan K3 di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan K3 tergolong baik, yang ditunjukkan melalui pemahaman terhadap regulasi K3 serta kemampuan teknis yang diperoleh dari pelatihan dan pembinaan rutin. Namun demikian, pelaksanaan pengawasan belum berjalan secara optimal karena keterbatasan jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi, sehingga masih terdapat perusahaan yang belum terjangkau pengawasan secara berkala. Selain itu, keterbatasan anggaran operasional serta minimnya sarana dan prasarana, seperti kendaraan dinas dan alat pemeriksaan K3, menjadi hambatan utama dalam efektivitas pengawasan. Oleh karena itu, optimalisasi pengawasan K3 memerlukan peningkatan jumlah pengawas ketenagakerjaan, penguatan dukungan anggaran, serta penyediaan fasilitas operasional yang memadai guna menunjang kinerja pengawas di lapangan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Pengawasan K3; Pengawas Ketenagakerjaan.

Overview of the Implementation of Occupational Health and Safety (OHS) Supervision at the Department of Manpower and Transmigration of North Sulawesi Province

Abstract

The implementation of Occupational Health and Safety (OHS/K3) supervision by the Provincial Office of Manpower and Transmigration of North Sulawesi is an important instrument in ensuring that companies apply OHS standards in accordance with applicable laws and regulations. OHS supervision is carried out through inspection, guidance, and testing of OHS objects by labor inspectors and OHS specialists who have undergone technical education and training. This study aims to analyze the implementation of OHS supervision in the Supervision Division of the North Sulawesi Provincial Office of Manpower and Transmigration, focusing on three main aspects: the competence of labor inspector human resources (HR), supporting factors, and inhibiting factors in the implementation of OHS supervision in the field. The results show that the competence of labor inspectors in carrying out OHS supervision is classified as good, as indicated by their understanding of OHS regulations and technical skills obtained through regular training and guidance. However, the implementation of supervision has not been optimal due to the limited number of inspectors that is not proportional to the number of companies that must be supervised, resulting in some companies not being regularly covered by supervision. In addition, limited operational budgets and inadequate facilities and infrastructure, such as official vehicles and OHS inspection equipment, are major obstacles to the effectiveness of supervision. Therefore, optimizing OHS supervision requires an increase in the number of labor inspectors, strengthening of budgetary support, and the provision of adequate operational facilities to support inspectors' performance in the field.

Keywords: *Occupational Health and Safety; OHS Supervision; Labor Inspectors.*

How to Cite: Unu, M. N. E., Kawatu, P. A. T., & Kaunang, W. P. J. (2025). Gambaran Pelaksanaan Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. *Empiricism Journal*, *6*(4), 2772-2783. https://doi.org/10.36312/zzmryx62

https://doi.org/10.36312/zzmryx62

Copyright© 2025, Unu et al.
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.

PENDAHULUAN

Aspek utama dalam melindungi pekerja melalui lingkungan kerja yang aman adalah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Setiap pekerja dan individu lain yang berada di lingkungan kerja berhak memperoleh jaminan keselamatan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Darnoto, 2021). Pentingnya penerapan K3 juga tercermin dari data global yang dirilis oleh International Labour Organization (ILO) dalam laporan tahun 2018, yang menyebutkan bahwa sekitar 2,78 juta pekerja di seluruh dunia meninggal setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit kerja. Dari jumlah tersebut, sebanyak 2,4 juta kematian (86,3 persen) disebabkan oleh penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 kematian (13,7 persen) disebabkan oleh kecelakaan kerja.

Di Indonesia, permasalahan kecelakaan kerja juga menunjukkan tren yang mengkhawatirkan. Data BPJS Ketenagakerjaan mencatat terdapat 114.000 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2019, meningkat menjadi 177.000 kasus pada periode Januari hingga Oktober, dan pada tahun 2023 jumlah kasus kecelakaan kerja telah mencapai lebih dari 280.000 kasus (Umar & Arifin, 2025). Peningkatan jumlah kecelakaan kerja tersebut menunjukkan bahwa penerapan dan pengawasan K3 masih menghadapi berbagai tantangan, baik di tingkat perusahaan maupun pada level pengawasan pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan lembaga pemerintah di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam pengelolaan kebijakan serta pelaksanaan program di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, yang meliputi perumusan kebijakan daerah, pengendalian pelaksanaan program, serta pengelolaan administrasi ketenagakerjaan. Dalam konteks K3, peran Dinas Tenaga Kerja menjadi sangat strategis, khususnya melalui fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja secara filosofis dipahami sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya, serta manusia pada umumnya, beserta hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang makmur dan sejahtera (Redjeki, 2016). K3 tidak dapat dipisahkan dari sistem ketenagakerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja tidak lagi dipandang sekadar sebagai kewajiban normatif, tetapi telah menjadi kebutuhan mendasar dalam setiap sistem kerja dan aktivitas produksi.

Untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan tersebut, diperlukan pemantauan, pemeriksaan, dan pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan oleh instansi yang berwenang, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara melalui Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan memiliki fungsi penting dalam manajemen, karena melalui pengawasan dapat dipastikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana, ketentuan, dan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam upaya mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan tidak hanya dilakukan oleh internal perusahaan, tetapi juga membutuhkan pengawasan eksternal yang kuat dari pemerintah.

Namun demikian, hasil wawancara awal yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan K3 masih menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan di lapangan. Permasalahan tersebut antara lain berkaitan dengan keterbatasan sumber daya manusia pengawas, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, serta kompleksitas wilayah dan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Di sisi lain, penelitian-penelitian sebelumnya mengenai K3 umumnya lebih banyak menitikberatkan pada penerapan K3 di tingkat perusahaan atau pada aspek kepatuhan pekerja, sementara kajian yang secara khusus mengkaji pelaksanaan pengawasan K3 oleh instansi pemerintah daerah, khususnya di wilayah dengan karakteristik tertentu seperti Provinsi Sulawesi Utara, masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu diisi, terutama terkait efektivitas pengawasan K3 dari perspektif kelembagaan pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelaksanaan pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja pada Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan

untuk menganalisis secara lebih mendalam pelaksanaan pengawasan K3 dengan fokus pada kondisi dan kompetensi sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan, faktor-faktor pendukung yang memengaruhi efektivitas pengawasan, serta faktor-faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan K3 di lapangan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana gambaran pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara? Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pelaksanaan pengawasan K3 pada Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Adapun tujuan khusus penelitian ini meliputi: (1) mengetahui gambaran sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan, (2) menganalisis faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaan pengawasan K3, dan (3) mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan pengawasan K3 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis berupa tambahan referensi dan pengembangan pengetahuan dalam bidang kesehatan masyarakat, khususnya terkait pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman empiris bagi peneliti dalam memahami pelaksanaan pengawasan K3, serta menjadi bahan masukan dan referensi bagi fakultas dan instansi terkait dalam upaya peningkatan efektivitas pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai gambaran pelaksanaan Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara pada bulan April hingga Juni 2025.

Penentuan informan penelitian menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria pemilihan informan dalam penelitian ini meliputi: (1) memiliki jabatan atau fungsi yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pengawasan K3, (2) memiliki pengalaman kerja yang memadai di bidang pengawasan ketenagakerjaan, dan (3) memahami secara mendalam kebijakan, prosedur, serta praktik pengawasan K3 di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak empat orang, yaitu Pelaksana Harian (Plh.) Kepala Dinas sebagai informan utama, Kepala Seksi Norma Kerja Bidang Pengawasan sebagai informan kunci I, Pejabat Fungsional Ahli Madya Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai informan kunci II, serta seorang fungsional penguji K3 sebagai informan pendukung. Pemilihan informan dengan latar belakang tersebut diharapkan mampu memberikan data yang komprehensif dan valid terkait pelaksanaan pengawasan K3.

Variabel dalam penelitian ini adalah pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Pengawasan didefinisikan sebagai suatu proses pemantauan dan penilaian untuk memastikan bahwa kebijakan, program, serta peraturan perundang-undangan di bidang K3 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dipahami sebagai upaya sistematis untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akibat faktor pekerjaan, yang meliputi penerapan standar operasional prosedur (SOP), pelatihan K3, serta pemeriksaan rutin terhadap kondisi kerja dan lingkungan kerja.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument), yang berperan secara langsung dalam proses pengumpulan dan analisis data. Untuk membantu pelaksanaan penelitian, peneliti menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur, alat perekam suara, serta buku catatan lapangan. Pedoman wawancara disusun berdasarkan fokus penelitian, sehingga pertanyaan yang diajukan tetap terarah namun fleksibel untuk menggali informasi secara lebih mendalam sesuai dengan jawaban informan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan secara tatap muka dengan informan berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya, guna memperoleh informasi terkait pelaksanaan pengawasan K3, kendala yang dihadapi, serta upaya-upaya yang telah dilakukan. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas dan kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan K3 di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung seperti laporan pengawasan, struktur organisasi, serta data lain yang relevan. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, buku, artikel ilmiah, dan referensi lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tahapan penelitian meliputi tahap awal, tahap pelaksanaan, dan tahap akhir. Tahap awal mencakup konsultasi judul dengan dosen pembimbing, pengurusan surat permohonan pengambilan data, penyusunan informed consent, serta penghubungan dengan calon informan. Tahap pelaksanaan meliputi penyerahan surat izin penelitian, penjadwalan wawancara, serta pelaksanaan wawancara mendalam dan observasi di lokasi penelitian. Tahap akhir penelitian meliputi pemeriksaan dan verifikasi hasil wawancara, analisis data, serta penyusunan laporan penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yang terdiri atas triangulasi metode dan triangulasi sumber. Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan untuk melihat konsistensi data. Analisis data dilakukan secara induktif, dimulai dari proses reduksi data untuk memilah data yang relevan, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel, hingga penarikan kesimpulan berdasarkan interpretasi dan pemaknaan terhadap data yang telah dikelompokkan sesuai dengan fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Umum Informan Penelitian

Data informan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik purposive sampling, di mana informan dipilih berdasarkan jabatan, tanggung jawab pekerjaan, usia, serta latar belakang pendidikan yang dianggap relevan dengan topik penelitian. Pemilihan informan dilakukan karena mereka dinilai mengetahui secara langsung pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, sehingga mampu memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti secara mendalam. Informan terdiri dari empat orang yang memiliki peran berbeda dalam struktur organisasi, yaitu Plh. Kepala Dinas sebagai informan utama, Kepala Seksi Norma Kerja Bidang Pengawasan sebagai informan kunci I, Pejabat Fungsional Ahli Madya Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai informan kunci II, serta seorang Fungsional Penguji K3 sebagai informan pendukung.

Secara umur dan latar belakang pendidikan, informan penelitian berada pada rentang usia 38 hingga 57 tahun, dengan tingkat pendidikan S1 dan S2. Komposisi ini menunjukkan bahwa informan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, terutama dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan dan pelaksanaan norma K3. Selain itu, jabatan mereka dalam struktur organisasi juga menggambarkan keterlibatan langsung dalam kegiatan pengawasan, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pengawasan K3.

Berikut adalah tabel informasi dasar mengenai keempat informan penelitian tersebut.

Tabel 1. Data Umum Informan Penelitian

Informan	Umur	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan Terakhir
Informan Utama	57	Laki-laki	Pejabat Fungsional Ahli Madya Pengawasan Ketenagakerjaan	S1
Informan Kunci I	48	Laki-laki	Kepala Seksi Norma Kerja Bid. Pengawasan	S2

Informan	Umur	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan Terakhir
Informan Kunci II	46	Laki-laki	Pejabat Fungsional Ahli Madya Pengawas Ketenagakerjaan	S1
Informan Pendukung	38	Perempuan	Fungsional Penguji K3	S1

Kapasitas SDM Pengawasan Ketenagakerjaan

Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pengawas ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan menegaskan bahwa tugas pengawasan membutuhkan kompetensi khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan formal. Informan Utama (IU) menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas pengawasan, petugas *"iya, wajib"* memiliki pendidikan dan pelatihan tambahan. Informan Kunci I (I1) menjelaskan secara lebih rinci bahwa pelaksana pemeriksaan norma K3 tidak bisa dilakukan oleh semua pegawai dinas, melainkan harus mengikuti pelatihan selama enam bulan untuk menjadi pegawai pengawas, kemudian ditambah dua bulan untuk menjadi pengawas spesialis pada bidang tertentu seperti pesawat uap dan bejana tekan, pesawat tenaga dan produksi, pesawat angkat angkut, elevator dan eskalator, bidang kebakaran, serta bidang listrik. Menurutnya, seseorang hanya dapat diberikan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan dan pengujian K3 apabila telah memiliki Surat Keputusan Penunjukan dari Menteri sebagai pengawas sekaligus spesialis K3. Hal ini diperkuat oleh Informan Kunci II (I2) yang menyatakan *"iya, memang untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan harus ada yang namanya diklat atau pendidikan dan pelatihan khusus bagi pegawai."*

Ketika ditanya mengenai pentingnya pengawasan K3, seluruh informan memberikan pandangan senada bahwa pengawasan mutlak diperlukan untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Informan Utama menyebut bahwa tanpa pengawasan, peraturan K3 tidak akan berjalan dan hal tersebut dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Ia berkata, *"Perlu, karena kalau tidak diawasi maka… dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja."* Informan Kunci I menegaskan bahwa tujuan pengawasan adalah memastikan *zero accident* serta melindungi tenaga kerja dari segi kesehatan, keselamatan, maupun kesejahteraan. Informan Kunci II menambahkan bahwa pengawasan juga bertujuan memberikan edukasi kepada perusahaan agar mereka memahami pentingnya penerapan K3. Sementara Informan Pendukung (IP) menyatakan bahwa pengawasan dilakukan *"untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja sampai adanya PAK (Penyakit Akibat Kerja), produktivitas pekerja dengan tentunya keuntungan perusahaan."*

Terkait kompetensi SDM, seluruh informan menyatakan bahwa penempatan pegawai sebagai pengawas K3 mensyaratkan kemampuan teknis yang memadai. Informan Utama menegaskan *"Iya, wajib. Jadi pengawas di sini sudah mengikuti pelatihan K3 dan bahkan ada upgrading tentang K3."* Dengan demikian, peningkatan kapasitas SDM dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan dan pembaruan kompetensi sesuai perkembangan norma dan peraturan K3.

Dari segi jumlah, Informan Kunci I mengungkapkan bahwa terdapat sekitar 30 pengawas ketenagakerjaan di provinsi, namun jumlah tersebut dinilai tidak ideal jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang terdaftar. Informan Kunci II menyebut bahwa terdapat sekitar 15.000 perusahaan tercatat dalam Wajib Lapor Ketenagakerjaan, sehingga perbandingan dengan jumlah pengawas *"sangat tidak ideal."* Kondisi ini berdampak pada pemeriksaan yang tidak dapat menjangkau seluruh perusahaan secara optimal.

Mengenai kesiapan pengawas, Informan Kunci I menjelaskan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan secara rutin memberikan pelatihan peningkatan kompetensi setiap bulan melalui berbagai kegiatan seperti webinar dan pelatihan teknis yang mencakup kompetensi di bidang K3, penyelidikan kecelakaan kerja, serta norma kerja. Menurutnya, pembinaan tersebut sangat membantu pengawas menjalankan tugasnya. Namun, Informan Kunci II menegaskan bahwa walaupun kualitas SDM terus ditingkatkan, jumlah pengawas yang

terbatas menjadi hambatan yang signifikan dalam pemenuhan target pengawasan secara menyeluruh.

Faktor Pendukung Pelaksanaan Pengawasan K3

Faktor pendukung pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terdiri atas aspek sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, serta dukungan kebijakan yang memadai. Berdasarkan hasil wawancara, Informan Utama (IU) menyatakan bahwa pendukung utama dalam pengawasan K3 adalah kompetensi SDM, tersedianya sarana prasarana, serta kecukupan biaya. Ia menyebut bahwa *"yang pertama, pelaksanaan pengawasan K3 itu Sumber daya manusianya harus kompeten. Kedua, sarana pra-sarana… dan yang ketiga yaitu membutuhkan biaya."* Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengawasan sangat dipengaruhi oleh kesiapan pegawai dan fasilitas yang digunakan dalam proses pelaksanaan pengawasan.

Informan Kunci I (I1) memperkuat temuan tersebut dengan menjelaskan bahwa SDM yang kompeten merupakan faktor utama yang menunjang terlaksananya pengawasan K3. Ia menambahkan bahwa *"kemudian ada faktor anggaran tentunya karena pasti ada anggaran dalam melakukan peninjauan atau pemantauan di lapangan, selanjutnya ada sarana dan pra-sarana… Dan juga ada kebijakan atau regulasi yang mendukung terkait dengan pengawasan di bidang K3."* Pernyataan ini menegaskan bahwa anggaran dan kebijakan institusional memainkan peran signifikan dalam memastikan pengawasan dapat berjalan secara efektif.

Dari aspek dukungan internal, Informan Kunci II (I2) menyampaikan bahwa motivasi dan arahan dari pimpinan berperan penting dalam kelancaran tugas pengawasan. Ia menyatakan bahwa *"pimpinan selalu memberikan motivasi, selalu memberikan arahan kepada kami untuk melaksanakan pengawasan khususnya di bidang K3."* Informan tersebut juga menekankan adanya kewajiban formal bagi spesialis K3 untuk melakukan pemeriksaan minimal delapan objek K3 setiap bulan sebagaimana diatur dalam Permenaker 33 Tahun 2016, dan walaupun sarana prasarana yang tersedia terbatas, pengawas tetap menjalankan tugas dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, termasuk kendaraan pribadi.

Selain itu, Informan Pendukung (IP) menjelaskan bahwa sarana prasarana teknis seperti alat inspeksi K3 yang terkalibrasi, transportasi, dan akomodasi merupakan komponen krusial dalam menunjang kelancaran pemeriksaan K3 di lapangan. Ia menegaskan bahwa *"yang menjadi pendukung biasanya itu sarana pra-sarana yaitu dari alat untuk pengujian lingkungan, alat harus terkalibrasi pastinya, kemudian transportasi, akomodasi."* Keberadaan alat ukur yang tepat serta akses transportasi merupakan prasyarat yang memungkinkan pengawas melakukan pemeriksaan secara akurat dan menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung utama dalam pelaksanaan pengawasan K3 meliputi kualitas SDM yang kompeten, keberadaan sarana prasarana yang memadai, dukungan anggaran, kebijakan yang jelas, serta motivasi dan pembinaan yang diberikan pimpinan kepada pengawas. Semua faktor tersebut berperan penting dalam memastikan proses pengawasan dapat dilakukan secara optimal dan berkesinambungan.

Faktor Penghambat Pelaksanaan Pengawasan K3

Pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara menghadapi berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas pengawasan. Hambatan pertama yang paling menonjol adalah keterbatasan jumlah SDM pengawas. Informan Utama (IU) menyatakan bahwa *"Hambatan itu SDM pasti, kita kekurangan SDM di sini… ada banyak perusahaan sedangkan SDM yang ada khususnya di pengawasan itu hanya kurang lebih 30 orang dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang ada."* Kondisi ini mengakibatkan pengawasan tidak dapat menjangkau seluruh perusahaan secara optimal karena beban kerja pengawas jauh melebihi kapasitas jumlah personel yang tersedia.

Selain kekurangan SDM, hambatan signifikan lainnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana, terutama fasilitas pendukung untuk kegiatan lapangan. Informan Kunci I (I1) menegaskan bahwa *"untuk hambatan yang pertama sarana pra-sarana teristimewa dalam kita harus turun lapangan… biasanya kita menggunakan kendaraan pribadi kemudian saat*

ini pun kita tidak punya anggaran untuk turun ke lapangan… beberapa peralatan… seperti laptop, printer ataupun peralatan kerja lain itu diadakan sendiri atau milik pribadi." Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang seharusnya disediakan oleh instansi masih belum terpenuhi, sehingga pengawas harus menggunakan barang milik pribadi untuk menjalankan tugas. Tidak tersedianya anggaran perjalanan dinas juga menjadi hambatan besar karena berdampak langsung pada pelaksanaan inspeksi di lapangan.

Hambatan berikutnya berkaitan dengan keterbatasan alat pemeriksaan yang kadang mengalami kerusakan sehingga mengganggu kegiatan pengujian. Informan Pendukung (IP) menyebutkan bahwa *"Untuk faktor penghambat biasanya anggaran pasti dan alat karena biasa dalam pemeriksaan kadang ada alat yang rusak."* Ketidakcukupan alat yang layak pakai dapat mengurangi akurasi pemeriksaan dan memperlambat proses pengawasan K3 secara keseluruhan.

Keterbatasan anggaran merupakan hambatan struktural yang memengaruhi hampir seluruh aspek pengawasan, mulai dari transportasi, pemeliharaan alat, hingga pelaksanaan pemeriksaan berkala. Kekurangan dana operasional juga berdampak pada minimnya frekuensi kunjungan pengawasan dan ketidakmampuan untuk menjangkau seluruh perusahaan sesuai ketentuan. Situasi ini membuat pengawas harus bekerja dengan kemampuan seadanya meskipun kewajiban pengawasan tetap harus dipenuhi.

Secara keseluruhan, hambatan pelaksanaan pengawasan K3 meliputi jumlah SDM pengawas yang tidak memadai dibandingkan banyaknya perusahaan yang menjadi objek pengawasan, terbatasnya sarana dan prasarana pendukung, minimnya anggaran operasional, serta kerusakan alat pemeriksaan. Hambatan-hambatan ini berdampak langsung terhadap efektivitas pengawasan dan menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas kelembagaan agar pengawasan K3 dapat berjalan optimal.

Temuan Dokumentasi Observasi

Dokumentasi observasi dilakukan peneliti untuk memperkuat data hasil wawancara dan memberikan gambaran nyata mengenai pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Melalui kegiatan observasi tersebut, peneliti memperoleh sejumlah dokumen visual yang relevan, antara lain struktur organisasi, alur kerja pengawasan K3, serta prosedur operasional yang digunakan dalam menangani kasus ketenagakerjaan. Dokumentasi ini membantu memperlihatkan konteks kerja serta mekanisme internal yang berlangsung di lingkungan dinas.

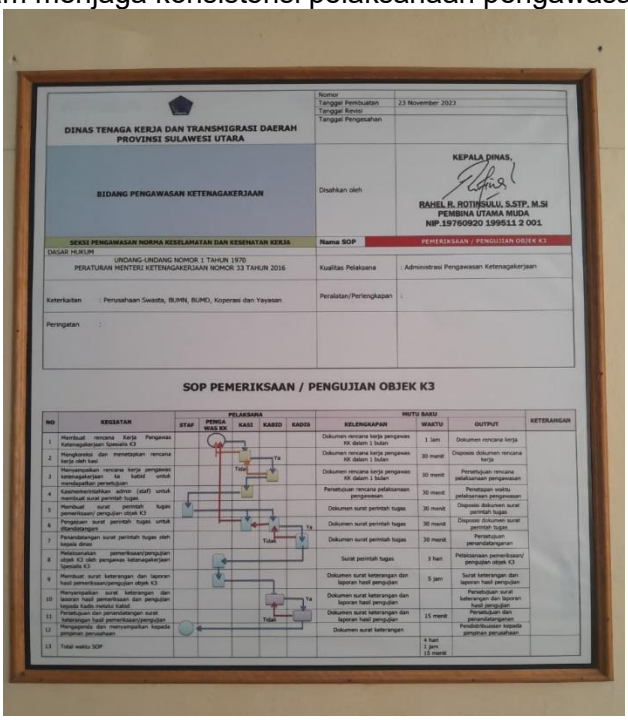
Temuan pertama adalah struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, yang menunjukkan pembagian fungsi, posisi jabatan, serta alur tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas ketenagakerjaan termasuk pengawasan K3. Struktur organisasi ini memperlihatkan hubungan koordinasi dalam bidang pengawasan dan menjadi dasar dalam memahami bagaimana pengawas K3 menjalankan tugasnya.



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara

Selain struktur organisasi, peneliti juga mendokumentasikan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawasan/Pengujian Objek K3. SOP ini memuat tahapan pelaksanaan pengawasan maupun pengujian objek K3, mulai dari perencanaan hingga pelaporan. Dokumen SOP tersebut memperlihatkan bagaimana pengawas memastikan prosedur

pemeriksaan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh kementerian, serta menjadi pedoman penting dalam menjaga konsistensi pelaksanaan pengawasan.



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

SEKSI PENGAWASAN NORMA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Nomor
Tanggal Pembuatan 23 November 2023
Tanggal Revisi
Tanggal Pengesahan

Disahkan oleh

KEPALA DINAS,

RAHEL R. ROTINSULU, S.STP, M.SI
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP.19760920 199511 2 001

Nama SOP: PEMERIKSAAN / PENGUJIAN OBJEK K3

DASAR HUKUM
UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 33 TAHUN 2016

Kualitas Pelaksana : Administrasi Pengawasan Ketenagakerjaan

Keterkaitan : Perusahaan Swasta, BUMN, BUMD, Koperasi dan Yayasan

Peralatan/Perlengkapan :

Peringatan :

SOP PEMERIKSAAN / PENGUJIAN OBJEK K3

NO	KEGIATAN	PELAKSANA					MUTU BAKU			KETERANGAN
		STAF	PENGA WAS KK	KASI	KABID	KADIS	KELENGKAPAN	WAKTU	OUTPUT	
1	Membuat rencana Kerja Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3						Dokumen rencana kerja pengawas KK dalam 1 bulan	1 Jam	Dokumen rencana kerja	
2	Mengkoreksi dan menetapkan rencana kerja oleh kasi						Dokumen rencana kerja pengawas KK dalam 1 bulan	30 menit	Disposisi dokumen rencana kerja	
3	Menyampaikan rencana kerja pengawas ketenagakerjaan ke kabid untuk mendapatkan persetujuan						Dokumen rencana kerja pengawas KK dalam 1 bulan	30 menit	Persetujuan rencana pelaksanaan pengawasan	
4	Kasi/memerintahkan admin (staf) untuk membuat surat perintah tugas						Persetujuan rencana pelaksanaan pengawasan	30 menit	Penetapan waktu pelaksanaan pengawasan	
5	Membuat surat perintah tugas pemeriksaan/ pengujian objek K3						Dokumen surat perintah tugas	30 menit	Disposisi dokumen surat perintah tugas	
6	Pengesan surat perintah tugas untuk ditandatangan						Dokumen surat perintah tugas	30 menit	Disposisi dokumen surat perintah tugas	
7	Penandatangan surat perintah tugas oleh kepala dinas						Dokumen surat perintah tugas	30 menit	Persetujuan penandatanganan	
8	Melaksanakan pemeriksaan/pengujian objek K3 oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis K3						Surat perintah tugas	3 hari	Pelaksanaan pemeriksaan/ pengujian objek K3	
9	Membuat surat keterangan dan laporan hasil pemeriksaan/pengujian objek K3						Dokumen surat keterangan dan laporan hasil pengujian	5 jam	Surat keterangan dan laporan hasil pengujian	
10	Menyampaikan surat keterangan dan laporan hasil pemeriksaan dan pengujian kepada Kadis melalui Kabid						Dokumen surat keterangan dan laporan hasil pengujian		Persetujuan surat keterangan dan laporan hasil pengujian	
11	Persetujuan dan penandatangan surat keterangan hasil pemeriksaan/pengujian						Dokumen surat keterangan dan laporan hasil pengujian	15 menit	Persetujuan dan penandatanganan	
12	Mengagenda dan menyampaikan kepada pimpinan perusahaan						Dokumen surat keterangan		Pendistribusian kepada pimpinan perusahaan	
13	Total waktu SOP							4 hari 1 jam 15 menit		

Gambar 2. SOP Pengawasan / Pengujian Objek K3

Temuan terakhir dalam dokumentasi adalah SOP Kasus Ketenagakerjaan (Normatif), yang menjadi acuan ketika dinas menangani laporan pelanggaran norma kerja. SOP ini menunjukkan alur penanganan laporan mulai dari penerimaan, klarifikasi, pemeriksaan lapangan, hingga penyusunan laporan tindak lanjut. Dengan demikian, dokumentasi ini membantu menggambarkan bagaimana proses pengawasan dan penanganan kasus dilakukan secara administratif maupun teknis oleh pengawas ketenagakerjaan.



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

SEKSI PENGAWASAN NORMA KERJA, JAMINAN SOSIAL, PEREMPUAN DAN ANAK

Nomor
Tanggal Pembuatan 23 November 2023
Tanggal Revisi
Tanggal Pengesahan

Disahkan oleh

KEPALA DINAS,

RAHEL R. ROTINSULU, S.STP, M.SI
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP.19760920 199511 2 001

Nama SOP: PENANGANAN KASUS KETENAGAKERJAAN (NORMATIF)

DASAR HUKUM
UNDANG-UNDANG NOMOR 1 Tahun 1970
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGAKERJAAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2014 TENTANG BPJS

Kualitas Pelaksana : Administrasi Pengawasan Ketenagakerjaan

Keterkaitan : Perusahaan Swasta, BUMN, BUMD, Koperasi dan Yayasan

Peralatan/Perlengkapan :

Peringatan :

SOP KASUS KETENAGAKERJAAN (NORMATIF)

NO	KEGIATAN	PELAKSANA					MUTU BAKU			KETERANGAN
		STAF	PENGA WAS KK	KASI	KABID	KADIS	KELENGKAPAN	WAKTU	OUTPUT	
1	Pengaduan secara tertulis						Surat pengaduan	30 menit	Diterima surat permohonan	
2	Menerima dan mendisposisi surat pengaduan menyampaikan kepada Kadis						Surat pengaduan	30 menit	Paraf koordinasi Subbag Umum	
3	Mendisposisi surat pengaduan oleh kadis						Surat pengaduan	30 menit	Paraf koordinasi Disposisi Kadis	PENANGANAN KASUS KETENAGAKERJAAN
4	Kabid mendisposisi kepada Kasi untuk meneliti berkas pengaduan						Surat pengaduan	30 menit	Paraf koordinasi Disposisi Kabid	TIDAK DIPUNGUT BIAYA
5	Kasi meneliti berkas pengaduan						Surat pengaduan	30 menit	Disposisi untuk penelitian berkas pengaduan	
6	Pengajuan berkas pengaduan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk diproses sesuai ketentuan yang berlaku						Dokumen laporan hasil penanganan kasus	3 hari	penanganan kasus	
7	Laporan hasil penanganan proses pengaduan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan ke kasi						Dokumen laporan hasil penanganan kasus	30 menit	Hasil penanganan kasus	
8	Kasi menyampaikan laporan hasil penanganan kasus ketenagakerjaan ke Kabid						Dokumen laporan hasil penanganan kasus	30 menit	Hasil penanganan kasus	
9	Kabid menyampaikan laporan hasil penanganan kasus ketenagakerjaan ke Kadis						Dokumen laporan hasil penanganan kasus	30 menit	Hasil penanganan kasus	
10	Mengagenda, dan mendistribusikan kepada para pihak						Dokumen	15 menit	Dokumen	
11	Total waktu SOP							2 hari 4 jam 15 menit		

Gambar 3. SOP Kasus Ketenagakerjaan (Normatif)



Gambar 4. Standar Pelayanan Bidang Pengawasan Tenaga Kerja

Secara keseluruhan, dokumentasi observasi memberikan gambaran visual yang memperkuat pemahaman mengenai proses internal pengawasan K3, struktur pelaksana, serta prosedur formal yang digunakan oleh dinas dalam menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

Pembahasan

Pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu upaya untuk menindaklanjuti peraturan-peraturan mengenai penegakan norma ketenagakerjaan yang berlaku terutama pada keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan serangkaian upaya untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting dalam menjamin terlaksananya sebuah kebijakan agar dapat berjalan dengan semestinya. Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan bagian dari fungsi negara yang melekat di pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melindungi setiap tenaga kerja yang ada di Perusahaan baik kesehatannya, keselamatannya maupun segi kesejahteraannya.

Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dalam pelaksanaan pengawasan K3 dilihat dari kompetensi atau pengetahuan yang baik terkait dengan pengetahuan dasar yang berhubungan dengan ketenagakerjaan khususnya penerapan dan pengawasan K3 sehingga dengan kompetensi yang memadai dapat meningkatkan upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK). Dalam melaksanakan pengawasan juga membutuhkan kompetensi tambah seperti pengalaman, kemampuan dan keterampilan dalam bidang K3. Dalam kemampuan dan keterampilan juga diperlukan pengetahuan sebagai dasar untuk menimbang dan memberi keyakinan dalam suatu pengambilan keputusan dan untuk dapat memberikan penjelasan secara tepat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan penelitian, dalam menjalankan tugas pengawasan dibutuhkan pendidikan/pelatihan khusus yang wajib diikuti oleh pengawas karena pelatihan tersebut nantinya akan mengesahkan pegawai tersebut sebagai pegawai pengawas Ketenagakerjaan dan ditetapkan oleh Menteri sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugas pengawasan juga wajib dilakukan pendidikan khusus yaitu harus mengikuti pelatihan selama 6 bulan menjadi pegawai pengawas kemudian menambah 2 bulan lagi menjadi pengawas spesialis di bidang tertentu. Dalam setiap tahunnya pengawas diberikan pengetahuan-pengetahuan khusus lagi melalui zoom meeting mengenai peningkatan kompetensi baik itu di bidang K3 maupun di bidang norma kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Sitohang, 2021) bahwa dalam melaksanakan fungsi pengawasan maka dibutuhkan pengetahuan SDM dalam hal memperbaiki setiap kelemahan atau kekurangan terhadap pekerjaan yang diawasi agar hasil yang didapatkan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku. Maka penting untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan SDM pengawas ketenagakerjaan.

Faktor pendukung sangat penting dalam pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Dalam pelaksanaan pengawasan K3, sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting karena SDM adalah pelaksana utama dalam

menerjemahkan kebijakan K3 menjadi tindakan nyata di lapangan dan juga merupakan faktor yang sangat memengaruhi dalam pelaksanaan pengawasan. Faktor pendukung lainnya yaitu ketersediaan anggaran karena seluruh kegiatan pengawasan memerlukan dukungan dana yang memadai. Jika anggaran memadai sarana dan prasarana dapat terpenuhi. Karena fungsi sarana dan prasarana sangat menentukan pertumbuhan kegiatan pemeriksaan dalam mencapai tujuan. Sarana dan prasarana juga memengaruhi pelaksanaan pengawasan karena tersedianya sarana dan prasarana yang memadai merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas kegiatan pengawasan K3, tanpa sarana dan prasarana yang cukup dan layak pengawasan tidak dapat berjalan efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan informan penelitian, faktor pendukung dalam pelaksanaan pengawasan K3 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yaitu SDM yang kompeten merupakan faktor utama yang mendukung terlaksananya pengawasan, tersedianya sarana prasarana, tersedianya anggaran yang memadai sangat penting dalam menunjang pengawasan di lapangan, sedangkan dukungan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pemeriksaan seperti kendaraan dan alat inspeksi K3 yang harus lengkap dan terkalibrasi juga sangat menunjang kegiatan pemeriksaan. Selanjutnya, motivasi dan arahan dari pimpinan kepada pegawai pengawas Ketenagakerjaan selalu ditekankan dalam hal pelaksanaan pengawasan khususnya di bidang K3.

Faktor penghambat dalam pelaksanaan pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terbagi menjadi beberapa aspek yang penting seperti sumber daya manusia, sarana prasarana, dan anggaran. Sumber daya manusia yang sangat kurang karena jumlah yang terbatas menjadi salah satu penghambat yang utama dalam kegiatan pengawasan K3. Karena menurut data yang didapatkan terkait wajib lapor ketenagakerjaan bahwa banyak perusahaan yang tercatat, namun jumlahnya tidak sebanding dengan jumlah pengawas yang ada sehingga tidak ideal dalam pelaksanaan pengawasan secara keseluruhan terhadap norma ketenagakerjaan dan K3. Karena tingginya rasio jumlah perusahaan yang harus diawasi oleh pengawas, hal ini tentu membuat beban pemeriksaan yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu menjadi tidak setara dengan banyaknya perusahaan. Ketidakseimbangan antara jumlah SDM dan jumlah perusahaan yang harus diawasi menjadikan pengawasan di lapangan belum bisa berjalan secara efektif.

Kurangnya sarana dan prasarana juga menjadi penyebab utama dalam penghambat pelaksanaan pengawasan K3 karena dalam pengawasan tentunya membutuhkan fasilitas untuk dapat menunjang jalannya pemeriksaan di lapangan, namun fakta di lapangan sarana dan prasarana yang tersedia belum sepenuhnya memadai. Menurut hasil rangkuman wawancara, penyediaan fasilitas kerja yang seharusnya disediakan instansi belum terpenuhi sehingga pengawas harus menggunakan barang pribadi untuk menjalankan tugas. Selain itu, minimnya anggaran operasional juga berdampak pada pemeriksaan lapangan karena tidak adanya dukungan dari biaya perjalanan dinas yang memengaruhi terlaksananya kegiatan pengawasan itu sendiri. Meskipun sarana dan prasarana belum memadai dan anggaran yang terbatas, kewajiban pengawasan harus tetap dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gambaran pelaksanaan pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan K3 sudah berjalan dengan cukup baik dilihat dari kompetensi pengawas ketenagakerjaan yang sudah mengikuti pelatihan khusus pegawai pengawas dan pelatihan pegawai pengawas spesialis sehingga pengawas ketenagakerjaan telah memiliki Surat Keputusan Penunjukan dari Menteri sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan. Namun dalam pelaksanaan pengawasan K3 masih terbatas pada jumlah pengawas karena tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan yang ada sehingga belum ideal untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan secara menyeluruh.

Faktor pendukung yaitu SDM yang kompeten, tersedianya sarana dan prasarana berupa alat untuk pemeriksaan atau pengujian objek K3, serta dukungan dan arahan dari pimpinan, sedangkan faktor penghambat yaitu kekurangan SDM, minimnya sarana dan

prasarana, serta minimnya anggaran operasional. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan jumlah SDM pengawas, penambahan sarana dan prasarana dan anggaran operasional guna menunjang terlaksananya kegiatan pemeriksaan dan pengawasan di lapangan.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti merekomendasikan agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara meningkatkan efektivitas pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) melalui penambahan jumlah sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan agar sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada, disertai dengan peningkatan alokasi anggaran operasional serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti kendaraan operasional dan alat pemeriksaan K3, guna menunjang pelaksanaan pengawasan di lapangan. Selain itu, pengawas ketenagakerjaan diharapkan terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme melalui pelatihan berkelanjutan, sementara perusahaan diharapkan lebih proaktif dalam menerapkan standar K3 sesuai peraturan perundang-undangan dan menjalin kerja sama yang baik dengan pengawas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji pengawasan K3 dengan cakupan wilayah yang lebih luas atau menggunakan pendekatan metode yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin. (2016). *Fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor*. Gema Kampus Ilmu Administrasi, 11, 11–17. https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/view/24

Ahmad, H. (2019). *Analisis yuridis pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Makassar.

Darnoto, S. (2021). *Dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja* (1st ed.). Muhammadiyah University Press.

Redjeki, S. (2016). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. Pusdik SDM Kesehatan.

Kabes, A., Razak, A., & Asraf. (2023). Analisis pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management and Business*, 6(2), 125–138. https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4320

Harini, S., & Setiawan, T. (2019). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan operasional (Studi pada PT XYZ di Bogor). *Jurnal Visionida*, 5(2), 13–23. https://repository.unida.ac.id/607/

Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(3), 12–23. https://jurnal.polban.ac.id/an/article/download/941/1054/2524

International Labour Organization. (2022). *Fundamental principles of occupational health and safety* (5th ed.). ILO.

Kabes, R. R. F. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Fakfak. *Peluang*, 12(1), 249–268. https://ojs.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/view/337

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Profil nasional keselamatan dan kesehatan kerja Indonesia*. Kemnaker RI.

Mudjimusari, R. D., & Swasto, B. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Administrasi Bisnis*, 44(1), 1–7.

Mudjimu, P., Kawatu, P. A. T., & Kaunang, W. P. J. (2019). Analisis penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. *Kesmas*, 8(4), 73–79.

R. I., & Harini, S. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT Hanei Indonesia. *Jurnal Visionida*, 3(1), 42.

Simbolon, R. R., Harramain, F. P., & Sonjaya, M. R. P. (2024). Pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai faktor penentu optimalisasi produktivitas kerja. *[Nama Jurnal Tidak Dicantumkan]*, 1(3), 17–31.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354

S., W. N., & Ferijani, A. (2019). Deskripsi pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Perusahaan Panca Jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*, 2(2), 267–286.

Umar, I. F., & Arifin, D. (2025). Occupational safety and health management literature review on implementation challenges and strategies. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 59–63.