

Efektivitas Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Wilayah Serang 1 Dalam Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Studi Di PT. Krakatau Baja Kontruksi Cilegon

Annisa Nur Jarnita^{1*}, Hasuri Waseh², Rahmawati³

^{1,2,3} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten, Indonesia

Email: ^{1*}annisanurjarnita31@gmail.com, ²hasuri@untirta.ac.id, ³rahmawati@untirta.ac.id

(* : coresponding author : annisanurjarnita31@gmail.com)

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah Serang I dalam mengatasi masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Krakatau Baja Kontruksi, Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas organisasi dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dengan pendekatan pencapaian tujuan dan pendekatan sistem yang terdiri dari dimensi input, proses, output, dan lingkungan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan eksploratif dan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan K3 telah dilakukan namun belum optimal karena masih terdapat kekurangan dalam hal pemerataan pelatihan K3, keterlambatan tindak lanjut pelanggaran, keterbatasan anggaran, serta kurangnya sanksi tegas dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah Serang I. Meskipun demikian, terdapat upaya perusahaan untuk memperbaiki sistem K3 secara internal, seperti pelaporan pelanggaran melalui P2K3 dan pelaksanaan program pelatihan secara bertahap. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan sosialisasi K3, penambahan jumlah pengawas, serta penguatan sistem pelaporan dan evaluasi sebagai langkah solutif dalam mendukung zero accident di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, Pengawasan, K3, Zero Accident.

Abstract – This research aims to determine the effectiveness of the supervision conducted by the Manpower and Transmigration Office of Serang Region I in addressing Occupational Safety and Health (OSH) issues at PT. Krakatau Baja Kontruksi, Cilegon City. The study applies the organizational effectiveness theory of Gibson, Ivancevich, and Donnelly using the goal achievement approach and the systems approach consisting of input, process, output, and environment dimensions. The method used is descriptive qualitative with exploratory approach and data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results show that OSH supervision has been carried out but is not yet optimal due to several shortcomings, such as uneven distribution of training, delays in following up violations, limited budget, and lack of firm sanctions from the Manpower and Transmigration Office of Serang Region I. Nevertheless, the company has made internal improvements, such as reporting violations through P2K3 and gradually implementing training programs. This research recommends enhancing OSH socialization, increasing the number of inspectors, and strengthening the reporting and evaluation system to support zero accident efforts in the workplace.

Keywords: Effectiveness, Supervision, OSH, Zero Accident

1. PENDAHULUAN

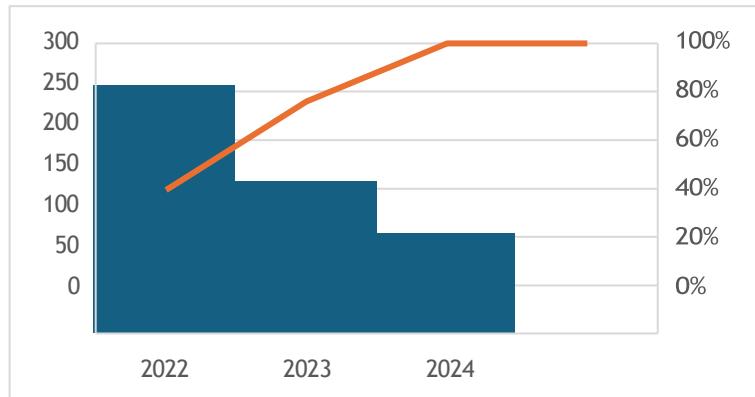
Pertumbuhan ekonomi provinsi banten di dominasi oleh industri pengolahan, industri pengolahan menjadi pilar utama di provinsi banten terkait kontribusinya terhadap Produk Domestik Regional (PDRB) yang disebut sektor industri dijadikan sebagai prioritas pembangunan yang diharapkan mempunyai peranan sebagai leading sector atau sektor pemimpin bagi pembangunan sektor-sektor lainnya (BPS Provinsi Banten, 2024). Salah satu upaya pemerintah dalam mendukung perusahaan yang bergerak di bidang industri adalah pelaksanaan pengawasan. Menurut Perpu No. 21 Tahun 2010, pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Untuk itu diperlukan adanya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh instansi yang berwenang, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten/UPTD Ketenagakerjaan Provinsi Banten.

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja di Provinsi Banten dibagi beberapa 4 wilayah. Koordinator Wilayah Tangerang I merupakan pengawasan Dinas Tenaga Kerja yang bekerja hanya mengawasi daerah tertentu yang di Provinsi Banten yaitu : Kabupaten Tangerang. Koordinator Tangerang II pengawasan di pegang oleh Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan, Koordinator Wilayah

Serang I diantaranya Kota Cilegon dan Kota Serang, dan Koordinator Wilayah Serang II itu di Kabupaten Serang, Kabupaten Lebak, Kabupaten Pandeglang. (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten, 2023).

Masalah perlindungan tenaga kerja semakin melonjak seiring dengan proses industrialisasi dan perkembangan teknologi. Kondisi tersebut lebih mendorong perusahaan untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dalam hal produktivitas keselamatan dan kesehatan kerja, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Mencapai tingkat kinerja yang telah dicapai tidaklah mudah, karena kendala yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan faktor penting karena sumber daya manusia merupakan aset dalam proses produksi dan sangat penting dalam suatu perusahaan. Proses produksi yang tidak lancar akibat kecelakaan kerja akan menyebabkan berkurangnya efisiensi kerja. (Angky Meilin 2021) Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi satu hal yang penting untuk menjaga stabilitas perusahaan yang bisa berdampak pada roda perekonomian bangsa. Lebih jelas lagi, hal ini diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 dalam pasal 86 – 87 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Dalam mengatasi kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) dengan adanya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dilakukan agar menjamin keselamatan dan keamanan para pegawai dari risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Untuk mendorong penurunan angka kecelakaan kerja, pemerintah Indonesia membuat zero accident award. Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia memberikan penghargaan pada perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Semua pihak termasuk masyarakat harus ikut aktif sesuai dengan fungsi dan kewenangannya untuk menjalankan berbagai upaya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja secara terus-menerus dan berkesinambungan serta menjadikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari budaya kerja di setiap kegiatan yang didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu, Kementerian Ketenagakerjaan perlu mengapresiasi perusahaan-perusahaan yang menerapkan Budaya K3 dengan baik agar memotivasi dan mendorong perusahaan lain dan berbagai pihak terkait menerapkan K3 demi mencegah kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK). (Yanti 2019) Peneliti akan memaparkan data kecelakaan kerja kota cilegon tahun 2022 – 2024 :

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja Kota Cilegon

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah Serang I, 2024

Berdasarkan Tabel 1, Perusahaan di Kota Cilegon ada 139 Perusahaan. Jumlah Perusahaan BUMN dengan jumlah 20 Perusahaan sedangkan Perusahaan Swasta dengan jumlah 119 Perusahaan. Kecelakaan kerja pada tahun 2022 mengalami kenaikan dengan 257 kasus, di tahun 2023 mengalami penurunan 158 kasus, sedangkan tahun 2024 mengalami penurunan 104 kasus. (Sumber : UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang dan Cilegon, 2024).

Tabel 2. Data Kecelakaan Kerja PT. Krakatau Baja Kontruksi

Sumber : Diolah peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan staff K3LH dan pengamatan lapangan, 2024

Berdasarkan pada tabel 2, jumlah kasus kecelakaan kerja mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Sebagian besar kasus kecelakaan kerja yang terjadi tergolong ringan hingga sedang, yang umumnya terjadi pada area kerja dengan risiko tinggi seperti bagian cold saw/furnace.

Peneliti menemukan beberapa permasalahan yang mencerminkan lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, Identifikasi masalah penelitian yang ditemukan antara lain : *Pertama*, kurangnya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cilegon. *Kedua*, kurangnya tindakan tegas dari pihak dinas tenaga kerja terkait pemberian sanksi kepada perusahaan yang tidak menjalankan aturan terkait kecelakaan dan kesehatan kerja (K3), termasuk PT. Krakatau Baja Kontruksi. *Ketiga*, tidak dilakukannya inpeksi secara mendadak (sidak).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian efektivitas pengawasan Kecelakaan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Sistem Manajemen Kesehatan studi kasus PT. Krakatau Baja Kontruksi di Kota Cilegon yang terletak di Provinsi Banten.

2. METODE

2.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan eksploratif. Dimana metode menurut Bogdan dan Taylor (1975:5) dalam Moleong (4 : 2012) adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Eksploratif menurut Sugiyono (2016) untuk menemukan ide atau pemahaman baru tentang suatu fenomena. Penelitian ini dilakukan bila masalahnya belum jelas, atau peneliti ingin mendalami masalah secara terbuka dan fleksibel.

2.2 Informan Penelitian

Penentuan informannya menggunakan teknik purposive. Teknik purposive adalah teknik pengumpulan informan yang dimana peneliti telah dapat mengetahui informan yang akan menjadi narasumber untuk melengkapi data terhadap masalah yang diteliti. Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki peran langsung dan pemahaman mendalam mengenai pelaksanaan dan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Krakatau Baja Kontruksi, serta keterlibatan mereka dalam proses evaluasi dan implementasi program K3. Informan penelitian ini yaitu Kepala Bidang Pengawasan K3, Pengawas Ketenagakerjaan, Seksi Norma Ketenagakerjaan, Manager SDM dan Gudang, Staff K3LH, Karyawan Bidang Produksi, Karyawan Bidang Mekanik, Karyawan Bidang Produksi dan Perawatan.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan meliputi data primer dan data sekunder di mana data primer merupakan data yang didapat melalui penelitian lewat observasi secara langsung terhadap objek yang ditelaah dan juga dengan individu misalnya seperti hasil wawancara dan adapun teknik pengumpulan data yang diterapkan di sini ialah penelitian lapangan agar bisa memahami secara detail.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian merupakan penjelasan mengenai data yang telah didapatkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Data ini didapat dari hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian mengenai Efektivitas Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I Kota Cilegon, peneliti menggunakan teori Efektivitas Pengawasan model Gibson, Donnelly dan Ivancevich yang meliputi :

1. Pendekatan Pencapaian Tujuan
2. Pendekatan Sistem (Input, Proses, Output, Lingkungan)

3.1 Pendekatan Pencapaian Tujuan

Pada penelitian ini, pendekatan pencapaian tujuan yang dilakukan untuk menilai sejauh mana keefektivitasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I Kota Cilegon bekerja dengan baik. Adapun aspek yang terdiri dari visi atau tujuan, penilaian tujuan yang telah tercapai dan sejauh mana pemerintah bekerja untuk masyarakat. Tujuan ini bersifat spesifik, terukur dan biasanya terkait langsung dengan kinerja organisasi. Organisasi dikatakan efektif apabila mampu mencapai tujuan yang jelas, realistik dan dapat dicapai, lalu berhasil mencapainya dalam waktu dan sumber daya yang tersedia. Indikator atau aspek yang dinilai dalam wawancara merupakan deskripsi yang spesifik dari dimensi menentukan ukuran atau pedoman buku yang meliputi (1) visi atau tujuan sebagai landasan atau alasan organisasi itu di bentuk (2) melakukan penilaian apakah tujuan – tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai (3) sejauh mana pemerintah telah bekerja untuk masyarakat.

1. Visi atau tujuan sebagai landasan atau alasan organisasi itu di bentuk

Visi dan tujuan menjadi dasar utama mengapa sebuah organisasi di dirikan untuk bergerak dan melihat sejauh mana pelaksana kebijakan sudah menjalankan tugasnya sesuai visi/misi terutama pada indikaator nyata seperti kepatuhan perusahaan, penurunan jumlah kecelakaan kerja, tingkat kepatuhan perusahaan dan banyaknya perusahaan yang menindaklajuti rekomendasi pelaksana kebijakan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan, bahwa pengukuran pencapaian tujuan pengawasan K3 umumnya dilakukan melalui beberapa indikator utama, yaitu menurunnya jumlah pelanggaran K3 setiap tahunnya, sejauh mana perusahaan melaksanakan rekomendasi hasil pemeriksaan, serta tingkat kepatuhan perusahaan terhadap norma-norma K3 yang berlaku. Evaluasi terhadap indikator tersebut dilakukan secara berkala melalui laporan pengawas K3 yang dikumpulkan dan direkap oleh Koordinator Wilayah di Disnakertrans Provinsi Banten. Secara umum, tujuan pengawasan K3 dinilai belum sepenuhnya tercapai karena masih banyak perusahaan yang belum disiplin dalam menerapkan standar K3. Meskipun sudah ada regulasi seperti Permen No. 26 Tahun 2014 tentang Pengawasan K3 dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masih banyak perusahaan yang belum disiplin dalam penerapan standar tersebut.

2. Melakukan penilaian apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai

Tujuan para pelaksana kebijakan hal penting yang menilai efektivitas kinerja dalam mendorong tercapainya tujuan keselamatan kerja di perusahaan – perusahaan wilayah pengawasannya. Penilaian ini tidak hanya mencakup sejauh mana tindakan pengawasan dilakukan, tetapi juga mengkaji dampak nyata dari pengawasan tersebut terhadap perbaikan keselamatan dan kesehatan kerja dilapangan. pengawasan K3 dapat dinilai sebagai alat utama untuk mencapai tujuan keselamatan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I menilai pencapaian tujuan tersebut melalui indikator seperti laporan pengawasan rutin, capaian target tahunan, pelaksanaan sosialisasi, peningkatan jumlah inspeksi, serta data penurunan kecelakaan kerja dan pemberian sertifikasi K3.

Peneliti mengambil kesimpulan, pelaksana kebijakan telah memiliki sistem pengukuran terhadap pencapaian tujuan pengawasan K3, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai keterbatasan. Pengawasan yang lebih menitikberatkan pada pelaporan administratif dan belum optimal dalam menghadapi aspek teknis di lapangan yang mana efektivitasnya belum sepenuhnya tercapai. Sedangkan, budaya K3 di perusahaan masih bersifat responsif terhadap momen pengawasan, bukan terbentuk secara internal dan berkelanjutan. Diperlukannya peningkatan jumlah pengawas, penguatan pengawasan teknis di lokasi kerja, serta pendekatan yang lebih holistik agar tujuan dari pengawasan K3 tidak hanya tercapai secara administratif, tetapi juga mampu mendorong transformasi nyata dalam praktik keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

3. Sejauh mana pemerintah telah bekerja untuk masyarakat

Pihak pemerintah berperan besar dalam memfasilitasi atau mendukung dengan memberikan anggaran untuk Disnaker yang melakukan pengawasan ke setiap perusahaan yang akan dilakukan pemeriksaan K3 secara rutin. Hasil wawancara seluruh informan di temukan bahwa pemerintah daerah terhadap pengawasan K3 di perusahaan belum berjalan optimal. Secara kebijakan dan pendanaan awal seperti pelatihan, sosialisasi, dan sertifikasi K3 sudah di berikan, dukungannya masih bersifat terbatas. Para pelaksana pengawas yang terbatas serta keterbatasan anggaran menjadi hambatan utama dalam menjangkau seluruh perusahaan secara merata dan berkelanjutan. Kendala – kendala kontribusi pemerintah daerah selama ini lebih dominan kepada aspek kebijakan atau administratif. Namun belum menyentuh dukungan teknis secara langsung di lapangan. Peralatan inspeksi, pelatihan tambahan bagi pengawas, serta penguatan koordinasi antara Disnaker dan pemerintah daerah belum terpenuhi secara maksimal. Pihak perusahaan merasakan bahwa kehadiran pemerintah daerah dalam pengawasan langsung masih sangat minim. Kehadiran mereka, hanya terlihat pada momen – momen tertentu, seperti bulan K3, dan belum menjadi agenda rutin. Hal ini menimbulkan kesan bahwa perhatian terhadap K3 belum menjadi prioritas berkelanjutan dari pemerintah daerah. Kesimpulannya secara keseluruhan, dukungan pemerintah daerah dalam pelaksana pengawasan K3 di PT. Krakatau Baja Kontruksi masih perlu ditingkatkan, baik dari sisi anggaran, teknis, maupun kehadiran langsung di lapangan, keterbatasan jumlah pengawas, kurangnya fasilitas inspeksi, dan lemahnya koordinasi antar instansi menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pengawasan yang efektif. Untuk mencapai budaya K3 yang lebih kuat dan menyeluruh, dibutuhkan dukungan pemerintah daerah yang lebih konsisten, aktif dan tidak hanya bersifat sementara.

3.2 Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem dalam teori efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donelly) cara memandang organisasi sebagai suatu kesatuan terdiri dari komponen – komponen yang saling berkaitan dan berpengaruh satu sama lain, untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator atau aspek yang dinilai dalam wawancara merupakan deskripsi yang spesifik dari dimensi menentukan ukuran atau pedoman buku yang meliputi (1) Input (2) Proses (3) Output dan (4) Lingkungan.

1. Input

Input merujuk pada segala sumber daya yang dibutuhkan organisasi untuk menjalankan aktivitasnya. Informasi terkait dengan pernyataan apa saja dan sejauhmana Disnaker memanfaatkan pedoman hukum dalam pengawasan K3 di PT. Krakatau Baja Kontruksi. Informan I₁₋₁ menyatakan kami untuk soal aturan sudah lengkap. Biasanya pakai rujukan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan PP No. 50 Tahun 2012 soal SMK3. Berdasarkan laporan dari pengawas koordinator wilayah I ada beberapa kendala, terutama pada keterbatasan SDM dan alat. Kami terus berkoordinasi dengan wilayah agar pengawasan tetap berjalan, meskipun belum dapat menjangkau seluruh perusahaan secara menyeluruh. Selaras dengan pernyataan informan I₁₋₂, regulasi yang kami pegang sudah cukup memadai, selain undang – undang kami mengikuti Permenaker No. 26 Tahun 2014 buat teknis pengawasan. Sedangkan implementasinya di lapangan mentok karena SDM terbatas. Untuk SMK3, kami sampaikan pentingnya sistem ke perusahaan. Harapannya mereka bisa lebih mandiri. Tidak menunggu kita datang baru bergerak.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan K3 sudah sejalan dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, namun dari segi implementasi masih diperlukan peningkatan, baik

dalam hal frekuensi maupun kesinambungan program pelatihan agar upaya preventif terhadap kecelakaan kerja dapat lebih maksimal. Selain itu, partisipasi aktif dari pihak perusahaan juga menjadi kunci dalam mendukung keberhasilan program pelatihan K3 yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I Kota Serang dan Kota Cilegon.

2. Proses

Proses menggambarkan bagaimana sumber daya tersebut digunakan dan di kelola dalam kegiatan operasional aspek terdiri dari kegiatan pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja, penyuluhan/sosialisasi, pelatihan (bimbingan teknis). Pada aspek apakah penerapan K3 di perusahaan berkontribusi terhadap penurunan kecelakaan kerja atau peningkatan produktivitas. Informan I₁₋₁ menjelaskan, penerapan K3 di setiap perusahaan tentu memberikan kontribusi baik, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan teratur. Dengan kondisi kerja yang kondusif, para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan lebih tenang dan fokus, yang pada akhirnya berdampak pada kelancaran proses produksi. Kami dari Disnaker juga terus mendorong setiap perusahaan yang ada di Provinsi Banten khususnya PT. Krakatau Baja Konstruksi agar semakin aktif dalam menerapkan budaya K3. Hal ini sejalan informan I₁₋₂, sebenarnya kondisi lingkungan kerja perusahaan yang sesuai standar K3 justru mendukung kenyamanan bagi para pekerja. Pekerja menjadi lebih fokus dan tidak terganggu oleh risiko-risiko yang sebelumnya mengancam keselamatan mereka. Kita masih melihat bahwa beberapa area kerja belum sepenuhnya optimal dari segi teknis lingkungan serta masih adanya karyawan yang tidak memakai APD, sehingga belum sepenuhnya optimal dan ini bisa mempengaruhi efektivitas K3 secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Krakatau Baja Konstruksi memberikan dampak positif terhadap terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman dan tertib, yang secara tidak langsung turut meningkatkan fokus dan kenyamanan pekerja dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berpengaruh pada kelancaran proses produksi dan mendukung peningkatan produktivitas. Penerapan K3 dinilai bukan hanya sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai bagian dari budaya kerja yang harus dibangun secara berkelanjutan. Meski begitu, pelaksanaan di lapangan masih menghadapi tantangan, seperti belum meratanya kesadaran karyawan dalam menggunakan APD, terutama pada pekerjaan ringan atau saat tidak diawasi langsung. Oleh karena itu, perusahaan dinilai perlu terus melakukan pembinaan dan inspeksi internal agar penerapan K3 dapat berjalan lebih optimal dan konsisten di seluruh area kerja.

3. Output

Output menilai hasil nyata dari proses yang telah dilakukan dalam pengawasan K3 yang terdiri dari nota pemeriksaan, laporan pertanggungjawaban kegiatan pengawasan, berita acara penyelidikan, dan jumlah pelanggaran norma K3. Pada aspek apakah perusahaan menerima dan menindaklanjuti laporan dari Disnaker. Pada informasi berkenaan bagaimana perusahaan menindaklanjuti pelanggaran K3 yang ditemukan. Pernyataan dikemukakan informan I₁₋₁, kami memberikan surat rekomendasi atau nota pemeriksaan. Biasanya setiap perusahaan langsung menindaklanjuti. Seperti memberikan teguran secara tertulis, lengkap dengan dokumentasi. Pendapat lainnya I₁₋₂, kami pernah menemukan beberapa kejadian di perusahaan – perusahaan yang hanya bersifat kecelakaan kerja ringan/sedang. Kadang dari mereka hanya ditangani secara internal tanpa pencatatan resmi. Ini menunjukkan masih adanya kecenderungan perusahaan menyaring informasi yang disampaikan keluar, terutama bila menyangkut potensi pencemaran atau dampak yang sensitif seperti kecelakaan kerja yang bersifat fatal secara publik. Selaras dengan informan I₁₋₃, secara umum setiap perusahaan menindaklanjuti hasil pemeriksaan, tidak selalu optimal. misalnya, kami merekomendasikan pelatihan tambahan untuk tenaga kerja kontrak, tapi belum terealisasi seluruhnya. Dengan kata lain, banyak perusahaan hanya memberikan alasan yang disampaikan selalu soal anggaran atau waktu. Pendapat menurut informan I₁₋₄, setiap temuan dari Disnaker kami bahas dalam forum P2K3. Biasanya kami ambil langkah teknis, misalnya perbaikan area kerja, penyusunan ulang jalur evakuasi, dan pengadaan APD. Kami mengirimkan laporan ke Disnaker sebagai bentuk pertanggungjawaban. Namun, ada kalanya tindak lanjut memerlukan waktu karena proses anggaran dan koordinasi internal. Pendapat lainnya informan I₁₋₅, kami berusaha menjalankan seluruh rekomendasi dari Disnaker. Pelaksanaanya di lapangan kadang tidak semudah di atas kertas.

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu

Volume 4, No. 02, April - Mei 2025

ISSN 2829-2049 (media online)

Hal 188-199

Misalnya ada kendala peralatan, atau proyek perbaikan harus menunggu restu atasan. Beberapa perbaikan harus dijadwalkan ulang dalam anggran tahunan berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa secara umum setiap perusahaan menunjukkan respons positif dalam menindaklanjuti pelanggaran K3 yang ditemukan oleh Disnaker, baik dalam bentuk perbaikan teknis maupun administrasi. Tindak lanjut umumnya dilakukan melalui forum P2K3, disertai dengan penyusunan laporan resmi sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada pihak pengawas. Peneliti juga menemukan adanya kendala dalam pelaksanaan tindak lanjut di lapangan, seperti keterbatasan anggaran, proses pengadaan yang memakan waktu, serta koordinasi lintas divisi yang belum optimal. Beberapa laporan masih bersifat administratif tanpa dilengkapi dokumen teknis pendukung. Selain itu, pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I Kota Serang dan Kota Cilegon belum selalu dilakukan secara tepat waktu dan lengkap, sehingga beberapa laporan harus diminta ulang. Di sisi internal perusahaan, terdapat praktik pelaporan yang selektif, di mana pelanggaran kecil cenderung hanya ditindaklanjuti secara internal tanpa dilaporkan secara formal ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I Kota Serang dan Kota Cilegon.

Tabel 3. Program K3 PT. Krakatau Baja Kontruksi

No.	Program	Jadwal	Area
1.	Inpeksi K3 terencana	2 Mingguan	Seluruh Area
2.	Inpeksi K3 tidak terencana	Harian	Seluruh Area
3.	Training K3LH (Petugas P3K)	Triwulan 1	Office & Produksi
4.	Petugas Kebakaran kelas C	Triwulan 1	Office & Produksi
5.	Petugas Kebakaran kelas D	Triwulan 1	Office & Produksi
6.	Program Kesehatan Karyawan	Pertahun	Semua Karyawan
7.	Promosi K3 (Peringatan Rambu – rambu K3)	Bertahap	SCI, CFD, Produksi
8.	Spanduk K3	Bertahap	Seluruh Area

Sumber : PT. Krakatau Baja Kontruksi, 2024

Adapun program-program K3 yang telah direncanakan oleh perusahaan pada dasarnya sudah dirancang secara sistematis dan merujuk pada standar SMK3. Perusahaan memiliki kalender kerja yang mencakup pelatihan, sosialisasi, serta kegiatan rutin seperti briefing dan inspeksi area kerja. Namun, dalam pelaksanaannya, tidak semua program dapat berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Peneliti menemukan bahwa implementasi program K3 di lapangan masih menghadapi sejumlah kendala. Di antaranya adalah keterbatasan waktu akibat padatnya operasional, keterbatasan anggaran, serta partisipasi karyawan yang belum maksimal. Beberapa program K3 hanya dijalankan secara formalitas tanpa evaluasi mendalam terhadap efektivitas hasilnya. Selain itu, terdapat kegiatan yang harus dijadwalkan ulang atau dijalankan di luar jam kerja sehingga mempengaruhi keterlibatan pekerja dan capaian tujuan program.

4. Lingkungan

Lingkungan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi organisasi atau dipengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan termasuk aspek yang dinilai terdiri dari perusahaan dan pekerja. Pada informasi bagaimana perusahaan melibatkan pekerja dalam kegiatan sosialisasi atau pelatihan K3, informan I₁₋₁ mengemukakan, pelatihan memang seharusnya dilakukan secara rutin, apalagi perusahaan yang termasuk risiko kerja tinggi, itu tergantung pihak internal memberikan pelatihan kepada masing – masing karyawan. Selaras dengan informan I₁₋₂, dalam pelaksanaaan pengawasan, kami mendorong perusahaan untuk memberikan pelatihan K3 kepada seluruh karyawan di setiap

perusahaan. Namun implementasinya tetap dikembalikan pada kebijakan internal perusahaan. Kami hanya bisa melakukan pengawasan dan memberikan rekomendasi apabila ada temuan. Untuk sosialisasi biasanya hanya tim inti perusahaan yang aktif terlibat. Pendapat lainnya informan I₁₋₃, justru kami menekankan pentingnya pelatihan pekerja di tiap perusahaan secara menyeluruh dan menerlibatkan beberapa karyawan melalui P2K3 perusahaan saat sosialisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Disnaker dan internal PT Krakatau Baja Konstruksi, peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan K3 di perusahaan telah dilakukan, namun belum menyeluruh dan merata ke seluruh karyawan. Perusahaan memiliki program seperti safety induction dan SOP pelatihan awal yang diberikan kepada karyawan baru, namun implementasinya masih bersifat bertahap. Pelatihan biasanya dilaksanakan oleh staff K3 dan dibantu oleh tim P2K3, namun belum semua karyawan lama mendapatkan kesempatan yang sama. Saat ini pihak perusahaan sedang melakukan pendataan ulang untuk memastikan pemerataan pelatihan. Disnaker dalam hal ini hanya memiliki kewenangan untuk mendorong dan merekomendasikan pelatihan, bukan wajibkan. Disnaker menekankan bahwa pelatihan harus dilakukan secara menyeluruh, terutama pada perusahaan dengan risiko kerja tinggi. Namun pada praktiknya, pelatihan sering kali hanya diikuti oleh tim inti atau karyawan senior.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pencapaian Tujuan

Dimensi pencapaian tujuan dalam teori Gibson, Ivancevich, Donelly. Pencapaian tujuan merupakan salah satu alat ukur yang dipakai untuk menentukan keberhasilan individu atau kelompok atau bahkan sebuah lembaga. Suatu kegiatan dilaksanakan dengan berpedoman pada tujuan yang telah dibuat di awal terbentuknya suatu organisasi. Hasil yang dicapai berupa barang maupun jasa tergantung organisasi yang menghasilkannya. Ukuran ini menunjukkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan keluaran yang dibutuhkan oleh masyarakat. Berdasarkan penjelasan mengenai konsep pencapaian tujuan di atas maka dalam penelitian ini akan dibahas pencapaian tujuan dengan penekanan pada sejauh mana Dinaskertrans dapat melaksanakan tugasnya dan menertibkan pelanggaran norma kesehatan dan keselamatan kerja yang terjadi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pengawasan K3 di perusahaan PT. Krakatau Baja Konstruksi belum sepenuhnya efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pendekatan efektivitas organisasi menurut Donnelly, Ivancevich, dan Gibson, pencapaian tujuan menjadi ukuran utama dari keberhasilan suatu organisasi. Tujuan formal dalam konteks ini adalah terciptanya budaya keselamatan kerja yang berkelanjutan melalui kepatuhan terhadap peraturan, penurunan angka pelanggaran, serta pelaksanaan rekomendasi hasil pengawasan. Pengawasan K3 oleh Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Kota Serang dan Kota Cilegon sejauh ini diukur melalui indikator turunnya jumlah pelanggaran K3, pelaksanaan rekomendasi dari hasil pemeriksaan, serta tingkat kepatuhan perusahaan terhadap norma-norma K3 yang berlaku. Evaluasi terhadap indikator ini dilakukan melalui laporan rutin dari pengawas yang direkap oleh koordinator wilayah. Namun, pengawasan masih menghadapi kendala, seperti terbatasnya jumlah pengawas dan kurangnya peralatan pendukung, sehingga belum mampu menjangkau seluruh perusahaan secara merata, termasuk perusahaan dengan risiko tinggi. Dukungan dari pemerintah daerah terhadap pengawasan K3 juga belum optimal. Upaya seperti pelatihan dan sosialisasi sudah diberikan, tetapi masih bersifat terbatas. Koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I dengan pemerintah daerah juga dinilai belum maksimal, ditambah lagi dengan keterbatasan anggaran dan fasilitas inspeksi. Kehadiran pengawas sering kali hanya terlihat pada momen tertentu, seperti peringatan bulan K3, bukan menjadi bagian dari kegiatan pengawasan yang konsisten. Keseluruhan temuan ini mengindikasikan bahwa pengawasan K3 masih menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaan dan implementasi tujuannya. Untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, diperlukan peningkatan kapasitas personel pengawas, penguatan pendekatan teknis di lapangan, serta dukungan dan komitmen yang lebih konsisten dari seluruh pihak, termasuk pemerintah daerah dan perusahaan. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya akan berhasil secara administratif, tetapi juga mampu membentuk budaya keselamatan kerja yang kuat dan berkelanjutan.

3.3.2 Pendekatan Sistem

Dimensi pendekatan sistem dalam teori Gibson, Ivancevich, Donelly. Dalam pendekatan

sistem terdapat salah satu unsur dari sejumlah elemen yang saling berinteraksi dalam suatu organisasi. Pendekatan sistem memandang bahwa suatu sistem secara keseluruhan memiliki beberapa sub ± sub sistem yang saling terikat satu dengan yang lainnya.

1. Input

Input merujuk pada segala sumber daya yang dibutuhkan organisasi untuk menjalankan aktivitasnya. Aspek yang dinilai yang terdiri dari sumber daya manusia, peralatan untuk pemeriksaan, akomodasi, pedoman pengawasan (undang-undang, keputusan menteri, peraturan menteri).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I telah memiliki pedoman hukum yang kuat dalam menjalankan fungsi pengawasannya, seperti Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3, serta Permenaker No. 26 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pengawasan K3. Regulasi ini menjadi landasan formal bagi para pengawas dalam menjalankan tugasnya. Namun, di lapangan, efektivitas pelaksanaannya masih belum maksimal. Pengawasan lebih sering dilakukan dengan fokus pada dokumen administratif ketimbang inspeksi langsung ke area kerja, sehingga kondisi teknis aktual tidak sepenuhnya terpantau. Hal ini diperburuk dengan jumlah pengawas yang masih terbatas dan tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan yang diawasi, terutama perusahaan dengan kategori risiko tinggi seperti PT Krakatau Baja Konstruksi. Hasil analisis pada dimensi input dalam pendekatan sistem menurut teori efektivitas organisasi dari Donnelly, Ivancevich dan Gibson dapat disimpulkan bahwa pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh Disnakertrans Wilayah I di PT Krakatau Baja Konstruksi belum berjalan optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya peralatan teknis pendukung, serta fokus pengawasan yang masih dominan pada aspek administratif. Untuk meningkatkan efektivitas pengawasan ini, diperlukan penguatan kapasitas pengawas, penyediaan sarana pemeriksaan yang memadai, serta pendekatan pengawasan yang lebih menyentuh kondisi teknis di lapangan secara langsung.

2. Proses

Proses menggambarkan bagaimana sumber daya tersebut digunakan dan di kelola dalam kegiatan operasional aspek terdiri dari kegiatan pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja, penyuluhan/sosialisasi, pelatihan (bimbingan teknis).

Proses pemeriksaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I belum terlaksana secara rutin dan menyeluruh. Kegiatan pengawasan lebih banyak dilakukan secara tahunan atau insidental berdasarkan permintaan atau kejadian tertentu. Pemeriksaan cenderung bersifat administratif, seperti audit dokumen dan pemantauan penggunaan alat pelindung diri (APD), namun belum sepenuhnya menyentuh aspek teknis yang lebih mendalam seperti pengecekan mesin atau sistem kerja di area produksi. Hal ini diperparah dengan keterbatasan jumlah pengawas dan luasnya cakupan wilayah pengawasan. Perusahaan telah menunjukkan inisiatif dalam menjalankan pengawasan internal secara lebih aktif melalui P2K3 dan tim audit internal. Pemeriksaan internal dilakukan lebih sering, baik terjadwal maupun insidental, dengan fokus pada pemantauan posisi kerja, penggunaan APD, dan evaluasi potensi risiko kerja. Meskipun begitu, belum semua area kerja mendapatkan pengawasan secara merata, terutama di bagian perawatan dan alat berat. Berdasarkan analisis pada dimensi proses dalam pendekatan sistem menurut teori efektivitas organisasi dari Donnelly, Ivancevich, Gibson dapat disimpulkan bahwa proses pelaksanaan pengawasan K3 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I di PT. Krakatau Baja Konstruksi masih perlu ditingkatkan dalam hal frekuensi, kedalaman pemeriksaan teknis, dan kesinambungan program pelatihan dan sosialisasi. Kolaborasi yang lebih erat antara pihak pengawas dan perusahaan juga menjadi kunci dalam membentuk proses yang efektif untuk mendorong budaya K3 yang kuat dan berkelanjutan.

3. Output

Output menilai hasil nyata dari proses yang telah dilakukan dalam pengawasan K3 yang terdiri dari nota pemeriksaan, laporan pertanggungjawaban kegiatan pengawasan, berita acara penyelidikan, dan jumlah pelanggaran norma K3. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi,

diketahui bahwa proses output dalam pengawasan K3 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I di PT. Krakatau Baja Konstruksi telah menghasilkan sejumlah tindak lanjut yang cukup sistematis. Setelah pemeriksaan dilakukan, perusahaan menerima berita acara dan rekomendasi dari pengawas, yang kemudian ditindaklanjuti dalam bentuk perbaikan internal, penyusunan laporan, dan koordinasi melalui forum P2K3.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah I menerapkan langkah-langkah bertahap dalam penindakan, mulai dari pemberian teguran lisan, surat rekomendasi, hingga sanksi administratif bergantung pada tingkat risiko dan keseriusan pelanggaran. Perusahaan menunjukkan sikap kooperatif terhadap laporan hasil pemeriksaan dengan menindaklanjuti temuan, menyusun dokumentasi perbaikan, dan mengirimkan progres laporan kepada Disnaker. Namun, ditemukan juga bahwa tidak semua laporan dapat ditindaklanjuti secara cepat karena faktor keterbatasan anggaran, kesiapan alat, dan waktu pelaksanaan proyek perbaikan. Berdasarkan analisis pada dimensi output dalam pendekatan sistem menurut teori efektivitas organisasi dari Donnelly, Ivancevich, Gibson dapat disimpulkan bahwa hasil pengawasan K3 oleh Disnakertrans Wilayah I di PT. Krakatau Baja Konstruksi telah mendorong adanya tindak lanjut dan penanganan pelanggaran K3 di tingkat internal perusahaan. Temuan-temuan dari pemeriksaan biasanya ditindaklanjuti oleh perusahaan melalui forum P2K3, penyusunan dokumentasi, dan pelaksanaan tindakan korektif, meskipun tidak semua hasil dan prosesnya dilaporkan kembali secara lengkap dan sistematis kepada oleh Disnakertrans Wilayah I. Praktik pelaporan masih bersifat selektif, dan terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan waktu, anggaran, serta kelengkapan dokumen. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelaksanaan tindak lanjut sudah berjalan, perlu adanya peningkatan dalam hal transparansi, akuntabilitas, dan konsistensi pelaporan agar efektivitas pengawasan K3 dapat tercapai secara menyeluruh.

4. Lingkungan

Lingkungan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi organisasi atau dipengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan termasuk aspek yang dinilai terdiri dari perusahaan dan pekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Kota Serang dan Kota Cilegon serta pihak internal PT. Krakatau Baja Konstruksi, ditemukan bahwa pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan K3 di perusahaan sudah berjalan namun belum merata dan menyeluruh. Perusahaan telah memiliki program safety induction dan SOP pelatihan awal yang ditujukan bagi karyawan baru, yang umumnya dilakukan oleh staff K3 dan dibantu tim P2K3. Namun dalam implementasinya, masih banyak karyawan lama dan harian lepas yang belum mendapatkan pelatihan ulang atau bahkan belum pernah mengikuti pelatihan K3 sama sekali. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa informasi K3 hanya diberikan secara singkat melalui pesan tertulis tanpa penyuluhan teknis, yang menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman dan penerapan prosedur keselamatan di antara pekerja. Pengawasan K3 dari pihak Dinas Tenaga Kerja Wilayah I dan internal perusahaan dinilai memberikan pengaruh positif terhadap perilaku pekerja, khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan penggunaan APD dan kepatuhan terhadap SOP. Berdasarkan analisis pada dimensi lingkungan dalam pendekatan sistem menurut teori efektivitas organisasi dari Donnelly, Ivancevich, Gibson dapat disimpulkan bahwa lingkungan eksternal seperti keterlibatan pekerja, efektivitas komunikasi, dan konsistensi pembinaan memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan pengawasan K3. Agar efektivitas pengawasan dapat tercapai secara optimal, dibutuhkan keselarasan antara pelaksanaan pelatihan secara menyeluruh, edukasi berkelanjutan, dan budaya kerja yang mendukung keselamatan, bukan hanya responsif terhadap momen pengawasan.

3.4 Temuan Lapangan

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, berikut ini merupakan temuan lapangan yang peneliti dapatkan tentang Efektivitas Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Wilayah Serang I dalam Mengatasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam mewujudkan zero accident di PT. Krakatau Baja Konstruksi Kota Cilegon.

Tabel 4. Temuan Lapangan

Temuan Lapangan
➤ Pendekatan Pencapaian Tujuan Tujuan pengawasan K3 belum tercapai. Pengawasan K3 masih menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaan dan implementasi tujuannya dan meningkatkan efektivitas pengawasan, diperlukan peningkatan kapasitas personel pengawas, penguatan pendekatan teknis di lapangan, serta dukungan dan komitmen yang lebih konsisten dari seluruh pihak, termasuk pemerintah daerah dan perusahaan.
➤ Pendekatan Sistem (Input) Dinas Tenaga Kerja Wilayah I sudah memiliki pedoman hukum dan SOP pengawasan, namun jumlah SDM dan alat pemeriksaan K3 belum memadai. Pengawas belum dapat menjangkau seluruh perusahaan secara optimal, khususnya yang berisiko tinggi. Peralatan pemeriksaan juga terbatas dan harus digunakan bergantian antar wilayah.
➤ Pendekatan Sistem (Proses) Pemeriksaan K3 dilakukan namun tidak rutin. Dinas Tenaga Kerja Wilayah I lebih menitikberatkan pada audit administratif, sedangkan pengawasan teknis masih kurang. Perusahaan lebih aktif menjalankan pemeriksaan internal melalui P2K3. Pelatihan dan sosialisasi dari Disnaker dilakukan namun belum berkelanjutan dan menyeluruh.
➤ Pendekatan Sistem (Output) Tindak lanjut atas temuan pemeriksaan sudah dilakukan perusahaan melalui perbaikan teknis dan administrasi, namun masih terkendala anggaran dan waktu. Pelaporan belum selalu tepat waktu dan belum di dokumentasikan secara menyeluruh. Beberapa temuan kecil hanya ditangani secara internal perusahaan tanpa dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Wilayah I.
➤ Pendekatan Sistem (Lingkungan) Pelatihan K3 belum menjangkau seluruh karyawan, terutama yang lama dan harian lepas. Beberapa pekerja hanya menerima sosialisasi digital atau tidak pernah mendapat pelatihan sama sekali. Pengawasan dinilai berdampak positif terhadap kepatuhan, namun masih bergantung pada kehadiran langsung dari pengawas.

Sumber : Peneliti, 2025

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan K3 oleh Dinas Tenaga Kerja Wilayah Serang I di PT. Krakatau Baja Kontruksi Kota Cilegon belum sepenuhnya efektif dalam mewujudkan zero accident. Hal ini terlihat dari : *Pertama pendekatan pencapaian tujuan*, belum tercapai sepenuhnya karena masih ada pelanggaran K3 dan rekomendasi pengawasan yang tidak optimal. *Kedua pendekatan sistem input*, terkendala oleh keterbatasan SDM dan alat pemeriksaan teknis. *Ketiga proses*, pengawasan cenderung administratif dan tidak dilakukan secara rutin serta menyeluruh. *Keempat output* menunjukkan tindak lanjut belum sistematis, pelaporan belum konsisten, dan dokumentasi belum lengkap. *Kelima lingkungan*, kerja belum sepenuhnya mendukung budaya K3 secara berkelanjutan. Keempat dimensi ini saling memengaruhi dan menunjukkan bahwa pengawasan K3 masih perlu ditingkatkan dalam berbagai aspek untuk mencapai efektivitas yang maksimal.

REFERENCES

- Arifin dk (2021). BUKU AJAR Dasar-Dasar Manajemen Kesehatan. Banjarmasin: Pustaka Banua. X + 282 hlm; 14.5 x 20.5 cm
- Cresswell, J. W. (2016). Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (I). PUSTAKA BELAJAR. Miles, Huberman, & Sidana. (2014). Qualitative Data Analysis A Methods

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu

Volume 4, No. 02, April - Mei 2025

ISSN 2829-2049 (media online)

Hal 188-199

- Sourcebook Edition 3 (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Pasolong, H. (2019). Teori Administrasi Publik (9th ed.). ALFABETA, CV. Sugiyono, 2009. Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- TIM K3 FT UNY. (2014). Buku Ajar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
- Lala, A. (2018). PENGAWASAN KESEHATAN TENAGA KERJA MENURUT PP NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3)
- Lestari, A. (2013). PEMBELAJARAN MULTIMEDIA. Vol. 6 No. 2 Juli – Desember
- Lestari, V. (2023). Implementasi Efektivitas Pengendalian Intern Pada Sistem Informasi Akuntansi Penggajian. Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Vol. 5 No. 1 (2023) him. 49-61
- Lettyzia Juliaudrey T. (2015). Efektivitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3 Penerapan SMK3. E-ISSN: 2548-1398 ,Vol. 3, No. 12 Desember 2018
- Rahmi Annisa Utami. (2019). Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Serang I Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Beesfootwear Inc.
- Riestiany dkk. (2010). Analisis Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Plant 11 PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup). Vol 1, No. 2, Agustus 2010
- Romadona, dkk. (2024). Efektivitas Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam Upaya Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Kota Batam. Vol 8, No 1 (2024): April, 200-212
- Sari, R. (2023). PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI JALAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAHMITRA RAHAYU. Volume 10 Nomor 1, 2023
- Tampubolon, L. (2015). Efektivitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3. Volume 3. Nomor 3, September -Desember 2015
- HSP. (2015). HSP Academy Training K3 Berbasis Kompetensi Nasional. <https://healthsafetyprotection.com/langkahlangkahpenerapansmk3ohsas18001/>