

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DAERAH (UPTD) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
WILAYAH V DINAS KETENAGAKERJAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**ANTONIUS SINAGA
NPM : 231801023**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/8/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/8/25

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DAERAH (UPTD) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
WILAYAH V DINAS KETENAGAKERJAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi
Publik pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**ANTONIUS SINAGA
NPM : 231801023**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)20/8/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Nama : Antonius Sinaga

NPM : 231801023

MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

Pembimbing II



Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Yaminar Jamaluddin, MAP

Direktur



Prof. Dr. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah Diuji pada Tanggal 11 April 2025

N a m a : Antonius Sinaga

N P M : 231801023



Panitia Penguji Tesis

Ketua Sidang	: Dr. Audia Junita, S.Sos, M.Si
Penguji I	: Dr. Syafruddin Ritonga, MAP
Sekretaris	: Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si
Penguji II	: Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP
Penguji Tamu	: Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , April 2025



Antonius Sinaga

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Antonius Sinaga
NPM : 231801023
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan
Pada tanggal :
Yang menyatakan**



Antonius Sinaga

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis telah memperoleh bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa materil, motivasi, spiritual, informasi maupun dari segi administrasi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Yanhar Jamaluddin, M.AP, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Kepada keluarga Saya, yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan studi dan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat kekurangan, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca demi perbaikannya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, terimakasih.

Medan, April 2025
Penulis



Antonius Sinaga



ABSTRAK

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH V DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Nama : Antonius Sinaga
NPM : 231801023
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP
Pembimbing II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP

Permasalahan pada sektor ketenagakerjaan salah satunya adalah timbulnya kecelakaan kerja, untuk itu pemerintah perlu melakukan upaya untuk meminimalisasi timbulnya kecelakaan kerja dengan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan teknik analisa data: 1). Pengumpulan data, 2). Reduksi data, 3). Pengolahan data dan 4). Penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mengacu pada teori Edward III dengan indikator komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Hasil penelitian bahwa imlementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 dari indikator komunikasi dan sumber daya belum berjalan dengan baik. Dari indikator komunikasi, berjalannya komunikasi masih kurang jelas dan kurang konsisten terutama dengan pihak eksternal. Dari segi sumber daya, Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V jumlahnya masih kurang dan kualitasnya belum memadai, sistem informasi yang tersedia belum memadai dan ketersediaan anggaran yang terbatas. Sedangkan dari indikator disposisi dan struktur birokrasi implementasi SMK3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 sudah berjalan dengan baik. Kendala yang dihadapi dalam implementasi SMK3 adalah pengetahuan dan kemampuan Pegawai yang tidak merata, terbatasnya anggaran yang tersedia akibat belum menjadi prioritas bagi pemangku kepentingan dan kurangnya kesadaran perusahaan mengenai pentingnya menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata kunci: Kecelakaan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Pengawasan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

ABSTRACT

Policy Implementation of the Occupational Safety and Health Management System of SMK3 at the North Sumatra Provincial Employment Supervision UPTD

Name : Antonius Sinaga
NPM : 231801023
Study Program : Magister Ilmu Administrasi Publik
Advisor I : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP
Advisor II : Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, MAP

One of the problems in the employment sector is the occurrence of work accidents, for this reason the government needs to make efforts to minimize the occurrence of work accidents by implementing an Occupational Safety and Health Management System (SMK3) in companies so that it can reduce the level of work accidents and work-related diseases in the workplace. The research method used is a qualitative method with data collection obtained from observation, interviews and documentation, with data analysis techniques 1). Data Collection, 2). Data Reduction, 3). Data Processing and 4). Drawing conclusions. The research results refer to Edward III's theory with indicators of communication, resources, disposition and bureaucratic structure. The research results show that the implementation of the Occupational Safety and Health Management System (SMK3) in accordance with Government Regulation Number 50 of 2012 in terms of communication and resources has not gone well. In terms of communication, communication is still unclear and inconsistent, especially with external parties. In terms of resources, the number of UPTD Labor Inspection Region V employees is still insufficient and the quality is inadequate, the available information system is inadequate and budget availability is limited. Meanwhile, in terms of disposition and bureaucratic structure, the implementation of SMK3 in accordance with Government Regulation Number 50 of 2012 has gone well. Obstacles faced in implementing SMK3 are uneven knowledge and abilities of employees, limited available budget due to not yet being a priority for stakeholders and lack of company awareness regarding the importance of implementing an Occupational Safety and Health Management System.

Keyword : Work Accidents, Labor Protection, Supervision of Occupational Safety and Health Management Systems (SMK3).

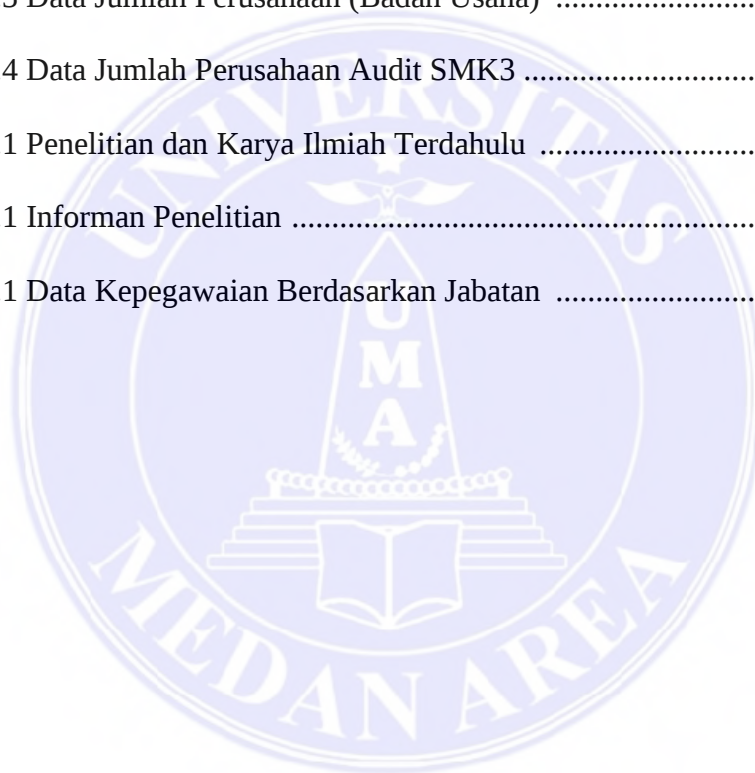
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1. Landasan Teori	18
2.1.1 Pengertian Implementasi	18
2.1.2 Implementasi Kebijakan Publik	20
2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	39
2.1.4 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	42
2.1.5 Penilaian Penerapan K3	48
2.1.6 Pengawasan Penerapan SMK3	50

2.2. Penelitian Terdahulu	52
2.3. Kerangka Pemikiran	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	59
3.1. Jenis Penelitian	59
3.2. Informan Penelitian	59
3.3. Fokus Penelitian	61
3.4. Teknik Pengumpulan Data	61
3.5. Definisi Konsep dan Definisi Operasional Teknik Analisis Data	62
3.6. Teknik Analisa Data	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	68
4.1.1 Profil UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V	68
4.1.2 Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas	71
4.1.3 Wilayah Kerja	78
4.2. Pembahasan	79
4.2.1 Implementasi Kebijakan SMK3 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V	79
4.2.2 Faktor-faktor Yang Menghambat Implementasi Kebijakan SMK3 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V	114
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	141
5.1. Kesimpulan	141
5.2. Rekomendasi	142
DAFTAR	PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2022 – 2023 di Provinsi Sumatera Utara	7
Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2022 – 2024 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V	9
Tabel 1.3 Data Jumlah Perusahaan (Badan Usaha)	11
Tabel 1.4 Data Jumlah Perusahaan Audit SMK3	13
Tabel 2.1 Penelitian dan Karya Ilmiah Terdahulu	52
Tabel 3.1 Informan Penelitian	60
Tabel 4.1 Data Kepegawaian Berdasarkan Jabatan	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja	3
Gambar 1.2 Grafik Data Kecelakaan Kerja Tahun 2022 - 2023.....	8
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	58
Gambar 3.1 Langkah-langkah Analisis Miles dan Huberman	67
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPTD	69



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

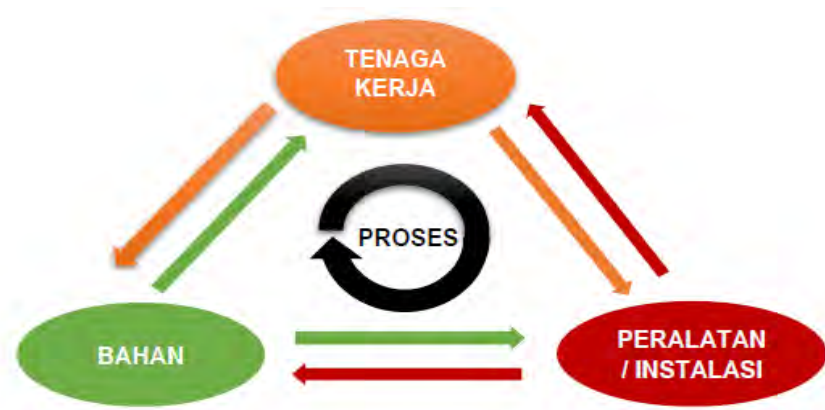
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan yang ditujukan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Tujuan keselamatan kerja adalah agar setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan dan peningkatan produksi dan produktivitas nasional, serta menjamin keselamatan setiap orang lain di tempat kerja, hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kewajiban direksi atau pejabat perusahaan sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan, dan untuk memastikan bahwa setiap sumber produksi dapat digunakan dan dioperasikan dengan aman dan efektif, hal ini berhubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja. Tidak perlu ada korban manusia (cedera fisik), meskipun terputusnya sumber produksi akan mengganggu proses produksi dan mengganggu produktivitas yang direncanakan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dasar pekerja dan merupakan komponen hak asasi manusia, yang mana setiap pekerja berhak atas keselamatan dalam bekerja demi kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi serta produktivitas kerja. perusahaan. Kebijakan perlindungan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan ketenangan

bekerja dan berusaha di perusahaan, untuk membangun hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas pencemaran guna mengurangi atau menghindari terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat/alat, peralatan kerja, bahan dan pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya, serta cara pelaksanaan kerja. Tujuan keselamatan kerja adalah melindungi hak tenaga kerja atas keselamatan dalam bekerja demi kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi dan produktivitas perusahaan, melestarikan dan memanfaatkan sumber daya produksi secara aman dan efisien serta menjamin keselamatan setiap pekerja. pekerjaan lain di tempat kerja (Suardi, 2005).

Dalam penerapan persyaratan keselamatan kerja, terdapat tiga faktor dasar penyebab kecelakaan kerja yang saling berinteraksi selama pelaksanaan proses produksi di tempat kerja, yaitu: Pekerja, bahan dan peralatan atau instalasi K3 seperti terlihat pada gambar 1.1. Ketidaksesuaian pada ketiga faktor tersebut akan menimbulkan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan tindakan tidak aman (*unsafe action*) di tempat kerja.



Gambar 1.1 Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Frekuensi kecelakaan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yang meliputi tenaga kerja, mesin, peralatan dan bahan yang digunakan yang saling berinteraksi dalam bentuk suatu proses produksi. Interaksi ketiga faktor tersebut mempengaruhi tingkat keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja. Dalam hal ini peralatan atau instalasi K3 mempunyai dampak besar yang dapat berdampak pada kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, ledakan dan pencemaran lingkungan kerja. Terjadi kecelakaan ada tiga faktor yang dapat menjadi penyebab utama, yaitu: faktor manusia, faktor lingkungan, dan faktor peralatan (Larasati, 2022: 83).

Menurut H. W. Heinrich (1931) dalam buku terkenalnya “*Industrial Accident Prevention*” (1931), dengan teori efek domino menyatakan bahwa kecelakaan terjadi karena adanya hubungan sebab akibat antara beberapa faktor yang saling bergantung yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. faktor tindakan berbahaya (*unsafe action*) penyebab kecelakaan kerja sebesar 78 %, sedangkan 20% disebabkan oleh kondisi berbahaya (*unsafe condition*)

dan sisanya 2% disebabkan oleh faktor lain yaitu bencana alam (*force majeure*).

Penyelenggaraan program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan penyakit atau gangguan kesehatan lainnya pada tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja. Dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan tempat kerja atau lingkungan kerja yang aman, sehat, terjamin, nyaman dan produktif untuk mencegah atau meminimalkan kerugian yang terjadi dan mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan usaha.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat dipisahkan dari kegiatan industri secara umum. Oleh karena itu, model-model yang akan dikembangkan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja serta dalam pengendalian risiko yang mungkin terjadi, harus mengikuti pendekatan yang sistematis, yaitu manajemen yang berorientasi pada keselamatan dan kesehatan kerja melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pemerintah yang diwakili oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai Kementerian pengampu (*leading sector*) di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara

keseluruhan untuk mengendalikan risiko yang berhubungan dengan aktivitas kerja sehingga tercipta tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Pertimbangan untuk penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) sebagaimana didefinisikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 adalah:

1. Bahwa kecelakaan kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia dan sebagian kecil disebabkan oleh faktor teknis.
2. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja serta orang lain di tempat kerja, serta sumber daya produksi, proses produksi, dan lingkungan kerja dalam kondisi aman.
3. Berkat penerapan SMK3, kendala teknis dapat diantisipasi di era perdagangan global.

Tujuan penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 adalah :

1. Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara terencana, terukur, terstruktur dan terpadu.
2. Pencegahan dan pengurangan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja oleh unsur manajemen, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
3. Terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk meningkatkan produktivitas.

Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja sangatlah penting karena pekerja merupakan sumber daya manusia yang krusial bagi perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, pekerja akan menghadapi ancaman terhadap keselamatan dan kesehatannya akibat aktivitasnya di tempat kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja tidak terjamin maka hal ini akan mempengaruhi terlaksananya proses kerja dengan baik, sebab kecelakaan kerja akan menghambat terlaksananya suatu proses pekerjaan dengan baik, oleh karena itu tenaga kerja harus mendapat perhatian khusus oleh perusahaan karena tenaga kerja merupakan aset utama suatu organisasi atau perusahaan yang seharusnya mendapat perhatian serius dan dikelola sebaik-baiknya.

Masalah perlindungan tenaga kerja menghadapi tantangan yang semakin serius berupa derasnya tuntutan tentang pelaksanaan hak-hak dasar pekerja di tempat kerja. Pekerja sebagai sumber daya dalam lingkungan kerja atau industri harus dikelola dengan baik sehingga mampu memacu produktivitas yang tinggi. Upaya untuk mencapai produktivitas tinggi harus memperhatikan aspek keselamatan di tempat kerja, termasuk memastikan pekerja bekerja dalam kondisi aman. Oleh karena itu, pemerintah mengantisipasi hal tersebut dengan meratifikasi 15 konvensi *International Labour Organization* (ILO). Delapan dari konvensi tersebut mengatur perlindungan pekerja, dengan tujuan menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja yang mencakup perlindungan upah, jaminan sosial pekerja, waktu

kerja dan waktu istirahat, perlindungan pekerja perempuan dan anak, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak disangka-sangka dan tidak dikehendaki, yang dapat menimbulkan korban jiwa atau kerusakan harta benda. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat sekitar. Secara umum kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia adalah tindakan berbahaya yang dilakukan oleh manusia, seperti pelanggaran yang disengaja terhadap aturan keselamatan wajib di tempat kerja atau kurangnya keterampilan pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan merupakan kondisi berbahaya dalam lingkungan kerja yang melibatkan peralatan atau mesin. Namun frekuensi kecelakaan di tempat kerja lebih banyak disebabkan oleh faktor manusia, karena manusia memegang peranan paling utama dalam pemanfaatan peralatan kerja yang semakin canggih dan modern di perusahaan (Mangkunegara, 2001).

Pada Tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan Sumatera Bagian Utara mencatat jumlah kasus kecelakaan kerja di Provinsi Sumatera Utara selama kurun waktu Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2023. Dengan membandingkan data kecelakaan kerja setiap tahunnya, informasi tersebut diperoleh data kecelakaan kerja yang selalu tinggi yang terjadi di perusahaan dan dialami oleh pekerja. Data kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan Provinsi Sumatera Utara dijelaskan dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel. 1.1 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2022 - 2023 di Provinsi Sumatera Utara

Tahun	Di Tempat Kerja	Di Luar Tempat Kerja	Laka Lantas	Jumlah
2022	7.806	717	1.860	10.383
2023	14.687	1.320	4.114	20.121

Sumber: Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut Tahun 2024

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 1.1, dapat dibandingkan data kecelakaan kerja dari Tahun 2022 hingga 2023. Data menunjukkan peningkatan 9.738 kasus, atau 93,79 persen pada Tahun 2023.

Gambar 1.2 Grafik Data Kecelakaan Kerja Tahun 2022 – 2023



Sumber: Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut Tahun 2024

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa data kecelakaan kerja yang dialami pekerja dan terjadi di perusahaan di Provinsi Sumatera Utara mengalami peningkatan dari Tahun 2022 ke Tahun 2023. Data kecelakaan kerja yang terjadi dibagi menjadi 3 kategori kecelakaan berdasarkan tempat terjadinya kecelakaan kerja, yaitu : Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja, kecelakaan kerja yang terjadi di luar tempat kerja dan kecelakaan lalu lintas merupakan kecelakaan kerja

paling banyak terjadi. Sedangkan jumlah kasus kecelakaan kerja di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara pada kurun waktu Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024 juga mengalami peningkatan. Data kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V dijelaskan dalam Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel. 1.2 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2022 - 2024 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V

No.	Kab./Kota	Jumlah Kecelakaan Kerja (orang)		
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1.	Padang Sidempuan	54	59	68
2.	Tapanuli Selatan	309	431	442
3.	Padang Lawas	18	61	18
4.	Padang Lawas Utara	376	417	397
5.	Mandailing Natal	10	9	12
Total		767	977	937

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padangsidimpuan Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, berikut data jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024 di Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Data kecelakaan kerja Tahun 2023 dibanding Tahun 2022 tercatat mengalami kenaikan sebanyak

210 kasus atau sebesar 27,37%, sedangkan data kecelakaan kerja Tahun 2024 tercatat mengalami penurunan namun tidak signifikan.

Oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan kualitas tenaga kerja dan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar melindungi keselamatan dan kesehatan pekerjanya dengan membuat peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditegakkan oleh semua pekerja dan pimpinan atau pengurus perusahaan. Melindungi pekerja dari bahaya dan penyakit akibat pekerjaan atau lingkungan kerja sangat diperlukan agar pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan hendaknya menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat mengurangi tingkat kecelakaan di tempat kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas karyawan (Sastrohadiwiryo, 2013).

Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap keselamatan kerja yang tinggi dan pengetahuan terhadap faktor risiko kecelakaan yang menarik perhatian pekerja. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja sangat perlu dan penting, karena membantu menjamin perlindungan tenaga kerja yang baik, sehingga mereka memahami pentingnya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi diri mereka sendiri dan bagi perusahaan (Mangkunegara, 2001).

Menurut data dari sistem wajib lapor ketenagakerjaan daring (www.wajiblapor.kemnaker.go.id) Kementerian Tenaga Kerja, pada Tahun 2024 jumlah perusahaan baik skala besar, menengah, kecil dan mikro di

Kabupaten/Kota wilayah kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Pengelompokan perusahaan kategori besar bila jumlah karyawannya lebih besar atau sama dengan 100 orang, perusahaan kategori sedang yang jumlah karyawannya kurang dari 100 orang dan lebih besar atau sama dengan 50 orang, perusahaan kategori kecil yang jumlah karyawannya kurang dari 50 orang dan lebih besar atau sama dengan 10 orang dan perusahaan Kategori mikro dengan jumlah tenaga kerja kurang dari 10 orang. Data jumlah perusahaan disajikan pada Tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel. 1.3 Data Jumlah Perusahaan (Badan Usaha)

No.	Kab./Kota	Kategori Perusahaan				Total
		Besar	Menengah	Kecil	Mikro	
1.	Padang Sidempuan	1	5	73	525	604
2.	Tapanuli Selatan	11	2	30	339	382
3.	Padang Lawas	26	7	32	438	503
4.	Padang Lawas Utara	21	7	24	541	593
5.	Mandailing Natal	19	2	26	579	626
		78	23	185	2.422	
Total (1 s.d 5)						2.708

Sumber: Wajib lapor ketenagakerjaan online (www.wajiblapor.kemnaker.go.id) Tahun 2024.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 87 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Kewajiban ini berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 100 (seratus) orang tenaga kerja. atau perusahaan

yang mempunyai potensi bahaya tinggi. Selain itu, ketentuan mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3.

Perusahaan yang telah menerapkan SMK3 wajib melakukan penilaian penerapan SMK3 melalui audit SMK3 oleh lembaga audit SMK3 yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan. Penilaian penerapan SMK3 dilakukan terhadap perusahaan yang mengajukan permohonan audit SMK3 secara sukarela, perusahaan yang mempunyai potensi bahaya tinggi antara lain perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, minyak dan gas bumi dan perusahaan yang mempunyai potensi bahaya tinggi berdasarkan penetapan Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi berdasarkan hasil pemeriksaan dan pengujian yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan di perusahaan.

Menurut George Edward III dalam Mulyadi (2015:47), “Tanpa implementasi yang efektif maka keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarah yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola *input* untuk menghasilkan *output* atau *outcome* bagi masyarakat”. Edward III mengatakan, *without effective implementation, the decision of policy makers will not be carried out successfully*. Ada 4 (empat) isu pokok agar implementasi kebijakan menjadi efektif yaitu: Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Birokrasi.

Menentukan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

memerlukan penilaian implementasi SMK3 atau audit SMK3. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 menjelaskan bahwa audit SMK3 adalah kegiatan pemeriksaan secara sistematis dan independen terhadap kepatuhan terhadap kriteria yang ditetapkan untuk mengukur hasil kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam penerapan SMK3 pada suatu perusahaan. Dengan melakukan audit SMK3, membuktikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan. Dan perusahaan yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan tersebut dapat dikenakan sanksi hukum berupa: Teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, dan pencabutan izin usaha.

Jumlah perusahaan yang melakukan audit SMK3 setiap tahunnya di Kabupaten/Kota wilayah kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara ditunjukkan pada Tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1.4 Data Jumlah Perusahaan Audit SMK3

No.	Periode	Jumlah perusahaan Audit SMK3	Ket.
1.	Tahun 2021	5 Perusahaan	
2.	Tahun 2022	12 Perusahaan	
3.	Tahun 2023	5 Perusahaan	
4.	Tahun 2024	10 Perusahaan	
Jumlah		32 Perusahaan	

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan R.I Tahun 2024

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah tentang Penerapan SMK3, ditetapkan bahwa pemerintah berperan dalam melakukan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan

untuk memastikan terlaksananya ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah guna melindungi pekerja dan mengawasi operasional perusahaan. Dalam penerapannya, para pimpinan atau pengurus perusahaan tidak selalu mematuhi penerapan SMK3 di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan masih sedikitnya jumlah perusahaan yang melakukan audit SMK3 dan jumlah kecelakaan yang terdata masih tinggi. Oleh karena itu, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara tidak hanya menunggu perusahaan melakukan penilaian (audit) SMK3, tetapi harus proaktif dalam mengingatkan dan memeriksa perusahaan melalui kegiatan pengawasan ketenagakerjaan secara rutin, sehingga perusahaan melakukan audit SMK3 secara efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Beberapa jurnal penelitian yang menjadi dasar penelitian ini adalah:

1. Jurnal penelitian Ujang Syafrudin, 2019 dengan judul “Pengawasan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah kecelakaan kerja, dalam pelaksanaannya agar sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat terlaksana dengan baik harus dipantau dan dilakukan pengawasan. Pengawasan SMK3 merupakan bagian pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah melalui Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Jurnal penelitian Nurul Septa Widodo, 2020 dengan judul “Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di PT. Pelindo

Marine Service”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penerapan SMK3 terdapat faktor pendorong dan penghambat dalam penerapan SMK3 di PT Pelindo Maritime Services.

3. Jurnal penelitian Made Leony Milenia Astari dkk, 2022 dengan judul “Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (SMK3) Pada PT. ANTAM Tbk”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. ANTAM Tbk telah berjalan dengan baik. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada suatu perusahaan dapat merupakan cerminan perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan keamanan seluruh karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan.
4. Jurnal penelitian Hana Ike Dameria Purba dkk, 2022 dengan judul “Sosialisasi dan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3); OHSAS 18001:2007 di CV. Putra Abadi Langkat Kontraktor dan Leveransir Kecamatan Hinai, Stabat, Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai permasalahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja di perusahaan menjadi alasan penting mengapa perlu diterapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang benar. Namun demikian, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang belum menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dikarenakan aktivitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum terkelola dengan baik kegiatannya serta kesadaran karyawan masih rendah untuk bekerja dengan aman dan sesuai prosedur.

Sebagian besar penelitian terdahulu yang menyangkut topik implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) lebih banyak dilakukan di perusahaan sebagai tempat penelitian (Ujang Syafrudin, 2019; Nurul Sapta Widodo, 2020; Made Leony Milenia Astari dkk., 2022; Hana Ike Dameria Purba dkk., 2022; Sianto, S dkk., 2022; Erni Hasana Putri dkk., 2023), sedangkan penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Mengenai permasalahan tersebut, penulis menyusunnya dalam bentuk Tesis dengan judul **“Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data kecelakaan kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, pada Tahun 2022 ke Tahun 2023 terjadi peningkatan kecelakaan kerja. Berdasarkan data tersebut, diperlukan upaya berkelanjutan untuk menekan angka kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan. Dalam konteks ini, perlu diterapkannya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang baik di perusahaan untuk menjamin perlindungan pekerja dan terlaksananya proses kerja yang baik dalam seluruh aktivitas pekerjaan melalui kegiatan Pengawasan

Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis ingin menganalisis bagaimana penerapan kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan dengan melakukan audit SMK3.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah, maka penulis akan merumuskan masalah-masalah yang ada yaitu:

1. Bagaimana implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)?
2. Faktor-faktor yang menghambat implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
2. Mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dapat membawa manfaat pada dua sisi, yaitu:

1. Manfaat teoritis penelitian untuk pengembangan pengetahuan tentang implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
2. Manfaat praktis dari penelitian memberikan informasi kepada Pemerintah mengenai pengembangan implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Implementasi

Pemahaman mengenai implementasi bisa dikaitkan terhadap sebuah peraturan atau kebijakan yang punya orientasi terhadap kepentingan banyak pihak atau masyarakat. Sebuah kebijakan akan tampak kegunaannya bila sudah dilaksanakan implementasi atas kebijakan tersebut. Implementasi yakni aktivitas utama dari seluruh tahap perencanaan peraturan atau kebijakan.

Grindle (Mulyadi, 2015:47) mengungkapkan, “implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu”.

Sementara menurut Horn (Tahir, 2014:55), “mengartikan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh baik individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam kebijakan”.

Berikutnya sesuai dengan pandangan Mulyadi (2015:12) implementasi merujuk terhadap sikap guna merealisasikan segala tujuan yang sudah ditentukan di sebuah keputusan. Sikap ini berupaya guna mengganti beragam keputusan itu jadi pola-pola operasional juga berupaya merealisasikan beragam perubahan besar atau kecil seperti yang sudah

ditentukan sebelumnya. Implementasi hakikatnya ialah usaha pengertian apa yang semestinya terjadi sesudah program dilangsungkan.

Sehubungan dengan pandangan Mazmanian dan Sabatier (Sutojo, 2015:3) mengungkapkan, “implementasi artinya memahami yang senyatanya sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan yang mencakup usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian”.

Kemudian sesuai dengan Widodo (Sutojo, 2015:4) mengungkapkan bahwasanya, “implementasi adalah suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber-sumber daya yang didalamnya termasuk manusia, dana dan kemampuan operasional, oleh pemerintah maupun swasta (individu maupun kelompok) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan”.

Sesuai dengan Wahyu (Mulyadi, 2015:50), studi implementasi ialah “studi untuk mengetahui proses implementasi, tujuan utama proses implementasi itu sendiri untuk memberi umpan balik pada pelaksanaan kebijakan dan juga untuk mengetahui apakah proses pelaksanaan telah sesuai dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan, selanjutnya untuk mengetahui hambatan dan problem yang muncul dalam proses implementasi”.

Sedangkan sesuai dengan pandangan Mazmanian dan Sebatier (Waluyo, 2007:49), bahwasanya “implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif

yang penting atau badan peradilan lainnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dengan berbagai cara untuk menstruktur atau mengatur proses implementasinya”.

Menurut Salusu (Tahir, 2014:55-56), “implementasi sebagai operasionalisasi dari berbagai aktivitas guna mencapai suatu sasaran tertentu dan menyentuh seluruh jajaran manajemen mulai dari manajemen puncak sampai pada karyawan terbawah”.

Hakikatnya, implementasi sesuai dengan pendapat Syauckani dkk (Pratama, 2015:229), “Merupakan salah satu tahap dalam proses kebijaksanaan publik dalam sebuah negara. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas, termasuk tujuan jangka pendek, menengah dan panjang”.

Mengacu terhadap pandangan tersebut bisa diambil suatu simpulan bahwasanya definisi implementasi ialah sebuah proses yang berhubungan dengan kebijakan serta beragam program yang hendak diaplikasikan oleh sebuah organisasi atau institusi, terutama yang berhubungan mengenai institusi negara serta melibatkan sarana prasarana guna menunjang beragam program yang hendak dilaksanakan supaya memberi dampak atau tujuan yang diharapkan.

2.1.2 Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan publik yakni satu di antara sikap dalam merealisasikan tujuan yang sudah disusun sebelumnya atas pengambilan keputusan. Implementasi kebijakan publik yakni proses utama pada

perwujudan kebijakan publik secara komprehensif. Serta di bagian ini hendak diuraikan sejumlah pandangan terkait implementasi kebijakan publik.

Kemudian sesuai dengan pendapat Wibawa (Tahir, 2014:58), “tujuan implementasi kebijakan yakni guna menentukan arah supaya tujuan kebijakan publik bisa terwujud yang merupakan hasil dari aktivitas pemerintah”. Segala proses penetapan kebijakan baru bisa dilakukan bila tujuan serta sasaran yang awal sifatnya umum sudah diperinci, program sudah direncanakan serta beberapa dana sudah dimanfaatkan untuk merealisasikan tujuan serta sasaran tersebut.

Implementasi kebijakan jika dilihat melalui definisi yang lebih luas, ialah alat administrasi hukum yang beragam aktor, organisasi, prosedur, serta teknik yang bekerja bersamaan guna melaksanakan kebijakan dalam rangka mencapai dampak atau tujuan yang diharapkan (Budi Winarno, 2002:102).

Implementasi kebijakan yakni sebuah usaha guna merealisasikan beragam tujuan tertentu melalui beragam sarana tertentu serta pada runtutan waktu tertentu (Bambang Sunggono 1994:137).

Proses implementasi kebijakan publik baru bisa dilakukan jika beragam tujuan kebijakan publik sudah ditentukan, beragam program sudah disusun, serta dana sudah dialokasikan untuk merealisasikan tujuan kebijakan tersebut.

Selanjutnya sesuai dengan pandangan Grindle (Waluyo, 2007:49), “Implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut

dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dari siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan”.

Kemudian sesuai dengan pandangan Mulyadi (2015:26), “implementasi suatu kebijakan pada dasarnya adalah suatu perubahan atau transformasi yang bersifat multiorganisasi, dimana perubahan yang diterapkan melalui strategi implementasi kebijakan ini mengaitkan berbagai lapisan masyarakat”.

Merujuk pada Anderson (Tahir, 2014:56-57), mengungkapkan bahwasanya untuk mengimplementasikan sebuah kebijakan terdapat empat aspek yang perlu ditinjau ulang, meliputi:

1. Siapa yang diikutsertakan pada implementasi,
2. Hakikat proses administrasi,
3. Kepatuhan atas sebuah kebijakan, serta
4. Efek atau dampak dari implementasi.

Selanjutnya sesuai dengan pendapat Edward III (Mulyadi, 2015:47), “tanpa implementasi yang efektif maka keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola *input* untuk menghasilkan *output* atau *outcome* bagi masyarakat”.

Mazmanian dan Sebastier (Tahir, 2014:56) mengungkapkan, “Implementasi kebijakan dipahami melalui tiga perspektif yang berbeda,

yaitu pembuat kebijakan, pejabat pelaksana di lapangan dan aktor individu selaku kelompok target”.

Sementara sesuai dengan pandangan Waluyo (2007:50-57), “implementasi kebijakan yakni terjemahan kebijakan publik yang biasanya masih berbentuk pertanyaan umum yang memuat tujuan, sasaran ke dalam program-program yang lebih operasional (program aksi) yang seluruhnya ditujukan guna merealisasikan beragam tujuan atau sasaran-sasaran yang sudah diungkapkan pada kebijakan tersebut”.

Selanjutnya sesuai Abidin (Tahir, 2014:57), implementasi sebuah kebijakan berhubungan dengan dua faktor penting, meliputi:

1. Faktor internal terdiri atas:

- (a) kebijakan yang hendak dilakukan, serta
- (b) faktor-faktor penunjang;

2. Faktor eksternal terdiri atas :

- (a) keadaan lingkungan, serta
- (b) pihak-pihak terkait.

Menurut Widodo (Pratama, 2013:230), bahwasanya “implementasi kebijakan publik yakni satu di antara tahapan dari proses kebijakan publik (*public policy proses*) serta studi yang amat *crusial*”. Memiliki sifat *crusial* sebab sepeti apapun baiknya sebuah kebijakan, bila tidak disiapkan serta disusun rencananya dengan sebaik mungkin pada implementasinya, dengan demikian tujuan kebijakan tidak mungkin dapat direalisasikan, berlaku juga sebaliknya. Sehubungan dengan hal itu, bila menghendaki tujuan kebijakan bisa didapatkan dengan baik, dengan demikian tidak

hanya di proses implementasi yang perlu disiapkan serta dirancang dengan maksimal, namun juga dalam proses perumusan atau perencanaan kebijakan juga sudah diwaspadai agar bisa diimplementasikan.

Sedangkan sesuai dengan pandangan Wahab (Tahir, 2014:55), bahwasanya “implementasi kebijakan yakni pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, pada umumnya berupa undang-undang, akan tetapi bisa juga perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan lazimnya, keputusan itu mengidentifikasi persoalan yang diselesaikan, menyantumkan secara tegas tujuan/sasaran yang hendak dicapai, serta beragam metode untuk menstruktur/mengatur tahap implementasinya”.

Sementara merujuk pada Meter dan Carl (Pratama, 2013:230), implementasi kebijakan mengacu pada sebuah perbuatan, baik yang dilaksanakan pihak pemerintah atau seseorang (atau kelompok) swasta yang diarahkan dalam merealisasikan beragam tujuan yang telah ditentukan di sebuah keputusan kebijakan sebelumnya. Di suatu saat beragam tindakan ini, berupaya mentransformasikan keputusan-keputusan menjadi pola-pola operasional sekaligus meneruskan beragam upaya tersebut guna merealisasikan perubahan, baik yang besar atau yang kecil yang diamanatkan oleh keputusan-keputusan kebijakan tertentu.

a. Model Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan publik mempunyai sejumlah model yang jadi acuan untuk menyusun serta melakukan kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan dapat memberi pengaruh pada unsur-unsur yang

terlibat di dalamnya, baik aparatur atau masyarakat. Terdapat sejumlah model implementasi kebijakan publik meliputi:

1. Model Charles O. Jones

Tiga aktivitas penting yang sangat utama pada implementasi ialah:

- a) Penafsiran, yakni aktivitas yang menterjemahkan makna program ke dalam pengaturan yang bisa diterima serta bisa dilakukan.
- b) Organisasi, yakni unit atau wadah untuk memposisikan program ke tujuan kebijakan.
- c) Penerapan yang berkaitan dengan perlengkapan rutin untuk pelayanan, upah, dan lain-lainnya.

Proses implementasi kebijakan itu sebenarnya bukan saja berkaitan dengan tindakan administratif yang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan program serta menciptakan kepatuhan pada diri kelompok sasaran, namun juga berkaitan dengan jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi serta sosial yang langsung atau tidak langsung bisa memberi pengaruh sikap dari seluruh pihak yang ikut serta serta yang ujungnya memengaruhi tujuan kebijakan, baik yang negatif atau positif.

2. Edward III

Terdapat empat faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi sebuah kebijakan sesuai dengan pandangan Subarsono (2012:90), yakni:

- a) Komunikasi
- b) Sumber daya

c) Struktur birokrasi

d) Disposisi.

Tiap faktor bisa diuraikan di bawah ini:

a) Komunikasi

Persyaratan pertama untuk implementasi kebijakan yang efektif ialah bahwasanya mereka yang melakukan keputusan perlu memahami apa yang perlu mereka laksanakan. Beragam keputusan kebijakan serta perintah-perintah perlu diteruskan kepada personil yang sesuai sebelum keputusan serta perintah-perintah tersebut bisa dijalankan. Pastinya, komunikasi diharuskan akurat serta dipahami secara cermat. Secara umum menguraikan tiga hal penting pada proses komunikasi kebijakan meliputi transmisi, konsistensi serta kejelasan. Transmisi maknanya sebelum pejabat bisa mengimplementasikan sebuah keputusan dia perlu memahami bahwasanya sebuah keputusan sudah dibuat serta sebuah perintah untuk pelaksanaannya sudah dikeluarkan. Kejelasan, bila kebijakan seperti yang diharapkan, dengan demikian petunjuk pelaksana bukan saja perlu diterima oleh para implementor, namun juga komunikasi kebijakan perlu jelas. Pesan komunikasi yang disampaikan tidak jelas berhubungan dengan implementasi kebijakan akan mendukung terjadinya interpretasi yang keliru bahkan mungkin tidak sesuai dengan makna pesan awal. Konsistensi, maknanya bahwasanya bila implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, dengan demikian perintah-perintah pelaksanaan diharuskan konsisten serta jelas.

b) Sumber daya

Sumber daya yakni faktor utama pada implementasi kebijakan supaya efektif. Sumber daya itu bisa berupa SDM, meliputi kompetensi implementor, serta sumber daya financial. Dengan tidak adanya sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas berbentuk dokumen saja.

c) Disposisi (kecenderungan atau tingkah laku)

Disposisi yakni watak serta kriteria yang implementor miliki misalnya komitmen, kejujuran serta sifat demokratis. Bila implementor mempunyai disposisi yang bagus, dengan demikian dia bisa melaksanakan kebijakan dengan optimal sebagaimana yang diharapkan oleh pembuat kebijakan. Saat implementor mempunyai sifat atau perspektif yang tidak sama dengan pembuat kebijakan, dengan demikian proses implementasi kebijakan pun menjadi tidak efektif.

d) Struktur birokrasi

Struktur organisasi yang memiliki tugas untuk mengimplementasikan kebijakan mempunyai pengaruh yang signifikan pada implementasi kebijakan. Satu di antara aspek struktur yang paling utama dari tiap organisasi yakni terdapatnya prosedur operasi yang standar (*standar operating procedures* atau SOP). SOP ialah pedoman untuk implementor dalam melakukan tindakan. Di samping itu struktur organisasi yang sangat panjang

akan cenderung memperlemah pengawasan serta mengakibatkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit serta kompleks. Kemudian ujungnya bisa mengakibatkan kegiatan organisasi tidak fleksibel.

3. Gogin

Guna mengimplementasikan kebijakan melalui model Gogin, dengan demikian diperlukan identifikasi variabel-variabel yang memberi pengaruh tujuan-tujuan formal pada keseluruhan implementasi meliputi: (1) bentuk serta isi kebijakan, termasuk di dalamnya kapabilitas kebijakan dalam menstrukturkan proses implementasi, (2) kapabilitas organisasi dengan semua sumber daya berbentuk dana maupun insentif lainnya yang hendak menunjang implementasi secara efektif, serta (3) pengaruh lingkungan dari masyarakat bisa berwujud karakteristik, motivasi, kecenderungan hubungan antar warga masyarakat, termasuk pola komunikasinya.

4. Grindle

Grindle menghasilkan model implementasi yang merupakan hubungan antara tujuan serta hasil-hasilnya, kemudian di model ini hasil kebijakan yang diperoleh akan mendapatkan pengaruh oleh isi kebijakan yang meliputi: (1) kepentingan-kepentingan yang mendapatkan pengaruh, (2) jenis atau type manfaat yang diciptakan, (3) derajat perubahan yang diinginkan, (4) posisi pengambilan keputusan, (5) pelaksanaan program, serta (6) sumber daya yang disertakan. Pengaruh berikutnya yakni lingkungan yang meliputi: kekuasaan,

kepentingan, serta strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga penguasa, serta kepatuhan serta daya tanggap.

Tugas implementasi yakni menciptakan sebuah hubungan yang mempermudah segala tujuan kebijakan mampu diwujudkan sebagai dampak dari sebuah aktivitas pemerintah. Dengan demikian tugas implementasi meliputi terciptanya *a policy delivery system* yang mana sarana-sarana tertentu dibuat serta dilaksanakan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal itu, kebijakan publik pernyataan-pernyataan secara luas mengenai tujuan, sasaran, serta sarana diartikan ke dalam program-program tindakan yang ditujukan guna merealisasikan segala tujuan yang dinyatakan dalam kebijakan.

5. Van Meter dan Horn

Model implementasi kebijakan oleh Meter dan Horn mendapatkan pengaruh oleh enam faktor, meliputi (1) standar kebijakan serta sasaran yang menguraikan detail tujuan keputusan kebijakan secara keseluruhan, (2) sumber daya kebijakan berbentuk dana penunjang implementasi, (3) komunikasi inter organisasi serta aktivitas pengukuran dipergunakan oleh pelaksana guna mempergunakan tujuan yang akan direalisasikan, (4) karakteristik pelaksanaan, maknanya karakteristik organisasi yakni faktor penting yang mampu menentukan sukses tidaknya sebuah program, (5) keadaan sosial ekonomi serta politik yang bisa memberi pengaruh hasil

kebijakan, serta (6) sikap pelaksanaan untuk memahami kebijakan yang hendak ditentukan.

Sejumlah unsur yang kemungkinan memengaruhi sebuah suatu organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan, meliputi:

- a) Kompetensi serta ukuran staf suatu badan.
- b) Tingkat pengawasan hirarki atas keputusan-keputusan sub-unit dan proses-proses di badan-badan pelaksana.
- c) Sumber-sumber politik sebuah organisasi (contohnya dorongan dari anggota-anggota legislative serta eksekutif).
- d) Vitalitas sebuah organisasi
- e) Tingkat komunikasi-komunikasi terbuka yang diartikan dengan jaringan kerja komunikasi horizontal serta vertical secara bebas serta tingkat kebebasan yang secara relatif tinggi pada komunikasi dengan orang-orang di luar organisasi.
- f) Hubungan formal serta informal sebuah badan dengan badan pembuat keputusan atau pelaksana keputusan.

Berdasarkan uraian teori model implementasi dengan demikian penulis memutuskan untuk mempergunakan teori Edward III guna melakukan analisis implementasi kebijakan SMK3 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Disnaker Provinsi Sumatera Utara, hal ini karena pada pengaplikasian sebuah peraturan tentunya ada keberhasilan serta kegagalan, dan penulis mencermati dengan mempergunakan empat faktor yang ada di teori Edward III yakni komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi sehingga bisa tampak implementasi

kebijakan SMK3 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V
Disnaker Provinsi Sumatera Utara.

b. Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan

Terdapat sejumlah syarat agar bisa mengimplementasikan kebijakan negara secara sempurna sesuai dengan Teori Implementasi Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gun yang dikutip Solichin Abdul Wahab, yakni :

- 1) Keadaan eksternal yang dijumpai oleh badan atau instansi pelaksana tidak akan mengalami gangguan atau kendala yang serius. Beragam hambatan tersebut mungkin sifatnya fisik, politis dan sebagainya.
- 2) Dalam pelaksanaan program tersedia waktu serta sumber-sumber yang cukup.
- 3) Perpaduan beragam sumber yang dibutuhkan betul-betul ada.
- 4) Kebijaksanaan yang hendak diimplementasikan didasarkan oleh sebuah relasi kausalitas yang handal.
- 5) Hubungan kausalitas bersifat langsung serta hanya sedikit mata rantai penghubungnya.
- 6) Hubungan ketergantungan kecil satu sama lain.
- 7) Pemahaman yang mendalam serta kesepakatan terhadap tujuan.
- 8) Tugas-tugas diperinci serta ditempatkan pada urutan yang tepat.
- 9) Komunikasi serta koordinasi yang sempurna.

10) Pihak-pihak yang mempunyai wewenang kekuasaan bisa menuntut serta memperoleh kepatuhan yang sempurna. (Solichin Abdul Wahab, 1997:71-78).

Sesuai dengan teori implementasi kebijakan George Edward III yang dikutip oleh Budi Winarno (2002), beragam faktor yang menunjang implementasi kebijakan, meliputi :

1) Komunikasi.

Ada tiga hal penting yang dibahas dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi, dan kejelasan (clarity). Faktor pertama yang mendukung implementasi kebijakan adalah transmisi. Seorang pejabat yang mengimplementasikan keputusan harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. Faktor kedua yang mendukung implementasi kebijakan adalah kejelasan, yaitu bahwa petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi komunikasi tersebut harus jelas. Faktor ketiga yang mendukung implementasi kebijakan adalah konsistensi, yaitu jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas.

2) Sumber-sumber.

Sumber-sumber penting yang mendukung implementasi kebijakan meliputi : staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pelayanan publik.

3) Kecenderungan-kecenderungan atau tingkah laku-tingkah laku.

Kecenderungan dari para pelaksana memiliki beragam konsekuensi penting untuk implementasi kebijakan yang efektif. Bila para pelaksana bersikap baik pada sebuah kebijakan tertentu yang ada di hal ini bermakna terdapat dukungan, kemungkinan besar mereka melakukan kebijakan seperti yang diharapkan oleh para pembuat keputusan awal.

4) Struktur birokrasi.

Birokrasi yakni satu di antara badan yang kerap bahkan secara menyeluruh menjadi pelaksana kebijakan, baik itu struktur pemerintah serta juga organisasi-organisasi swasta (Budi Winarno, 2002:126-151).

Sesuai dengan pandangan Teori Proses Implementasi Kebijakan merujuk pada Van Meter dan Horn yang dikutip oleh Budi Winarno, faktor-faktor yang menunjang implementasi kebijakan meliputi:

1) Ukuran-ukuran serta tujuan kebijakan.

Dalam implementasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran suatu program yang akan dilaksanakan harus diidentifikasi dan diukur karena implementasi tidak dapat berhasil atau mengalami kegagalan bila tujuan-tujuan itu tidak dipertimbangkan.

2) Sumber-sumber Kebijakan

Sumber-sumber yang dimaksud adalah mencakup dana atau perangsang (incentive) lain yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif.

3) Komunikasi antar organisasi serta aktivitas pelaksanaan.

Implementasi bisa berlangsung efektif jika diiringi dengan ketepatan komunikasi antar para pelaksana.

4) Karakteristik badan-badan pelaksana

Karakteristik badan-badan pelaksana berhubungan erat dengan struktur birokrasi. Struktur birokrasi yang baik mampu memberi pengaruh keberhasilan sebuah implementasi kebijakan.

5) Kondisi ekonomi, sosial dan politik

Kondisi ekonomi, sosial dan politik bisa memberi pengaruh badan-badan pelaksana pada pencapaian implementasi kebijakan.

6) Kecenderungan para pelaksana

Intensitas kecenderungan-kecenderungan dari para pelaksana kebijakan mampu memberi pengaruh keberhasilan pencapaian kebijakan (Budi Winarno, 2002:110).

Kebijakan yang diciptakan oleh pemerintah tidak hanya ditujukan serta dilakukan untuk internal pemerintah saja, namun ditujukan serta perlu dilangsungkan juga oleh semua masyarakat yang ada di lingkungannya.

Sesuai dengan pandangan James Anderson yang dikutip oleh Bambang Sunggono (1994 : 144), masyarakat memahami serta melakukan sebuah kebijakan publik disebabkan :

- 1) Respek anggota masyarakat pada otoritas serta beragam keputusan badan-badan pemerintah;
- 2) Terdapat kesadaran dalam menerima kebijakan;

- 3) Terdapat keyakinan bahwasanya kebijakan itu diciptakan secara sah, konstitusional, serta diciptakan oleh para pejabat pemerintah yang memiliki wewenang dari prosedur yang ditentukan;
- 4) Sikap menerima serta melakukan kebijakan public sebab kebijakan itu lebih cocok dengan kepentingan pribadi;
- 5) Terdapat sanksi-sanksi tertentu yang hendak dikenakan bila tidak melakukan sebuah kebijakan.

c. Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan

Merujuk pada Bambang Sunggono (1994:149-153), implementasi kebijakan memiliki sejumlah faktor penghambat, yakni:

1) Isi kebijakan

Pertama, implementasi kebijakan tidak berhasil sebab masih kaburnya isi kebijakan, dengan kata lain apa yang menjadi tujuan tidak cukup detail dan jelas, sarana-sarana serta penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kedua, sebab minimnya ketetapan intern maupun ekstern dari kebijakan yang hendak dilangsungkan. Ketiga, kebijakan yang hendak diimplementasikan bila pula memperlihatkan adanya kekurangan-kekurangan yang amat serius. Keempat, pemicu lain dari hadirnya ketidakberhasilan implementasi sebuah kebijakan publik bisa terjadi sebab kelemahan yang berkaitan dengan sumber daya-sumber daya

pembantu, contohnya yang berhubungan dengan waktu, biaya/dana serta tenaga manusia.

2) Informasi

Implementasi kebijakan publik berasumsi bahwasanya para pemegang peran yang terlibat langsung memiliki informasi yang perlu atau amat berhubungan untuk bisa memegang perannya dengan optimal. Informasi ini justru tidak ada, contohnya akibat adanya hambatan komunikasi

3) Dukungan

Pelaksanaan sebuah kebijakan publik akan amat susah bila pada pengimplementasiannya tidak cukup dorongan dalam kelangsungan kebijakan tersebut.

4) Pembagian Potensi

Sebab musabab yang berhubungan dengan ketidakberhasilan implementasi sebuah kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi di antara para pelaku yang ikut serta pada implementasi. Di hal ini berhubungan dengan diferensiasi tugas serta wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksanaan bisa menyebabkan persoalan bila wewenang serta tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau diindikasikan oleh adanya pembatasan-pembatasan yang tidak akurat.

Terdapat adaptasi waktu terutama untuk kebijakan-kebijakan yang kontroversial lebih banyak memperoleh penolakan warga masyarakat pada implementasinya.

Mengacu pada James Anderson yang dikutip oleh Bambang Sunggono (1994 : 144-145) beberapa faktor yang mengakibatkan anggota masyarakat tidak mentaati serta melakukan sebuah kebijakan publik, meliputi :

- 1) Terdapat konsep ketidak patuhan selektif terhadap hukum, yang mana ada sejumlah peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang sifatnya kurang mengikat individu;
- 2) Sebab anggota masyarakat pada sebuah kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah;
- 3) Terdapat keinginan dalam mencari keuntungan dengan cepat di antara anggota masyarakat yang mencenderungkan orang melakukan tindakan dengan menipu atau dengan cara melawan hukum;
- 4) Terdapat ketidakpastian hukum atau ketidakjelasan “ukuran” kebijakan yang kemungkinan bertentangan satu sama lain, yang bisa jadi sumber ketidakpatuhan orang pada hukum atau kebijakan publik;
- 5) Bila sebuah kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang diikuti masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu pada masyarakat.

Sebuah kebijakan publik akan menjadi efektif bila dilakukan serta membawa kegunaan positif untuk anggota-anggota masyarakat.

Dengan kata lain, tindakan atau perbuatan manusia sebagai anggota masyarakat diharuskan sesuai terhadap apa yang diamanatkan oleh pemerintah atau negara. Dengan demikian bila sikap mereka tidak sejalan terhadap kehendak pemerintah atau negara, dengan demikian sebuah kebijakan publik tidaklah efektif.

d. Upaya Mengatasi Hambatan Implementasi Kebijakan

Peraturan perundang-undangan yakni sebuah wadah untuk implementasi kebijakan publik. Sebuah kebijakan akan menjadi efektif bila pada pembuatan atau implementasinya dikuatkan oleh sarana-sarana yang mendukung. Menurut Bambang Sunggono (1994 : 158) unsur-unsur yang perlu dilengkapi supaya sebuah kebijakan bisa terlaksana secara optimal, yakni :

1) Peraturan hukum ataupun kebijakan itu sendiri.

Dimana ada potensi ketidakcocokan antara kebijakan-kebijakan dengan hukum yang tidak tertulis atau kebiasaan yang ada pada masyarakat.

2) Mentalitas petugas yang menerapkan hukum atau kebijakan.

Para petugas hukum (secara formal) yang meliputi hakim, jaksa, polisi, dan sebagainya perlu mempunyai mental yang bagus guna melakukan sebuah peraturan perundang-undangan atau kebijakan. Sebab bila terjadi yang kebalikannya, dengan demikian kelangsungan kebijakan/peraturan hukum bisa terganggu.

3) Fasilitas, yang diinginkan untuk menunjang pelaksanaan sebuah peraturan hukum.

Bila sebuah peraturan perundang-undangan ingin terlaksana dengan optimal, diperlukan juga fasilitas yang mendukung supaya tidak menyebabkan terganggunya pada pelaksanaannya.

4) Warga masyarakat sebagai obyek.

Pada hal ini dibutuhkan adanya kesadaran hukum masyarakat, kepatuhan hukum, serta sikap warga masyarakat seperti yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Merujuk pada Mangkunegara (2001:161) keselamatan kerja memperlihatkan pada keadaan yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja serta lingkungannya sekaligus metode menyelesaikan pekerjaan. Kesehatan kerja yakni kondisi sehat, baik secara fisik, mental, spritual atau sosial yang memberi kemungkinan tiap individu untuk hidup produktif secara sosial serta ekonomis. Kesehatan kerja bertujuan untuk menjauhkan karyawan dari penyakit atau gangguan kesehatan yang bisa menghambat pekerjaan.

Merujuk pada Suma'mur, (2006:13), keselamatan kerja yakni spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di lingkungan kerja. Resiko keselamatan kerja yakni aspek-aspek dari lingkungan kerja yang bisa mengakibatkan kebakaran, peledakan, bahaya aliran listrik, terpotong, tersayat, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan serta pendengaran.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, sekaligus metode melakukan pekerjaan. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 1 tentang Keselamatan Kerja, diuraikan mengenai tiga unsur yang disebut sebagai tempat kerja yaitu: tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha, adanya tenaga kerja yang bekerja disana dan adanya bahaya kerja ditempat kerja itu, dan memuat ruang lingkup K3 di Indonesia meliputi keselamatan kerja dalam segala tempat kerja baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara.

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bisa mengembangkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja karena secara

signifikan meminimalisir timbulnya kecelakaan di tempat kerja. Pengembangan budaya K3 yang positif berdasarkan ketentuan yang berlaku mampu mengembangkan tingkat keselamatan serta kesehatan pekerja di perusahaan dengan mempromosikan pelatihan bagi semua karyawan dan manajemen perusahaan dalam pengaplikasian SMK3 yang bermanfaat bagi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja suatu organisasi (Bautista-Bernal dkk., 2024).

Selanjutnya merujuk pada Manuaba (2004 : 193) kecelakaan kerja ialah “suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontrak dengan energy (kinetik, listrik, kimiawi dan lain-lain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan”.

Merujuk pada pandangan Mangkunegara (2001 : 160) kecelakaan suatu peristiwa tidak disengaja serta tidak diinginkan bukannya sebuah kejadian kebetulan saja, namun terdapat sebab-sebabnya. Sebab itu harus dijumpai secara nyata supaya upaya keselamatan serta pencegahan bisa diambil, dengan demikian kecelakaan tidak terjadi lagi serta kerugian akibat kecelakaan bisa diantisipasi. Kecelakaan ini terjadi sebab keadaan yang tidak aman yang mana kelalaian menjadi satu di antara pemicu kecelakaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan, dijelaskan bahwasanya kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau

harta benda. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Melalui pengertian tersebut jelas bahwasanya definisi kecelakaan kerja bukan saja terpaku pada insiden-insiden yang berkaitan dengan terjadinya luka-luka, namun juga meliputi kerugian fisik dan material akibat terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang meninggal dunia, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan perlu dilakukan tindakan pencegahan atau keselamatan.

2.1.4 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

a. Pengertian SMK3

Sistem lahir dari bahasa Latin (“*systēma*”) serta bahasa Yunani (“*sustēma*”) yakni suatu kesatuan yang mencakup komponen atau elemen yang dikaitkan bersama guna mempermudah aliran informasi, materi atau energi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sistem ialah sebuah totalitas yang terbentuk dari gabungan unsur yang teratur. Manajemen ialah sesuatu yang berfungsi untuk mengatur input seperti alat, bahan, atau mesin dan manusia untuk menghasilkan suatu output sehingga dapat mencapai sasaran tertentu.

Merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ialah proses pengintegrasian prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja kedalam operasi perusahaan. Dapat pula dikatakan bahwa SMK3 yakni bagian dari sistem manajemen perusahaan secara menyeluruh dengan tujuan pengontrolan resiko yang berhubungan dengan aktivitas kerja untuk terealisasinya lingkungan kerja yang aman, efisien serta produktif.

Untuk mengembangkan kinerja K3 di perusahaan dalam mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, maka harus dilakukan penerapan SMK3. Sedangkan guna meminimalisir timbulnya kecelakaan kerja maka perusahaan harus memiliki kebijakan guna mengembangkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Bautista-Bernal dkk., 2024).

Untuk memberikan keseragaman dalam penerapan SMK3, perlindungan K3 bagi tenaga kerja dan peningkatan efisiensi serta produktivitas perusahaan dengan demikian pemerintah menetapkan PP yang mengelola SMK3. Pada mengaplikasikan sistem manajemen K3, maka tiap perusahaan wajib melaksanakan: 1) penetapan kebijakan K3, 2) perencanaan K3, 3) pelaksanaan rencana K3, 4) pemantauan dan evaluasi kinerja K3, serta 5) peninjauan dan peningkatan kinerja K3.

b. Tujuan Penerapan SMK3

Penerapan SMK3 sebagaimana tercantum pada PP Nomor 50 Tahun 2012 memiliki tujuan guna:

1. Meningkatkan efektifitas perlindungan K3 yang terencana, terukur, terstruktur, serta terintegrasi.

Penerapan K3 di tempat kerja tidak muncul secara tiba-tiba tanpa disengaja. Pihak manajemen bersama-sama pekerja yang dilandasi dengan kesadaran untuk menerapkan K3. Namun, biasanya dalam implementasi K3 tidak berhasil maksimal karena berbagai faktor. Oleh karena itu, SMK3 memberikan rambu dalam menerapkan K3 di tempat kerja agar lebih efektif dalam memberikan perlindungan K3 terutama terhadap pekerja.

Keberhasilan penerapan SMK3 di tempat kerja dapat diukur berdasarkan penilaian yang dilaksanakan oleh lembaga audit independen yang dipilih oleh Menteri atas permohonan perusahaan terutama bagi perusahaan yang mempunyai potensi bahaya cukup besar.

Penilaian SMK3 merujuk PP Nomor 50 Tahun 2012 mencakup pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen, pembuatan dan pendokumentasian rencana K3, pengendalian perancangan dan peninjauan kontrak, pengendalian dokumen, pembelian dan pengendalian produk, keamanan bekerja berdasarkan SMK3, standar pemantauan, pelaporan dan perbaikan kekurangan, pengelolaan material dan perpindahannya, pengumpulan dan penggunaan data, pemeriksaan SMK3, dan pengembangan keterampilan dan kemampuan.

Penerapan SMK3 di tempat kerja dilaksanakan secara tersusun dengan struktur sesuai ketentuan yang berlaku. SMK3 dapat berjalan baik dalam implementasinya jika didukung oleh sumber daya yang profesional dan berpengalaman yang mencakup struktur personil yang punya tugas serta tanggung jawab.

Pada implementasi SMK3 diharapkan adanya perhatian penuh oleh manajemen dan unit pelaksana SMK3 terintegrasi dengan unit kerja lainnya di perusahaan. Program K3 yang dilaksanakan akan berhasil dengan adanya kerja sama antar unit dan sebaliknya.

2. Mencegah serta meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan keterlibatan unsur manajemen, pekerja/buruh, serta/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa penerapan K3 di tempat kerja akan berdampak positif untuk meminimalisir kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Terbukti bahwa output dari penerapan SMK3 dinilai lebih efektif dalam upaya mengurangi risiko kecelakaan kerja di perusahaan dengan demikian pekerja bisa bekerja dengan aman juga nyaman (M. Sultan, 2023:13).

Tujuan tersebut hanya dapat dicapai jika ditunjang oleh seluruh komponen yang terdapat pada perusahaan termasuk manajemen, pekerja serta atau serikat pekerja.

3. Menghasilkan tempat kerja yang aman, nyaman, serta efisien guna menunjang produktivitas

Tempat kerja tidak bisa lepas dari bahaya serta risiko. Di mana ada lingkungan kerja, di situ ada bahaya dan risiko. Ketika bahaya dan risiko tidak dapat dikendalikan, maka kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja sulit terhindarkan. Sehubungan dengan itu, penerapan SMK3 secara sungguh-sungguh dengan melibatkan semua unsur akan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien. Terciptanya

lingkungan kerja dengan kondisi tersebut, akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja.

c. Manfaat Penerapan SMK3

Berdasarkan M. Sultan (2023: 9-11) Penerapan SMK3 bukan saja berguna untuk bagi pekerja, namun juga kepada perusahaan dan bahkan secara tidak langsung bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Pekerja yang sehat dan produktif akan bekerja secara optimal dan tentunya meningkatkan produksi perusahaan. Maka manfaat dari pengaplikasian SMK3 ialah:

1. Melindungi Pekerja

Kehadiran pekerja di perusahaan yakni sebuah aset bernilai yang mestinya diberikan perlakuan istimewa maka pekerja harus terlindungi, perusahaan hanya dapat beroperasi dan berkembang pesat karena pekerja. Mustahil sebuah perusahaan akan maju tanpa didukung pekerja yang produktif. Justru, perusahaan akan mengalami kerugian jika pekerjanya terus-menerus mengalami kecelakaan kerja dan bahkan perusahaan akan berujung pada kebangkrutan.

2. Mengurangi Pengeluaran Biaya

Setiap terjadi kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja, pihak perusahaan secara langsung dan tidak langsung akan mengalami berbagai kerugian. Misalnya, jika suatu kecelakaan kerja terjadi maka akan mengganggu keberlangsungan proses produksi dan perusahaan berpotensi kehilangan penghasilan. Kecelakaan kerja yang dialami pekerja juga mengakibatkan terjadinya kerusakan pada peralatan dan mesin produksi tertentu. Kondisi demikian menuntut perusahaan untuk

mengeluarkan sejumlah biaya perbaikan atau pembelian peralatan dan perlengkapan kerja yang baru.

3. Membuat Sistem Manajemen Lebih Efektif

Pengaplikasian SMK3 di lokasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang senantiasa saling berhubungan, dimana setiap kegiatan yang diimplementasikan memiliki prosedur atau pedoman yang terdokumentasi. Dengan adanya prosedur pada setiap tahapan dalam SMK3 akan memudahkan pihak manajemen dalam merumuskan rencana tindak lanjut dan perbaikan jika dinilai masih belum maksimal dalam penerapan program K3.

Merujuk pada Arifin dan Oktaviastuti (2014), SMK3 mempunyai manfaat yang bisa diuraikan berikut:

1. Sebagai Alat Ukur Kinerja K3

SMK3 berfungsi dalam menjadi landasan di penilaian serta pengukuran implementasi K3 pada organisasi. Hasil perbandingan antara persyaratan yang ada serta pencapaian K3 perusahaan bisa menjadi gambaran pencapaian K3 perusahaan.

2. Sebagai Pedoman Implementasi K3

Pedoman pada pengembangan serta implementasi K3 perusahaan dapat menggunakan landasan standar dari dalam serta luar negeri.

3. Dasar Pemberian Penghargaan

Perusahaan dengan SMK3 maksimal bisa mendapatkan penghargaan dari instansi pemerintah atau lembaga independent. SMK3 menjadi landasan pada pemberian penghargaan.

4. Sertifikasi

Pencapaian kinerja SMK3 perusahaan bisa jadi ukuran dalam kepengurusan sertifikasi dikeluarkan oleh sebuah badan akreditasi. Sertifikasi yang sudah mengantongi akreditasi ini pada umumnya sifatnya global serta mendapatkan pengakuan dari dunia.

2.1.5 Penilaian Penerapan SMK3

a. Pengertian Penilaian Penerapan K3

Merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 diungkapkan bahwasanya penilaian penerapan SMK3 yang selanjutnya disebut Audit SMK3 ialah pemeriksaan secara sistematis dan independen terhadap pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengukur suatu hasil kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam penerapan SMK3 di perusahaan.

Menurut Tan Malaka, dkk dalam M. Sultan (2023:53) menjelaskan bahwa audit K3 ialah suatu pengujian yang kritis dan sistematis terhadap kegiatan operasi perusahaan (perangkat keras dan lunak), untuk menunjukkan dan mengidentifikasi kelemahan sistem/sub sistem dan menentukan langkah perbaikannya sebelum menimbulkan kerugian, kecelakaan, dan kerusakan.

Tujuan audit SMK3 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Pasal 5 tentang Penerapan SMK3 dijelaskan bahwa audit

SMK3 dilakukan sebagai bahan pembuktian penerapan SMK3 dan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundangan keselamatan serta kesehatan kerja yang ditetapkan, standar teknik serta standar keselamatan kerja yang andal serta menghindari risiko sanksi hukum bagi perusahaan. Disamping itu hasil audit SMK3 sebagai dasar pemerintah dalam memberikan penghargaan SMK3 bagi perusahaan.

b. Pelaksanaan Audit SMK3

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Penilaian Penerapan SMK3, bahwasanya pelaksanaan audit SMK3 dilaksanakan sekurang-kurangnya satu kali dalam tiga tahun, dimana perusahaan yang mengajukan audit SMK3 diharuskan sudah menerapkan SMK3 minimal tiga bulan dan telah memiliki dokumen sistem manajemen K3. Pelaksanaan audit SMK3 dilakukan oleh lembaga audit SMK3 yang berbadan hukum, ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan guna melangsungkan audit SMK3 di perusahaan.

Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam audit SMK3 mencakup:

- 1) Karyawan, dari segi seleksi, pembinaan, penempatan, pelatihan, kemampuan dan sikapnya terhadap K3.
- 2) Perangkat keras yaitu sarana/prasarana, peralatan proses serta Instalasi, sarana pemadam kebakaran, kebersihan, serta tata lingkungan.
- 3) Manajemen yang terdiri atas sikap pimpinan, organisasi, standard, prosedur, peraturan, disiplin karyawan, serta hal lain yang terkait

- 4) Pengaruh atau dampak unsur luar atau lingkungan terhadap operasi perusahaan.

c. Penghargaan SMK3

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2016, laporan lembaga audit SMK3 atas tingkat pencapaian pengaplikasian SMK3 untuk tiap perusahaan yang sudah melaksanakan melakukan penilaian pengaplikasian SMK3 terdiri atas: a). Tingkat penilaian penerapan kurang, bila tingkat pencapaian penerapan sebesar 0 – 59%; b). Tingkat penilaian penerapan baik, bila tingkat pencapaian penerapan sebesar 60 – 84%; dan c). Tingkat penilaian penerapan memuaskan, bila tingkat pencapaian penerapan sebesar 85–100%, akan jadi pertimbangan Menteri Ketenagakerjaan guna memberi penghargaan kepada perusahaan berdasarkan tingkat penerapan serta kategori penilaian hasil Audit SMK3.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2016 perusahaan yang sudah mendapatkan tingkat penilaian memuaskan, maka Pemerintah akan memberi penghargaan yaitu: a). Sertifikat emas untuk perusahaan tingkat kategori awal, transisi dan lanjutan, dan b). Bendera emas untuk perusahaan tingkat kategori lanjutan. Perusahaan yang sudah mendapatkan tingkat penilaian baik, dengan demikian Pemerintah akan memberi penghargaan yaitu: a). Sertifikat perak untuk perusahaan tingkat kategori awal, transisi serta lanjutan, dan b). Bendera perak untuk perusahaan tingkat kategori lanjutan. Sedangkan perusahaan yang mencapai tingkat penilaian penerapan kurang, maka Pemerintah dapat melakukan tindakan hukum pada perusahaan yang wajib audit SMK3 sesuai dengan

ketentuan peraturan perundangan atau tindakan pembinaan pada perusahaan yang mengajukan permohonan untuk dilakukan audit SMK3.

2.1.6 Pengawasan Penerapan SMK3

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam Manullang (2005:172) diungkapkan bahwasanya fungsi pengawasan dilaksanakan pada perencanaan serta aktivitas pelaksanaannya.

Pengawasan SMK3 yakni sub bagian dari pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah, sebagaimana diatur pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang mana mengatur semua hal yang memiliki hubungan dengan persoalan antara pekerja/buruh serta Pengusaha. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang diangkat oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk yang memiliki kemahiran serta independen untuk memberi jaminan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Pada melaksanakan tugasnya Pengawas Ketenagakerjaan punya kewajiban untuk merahasiakan seluruh pekerjaannya yang dianggap perlu dirahasiakan, serta bisa menahan diri dari penyelewengan kewenangan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 87 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwasanya Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 190 bahwa perusahaan yang melakukan pelanggaran atas kewajiban menerapkan SMK3 dapat dikenakan sanksi administratif berupa: teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan ijin usaha.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melaksanakan penelitian, penulis lebih dulu melakukan studi kepustakaan terkait karya-karya ilmiah sebelumnya yang mempunyai kepikiran topik dengan penelitian yang hendak dilaksanakan, yakni terkait Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Tujuan dilakukannya studi kepustakaan pada karya-karya ilmiah sebelumnya yang mempunyai kemiripan topik penelitian dengan penulis ialah agar penulis memperoleh landasan penelitian yang sudah diuji serta menguatkan landasan dilangsungkannya penelitian yang dilaksanakan oleh penulis. Karya-karya ilmiah itu bisa dicermati melalui tabel berikut:

Tabel. 2.1 Penelitian dan Karya-karya Ilmiah Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Peneliti/ Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jurnal penelitian: dengan judul “Pengawasan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut PP Nomor 50 Tahun	Andi Lala, 2018.	Deskriptif Kualitatif	Pengawasan Pemerintah terhadap Penerapan SMK3 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Temanggung belum berjalan efektif,

No.	Judul Penelitian	Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	2012 Tentang Penerapan SMK3”.			dilihat dari tahapan pengawasan : Penyusunan rencana kerja, pemeriksaan di perusahaan, penindakan korektif secara preventif maupun represif dan pelaporan yang belum berjalan efektif dan terdapat berbagai faktor penghambat penerapan SMK3.
2.	Jurnal penelitian: dengan judul “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja di Kabupaten Sidoarjo”.	Daud Christian Marbun dan Arinto Nugroho, 2022.	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam pengawasan K3 di Kabupaten Sidoarjo terdapat beberapa kendala yakni: penegakan hukum tidak efektif karena jumlah personel Pengawas Ketenagakerjaan yang dimiliki Pemerintah Provinsi Jawa Timur sangat terbatas, terbatasnya jumlah anggaran pengawasan bagi

No.	Judul Penelitian	Peneliti/ Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Pengawas Ketenagakerjaan, terbatasnya sarana dan prasarana penunjang pengawasan dan lemahnya pemahaman pekerja terkait budaya K3 di perusahaan.
3.	Jurnal penelitian: dengan judul “Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)”	Muhammad Fahrur Rozi, 2022.	Kualitatif doctrinal berdasarkan pada sumber hukum	Hasil penelitian menyimpulkan perusahaan yang tidak mengaplikasikan SMK3 dapat dikenakan sanksi administratif dan penerapan SMK3 sangat penting bagi perusahaan untuk menekan angka kecelakaan kerja serta menjamin K3.
4.	Jurnal penelitian: dengan judul “Evaluasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdasarkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)”	Salianto, S., Akhyar, M., dan Subhan, M, 2022.	Kualitatif dengan Studi Literature	Hasil penelitian menyimpulkan bahwasanya pentingnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3), Dikarenakan masih tingginya angka kejadian kecelakaan kerja kepada para pekerja/karyawan di

No.	Judul Penelitian	Peneliti/ Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sebuah perusahaan, Dengan penerapan K3 dan SMK3 maka angka kecelakaan karyawan dapat berkurang serta dapat mempengaruhi produktivitas dan tingkat kenyamanan yang baik.
5.	Jurnal penelitian: dengan judul “Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)”	Erni Hasana Putri dan Febriyanti Angelia Ginting, 2023.	Deskriptif Kualitatif	Implementasi kebijakan SMK3 di perusahaan PT. Primissima belum sesuai dengan PP Nomor 50 Tahun 2012 sebab dari lima indikator ada dua indikator yang tidak sejalan dengan persyaratan pada kebijakan SMK3 yaitu belum adanya komitmen perusahaan mengenai kebijakan K3. Adapun faktor-faktor implementasi kebijakan SMK3 yakni : Komunikasi yang tidak sinkron serta sumber daya yang kurang memadai.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian tentang “Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara” merupakan kebijakan pemerintah berdasarkan PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Implementasi Kebijakan SMK3 mempergunakan model implementasi kebijakan yang diungkapkan oleh George Edward III, yakni komunikasi, sumber daya, disposisi serta struktur birokrasi. Adapun dalam melakukan penilaian kesuksesan atau ketidakberhasilan implementasi suatu kebijakan mengacu pada empat faktor yang berpengaruh, meliputi:

1. Komunikasi

Terdapat tiga hal utama yang dijabarkan pada tahap komunikasi kebijakan, meliputi transmisi, konsistensi, serta kejelasan (*clarity*). Faktor pertama yang mendukung implementasi kebijakan adalah transmisi. Seorang pejabat yang mengimplementasikan keputusan harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. Faktor kedua yang mendukung implementasi kebijakan adalah kejelasan, yaitu petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan tetapi komunikasi kebijakan tersebut harus jelas dan instruksi-instruksi yang diteruskan kepada pelaksana jelas dengan menetapkan kapan dan bagaimana suatu

program dilaksanakan. Faktor ketiga yang mendukung implementasi kebijakan adalah konsistensi, yaitu jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah kepada pelaksana harus konsisten dan jelas dan perintah tersebut tidak bertentangan sehingga akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik

2. Sumber daya

Sumber daya sangat penting dalam mendukung implementasi kebijakan, sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, meliputi : kompetensi implementor yang memadai serta keahlian-keahlian staf yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pelayanan publik serta sumber daya finansial.

3. Disposisi

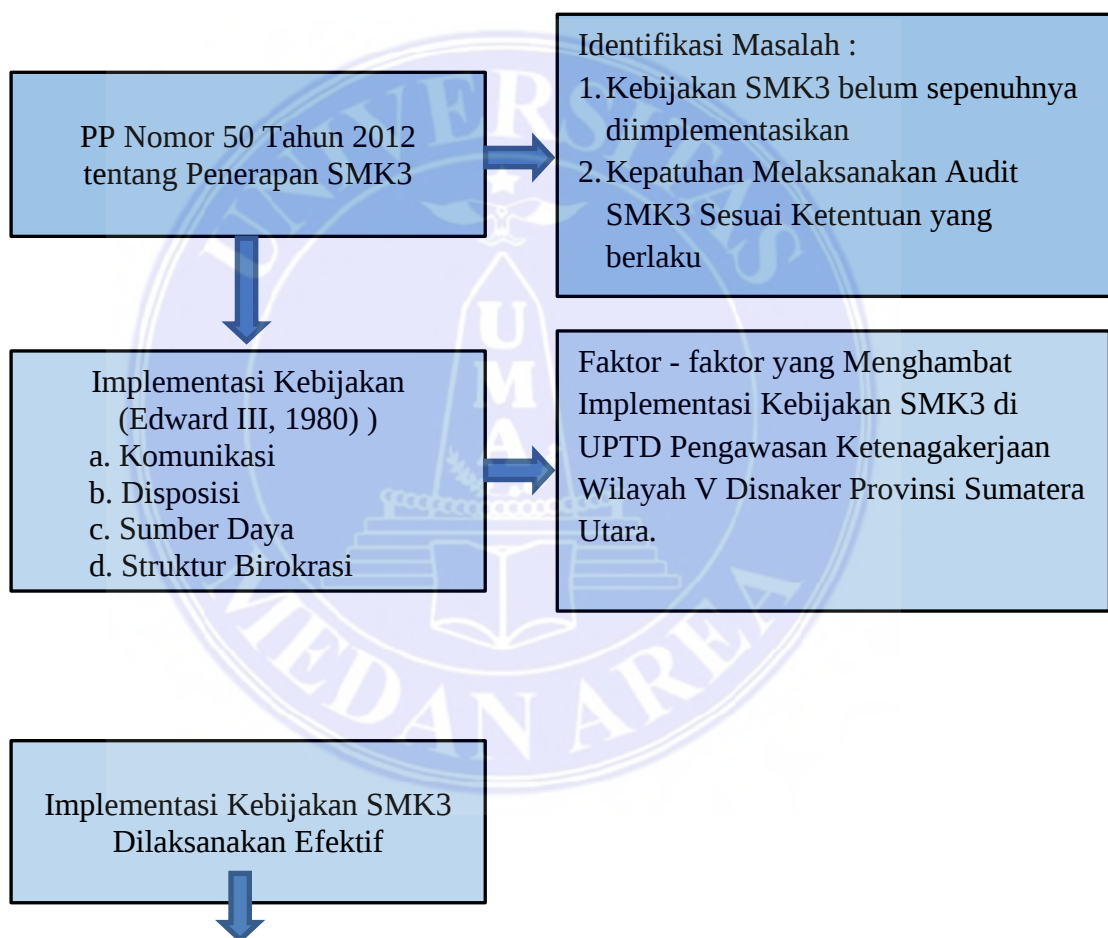
Kecenderungan dari para pelaksana memiliki beragam konsekuensi utama untuk implementasi kebijakan yang efektif. Bila pihak pelaksana memiliki komitmen yang bagus, kejujuran dan sifat demokratis atas sebuah kebijakan tertentu yang pada konteks ini bermakna terdapat dorongan, serta berkemungkinan besar mereka melakukan kebijakan seperti yang diharapkan oleh pihak pembuat kebijakan.

4. Struktur birokrasi.

Birokrasi yakni satu di antara badan yang sangat sering bahkan secara menyeluruh menjadi pelaksana kebijakan, baik itu struktur pemerintah serta organisasi-organisasi swasta. Struktur Organisasi yang memiliki tugas dalam melakukan kebijakan mempunyai banyak pengaruh pada

pelaksanaan kebijakan. Ada dua karakteristik utama dari Struktur Birokrasi yakni SOP serta *Fragmentasi*. *Fragmentasi* dapat diartikan dengan pendelegasian tanggung jawab dan wewenang suatu kebijakan.

Agar lebih rinci dan jelas kerangka pemikiran penulis di penelitian ini bisa digambarkan seperti bagan berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mempergunakan jenis penelitian kualitatif dengan mengumpulkan, mencatat, melakukan analisis serta memberi uraian serta keterangan singkat pada data yang ada dengan demikian simpulan yang diambil bisa mendekati fakta yang ada (Burhan, 2010). Penelitian ini memiliki tujuan guna menguraikan secara jelas implementasi kebijakan SMK3. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki tujuan guna menggambarkan secara akurat sebuah fenomena atau fakta sosial yang berhubungan dengan persoalan yang diteliti.

Metode kualitatif yakni pengumpulan, mencatat, melakukan analisis serta memberikan jabaran serta keterangan singkat atas data yang ada dengan demikian kesimpulan yang diperoleh bisa mendekati fakta yang ada. Jenis penelitian itu dipergunakan dalam melakukan pengkajian serta analisis lebih mendalam mengenai implementasi. Data temuan penelitian ini ialah fakta-fakta yang dijumpai ketika di lapangan oleh peneliti (Sugiyono, 2014).

3.2 Informan Penelitian

Sehubungan dengan Sugiyono (2014:221), pemilihan sampel atau informan di penelitian kualitatif berguna dalam memperoleh informasi yang optimal. Terdapat informan di penelitian didapatkan melalui kunjungan lapangan ke tempat penelitian oleh peneliti, yakni di Kantor Unit Pelaksana Teknis daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas

Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang diambil melalui purposive sampling, yakni metode pemilihan informan yang diperlukan atau dengan menentukan narasumber yang betul-betul memahami mengenai implementasi kebijakan SMK3 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Informan di penelitian ini dipilih dalam dua yakni informan internal serta informan eksternal. Informan internal yakni informan yang sumbernya dari dalam lingkungan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V yaitu mencakup Kepala UPTD, Kepala Sub. Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi K3, Kepala Seksi Penegakan Hukum, Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Staf. Sedangkan informan eksternal yang berasal dari luar lingkungan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V yaitu pimpinan/pengurus perusahaan.

Tabel 3.1. Informan Penelitian

No.	Uraian	Jumlah (Orang)
1.	Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan	1
2.	Kepala Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1
3.	Kepala Seksi Penegakan Hukum	1
4.	Kepala Sub. Bagian Tata Usaha	1
5.	Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan	1
6.	Petugas Pelayanan Umum (Staff)	2
7.	Perwakilan Perusahaan	2
Jumlah		10

3.3 Fokus Penelitian

Di penelitian ini di fokuskan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Karena permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dan faktor-faktor yang menghambat implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Di penelitian ini peneliti mempergunakan teknik pengumpulan data yang meliputi:

a. Teknik Pengumpulan Data Primer

Yakni pengumpulan data yang dilaksanakan secara langsung di tempat penelitian. Teknik pengumpulan data primer dilaksanakan mempergunakan instrumen:

1. Wawancara

Wawancara yakni teknik pengumpulan data yang dilaksanakan melalui tanya jawab secara langsung pada pihak-pihak yang dipilih, serta berdialog langsung dengan informan kunci yang dinilai memahami terkait persoalan yang dikaji. Sesuai dengan Nazir (2011:193) wawancara yakni "proses mendapatkan informasi dalam rangka memenuhi tujuan penelitian melalui dialog antara si penanya atau

pewawancara dengan si penjawab dengan mempergunakan alat yang disebut interview guide (panduan wawancara).

2. Observasi

Observasi yakni pengamatan langsung pada sebuah objek yang hendak dikaji guna memperoleh yang sesuai terkait objek penelitian.

b. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Yakni data yang didapatkan guna menunjang data primer. Data sekunder yang dipergunakan meliputi:

1. Studi Kepustakaan yakni pengumpulan data-data melalui cara mempelajari, mengkaji serta mengutip teori-teori serta konsep-konsep dari beberapa literatur baik buku, jurnal, majalah, koran, atau karya tulis lainnya yang sesuai dengan permasalahan penelitian.
2. Dokumentasi dilaksanakan melalui menggunakan dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lain yang berhubungan dengan aspek-aspek yang dikaji.

3.5 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Definisi konsep penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Proses mewujudkan kebijakan menjadi tindakan sangat penting karena jika gagal melakukannya akan menghalangi tercapainya tujuan kebijakan.
- b. Pelayanan yakni semua hal yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik guna mencukupi kebutuhan tiap warga negara serta penduduk atas barang, jasa, serta/atau pelayanan administrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

- c. Komunikasi adalah tindakan penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain, dari pengirim (komunikator) ke penerima (komunikan). Selain itu, target audiens harus diberitahu tentang tujuan serta sasaran kebijakan melalui komunikasi.
- d. Satu di antara faktor yang memberi pengaruh kesuksesan implementasi yakni ketersediaan sumber daya. Sumber daya manusia, sumber daya anggaran, peralatan, sumber daya informasi, otoritas, serta sumber daya berwujud lainnya dapat mendukung pelaksanaan kebijakan.
- e. Disposisi mengacu pada ciri-ciri yang pelaksana kebijakan miliki. Komitmen, kejujuran, serta sifat demokratis adalah disposisi. Pelaksana kebijakan akan melaksanakannya berdasarkan tujuan dan keinginan pembuat kebijakan jika mempunyai sifat atau karakter yang baik.
- f. Badan yang ikut serta pada implementasi kebijakan secara menyeluruh adalah struktur birokrasi. Struktur organisasi yang punya tugas melaksanakan kebijakan mempunyai dampak yang signifikan atas bagaimana kebijakan itu diwujudkan.

Sedangkan definisi operasional penelitian ini menganut Teori Edward III, dimana ada empat indikator yang menentukan keberhasilan sebuah kebijakan, yakni sebagai berikut:

- a. Komunikasi kebijakan terdiri dari beberapa komponen, yang terpenting di antaranya adalah transformasi (transmisi), kejelasan, dan konsistensi. Kemampuan mentransformasikan kebijakan publik menjadi pelaksana, kelompok sasaran, dan pihak lain yang terkait dengan kebijakan

diperlukan untuk dimensi transformasi. Untuk memenuhi persyaratan dimensi kejelasan, kebijakan harus dikomunikasikan secara jelas kepada pelaksana, kelompok sasaran, dan pihak lain yang berkepentingan langsung atau tidak langsung dengan kebijakan untuk mengidentifikasi tujuan, sasaran, dan sasaran.

- b. Sumber daya pelaksanaan amat bergantung pada sumber daya implementor. Akibatnya, sumber daya manusia harus akurat dan layak untuk semua Pegawai yang terlibat dalam implementasi kebijakan, disamping memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan tugas, rekomendasi dan perintah dari atasan atau pemimpin dibutuhkan keahlian yang dimiliki semua pegawai sehubungan dengan tugas pekerjaan yang ditangani. Setelah sumber daya manusia hadir, sumber daya anggaran berdampak pada implementasi. Kewajiban masyarakat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat juga terkendala dengan anggaran yang terbatas. Rendahnya sikap para pelaku akibat anggaran yang terbatas, bahkan akan terjadi perpindahan tujuan ke arah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya peralatan adalah sumber daya yang mempengaruhi sukses atau gagalnya suatu implementasi. Selain itu, Edward III menegaskan bahwa "sumber daya peralatan adalah sarana yang digunakan untuk mengoperasionalkan implementasi suatu kebijakan" yang mencakup bangunan, tanah, dan fasilitas adalah "sarana yang digunakan untuk mengoperasionalkan implementasi suatu kebijakan." Sulitnya memperoleh informasi yang

akurat, tepat, handal, dan dapat dipercaya dengan fasilitas yang terbatas, akan sangat merugikan pelaksanaan akuntabilitas. Akibatnya, implementasi kebijakan gagal karena kurangnya peralatan dan fasilitas. Informasi yang relevan dan cukup tentang bagaimana mengimplementasikan suatu kebijakan disediakan oleh sumber informasi dan otoritas, keduanya merupakan faktor penting dalam implementasi. Untuk mencegah agar para pelaksana tidak salah menafsirkan cara pelaksanaan kebijakan, maka disediakan informasi tentang kemauan atau kemampuan berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya. Sumber daya lain yang berdampak pada efisiensi implementasi kebijakan adalah otoritas. Edward III menegaskan bahwa pengambilan keputusan suatu lembaga akan dipengaruhi oleh kewenangan (*authority*) lembaga tersebut untuk mengimplementasikan suatu kebijakan.

- c. Disposisi atau kecenderungan pelaksana kebijakan yakni salah satu faktor dalam implementasi kebijakan yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilannya. Tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh sikap, pemahaman, dan dedikasi para pelaksana kebijakan. Menurut teori Edwards III, disposisi adalah sikap dan komitmen seseorang terhadap kebijakan atau program yang telah mereka pelajari dari pengalaman. Jika ada sesuatu yang buruk, maka akan berdampak buruk, tetapi jika sebaliknya, orang akan merasa kasihan satu sama lain dan mendapatkan dukungan dengan cara yang baik.

d. Struktur Birokrasi menetapkan seperti apa pekerjaan dibagi, diklasifikasikan, serta dikoordinasikan secara formal yang terdiri atas dimensi pembagian pekerjaan (*division of work*), garis komando (*“chain of command”*), cakupan kendali (*“span of control”*), formalisasi aturan (*“formalization of rules”*), serta *Standard Operating Procedure* (SOP).

- 1) Pembagian tugas
- 2) Koordinasi
- 3) Prosedur.

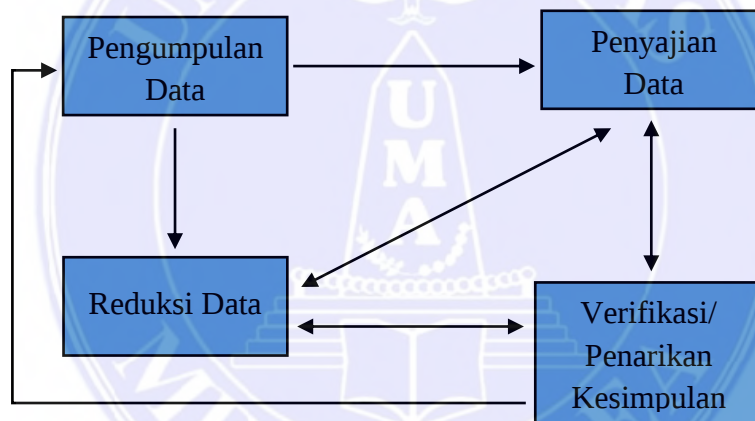
3.6 Teknik Analisa Data

Di penelitian ini, data diperoleh dari metode wawancara, dokumentasi, serta observasi. *Metode Miles* dan *Huberman* yang mengungkapkan bahwasanya kegiatan analisis data kualitatif dilaksanakan secara interaktif serta diteruskan terus menerus sampai tuntas untuk memastikan data menjadi jenuh digunakan untuk menganalisis data.

- a. Pengumpulan data. Bagian deskriptif serta reflektif dari data yang dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dibagi menjadi dua bagian. Catatan deskriptif adalah catatan tentang apa yang peneliti lihat, dengar, dan lihat tentang fenomena. Kesan, pendapat, komentar, dan interpretasi peneliti terhadap temuan yang diperoleh dituangkan dalam catatan reflektif.
- b. Reduksi data. Reduksi data digunakan untuk menemukan data yang berfokus pada pemecahan masalah, menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian,

atau keduanya. Untuk memudahkan peneliti menarik kesimpulan, maka hanya temuan data atau yang berkaitan dengan masalah penelitian yang direduksi.

- c. Penyajian Data. Data bisa disajikan dalam wujud tulisan, visual, atau tabel untuk memberikan gambaran keadaan. Para peneliti diharapkan untuk sampai pada kesimpulan dengan cara ini.
- d. Penarikan Kesimpulan. Setelah melengkapi data, akan ditarik kesimpulan akhir. Kesimpulan dapat diperjelas dan diverifikasi dengan mengumpulkan data dari wawancara, observasi, dan hasil penelitian.



Gambar 3.1. Langkah-langkah Analisis *Miles* dan *Huberman*

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian yang diuraikan pada pembahasan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 belum terlaksana dengan baik karena masih ada indikator yang masih lemah. Indikator yang lemah adalah dari segi komunikasi dan sumber daya. Dari segi komunikasi, berjalannya komunikasi masih kurang jelas dan kurang konsisten terutama dengan pihak eksternal. Dari segi sumberdaya, Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V jumlahnya masih kurang dan kualitasnya belum memadai, sistem informasi yang tersedia belum memadai dan ketersediaan anggaran yang terbatas. Sementara itu, dari sisi disposisi dan struktur birokrasi implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 sudah berjalan dengan baik.
2. Hambatan yang dihadapi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengetahuan dan kemampuan Pegawai yang tidak merata, terbatasnya anggaran yang tersedia karena belum menjadi prioritas bagi pemangku kepentingan dan kurangnya kesadaran perusahaan akan

pentingnya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

5.2 Rekomendasi

Sehubungan dengan kesimpulan di atas dengan demikian penulis memberikan sejumlah rekomendasi yang meliputi:

1. Pengetahuan dan kemampuan Pegawai perlu ditingkatkan dan kualitasnya perlu penambahan sehingga Pegawai dapat berperan lebih baik lagi dalam tugas-tugasnya baik dalam lingkungan internal di lingkungan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V maupun dalam hubungan dengan para *stakeholder* dalam hal ini perusahaan-perusahaan, pekerja/buruh dan pemangku kepentingan.
2. Ketersediaan anggaran yang memadai, sarana dan prasarana dalam implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012.
3. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V perlu melakukan inovasi dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan dan melakukan penegakan hukum agar penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) semakin efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. dan Oktaviastuti, B., 2014. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Malang: Makalah Pascasarjana Pendidikan Kejuruan Universitas Negeri Malang.
- Astari, M. L. M., & Suidarma, I. M., 2022. Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) pada PT ANTAM Tbk. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 24-33.
- Bautista-Bernal, I., Quintana-García, C., & Marchante-Lara, M., 2024. Safety culture, safety performance and financial performance. A longitudinal study. *Safety Science*, 172. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106409>
- Bungin, Burhan. 2010. Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Edward III, George C., 1980. Implementing Public Policy. Washington DC: Congressional Quarterly Inc.
- Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.
- Grindle, Merilee S., 1980. Politics and Policy Implementation in The Third World. New Jersey: Princnton University Press.
- Heinrich, H. W. 1980. Industrial accident prevention : a scientific approach (Print book). New York: McGraw-Hill.
- Huberman, M., & Miles, M. B., 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Lala, Andi. 2018. Pengawasan kesehatan Tenaga Kerja Menurut PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3. *Syntax Literate*, 3(12), 1-12.
- Larasati, Sri. 2022. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Cetakan kedua, Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi utama).
- Lubis, M. S. (2022). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Aceh Tenggara.
- Mankunegara A. Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, D. C., & Nugroho, A., 2022. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja di Kabupaten Sidoarjo. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 9(2), 161-170.
- Mulyadi, Deddy., 2015. Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta CV
- Nazir, Moh. 2011. Metode Penelitian. Bogor: Galiah Indonesia.

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-577-Peraturan%20Menteri.html>
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-58-Peraturan%20Pemerintah.html>
- Pramono, Joko. 2020. Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik. Unisri Press.
- Pratama, R. 2013. Kebijakan dan Manajemen Publik. Malang: Universitas Brawijaya
- Purba, H. I. D., Manurung, J., & Munthe, S. A., 2022. Sosialisasi dan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3); OHSAS 18001:2007 di CV. Putra Abadi Langkat Kontraktor dan Leveransir Kecamatan Hinai, Stabat, Sumatera Utara. *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.30595/jppm.v6i1.6865>
- Putri, E. H., & Ginting, F. A., 2023. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3). *Jurnal Enersia Publika: Energi, Sosial, dan Administrasi Publik*, 7(1), 37-55.
- Rozi, M. F. 2022., Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). *Jurist-Diction*, 5(1). <https://doi.org/10.20473/jd.v5i1.32733>.
- Salianto, S., Akhyar, M., & Subhan, M., 2022. Evaluasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdasarkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3): Studi Literature. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 396–399.
- Samodra Wibawa dkk., 1994. Evaluasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, H. R., Sinaga, R. S., & Lubis, M. S. 2022. Implementasi Undang-Undang No. 1 Tahun 2011 terhadap Kondisi Perumahan bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah di Kota Medan. *PERSPEKTIF*, 11(1), 131-139.
- Siregar, N. S. S. 2012. Interaksi Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 2085-0328.
- Suardi, R. 2005. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Penerbit PPM
- Subarsono, 2012. Analisis Kebijakan Publik (Konsep, teori, dan Aplikasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharno, 2013. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Yogyakarta: Ombak.

- Sultan, M. 2023. Buku Ajar Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Implementasi SMK3 di Indonesia. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi utama).
- Suma'mur, 2006. Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung.
- Sunggono, Bambang. 1994. Hukum dan Kebijaksanaan Publik. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafrudin, U. 2019. Pengawasan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3. *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* 242 Vol. 4, No. 2, Desember 2019 E-ISSN: 2502-6593.
- Tahir, Arifin. 2014. Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta CV.
- Takala J. H., Tan, T., dan Kiat, B., 2017. Global Estimates Of Occupational Accidents And Work-Related Illnesses 2017. Singapura: Workplace Safety and Health Institute.
- Thoha, Miftah. 2014. Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Cetakan ke-5. Jakarta : Kencana Prenadamedia Grup.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Presiden Republik Indonesia 1 (1970). <https://jdih.go.id/files/4/1970uu001.pdf>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-27-Undang-undang.html>
- Usman, Husaini. 2006. Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Waluyo, 2007. Manajemen Publik: Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah. Bandung: Mandar Maju.
- Widodo, N. S., 2020. Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di PT. Pelindo Marine Service. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2). <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.78>
- Wijoyo, H., Junita, A., Sunarsi, D., Setyawati Kristianti, L., Santamoko, R., Leo Handoko, A., ... & Suherman, S. 2020. Blended learning suatu panduan.
- Winarno, Budi. 2002. Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Winarno, Budi. 2012. Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Antonius Sinaga

NPM : 231801023

Judul : Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

A. Komunikasi

1. Transmisi:

- a. Bagaimana peran UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V dalam menyampaikan informasi tentang keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 kepada pimpinan/pengurus perusahaan?
- b. Bagaimana sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 disampaikan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V kepada pimpinan/pengurus perusahaan?
- c. Faktor yang menghambat UPTD menyampaikan informasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 kepada pimpinan/pengurus perusahaan?

2. Kejelasan:

- a. Bagaimana UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V menginformasikan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 kepada pimpinan/pengurus perusahaan agar jelas dipahami teknis pelaksanaannya?

- b. Bagaimana cara UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V agar mampu dalam berkomunikasi kepada pimpinan/pengurus perusahaan untuk menjelaskan tentang Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- c. Faktor yang menghambat UPTD menyampaikan kejelasan informasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 kepada pimpinan/pengurus perusahaan?

3. Konsistensi:

- a. Bagaimana konsistensi pemahaman Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 agar tepat dapat dilaksanakan?
- b. Bagaimana upaya yang dilakukan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V agar implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 dilapangan tidak menyimpang dari maksud dan tujuan kebijakan SMK3?
- c. Faktor yang menghambat konsistensi pemahaman Pegawai UPTD menyampaikan informasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 kepada pimpinan/pengurus perusahaan?

B. Sumberdaya

1. Kompetensi SDM:

- a. Bagaimana kompetensi seluruh Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V memiliki etos kerja dan kompetensi kerja dalam menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- b. Bagaimana pegawai yang menangani penerapan SMK3 mempunyai hubungan yang baik dengan pihak-pihak terkait/stakeholder?

- c. Bagaimana Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V mampu berinovasi dalam menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- d. Faktor yang menghambat etos kerja dan kompetensi Pegawai UPTD terkait implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 kepada pimpinan/pengurus perusahaan?

2. Sistem Informasi:

- a. Bagaimana sistem informasi yang ada di UPTD untuk mendukung implementasi kebijakan SMK3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- b. Faktor yang menghambat sistem informasi yang ada di UPTD dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?

3. Ketersediaan Dana:

- a. Bagaimana ketersediaan dana UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V untuk implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 di perusahaan?
- b. Bagaimana ketersediaan dana UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V dalam melakukan pelatihan atau sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- c. Faktor yang menghambat ketersediaan dana UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V untuk implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?

C. Disposisi

1. Tanggungjawab:

- a. Bagaimana tanggung jawab UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- b. Apakah Pengawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V memiliki tanggungjawab dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- c. Faktor yang menghambat tanggung jawab UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V untuk mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?

2. Komitmen:

- a. Bagaimana dukungan dalam komitmen pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V terhadap pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- b. Bagaimana kesungguhan pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V dalam memberikan pelayanan yang baik terkait pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 sesuai ketentuan peraturan perundangan?
- c. Faktor yang menghambat komitmen pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V untuk mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?

D. Struktur Birokrasi

1. Pembagian Tugas:

- a. Bagaimana peran UPTD dalam pembagian tugas dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?
- b. Apakah pegawai UPTD dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, telah mengetahui pekerjaan yang menjadi tugasnya?
- c. Faktor yang menghambat pembagian tugas UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?

2. Koordinasi:

- a. Bagaimana pelaksanaan koordinasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 di perusahaan?
- b. Apakah jalur koordinasi pada struktur organisasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. V telah dirancang dengan baik?
- c. Faktor penghambat pelaksanaan koordinasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012?

3. Prosedur:

- a. Apakah terdapat prosedur yang jelas di UPTD Pengawasan dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 bisa dipedomani oleh pimpinan/pengurus perusahaan?
- b. Faktor penghambat prosedur dilaksanakan dan dipedomani dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 oleh pimpinan/pengurus perusahaan?

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Kantor UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar 2. Wawancara dengan Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V (Bpk. Ali Sakban)



Gambar 3. Wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha (Bpk. E. Irawan)



Gambar 4. Wawancara dengan Kasie Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Bpk. Dolli S. P)



Gambar 5. Wawancara dengan Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.
(Bpk. Sakiel S)



Gambar 6. Wawancara dengan Staf UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan
(Bpk. Arifin S. Hasibuan)



Gambar 7. Wawancara dengan Staf UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan (Bpk. Sumiar)



Gambar 8. Wawancara dengan perwakilan manajemen perusahaan (Bpk. Yahya)



Gambar 9. Wawancara dengan perwakilan perusahaan (Bpk. Eka Wijaya)