

ANALISIS EFEKTIVITAS PENGAWASAN PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

T. Ira Handayani¹, Sufian Hamim², Admiral³, Raden Imam Al Hafis⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nst., Pekanbaru, 28284, Indonesia

Tengkuira1980@gmail.com¹, admiral@law.uir.ac.id², rosmayani@soc.uir.ac.id³, imamalhafis@soc.uir.ac.id⁴

Published: Juni, 2026

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keberhasilan implementasi K3 tidak hanya bergantung pada kepatuhan perusahaan, tetapi juga pada efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengawasan program K3 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan pejabat Dinas Tenaga Kerja, pengawas ketenagakerjaan, pihak perusahaan, dan pekerja. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña, sedangkan analisis efektivitas mengacu pada teori Duncan dalam Steers yang meliputi dimensi goal attainment, integration, dan adaptation. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan program K3 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah berjalan cukup efektif. Pada dimensi goal attainment, pengawasan mampu meningkatkan kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi K3. Pada dimensi integration, koordinasi dan pembinaan antara Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan telah terlaksana dengan baik meskipun penyebaran informasi kepada seluruh pekerja masih perlu ditingkatkan. Pada dimensi adaptation, pengawasan berbasis risiko telah diterapkan, namun masih terkendala keterbatasan jumlah pengawas, anggaran, dan sarana pendukung. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas pengawas, peningkatan frekuensi inspeksi, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas pengawasan K3 di Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: efektivitas, pengawasan, keselamatan dan kesehatan kerja, K3, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu instrumen penting dalam perlindungan tenaga kerja yang bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. K3 tidak hanya berkaitan dengan keselamatan individu pekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas, efisiensi organisasi, dan keberlanjutan pembangunan ekonomi (Winarti, 2017; Maryadi & Hidayah, 2025). Dalam konteks pembangunan nasional yang semakin pesat, implementasi K3 menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan, terutama pada sektor-sektor dengan tingkat risiko tinggi seperti konstruksi, manufaktur, pertambangan, dan industri pengolahan (Saik et al., 2025).

Meskipun berbagai regulasi terkait K3 telah diterbitkan oleh pemerintah, angka kecelakaan kerja di Indonesia masih menunjukkan tren yang cukup tinggi. Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024 terdapat 462.241 kasus kecelakaan kerja yang tercatat secara nasional. Dari jumlah tersebut, sebanyak 423.644 kasus terjadi pada pekerja penerima upah, 34.364 kasus pada pekerja bukan penerima upah, dan 4.233 kasus berasal dari sektor jasa konstruksi. Nilai klaim kecelakaan kerja yang dibayarkan mencapai Rp3,49 triliun (Kementerian Ketenagakerjaan

Republik Indonesia, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan keselamatan kerja masih menjadi tantangan serius dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia.

Tabel 1. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia

Tahun	Jumlah Kasus
2020	221.740
2021	234.370
2022	265.334
2023	370.747
2024	462.241

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan RI Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa jumlah kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam lima tahun terakhir. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa penerapan program K3 di berbagai sektor usaha belum sepenuhnya mampu menekan angka kecelakaan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sudarni et al. (2023) yang menunjukkan bahwa implementasi K3 yang tidak optimal dapat meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja pada proyek konstruksi. Tingginya angka kecelakaan kerja juga mengindikasikan bahwa fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan K3 masih memerlukan penguatan agar regulasi yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan secara efektif (Rismayanti et al., 2020).

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, pengawasan norma ketenagakerjaan dan K3 merupakan tanggung jawab pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan memiliki peran strategis dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan K3, memberikan pembinaan kepada perusahaan, melakukan pemeriksaan lapangan, serta menindak pelanggaran yang ditemukan (Ghafur et al., 2026). Keberhasilan implementasi K3 pada akhirnya tidak hanya bergantung pada komitmen perusahaan, tetapi juga pada efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh instansi pemerintah (Afifah et al., 2025).

Namun demikian, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala. Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa hingga Semester I Tahun 2025 jumlah pengawas ketenagakerjaan secara nasional hanya sekitar 1.400 orang, sementara jumlah tenaga kerja yang harus diawasi mencapai lebih dari 153 juta pekerja yang tersebar pada sekitar 26,7 juta perusahaan (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2025). Kondisi ini menyebabkan rasio pengawas terhadap objek pengawasan menjadi sangat tidak ideal dan berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3.

Tabel 2. Kondisi Pengawasan Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2025

Uraian	Jumlah
Pengawas Ketenagakerjaan	1.400 orang
Tenaga Kerja yang Diawasi	±153 juta pekerja
Jumlah Perusahaan	±26,7 juta perusahaan

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Keterbatasan jumlah pengawas tersebut berimplikasi pada pelaksanaan pengawasan yang belum optimal. Ghafur et al. (2026) menemukan bahwa keterbatasan jumlah pengawas, lemahnya implementasi pengawasan, dan rendahnya kepatuhan perusahaan menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas pengawasan K3. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Afifah et al. (2025) yang menyatakan bahwa lemahnya pengawasan pemerintah dan terbatasnya jumlah inspektur ketenagakerjaan menyebabkan penegakan hukum K3 belum berjalan secara optimal.

Kota Pekanbaru sebagai ibu kota Provinsi Riau merupakan salah satu daerah dengan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan yang relatif tinggi. Peningkatan pembangunan gedung, pusat perdagangan, fasilitas kesehatan, kawasan industri, dan infrastruktur lainnya menyebabkan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam aktivitas dengan tingkat risiko kerja yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menuntut adanya pengawasan K3 yang efektif agar setiap perusahaan dan pelaku usaha mampu memenuhi standar keselamatan kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki peran penting dalam mendukung terciptanya kondisi kerja yang aman dan sehat melalui pembinaan serta koordinasi pelaksanaan program ketenagakerjaan. Efektivitas pengawasan program K3 menjadi salah satu faktor penting dalam menjamin perlindungan tenaga kerja, mengurangi angka kecelakaan kerja, dan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan (Djaelani & Retnowati, 2023; Sani et al., 2025). Oleh karena itu, evaluasi terhadap efektivitas pengawasan program K3 perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana fungsi pengawasan telah berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada implementasi program K3 di perusahaan, efektivitas pelatihan K3, budaya keselamatan kerja (safety culture), audit K3, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), serta pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja (Sari et al., 2024; Rahman et al., 2025; Hermawan & Amiranto, 2025). Penelitian lain lebih banyak membahas aspek hukum dan regulasi K3 secara normatif (Ghafur et al., 2026; Afifah et al., 2025). Sementara itu, penelitian yang secara khusus menganalisis efektivitas pengawasan program K3 yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai institusi pengawas masih sangat terbatas, khususnya pada konteks Kota Pekanbaru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengawasan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengawasan, serta merumuskan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengawasan K3 guna mewujudkan perlindungan tenaga kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Efektivitas*

Efektivitas merupakan tingkat keberhasilan suatu organisasi atau program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Steers (1985), efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efektivitas tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari proses yang dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut.

Sementara itu, Siagian (2014) menyatakan bahwa efektivitas berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana yang telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, suatu kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai sesuai dengan target yang diharapkan.

Dalam konteks penelitian ini, efektivitas digunakan untuk menilai keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melaksanakan pengawasan program K3. Efektivitas pengawasan dapat dilihat dari sejauh mana kegiatan pengawasan mampu meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan K3, mengurangi pelanggaran, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Menurut Sutrisno (2018), indikator efektivitas meliputi:

1. Pencapaian tujuan.
2. Ketepatan sasaran.
3. Ketepatan waktu.
4. Efisiensi penggunaan sumber daya.
5. Kepuasan pihak yang dilayani.

Indikator tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan pengawasan program K3 oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

2. *Pengawasan*

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Terry (2016) mendefinisikan pengawasan sebagai proses menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, dan mengambil tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan.

Menurut Handoko (2017), pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Pengawasan dilakukan melalui kegiatan pengukuran kinerja, perbandingan hasil dengan standar, serta tindakan perbaikan terhadap penyimpangan yang ditemukan.

Dalam administrasi publik, pengawasan memiliki fungsi penting untuk memastikan bahwa kebijakan dan program pemerintah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan juga berfungsi sebagai alat kontrol dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi penyelenggaraan pemerintahan.

Adapun tahapan pengawasan menurut Manullang (2018) meliputi:

1. Penetapan standar.
2. Pengukuran pelaksanaan kegiatan.
3. Perbandingan hasil dengan standar.
4. Identifikasi penyimpangan.
5. Tindakan perbaikan (corrective action).

3. *Pengawasan Ketenagakerjaan*

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Menurut International Labour Organization (ILO, 2020), labour inspection merupakan sistem pengawasan yang bertujuan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja.

Di Indonesia, pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki beberapa fungsi utama, yaitu:

1. Pembinaan.
2. Pemeriksaan.
3. Pengujian.
4. Penyidikan pelanggaran ketenagakerjaan.
5. Penegakan hukum ketenagakerjaan.

Melalui fungsi tersebut, pengawas ketenagakerjaan berperan dalam memastikan perusahaan mematuhi norma kerja, norma keselamatan kerja, dan norma kesehatan kerja.

4. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa K3 merupakan suatu kondisi yang bertujuan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan yang timbul akibat pekerjaan maupun lingkungan kerja.

Tujuan K3 menurut ILO (2020) meliputi:

1. Melindungi pekerja dari kecelakaan kerja.
2. Mencegah penyakit akibat kerja.
3. Menjamin keselamatan sumber produksi.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.
5. Mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

5. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

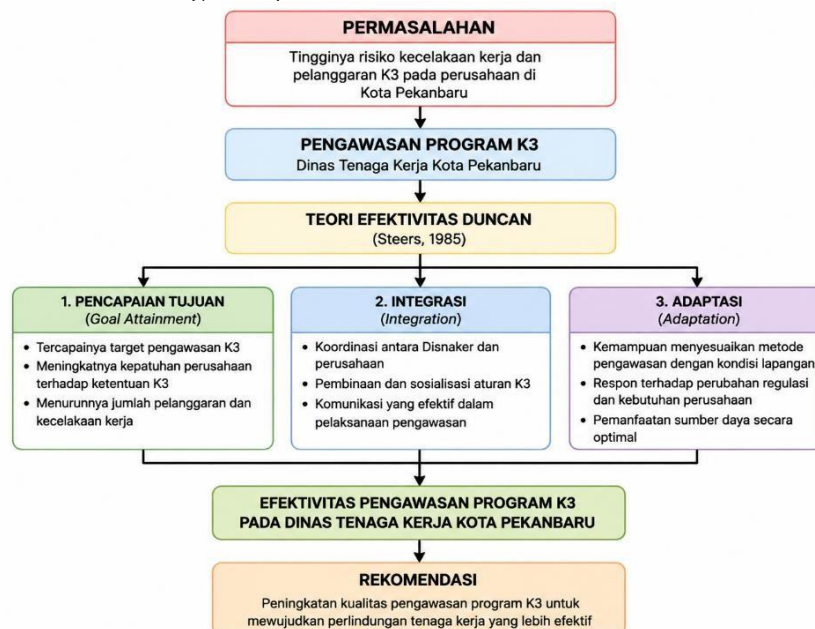
Program K3 merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengendalikan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Program ini meliputi identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, pelatihan K3, penggunaan alat pelindung diri (APD), inspeksi keselamatan, serta evaluasi berkelanjutan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) mencakup lima elemen utama yaitu:

1. Penetapan kebijakan K3.
2. Perencanaan K3.
3. Pelaksanaan rencana K3.
4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3.
5. Tinjauan dan peningkatan kinerja K3.

Penelitian Maryadi dan Hidayah (2025) menunjukkan bahwa risk assessment dan safety culture berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja K3. Selain itu, Sari et al. (2024) menemukan bahwa pelatihan K3 yang efektif mampu meningkatkan kesadaran pekerja terhadap keselamatan kerja dan menurunkan risiko kecelakaan kerja.

6. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa efektivitas pengawasan program K3 dipengaruhi oleh kemampuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melaksanakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan yang efektif akan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap standar K3 sehingga mampu mengurangi pelanggaran dan risiko kecelakaan kerja.

Efektivitas pengawasan program K3 dalam penelitian ini dianalisis melalui indikator:

1. Pencapaian tujuan pengawasan.
2. Ketepatan sasaran pengawasan.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan pengawasan.
4. Efisiensi penggunaan sumber daya pengawasan.
5. Kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan K3.

Semakin efektif pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, maka semakin tinggi tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi K3 yang berlaku.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam efektivitas pengawasan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Menurut Creswell (2018), penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari permasalahan sosial atau kemanusiaan melalui pengumpulan data yang mendalam dari partisipan.

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai instansi yang memiliki fungsi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa instansi tersebut berperan dalam pelaksanaan program pengawasan K3 terhadap perusahaan yang beroperasi di wilayah Kota Pekanbaru.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap mengetahui dan terlibat langsung dalam pelaksanaan pengawasan program K3. Informan penelitian terdiri dari pejabat dan pegawai yang menangani bidang pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, perusahaan yang menjadi objek pengawasan, serta pekerja yang terlibat dalam penerapan program K3.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan pengawasan program K3, kendala yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung pelaksanaan pengawasan dan penerapan K3 di lapangan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa laporan pengawasan, data kecelakaan kerja, peraturan perundang-undangan, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang terdiri dari tiga tahapan yaitu kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (conclusion drawing and verification). Data yang diperoleh dari lapangan terlebih dahulu direduksi sesuai fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi, tabel, dan matriks untuk memudahkan interpretasi data. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan pola, hubungan, dan temuan yang diperoleh selama proses penelitian.

Keabsahan data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas hasil penelitian.

Analisis efektivitas pengawasan program K3 dalam penelitian ini menggunakan Teori Efektivitas Organisasi yang dikemukakan oleh Duncan dalam Steers (1985), yang terdiri atas tiga indikator utama, yaitu pencapaian tujuan (goal attainment), integrasi (integration), dan adaptasi (adaptation). Ketiga indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mampu melaksanakan fungsi pengawasan program K3 secara efektif dalam meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 3. *Operasional Konsep*

Variabel	Dimensi	Indikator
Efektivitas Pengawasan Program K3	Pencapaian Tujuan	Pencapaian target pengawasan, kepatuhan perusahaan, penurunan pelanggaran K3
	Integrasi	Koordinasi, sosialisasi, komunikasi antara Disnaker dan perusahaan
	Adaptasi	Kemampuan menyesuaikan metode pengawasan, pemanfaatan sumber daya, respons terhadap perubahan kondisi lapangan

Sumber: Duncan dalam Steers (1985)

HASIL/TEMUAN

1. Pencapaian Tujuan (*Goal Attainment*)

Pencapaian tujuan berkaitan dengan kemampuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mencapai sasaran pengawasan program K3 yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi K3, mengurangi pelanggaran, dan meminimalkan risiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan **Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru**, diketahui bahwa pengawasan K3 telah dilaksanakan melalui inspeksi rutin, pembinaan perusahaan, serta tindak lanjut terhadap pelanggaran yang ditemukan.

"Kami secara berkala melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Selain melakukan pemeriksaan, kami juga memberikan pembinaan agar perusahaan memahami pentingnya penerapan K3."

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya berorientasi pada penindakan, tetapi juga pada upaya preventif melalui pembinaan dan sosialisasi.

Selanjutnya, **Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru** menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan telah menunjukkan peningkatan kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD), penyediaan fasilitas keselamatan kerja, dan pelaksanaan pelatihan K3.

"Saat ini sebagian besar perusahaan sudah menyediakan APD dan mulai memperhatikan aspek keselamatan kerja, meskipun masih ada beberapa perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan."

Namun demikian, hasil wawancara dengan **Manajer Human Resource Development (HRD) salah satu perusahaan di Kota Pekanbaru** menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam memenuhi seluruh ketentuan K3.

"Kami berusaha memenuhi seluruh ketentuan K3, tetapi terkadang terdapat keterbatasan anggaran untuk pelatihan, sertifikasi, maupun pengadaan peralatan keselamatan yang sesuai standar."

Temuan tersebut menunjukkan bahwa tujuan pengawasan K3 telah berjalan cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat perusahaan yang menghadapi kendala dalam memenuhi seluruh standar keselamatan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ghafur et al. (2026) yang menyatakan bahwa efektivitas pengawasan K3 masih dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan perusahaan dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

2. Integrasi (*Integration*)

Integrasi berkaitan dengan kemampuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam membangun koordinasi, komunikasi, dan kerja sama dengan perusahaan serta pekerja dalam pelaksanaan pengawasan K3.

Berdasarkan hasil wawancara dengan **Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru**, diketahui bahwa pemerintah secara rutin melaksanakan kegiatan sosialisasi dan pembinaan terkait regulasi K3.

"Kami tidak hanya melakukan pemeriksaan, tetapi juga memberikan sosialisasi mengenai regulasi K3 agar perusahaan memahami kewajiban mereka dalam melindungi pekerja."

Hal tersebut diperkuat oleh **Manajer Operasional perusahaan konstruksi di Kota Pekanbaru** yang menyampaikan bahwa pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja membantu perusahaan memahami perubahan regulasi dan standar keselamatan kerja.

"Melalui kegiatan sosialisasi dan pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja, kami memperoleh informasi terbaru mengenai aturan K3 sehingga lebih mudah menyesuaikan kebijakan perusahaan."

Sementara itu, **salah seorang pekerja proyek konstruksi di Kota Pekanbaru** mengungkapkan bahwa informasi terkait K3 umumnya diperoleh melalui atasan langsung atau supervisor lapangan.

"Biasanya informasi mengenai keselamatan kerja disampaikan oleh supervisor proyek. Kami mengikuti arahan yang diberikan sebelum pekerjaan dimulai."

Hasil tersebut menunjukkan bahwa koordinasi dan komunikasi antara Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan telah berjalan cukup baik. Namun, penyebaran informasi kepada seluruh pekerja masih perlu ditingkatkan agar tujuan pembinaan dan pengawasan dapat dirasakan secara merata. Temuan ini mendukung penelitian Afifah et al. (2025) yang menyatakan bahwa koordinasi dan komunikasi menjadi faktor penting dalam efektivitas implementasi K3.

3. Adaptasi (*Adaptation*)

Adaptasi berkaitan dengan kemampuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menyesuaikan metode pengawasan terhadap perubahan lingkungan kerja, perkembangan regulasi, serta dinamika dunia usaha.

Menurut **Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru**, pengawasan dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat risiko masing-masing perusahaan.

"Kami memprioritaskan pengawasan pada sektor usaha yang memiliki risiko kecelakaan kerja tinggi seperti konstruksi, manufaktur, dan industri pengolahan."

Meskipun demikian, keterbatasan jumlah pengawas masih menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pengawasan.

"Jumlah perusahaan yang harus diawasi jauh lebih banyak dibandingkan jumlah pengawas yang tersedia sehingga tidak semua perusahaan dapat diperiksa secara rutin."

Pernyataan tersebut diperkuat oleh **Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru**.

"Kendala utama yang kami hadapi adalah keterbatasan sumber daya manusia dan sarana operasional. Oleh karena itu, pengawasan dilakukan berdasarkan skala prioritas risiko."

Selain itu, **Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ahli K3) pada perusahaan konstruksi di Kota Pekanbaru** mengharapkan adanya digitalisasi sistem pengawasan.

"Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaporan dan monitoring K3 akan sangat membantu perusahaan dan pengawas dalam meningkatkan efektivitas pengawasan."

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah cukup baik melalui penerapan pengawasan berbasis risiko. Akan tetapi, keterbatasan jumlah pengawas dan sarana operasional masih menjadi hambatan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Blanco (2025) yang menyatakan bahwa efektivitas pengawasan ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh jumlah pengawas dan intensitas inspeksi yang dilakukan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengawasan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan menggunakan teori efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh Duncan dalam Steers (1985), yaitu pencapaian tujuan (*goal attainment*), integrasi (*integration*), dan adaptasi (*adaptation*). Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas pengawasan program K3 telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan pelaksanaannya belum optimal.

Pencapaian Tujuan (*Goal Attainment*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melaksanakan berbagai kegiatan pengawasan seperti inspeksi lapangan, pembinaan perusahaan, sosialisasi regulasi K3, serta tindak lanjut terhadap pelanggaran yang ditemukan. Pelaksanaan kegiatan tersebut menunjukkan adanya upaya pemerintah dalam mencapai tujuan pengawasan, yaitu meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi K3 dan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja. Menurut Duncan dalam Steers (1985), efektivitas organisasi dapat diukur dari kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, tujuan pengawasan K3 tidak hanya terbatas pada pelaksanaan inspeksi, tetapi juga mencakup peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri (APD), melaksanakan pelatihan keselamatan kerja, serta menerapkan prosedur kerja yang lebih aman dibandingkan sebelumnya.

Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi standar K3. Temuan ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan pengawasan belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Ghafur et al. (2026) yang menyatakan bahwa efektivitas pengawasan K3 masih dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku. Penelitian Rismayanti et al. (2020) juga menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan program K3.

Dengan demikian, pencapaian tujuan pengawasan program K3 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat dikategorikan cukup efektif karena telah mampu meningkatkan kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap pentingnya K3, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam aspek kepatuhan dan pengendalian pelanggaran.

Integrasi (*Integration*)

Dimensi integrasi berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam membangun koordinasi, komunikasi, dan kerja sama dengan pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melaksanakan berbagai kegiatan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan sebagai bentuk upaya meningkatkan pemahaman terhadap regulasi K3.

Menurut Duncan dalam Steers (1985), integrasi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengembangkan konsensus dan komunikasi dengan lingkungan eksternal. Dalam pelaksanaan pengawasan K3, integrasi diwujudkan melalui hubungan kerja sama antara Dinas Tenaga Kerja, perusahaan, pekerja, dan pemangku kepentingan lainnya. Semakin baik komunikasi yang dibangun, maka semakin besar peluang terciptanya kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan merasa terbantu dengan adanya kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja. Sosialisasi regulasi dan konsultasi teknis memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai kewajiban perusahaan dalam menerapkan K3. Namun demikian, masih terdapat pekerja yang belum memperoleh informasi secara langsung mengenai kebijakan K3 sehingga pemahaman terhadap aspek keselamatan kerja belum merata.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Afifah et al. (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi dan koordinasi yang efektif merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi K3. Penelitian Maryadi dan Hidayah (2025) juga menemukan bahwa keterlibatan seluruh pemangku kepentingan berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan budaya keselamatan kerja (*safety culture*) dalam organisasi.

Oleh karena itu, efektivitas pengawasan pada dimensi integrasi dapat dikatakan cukup baik, namun masih memerlukan penguatan komunikasi dan pembinaan yang lebih intensif kepada seluruh pekerja agar tujuan pengawasan dapat tercapai secara maksimal.

Adaptasi (*Adaptation*)

Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan yang berkembang. Dalam konteks pengawasan K3, adaptasi dapat dilihat dari kemampuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menyesuaikan metode pengawasan terhadap perkembangan dunia usaha, perubahan regulasi, serta meningkatnya jumlah perusahaan yang menjadi objek pengawasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah menerapkan pendekatan pengawasan berbasis risiko dengan memprioritaskan perusahaan yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja tinggi. Strategi tersebut merupakan bentuk adaptasi terhadap keterbatasan jumlah pengawas dan luasnya cakupan wilayah pengawasan.

Menurut Duncan dalam Steers (1985), organisasi yang efektif harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal agar tujuan organisasi tetap dapat dicapai. Kemampuan adaptasi menjadi sangat penting karena lingkungan organisasi bersifat dinamis dan terus mengalami perubahan. Dalam penelitian ini, kemampuan adaptasi terlihat dari upaya pengawas dalam menentukan prioritas pengawasan berdasarkan tingkat risiko perusahaan.

Namun demikian, keterbatasan jumlah pengawas, anggaran, dan sarana operasional masih menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pengawasan K3. Kondisi ini menyebabkan frekuensi inspeksi belum dapat dilakukan secara optimal pada seluruh perusahaan yang menjadi objek pengawasan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Blanco (2025) yang menyatakan bahwa

efektivitas pengawasan ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh jumlah pengawas dan intensitas inspeksi yang dilakukan. Semakin tinggi intensitas pengawasan, semakin rendah tingkat pelanggaran dan kecelakaan kerja yang terjadi.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi menuntut adanya modernisasi sistem pengawasan. Pemanfaatan sistem pelaporan digital dan basis data pengawasan terintegrasi dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan efektivitas pengawasan di masa mendatang. Oleh karena itu, kemampuan adaptasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru perlu terus ditingkatkan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan peningkatan dukungan sarana operasional.

Berdasarkan ketiga dimensi efektivitas Duncan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan program K3 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah berjalan cukup efektif namun belum optimal. Pada dimensi pencapaian tujuan (*goal attainment*), pengawasan telah mampu meningkatkan kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi K3. Pada dimensi integrasi (*integration*), koordinasi dan pembinaan telah berjalan dengan baik meskipun penyebaran informasi kepada seluruh pekerja masih perlu ditingkatkan. Sementara pada dimensi adaptasi (*adaptation*), pengawasan berbasis risiko telah diterapkan namun masih menghadapi keterbatasan jumlah pengawas dan sarana pendukung.

Temuan penelitian ini memperkuat teori Duncan yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, membangun integrasi dengan lingkungan, dan beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks pengawasan K3, ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan menjadi faktor penting dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja yang efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas pengawasan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan program K3 secara umum telah berjalan cukup efektif, namun masih menghadapi beberapa kendala yang menyebabkan pelaksanaannya belum optimal. Analisis menggunakan teori efektivitas Duncan yang meliputi dimensi pencapaian tujuan (*goal attainment*), integrasi (*integration*), dan adaptasi (*adaptation*) menunjukkan bahwa masing-masing dimensi telah terlaksana dengan baik, meskipun masih memerlukan perbaikan dan penguatan.

Pada dimensi pencapaian tujuan (*goal attainment*), Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melaksanakan berbagai kegiatan pengawasan seperti inspeksi lapangan, pembinaan, sosialisasi, dan tindak lanjut terhadap pelanggaran K3. Kegiatan tersebut telah berkontribusi dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi K3. Namun demikian, masih ditemukan perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja sehingga tujuan pengawasan belum tercapai secara maksimal.

Pada dimensi integrasi (*integration*), koordinasi dan komunikasi antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan perusahaan telah berjalan cukup baik melalui kegiatan pembinaan, sosialisasi, dan konsultasi teknis. Meskipun demikian, penyebaran informasi terkait K3 kepada seluruh pekerja belum sepenuhnya optimal sehingga diperlukan peningkatan komunikasi dan pembinaan yang lebih intensif agar pemahaman mengenai K3 dapat diterima secara merata oleh seluruh tenaga kerja.

Sementara itu, pada dimensi adaptasi (*adaptation*), Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah berupaya menyesuaikan strategi pengawasan melalui pendekatan berbasis risiko dengan memprioritaskan perusahaan yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja tinggi. Namun, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan, luasnya objek pengawasan, serta keterbatasan sarana dan anggaran masih menjadi hambatan utama dalam meningkatkan efektivitas pengawasan program K3.

Secara keseluruhan, efektivitas pengawasan program K3 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat dikategorikan cukup efektif karena telah mampu menjalankan fungsi pembinaan, pemeriksaan, dan pengawasan terhadap perusahaan. Akan tetapi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia pengawas, penguatan koordinasi dengan perusahaan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem pengawasan perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan K3

sehingga tujuan perlindungan tenaga kerja dan pencegahan kecelakaan kerja dapat tercapai secara lebih optimal dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Afifah, H., Mitasari, M., Anwar, S., Andriyani, M., & Jumhana, E. (2025). Analisis efektivitas penegakan hukum K3 sebagai upaya perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Naratif*, 6(1), 112–124.
- Blanco, J. R. (2025). Labour inspection effectiveness and occupational safety compliance: Evidence from developing countries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 31(2), 215–228.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Djaelani, M., & Retnowati, E. (2023). Pengaruh pengawasan kerja dan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pekerja proyek konstruksi. *Jurnal Satyagraha*, 5(2), 112–124.
- Ghafur, A. F., Nuraina, A., & Aisyah, A. R. (2026). Efektivitas mekanisme pengawasan penegakan pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(2), 3543–3554.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE Yogyakarta.
- Hermawan, A., & Amiranto, J. B. (2025). Audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai efektivitas pengelolaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT Jembatan Nusantara. *GEMAH RIPAH: Jurnal Bisnis*, 5(4), 77–89.
- International Labour Organization. (2020). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience*. ILO Publications.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Data kecelakaan kerja nasional tahun 2024*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Maryadi, A., & Hidayah, N. (2025). Pengaruh *risk assessment* dan *safety culture* terhadap peningkatan kinerja K3 pada industri pulp dan kertas. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 9(1), 15–28.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Rahman, A. M., Rahma, M. A., Susanto, P. Z., Djuanda, & Agung, M. (2025). Analisis sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada Departemen Fasilitas dan Sarana PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro dan Informatika*, 4(1), 45–59.
- Republik Indonesia. (1970). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Rismayanti, E., Ulfa, T. N., & Karmila, M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pencapaian program keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 11(2), 45–58.
- Saik, P., Tsopa, V., Koriashkina, L., Klymenko, I., & Dychkovskyi, R. (2025). The role of *safety culture* in improving occupational health and safety performance. *Safety Science*, 181, 106723.
- Sani, C. G., Siboro, I., & Rusba, K. (2025). Analisis pengawasan kerja dan program K3 terhadap produktivitas pekerja di PT Kutai Balian Nauli. *Jurnal Identifikasi*, 11(3), 201–214.

- Sari, D. R., Gois, A. B., & Ghozali, D. I. (2024). Analisis penerapan K3 dan efektivitas pelatihan K3 di PT IHM Kalimantan Timur. *JK: Jurnal Kesehatan*, 2(7), 56–68.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi* (Terjemahan Magdalena Jamin). Erlangga.
- Sudarni, A. A. C., Novitasari, R., Hayati, K. R., Tranggono, & Solehah, F. (2023). Analisis dampak program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap penurunan kecelakaan kerja di industri konstruksi. *Prosiding Seminar Nasional Waluyo Jatmiko*, 16(1), 245–258.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-prinsip manajemen*. Bumi Aksara.
- Winarti, T. (2017). Efektivitas program keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Studi literatur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 52–63.