

# Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kalimantan Barat

Dita Pratiwi<sup>1</sup>, Utami Nur<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Tanjungpura

Email: ditapратиwi@fisip.untan.ac.id, utaminir@fisip.untan.ac.id

**Abstract.** Implementation of the Occupational Safety and Health (K3) Management System at the Pontianak City Manpower and Transmigration Office. The purpose of this research is to find out the factors that cause the unsuccessful implementation of the Occupational Safety and Health Management System (K3) conducted by the West Kalimantan Manpower and Transmigration Office. The problem in this research is the unsuccessful implementation of the Occupational Safety and Health Management System at the West Kalimantan Manpower and Transmigration Office. The problems were analyzed using Edward III's theory, namely implementation policy is influenced by four variables, namely communication, resources, disposition and bureaucratic structure. The method used in this research is a qualitative method with a descriptive approach. The results of this study are the first indicator of communication, namely the presence of miscommunication, lack of clarity and lack of consistency in socialization carried out by the West Kalimantan Manpower and Transmigration Office. Second, the resource indicator is the lack of human resources in the West Kalimantan Manpower and Transmigration Office because there is still a lack of staff in the field of OSH training. Third, the disposition indicator is that there is no commitment from the implementers of the Occupational Safety and Health Management System policy implemented by the West Kalimantan Manpower and Transmigration Office. And the fourth indicator, the bureaucratic structure, namely the not yet optimal SOP for K3 supervision which regulates the implementation of the Occupational Safety and Health Management System (SMK3) policy. Suggestions from this study are for the West Kalimantan Manpower and Transmigration Office to increase attention to the implementation of K3 construction in every company in Pontianak City.

**Keywords:** Implementation, Policy, K3

**Abstrak.** Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pontianak. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui faktor yang menyebabkan belum berhasilnya implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah belum berhasilnya implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat. Dari permasalahan dianalisis dengan menggunakan teori Edward III yaitu implementasi kebijakan dipengaruhi empat variabel yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah pertama indikator komunikasi yaitu adanya *misskomunikasi*, kurang kejelasan dan kurangnya konsistensi sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat. Kedua, indikator sumber daya yaitu kurangnya sumber daya manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat karena masih kurangnya staf kepegawaian di bidang pelatihan K3. Ketiga, indikator disposisi yaitu belum ada komitmen dari para pelaksana kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat. Dan indikator keempat, struktur birokrasi yaitu belum optimalnya SOP pengawasan K3 yang mengatur tentang implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Saran dari penelitian ini adalah Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat untuk meningkatkan perhatian terhadap penerapan K3 konstruksi di setiap perusahaan yang ada di Kota Pontianak.

**Kata Kunci:** Impelementasi, Kebijakan, K3

Received Oct 18, 2025; Revised 03 Nov, 2025; Accepted Dec 21, 2025

\* **Dita Pratiwi:** Email: ditapратиwi@fisip.untan.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Peraturan Daerah Kota Pontianak No. 12 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Pontianak. Dimana tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Begitupun pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara tegas dinyatakan dan bersifat atributif memberikan kewenangan pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Atas dasar kewenangan atributif tersebut, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan konstruksi di wilayah Kota Pontianak. Berdasarkan dari data yang di peroleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa ada 46 perusahaan konstruksi berada di Kota Pontianak.

Dari 46 perusahaan tersebut, menurut pra penelitian di lapangan masih banyak perusahaan konstruksi tersebut yang tidak taat terhadap peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Maka lemahnya pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi salah satu faktor yang memicunya. Salah satunya contoh di perusahaan Home Indo mengenai kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pontianak No. 12 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Pontianak belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang tidak memahami adanya kebijakan tersebut karena masih kurangnya pengetahuan informasi di media cetak maupun media massa dan kurangnya pemahaman atau keinginan dari pekerja itu sendiri. Selain itu, tidak ada sosialisasi maupun arahan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun dari pihak perusahaan mengenai peraturan tersebut.

Dalam pelaksana suatu kebijakan, pihak pelaksana akan melaksanakan kebijakan tersebut apabila di dalamnya ia memiliki kepentingan yang memiliki manfaat baginya. Seperti pada implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum sesungguhnya berkomitmen dalam penerapan SMK3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi beranggapan bahwa pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) untuk melakukan pelatihan K3 pada perusahaan konstruksi, yang sebagaimana dalam membiayai penyelenggaraan tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi membutuhkan anggaran yang cukup besar dalam pengimplementasian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga belum optimalnya sistem yang ada yaitu belum optimalnya Standar Operasional Prosedur (SOP) pengawasan K3 yang dibuat sehingga tidak ada pemahaman dan serta kesadaran perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Padahal Standar Operasional Prosedur pengawasan K3 memiliki peranan yang penting. Kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan sangatlah besar sehingga semua pihak yang terlibat baik karyawan, pimpinan perusahaan harus memahami dan menerapkan program-program tentang K3 sehingga terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat. Maka dengan demikian jumlah kecelakaan kerja dapat ditekan sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan analisis kualitatif, yakni suatu model penelitian dengan mencatat dan mendeskripsikan faktor-faktor yang

menyebabkan belum berhasilnya implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat.

Perusahaan Home Indo merupakan salah satu penyedia jasa kontraktor yang ada di Pontianak yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Salah satu penyebabnya penggunaan alat-alat berat dan mesin-mesin canggih yang memerlukan keahlian untuk menggunakannya dengan benar. Oleh sebab itu perlu diadakan penelitian tentang implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada setiap proyek sehingga kecelakaan kerja bisa dapat dikurangi atau ditekan sekecil-kecilnya. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya diharapkan dapat memberi iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Melihat realitas tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dan lebih jauh lagi melindungi hak-hak dasar pekerja dari mulai kesejahteraan sampai dengan kesehatan dan keselamatan. Selanjutnya, pembangunan ketenagakerjaan tidak semata-mata melindungi kepentingan pekerja, melainkan juga kepentingan pengusaha dan pemerintah.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks alaminya. Pendekatan ini memandang subjek penelitian baik individu maupun organisasi secara utuh tanpa mereduksinya ke dalam variabel-variabel terpisah. Data kualitatif diperoleh dari ekspresi langsung informan melalui kata-kata, tindakan, dan dokumen yang relevan, sehingga memungkinkan peneliti menangkap makna, persepsi, serta dinamika yang tidak dapat dikuantifikasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur dengan informan yang dipilih secara purposif sesuai fokus penelitian, serta dokumentasi berupa arsip dan dokumen resmi yang berkaitan dengan kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang didukung oleh pedoman wawancara dan alat bantu dokumentasi.

Analisis data dilakukan secara simultan sejak pengumpulan data dengan menerapkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh diringkas, diklasifikasi, dan difokuskan pada aspek-aspek penting yang relevan dengan tujuan penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel agar mudah dipahami. Untuk menjamin validitas dan kredibilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara dan dokumentasi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan terus diverifikasi dengan temuan lapangan hingga diperoleh kesimpulan yang konsisten, valid, dan mampu merepresentasikan kondisi empiris secara akurat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Komunikasi**

Komunikasi sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya keberhasilan implementasi kebijakan. Komunikasi menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan. Komunikasi dalam konteks penelitian ini digunakan agar pelaksanaan pemberian rekomendasi pemanfaatan pentingnya ada Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sehingga dapat berjalan dengan baik. Komunikasi ini dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat untuk mengkomunikasikan peraturan kepada perusahaan konstruksi di

Kota Pontianak maka dalam penyampaian harus benar dan tepat agar perusahaan konstruksi dapat memahami.

Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua pelaksana dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika para implementor kebijakan bingung dengan apa yang mereka lakukan dan jika dipaksakan maka tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementator secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan. Karena pada dasarnya komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula.

Cara yang perlu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat untuk memberikan informasi tersebut yaitu dengan cara melakukan sosialisasi dan pelatihan K3. Sosialisasi tersebut bertujuan agar dapat memberikan informasi mengenai pentingnya bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dimana tujuan dari SMK3 sendiri merupakan bagian sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Namun dalam implementasinya menjadi permasalahan ketika informasi yang disampaikan tidak tersampaikan dengan baik. Jika Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memberikan sosialisasi dan pelatihan K3 secara menyeluruh kepada perusahaan konstruksi di Kota Pontianak, maka dengan begitu perusahaan konstruksi yang tidak mendapatkan sosialisasi dan pelatihan K3 merasa kurang mengetahui mengenai dibuatnya kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) tersebut.

### **Sumber Daya**

Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup kualitas dan kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia apakah sudah cukup untuk melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang handal implementasi kebijakan akan berjalan lambat. Oleh karena itu, dalam implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Disnakertrans membutuhkan sumber daya yang cukup dan mampu untuk menguasai dibidangnya dalam melaksanakan kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa jumlah staff atau pelaksana di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berjumlah 10 (sepuluh) orang untuk menangani implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan yang ada di Kota Pontianak. Meskipun dari pihak Disnakertrans memiliki jumlah staff atau pelaksana tersedia yang berjumlah 10 (sepuluh) orang tersebut, informasi yang peneliti wawancarai bahwasanya tidak semua perusahaan konstruksi yang ada di Kota Pontianak mendapatkan sosialisasi maupun pelatihan K3 yang diadakan oleh Disnakertrans termasuk perusahaan Home Indo yang sama sekali belum pernah mendapatkan sosialisasi maupun pelatihan K3.

Selain itu bahwa masih banyak pelanggaran perusahaan tidak memfasilitasi APD untuk karyawannya dikarenakan kurangnya respon Disnakertrans terkait pengawasan terhadap perusahaan konstruksi terkait kebutuhan pengadaan APD. Kondisi APD yang sudah tidak layak segera dilakukan upaya penggantian oleh pihak perusahaan tanpa menunggu aduan terlebih dahulu dari pekerja. Disnakertrans perlu memberikan kegiatan

berupa pelatihan mengenai tata cara penggunaan APD sehingga pekerja dapat memiliki kesadaran berperilaku aman saat bekerja. Selain itu, Disnakertrans juga perlu melakukan penindakan berupa sanksi atas kelalaian perusahaan dalam melaksanakan K3. Hal ini belum terwujud dengan maksimal karena kurangnya anggaran dan juga sarana prasarana.

### **Disposisi**

Komitmen Disnakertrans merupakan suatu keputusan yang harus dicapai, sikap yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan karena dengan berkomitmen dia dapat melaksanakan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan tanpa menyelewengkan suatu pekerjaan apapun. Dalam melaksanakan implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), sepenuhnya harus mengacu pada Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2012 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Hal tersebut dilakukan karena agar pelaksanaan UU tersebut dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini agar pelaksana kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bertanggung jawab untuk mempersiapkan seluruh perusahaan konstruksi yang ada di Kota Pontianak untuk memahami dan melaksanakan kebijakan tersebut. Hal tersebut sebenarnya sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sehingga sampai saat diadakannya sosialisasi dan pelatihan K3 namun belum dilakukan secara berkala agar perusahaan konstruksi dan para pekerja konstruksi paham akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Hanya saja dalam implementasi tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sejauh ini belum memfokuskan pada anggaran untuk melaksanakan sosialisasi dan pelatihan K3 serta belum sepenuhnya menjangkau perusahaan konstruksi yang ada di Kota Pontianak.

Selain itu, hal yang terjadi di lapangan yaitu berkaitan dengan sikap perusahaan Home Indo yang sepenuhnya belum memfasilitasi terkait K3 dalam proses pelaksanaan kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) seperti yang telah diungkapkan di atas bahwa belum memiliki fasilitas Alat Pelindung Diri yang lengkap (APD) dan lain sebagainya. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat mengenai peraturan tersebut.

### **Struktur Organisasi**

Dapat dilihat bahwa dalam menjalankan suatu tujuan bersama dibutuhkan kerangka (prosedur) pelaksanaan kebijakan, untuk menentukan keberhasilan kebijakan tersebut. Salah satu aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur standart (*standart operating procedur*). SOP menjadi pedoman bagi implementor dalam bertindak. Dengan menggunakan SOP, para pelaksana dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia dan dapat berfungsi untuk menyeragami tindakan-tindakan pejabat dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas, sehingga dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dalam penerapan peraturan.

SOP yang seharusnya menjadi suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan setiap hari sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang baik haruslah mempunyai prosedur yang jelas dalam suatu kegiatannya. Begitu juga dalam kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang sangat memerlukan adanya kegiatan yang jelas dan perencanaan yang tersusun sesuai dengan standar prosedur yang telah ditentukan agar hasil yang dicapai dapat memuaskan. Dalam pekerjaan di bidang konstruksi, sangat penting untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya Disnakertrans membuat rencana keselamatan dan kesehatan kerja. Perencanaan ini harus disusun terstruktur dan memperhatikan segala resiko dan bahaya yang mungkin terjadi.

Kembali ke persoalan praktis bahwa sampai saat ini Disnakertrans masih melakukan fungsinya untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan landasan hukum UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di dalam melakukan pengawasan tersebut, Disnakertrans mempunyai Standart Operasional Prosedur (SOP) yang harus dilalui. Dengan adanya Standar Operasional Prosedur yang baku, maka setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan menjalankan tugasnya tidak melakukan penyimpangan atau dengan kata lain mencari-cari kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan konstruksi.

Hasil dari pengawasan yang dilakukan oleh Pegawai Disnakertrans dengan menggunakan SOP yang sah dan berlaku, ternyata masih dijumpai beberapa perusahaan konstruksi yang tidak taat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Masih banyak karyawan perusahaan yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja untuk menjaga keselamatannya. Hal ini dinilai bahwa masih belum optimalnya SOP pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans dan kurang ketatnya pengawasan yang dilakukan dikarenakan kurangnya jumlah pegawai untuk melakukan pengawasan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat belum berjalan secara optimal. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi tersebut adalah lemahnya aspek komunikasi kebijakan. Penyampaian informasi terkait pentingnya SMK3 kepada perusahaan konstruksi belum dilakukan secara efektif, baik dari sisi transmisi, kejelasan, maupun konsistensi. Kurangnya koordinasi antara Disnakertrans dan perusahaan konstruksi, keterbatasan pelaksanaan sosialisasi, serta minimnya pelatihan K3 menyebabkan kebijakan SMK3 belum dipahami dan diterapkan secara menyeluruh, khususnya pada perusahaan konstruksi seperti Home Indo. Kondisi ini diperparah oleh keterbatasan anggaran yang berdampak pada jarangya kegiatan sosialisasi dan rendahnya jangkauan kebijakan terhadap seluruh sasaran.

Selain komunikasi, faktor sumber daya, disposisi, dan struktur organisasi juga menjadi penghambat implementasi SMK3. Keterbatasan jumlah sumber daya manusia di Disnakertrans, yang hanya didukung oleh sepuluh orang staf, tidak sebanding dengan luasnya cakupan pengawasan perusahaan konstruksi di Kota Pontianak. Di sisi lain, minimnya anggaran dan sarana prasarana menghambat pelaksanaan pengawasan, sosialisasi, dan pelatihan K3. Disposisi atau komitmen pelaksana kebijakan juga belum optimal, terlihat dari belum adanya fokus anggaran dan konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan. Sementara itu, struktur organisasi dan penerapan SOP pengawasan belum berjalan efektif, yang ditandai dengan masih ditemukannya perusahaan dan pekerja yang tidak mematuhi ketentuan keselamatan kerja, seperti tidak menggunakan alat pelindung diri (APD). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengawasan dan penegakan SMK3 masih perlu diperkuat secara kelembagaan dan operasional.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustino, Leo. 2017. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Abrar, Husein. 2008. *Manajemen Proyek*. Yogyakarta: ANDI.
- Ahmadi, Rulam. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Azmi, Rahimah. 2008. *Penerapan SMK3 oleh P2K3 Untuk Meminimalkan Kecelakaan Kerja di PT. Wijaya Karya Beton*. Medan: USU
- B, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: Bumi Aksara.
- Direktorat Pengawasan Norma K3. 2012. *Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dunn, William. 1994. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta. UGM Press

- Ekowati, M.R.L. 2009. *Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau Progam*. Surakarta: Pustaka Caraka.
- Femana, Surya. 2009. *Kebijakan Publik Sebuah Tinjauan Filosofis*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gempur, Santoso. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Moelong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustari, Nuryanti. 2015. *Pemahaman Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik)*. Yogyakarta: PT. Leutika Nouvalitera.
- Subarsono. 2011. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nugroho, Riant. 2003. *Public Policy*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sastrohardidiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto. 2008. *Implementasi Kebijakan Public Konsep, Teori dan Praktek*. Pekanbaru: Alaf Riau.
- Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2011. *Ilmu Administrasi Publik dan Kontemporer*. Jakarta: Kencana
- Winarno, Budi. 2012. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.

**Jurnal:**

- Hariyoko, dkk. 2020. *Implementasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur Jalan di Kabupaten Lamongan*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik: 66-68.
- Masrully. 2019. *Menakar Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan di Indonesia (Studi Kasus: UU No. 1 Tahun 1970)*. Jurnal Wacana Kinerja: 22-25.
- Talia, dkk. 2021. *Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Lingkup Industri di Kota Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik. 28-29.

**Peraturan Perundang-Undangan:**

- Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Pontianak
- Peraturan Gubernur Nomor 18 Tahun 2021 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi