Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 Number 7, Tahun, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



PERAN DAN FUNGSI DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM PENGAWASAN DAN IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Najwah Ananda Hakimi[1], Randa Putra Kasea Sinaga[2]

[1] Program Studi Kesejahteraan sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Article history:
Received November 2026
Revised November 2026
Accepted November 2026
Available November 2026

nazwaananda109@gmail.com,
randasinaga@usu.ac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

A B S T R A K

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hak dasar pekerja, tetapi angka kecelakaan kerja masih tinggi, termasuk di wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang didominasi sektor perkebunan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara melalui UPT Wilayah IV dalam pengawasan dan implementasi K3. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan observasi, wawancara mendalam semiterstruktur, dan dokumentasi terhadap tujuh informan yang dipilih secara purposif. Peran dianalisis dengan teori peran Soerjono Soekanto, sedangkan fungsi dianalisis dengan teori fungsionalisme struktural Robert K. Merton. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa UPT Wilayah IV menjalankan peran aktif dalam pembinaan dan pemeriksaan, serta peran partisipatif dalam tindakan represif. Fungsi manifestnya berupa pembinaan, pemeriksaan, dan penegakan norma K3, sedangkan fungsi latennya berupa tumbuhnya kesadaran dan struktur K3 internal perusahaan. Implementasi kebijakan bergerak dari pola top-down menuju interaksi komplementer, namun masih dibatasi jumlah pengawas, luas wilayah kerja, dan rendahnya kepatuhan perusahaan.

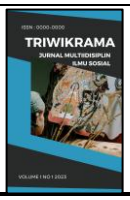
Kata Kunci*:* Peran; Fungsi; Dinas Ketenagakerjaan; Pengawasan K3; Implementasi Kebijakan

A B S T R A C T

Occupational Safety and Health (OSH) is a basic right of workers, yet workplace accidents remain high, including in the working area of the Technical Implementation Unit (UPT) for Manpower Supervision Region IV of the North Sumatra Provincial Manpower Office, which is dominated by the plantation sector. This study aims to analyze the role and functions of the North Sumatra Provincial Manpower Office, through UPT Region IV, in OSH supervision and implementation. The study employs a descriptive qualitative method using observation, semi-structured in-depth interviews, and documentation involving seven purposively selected informants. Roles are analyzed using Soerjono Soekanto's role theory, while functions are analyzed using Robert K. Merton's structural functionalism. The discussion shows that UPT Region IV performs an active role in guidance and inspection and a participatory role in repressive action. Its manifest functions are guidance, inspection, and enforcement of OSH norms, while its latent functions are growing awareness and internal OSH structures within companies. Policy implementation moves from a top-down pattern toward complementary interaction, but remains constrained by the limited number of inspectors, the wide working area, and low corporate compliance.

Keywords*: Role; Function; Manpower Office; OSH Supervision; Policy Implementation*

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7,, Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



1. PENDAHULUAN

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran dan fungsi penting dalam memastikan perlindungan tenaga kerja di Indonesia, terutama melalui pengawasan dan implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Fungsi ini menjadi komponen kunci dalam menjamin hak-hak pekerja agar terlindungi dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Namun, efektivitas peran dan fungsi tersebut masih menjadi perhatian, mengingat tingginya angka kecelakaan kerja di berbagai sektor industri.

Berdasarkan data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan fluktuasi yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2020, tercatat 221.740 kasus kecelakaan kerja, kemudian mengalami tren peningkatan hingga mencapai puncaknya pada tahun 2023 dengan angka 370.747 kasus. Pada periode Januari hingga Agustus 2024, total kecelakaan kerja nasional tercatat sebanyak 278.564 kasus. Angka ini mengindikasikan potensi penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, meskipun data tahun 2024 belum lengkap karena hanya mencakup delapan bulan pertama.

Data pra penelitian dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa masih terdapat persistensi masalah kecelakaan kerja di tingkat lokal, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1. Dominasi kasus kecelakaan kerja terjadi pada sektor perkebunan. Data ini menunjukkan bahwa meskipun telah ada upaya pengawasan, kecelakaan kerja tetap menjadi fenomena yang persisten dan memerlukan perhatian serius.

Tabel 1. Jumlah Kecelakaan Kerja Berdasarkan Sektor Usaha di Wilayah Kerja UPT Wilayah IV, 2024-2025

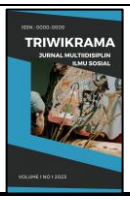
Sektor Usaha	2024	2025
Perkebunan	79	85
Industri/Manufaktur	-	1
Utilitas Publik	-	1
BPJS Ketenagakerjaan	1	1
Total	**80**	**88**

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan UPT Wilayah IV (data pra penelitian).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hak dasar yang harus diterima oleh setiap tenaga kerja. Hak tersebut dijamin oleh negara melalui Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja (Wirawan, 2023). Tingginya statistik kecelakaan kerja di Indonesia mengindikasikan bahwa implementasi K3 masih kerap berorientasi pada pemenuhan persyaratan administratif semata dan belum menyentuh upaya preventif serta budaya kerja yang aman secara keseluruhan di lapangan (Setyarso, 2020).

Sistem K3 tidak hanya berfungsi sebagai langkah preventif teknis semata, tetapi juga merupakan wujud investasi sosial yang efektif untuk mengurangi ketergantungan komunitas terhadap program bantuan sosial pemerintah. Konsep ini sejalan dengan kerangka kesejahteraan sosial yang diuraikan (Midgley, 2017), yang menekankan bahwa perlindungan tenaga kerja merupakan komponen fundamental dalam struktur pembangunan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Fungsi pemerintah dalam aspek ini diemban oleh Dinas Ketenagakerjaan yang

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7„ Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



mempunyai kewajiban primer untuk melaksanakan supervisi dan pembinaan terhadap implementasi K3 di Indonesia.

Studi yang dilakukan oleh (Susilawaty, 2007) menunjukkan bahwa sistem supervisi K3 di Indonesia masih menghadapi kelemahan, khususnya dalam aspek koordinasi antar lembaga serta implementasinya di lapangan. Situasi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan yang telah ditetapkan dan realisasinya di lapangan, yang pada akhirnya berdampak pada belum maksimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Stebi, 2022) yang menyatakan bahwa "meskipun Indonesia memiliki kerangka hukum yang komprehensif, masih terdapat kesenjangan antara regulasi dan implementasi" dalam perlindungan hak-hak pekerja.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan mengenai jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada Desember 2024, Sumatera Utara menempati peringkat ke-8 secara nasional dengan total 23.739 kasus. Laporan Pemantauan K3 Nasional oleh Kemnaker (2022) menunjukkan bahwa kapasitas pengawas ketenagakerjaan dan tenaga ahli K3 di Sumatera Utara masih terbatas, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Sebagai konsekuensinya, pengawasan di lapangan seringkali tidak optimal, dan pelanggaran terus berulang. Riset yang dilakukan oleh (Aprilliani, 2022) juga menemukan bahwa hanya 40% perusahaan di Sumatera Utara yang memiliki Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang memadai, sementara industri kecil dan menengah (IKM) cenderung mengabaikan aspek K3 karena alasan biaya.

Dalam penelitian ini, penting untuk mengidentifikasi kesenjangan antara idealitas dan realitas yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan fungsinya. Riset ini akan difokuskan pada studi kasus di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara melalui UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV dalam melakukan pengawasan serta implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Peran dan Fungsi Organisasi

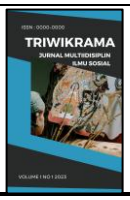
Peran dan fungsi organisasi merupakan konsep fundamental dalam memahami dinamika lembaga pemerintah. (Soekanto, 2007) menjelaskan bahwa peran adalah aspek dinamis dari kedudukan atau status. Ketika seseorang atau lembaga melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan posisinya, maka ia sedang menjalankan peranan tersebut. Konsep ini menunjukkan bahwa peran tidak hanya sekedar tugas formal, tetapi merupakan proses aktif yang berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Soerjono Soekanto juga mengklasifikasikan peran berdasarkan tingkat keterlibatan individu atau lembaga dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Klasifikasi peran tersebut meliputi peran aktif, peran partisipatif, dan peran pasif. Peran aktif merupakan keterlibatan individu atau lembaga secara intensif dan berkelanjutan dalam suatu organisasi atau kegiatan. Peran partisipatif adalah keterlibatan yang dilakukan pada kondisi tertentu atau saat dibutuhkan saja. Peran pasif merupakan peran yang tidak dijalankan secara langsung dalam aktivitas operasional, melainkan lebih bersifat simbolis atau administratif.

Teori struktural fungsional memandang bahwa setiap bagian dalam sistem sosial memiliki fungsi tertentu untuk menjaga keseimbangan dan keberlangsungan sistem secara keseluruhan.

*Corresponding author
E-mail addresses: nazwaananda109@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7„ Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



(Merton, 1957) memperkaya pemahaman ini dengan membedakan antara fungsi manifest dan fungsi laten. Fungsi manifest adalah fungsi yang disengaja dan diakui secara resmi, sedangkan fungsi laten adalah dampak yang tidak direncanakan namun tetap memberikan pengaruh terhadap sistem. Dalam konteks Dinas Ketenagakerjaan, fungsi manifest berupa pengawasan K3 yang tercantum dalam peraturan, sementara fungsi latennya dapat berupa peningkatan kesadaran masyarakat tentang pentingnya keselamatan kerja. Penelitian ini menegaskan penggunaan teori Soerjono Soekanto untuk menganalisis peran, dan teori Robert K. Merton untuk menganalisis fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam implementasi dan pengawasan K3.

2.2 Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan

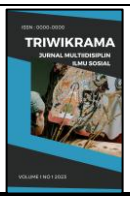
Unit Pelaksana Teknis (UPT) merupakan bagian integral dari struktur organisasi pemerintahan Indonesia yang dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas teknis operasional di bidang-bidang tertentu (Basmatulhana, 2022). Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2018 Pasal 15, fungsi-fungsi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: (1) penyelenggaraan pembinaan pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan; (2) penyelenggaraan arahan dan bimbingan kepada pejabat struktural dan fungsional pengawas; (3) penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan; (4) penyelenggaraan pengawasan norma ketenagakerjaan meliputi norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, tenaga kerja perempuan, tenaga kerja anak, serta penegakan hukum sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan; (5) penyelenggaraan pemberian masukan yang perlu kepada Kepala Dinas; dan (6) penyelenggaraan pelaporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Dinas.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara dibentuk untuk mendekatkan fungsi pengawasan ke wilayah kerja yang luas dan beragam. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, terdapat enam UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah yang masing-masing memiliki kedudukan dan cakupan kerja tersendiri. UPT Wilayah IV berkedudukan di Kabupaten Labuhan Batu, dengan cakupan kerja Kota Tanjung Balai, Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara, Kabupaten Labuhan Batu, Kabupaten Labuhan Batu Utara dan Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Pembagian wilayah kerja ini memperlihatkan bagaimana fungsi pengawasan ketenagakerjaan didesentralisasikan agar lebih efektif menjangkau seluruh kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, keberadaan UPT tidak hanya sebagai perpanjangan tangan dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam memastikan implementasi norma ketenagakerjaan dan K3 di daerah.

2.3 Teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

K3 dapat dipahami sebagai segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Sarbiah, 2023). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, tujuan utama K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat pekerjaan serta melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatur secara detail tentang kewajiban perusahaan menerapkan SMK3, audit SMK3, dan sertifikasi SMK3; kewajiban ini berlaku bagi perusahaan dengan jumlah tenaga kerja minimum 100 orang atau memiliki tingkat potensi risiko tinggi (Pasal 5 ayat 1). Pengawasan implementasi

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7„ Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



regulasi K3 diamanatkan kepada pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan melakukan pengawasan, investigasi, dan penegakan hukum terhadap pelanggaran K3.

2.4 Pengawasan dan Implementasi Kebijakan

Menurut Isye (2019), bahwa pengawasan tidak hanya sebatas menemukan kesalahan, melainkan juga mengarahkan, memperbaiki, dan meluruskan kegiatan yang menyimpang agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Pengawasan dalam organisasi pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan preventif dilakukan sebelum suatu kegiatan dilaksanakan, dengan tujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan sejak awal. Pengawasan represif dilakukan setelah suatu kegiatan berlangsung, bertujuan untuk mengevaluasi hasil implementasi, mengidentifikasi penyimpangan, serta memberikan tindak lanjut berupa koreksi dan perbaikan apabila ditemukan kesalahan (Pramono, 2020). Melalui pengawasan preventif, organisasi dapat memastikan seluruh prosedur K3 diterapkan dengan baik sejak awal, seperti dalam penggunaan alat pelindung diri atau penerapan standar keamanan kerja. Sedangkan melalui pengawasan represif, organisasi dapat menilai sejauh mana penerapan K3 tersebut efektif, serta mengambil tindakan korektif apabila terjadi pelanggaran atau kecelakaan kerja.

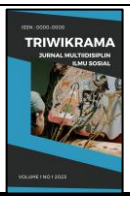
Model top-down menekankan peran dominan pemerintah atau pembuat kebijakan di tingkat pusat dalam merancang tujuan, menetapkan standar, dan mengarahkan implementasi di tingkat bawah. Keunggulan model ini adalah adanya konsistensi implementasi di berbagai level serta penguatan akuntabilitas, namun kelemahannya terletak pada kurangnya fleksibilitas dalam menyesuaikan kebijakan dengan konteks lokal. Model bottom-up menekankan pentingnya peran aktor di tingkat pelaksana. Keunggulan model ini adalah fleksibilitas dan kedekatan dengan realitas, namun risikonya adalah potensi inkonsistensi antar wilayah serta kesulitan koordinasi jika terlalu banyak variasi implementasi. Conti et al. (2025) menegaskan bahwa pendekatan top-down dan bottom-up tidak selalu berdiri sendiri, melainkan dapat berinteraksi secara komplementer, sehingga implementasi kebijakan lebih adaptif dan berkesinambungan.

3. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menyelidiki fenomena dengan meminta informan menceritakan kehidupan mereka, dan informasi yang diperoleh ini akan diceritakan atau dideskripsikan kembali oleh peneliti dalam berupa kata-kata, deskripsi mendalam dan rinci mengenai gambaran situasi dalam konteks yang alami (natural setting) (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam pada kondisi alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Wilayah 4 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jalan Ki Hajar Dewantara No. 86, Rantauprapat 21428.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Purposive Sampling merupakan teknik pengambilan data dengan pertimbangan sampel yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data terdiri dari studi kepustakaan dan studi lapangan. Dalam observasi, peneliti turun ke lapangan untuk mengamati kegiatan pengawasan K3 yang dilakukan oleh UPT Wilayah IV Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, termasuk pola kerja pengawas ketenagakerjaan, mekanisme pengawasan K3, serta interaksi antara pengawas dengan pihak perusahaan. Wawancara dilakukan secara mendalam

*Corresponding author
E-mail addresses: nazwaananda109@gmail.com



semiterstruktur (in-depth interview) untuk menggali informasi detail mengenai mekanisme pengawasan, kendala yang dihadapi, serta efektivitas implementasi fungsi pengawasan K3 oleh Dinas Ketenagakerjaan. Dokumentasi yang didapatkan pada penelitian ini adalah foto, rekaman suara selama proses wawancara dengan informan, serta dokumen-dokumen resmi terkait pengawasan K3 seperti laporan inspeksi, surat peringatan, rekomendasi perbaikan, dan data statistik kecelakaan kerja di wilayah UPT IV. Proses dokumentasi ini sudah meminta izin dan ketersediaan informan terlebih dahulu.

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2013) proses analisis data terdiri atas empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis data dalam penelitian kualitatif ini bergerak secara induktif, yaitu data atau fakta dikategorikan menuju tingkat abstraksi yang lebih tinggi (Sugiyono, 2013). Data yang dikumpulkan dari lokasi penelitian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terlebih dahulu dilakukan pengelompokan berdasarkan tema dan relevansi dengan fokus penelitian. Data yang tidak relevan atau bersifat redundan kemudian direduksi agar analisis lebih terfokus. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan mengenai peran dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, UPT Wilayah IV, dalam pengawasan dan implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di wilayah kerjanya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

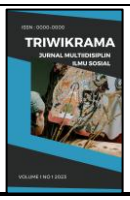
4.1 Gambaran Umum UPT Wilayah IV dan Profil Kecelakaan Kerja

UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV berkedudukan di Rantauprapat, Kabupaten Labuhan Batu, dan membawahi enam daerah: Kota Tanjung Balai serta Kabupaten Asahan, Batubara, Labuhan Batu, Labuhan Batu Utara, dan Labuhan Batu Selatan. Secara kelembagaan, UPT ini berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dengan fungsi yang bersumber dari Pasal 15 Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018. Kecelakaan kerja di wilayah kerja UPT Wilayah IV naik dari 80 kasus pada 2024 menjadi 88 kasus pada 2025, atau sekitar 10%. Sektor perkebunan menyumbang 79 kasus (98,8%) pada 2024 dan 85 kasus (96,6%) pada 2025, sedangkan sektor industri/manufaktur dan utilitas publik baru muncul pada 2025 dengan masing-masing satu kasus. Dominasi ini berimplikasi langsung pada analisis peran: pengawasan K3 di wilayah ini pada praktiknya adalah pengawasan K3 sektor perkebunan, dengan area kerja luas dan tersebar serta karakter risiko yang berbeda dari industri manufaktur. Angka tersebut juga hanya mencerminkan kasus yang tercatat, sehingga konsistensi pelaporan perusahaan ikut memengaruhi gambaran yang sebenarnya.

4.2 Peran UPT Wilayah IV dalam Pengawasan K3

Menurut Soekanto (2007), peran dibaca dari apa yang dilakukan lembaga atas kedudukannya, sehingga peran UPT Wilayah IV dianalisis per jenis pengawasan. Pada pengawasan preventif, UPT melaksanakan pembinaan dan sosialisasi norma K3, pemeriksaan berkala, pemeriksaan penerapan SMK3, dan identifikasi bahaya di tempat kerja, disertai rekomendasi perbaikan bagi perusahaan yang belum memenuhi standar. Kegiatan ini terjadwal, dilakukan langsung oleh pengawas di lokasi, dan berlangsung terus-menerus sebagai tugas rutin, sehingga memenuhi ciri peran aktif. Pengawasan represif, yaitu investigasi kecelakaan, evaluasi kepatuhan, penegakan sanksi administratif, dan tindak lanjut pelanggaran, lebih dipicu oleh peristiwa seperti laporan kecelakaan atau temuan pelanggaran. Karakter ini lebih sesuai dengan peran partisipatif: UPT hadir dan berkontribusi ketika keadaan menuntut, tetapi tidak selalu terus-menerus. Daya paksa penindakan juga bergantung pada kekuatan mengikat rekomendasi. Hutagalung (2022) menemukan bahwa peran pengawas di Sumatera Utara dalam perlindungan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7,, Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



hukum pascakecelakaan cenderung pasif karena penetapan pengawas bersifat anjuran. Hal ini menunjukkan bahwa kategori peran tidak melekat pada lembaga secara keseluruhan, melainkan berbeda antarjenis kegiatan.

Unsur peran pasif tampak pada sisi administratif, misalnya ketika pengawasan berhenti pada pemeriksaan kelengkapan dokumen dan pelaporan tanpa menyentuh praktik kerja di lapangan. Sisi ini perlu diwaspadai karena sejalan dengan kritik Setyarso (2020) tentang implementasi K3 yang berorientasi administratif. Ringkasan analisis peran disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Analisis Peran UPT Wilayah IV Menurut Klasifikasi Soekanto

Jenis pengawasan	Bentuk kegiatan	Kategori peran	Catatan analitis
Preventif	Pembinaan dan sosialisasi, pemeriksaan berkala, pemeriksaan SMK3, identifikasi bahaya, rekomendasi perbaikan	Aktif	Terjadwal, langsung di lokasi, berkelanjutan
Represif	Investigasi kecelakaan, evaluasi kepatuhan, sanksi administratif, tindak lanjut pelanggaran	Partisipatif	Dipicu peristiwa; daya paksa bergantung pada kekuatan mengikat rekomendasi
Administratif	Pemeriksaan dokumen dan pelaporan	Berpotensi pasif	Berisiko berhenti pada pemenuhan berkas tanpa perubahan praktik kerja

Sumber: hasil analisis penulis berdasarkan teori peran Soekanto (2007).

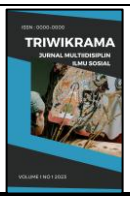
Tabel 3 juga menegaskan sifat dinamis peran dalam pengertian Soekanto (2007). Intensitas keterlibatan UPT tidak tetap, melainkan bergeser menurut situasi: meningkat pada musim pemeriksaan atau ketika terjadi kecelakaan, dan menurun ketika sumber daya tersedot ke tugas administratif atau ketika objek pengawasan berada di lokasi yang sulit dijangkau. Pembacaan semacam ini lebih berguna bagi evaluasi kelembagaan dibandingkan label tunggal 'aktif' atau 'pasif', karena memperlihatkan bagian mana dari tugas pengawasan yang perlu diperkuat. Dengan demikian, peran UPT Wilayah IV bersifat berlapis: aktif pada pencegahan, partisipatif pada penindakan, dan berpotensi pasif pada aspek administratif. Kerangka Soekanto memperlihatkan bahwa persoalan utamanya bukan ketiadaan peran, melainkan ketidakmerataan intensitas antarkegiatan dan antarwilayah kerja.

4.3 Fungsi Manifest (Pengawasan, Pembinaan, dan Penegakan Norma K3)

Fungsi manifest adalah tugas resmi yang diakui dan tercantum dalam peraturan (Merton, 1957). Bagi UPT Wilayah IV, fungsi tersebut bersumber dari Pasal 15 Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018: menyelenggarakan pengawasan melalui pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan; mengawasi norma kerja termasuk norma K3; memberi masukan kepada Kepala Dinas; serta menyampaikan pelaporan pertanggungjawaban. Dalam pelaksanaannya, fungsi ini beririsan dengan kewajiban perusahaan menerapkan SMK3 menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, sehingga UPT berkepentingan memastikan perusahaan yang wajib ber-SMK3, termasuk banyak perusahaan perkebunan yang mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah besar, benar-benar menerapkannya. Secara normatif, rumusan fungsi manifest sudah lengkap. Persoalan terletak pada operasionalisasinya. Enam kabupaten/kota dengan perkebunan yang luas dan tersebar berhadapan dengan jumlah pengawas yang terbatas (Kementerian Ketenagakerjaan, 2022), sehingga fungsi pemeriksaan dan pengujian sulit

*Corresponding author
E-mail addresses: nazwaananda109@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7„ Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



menjangkau seluruh objek pengawasan secara merata. Kondisi ini selaras dengan hasil Verawaty (2021) di Kepulauan Riau. Artinya, kesenjangan antara fungsi manifest dan realisasinya merupakan isu inti yang sudah diidentifikasi pada bagian pendahuluan.

Pemetaan fungsi manifest dan laten UPT Wilayah IV disajikan pada Tabel 4. Tabel ini memperlihatkan bahwa fungsi laten tumbuh dari fungsi manifest tertentu, sehingga kualitas pelaksanaan fungsi manifest menentukan kualitas dampak laten yang muncul.

Tabel 4. Pemetaan Fungsi Manifest dan Laten UPT Wilayah IV

Jenis fungsi	Wujud dalam pengawasan K3	Dasar atau pemicu	Catatan
Manifest	Pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan ketenagakerjaan	Pasal 15 Pergub Sumut No. 59/2018	Cakupan terbatas jumlah pengawas dan luas wilayah
Manifest	Pengawasan norma K3 dan pemeriksaan penerapan SMK3	UU 1/1970; PP 50/2012	Kepatuhan SMK3 masih rendah
Manifest	Masukan kepada Kepala Dinas dan pelaporan pertanggungjawaban	Pasal 15 Pergub Sumut No. 59/2018	Menjadi dasar evaluasi program
Laten	Tumbuhnya kesadaran perusahaan dan pekerja akan K3	Pembinaan dan pemeriksaan berulang	Perlu diperkuat bukti lapangan
Laten	Terbentuknya P2K3 dan penunjukan ahli K3 umum di perusahaan	Tekanan kewajiban SMK3	Indikator budaya keselamatan
Disfungsi laten	Kepatuhan administratif tanpa perubahan praktik kerja	Pemeriksaan yang berfokus pada dokumen	Perlu diwaspadai

Sumber: hasil analisis penulis berdasarkan teori fungsi Merton (1957).

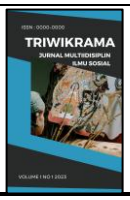
4.4 Fungsi Laten (Kesadaran dan Budaya Keselamatan)

Fungsi laten adalah dampak tidak langsung yang muncul dari pelaksanaan fungsi manifest (Merton, 1957). Pertama, pembinaan dan pemeriksaan yang berulang mendorong tumbuhnya kesadaran perusahaan dan pekerja tentang pentingnya K3, meskipun kesadaran itu tidak tercantum sebagai target resmi. Kedua, tekanan pengawasan mendorong perusahaan membentuk struktur K3 internal seperti Panitia Pembina K3 (P2K3) dan menunjuk ahli K3 umum; keberadaan Sekretaris P2K3 sebagai salah satu informan utama menunjukkan bahwa struktur semacam ini sudah terbentuk di sebagian tempat kerja. Ketiga, UPT secara tidak langsung menjadi sumber rujukan informasi dan konsultasi bagi perusahaan maupun pekerja. Namun, analisis Merton menuntut kewaspadaan terhadap disfungsi laten. Bila pengawasan terutama dibaca perusahaan sebagai pemeriksaan dokumen, respons yang muncul adalah kepatuhan administratif untuk memenuhi pemeriksaan tanpa perubahan perilaku kerja, sebagaimana dikhawatirkan Setyarso (2020). Kecenderungan menyembunyikan kecelakaan demi menghindari sanksi juga dapat memperburuk akurasi data yang menjadi dasar pengawasan. Karena itu, penguatan fungsi laten yang positif memerlukan pembinaan yang menyentuh budaya kerja, bukan hanya kelengkapan berkas.

4.5 Pola Implementasi Kebijakan K3

Implementasi K3 berpijak pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018, dan peraturan gubernur yang menurunkan standar serta program kerja secara hierarkis kepada UPT. Pola ini menjamin keseragaman standar dan akuntabilitas, tetapi sebagaimana dicatat Conti et al. (2025), kurang fleksibel terhadap kondisi lokal. Pada sisi bottom-up, pengawas di lapangan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7„ Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



menyesuaikan pendekatan dengan karakter sektor dan tingkat risiko. Di wilayah yang didominasi perkebunan, penyesuaian tersebut mencakup perhatian pada risiko khas pekerjaan lapangan, seperti penggunaan alat potong, paparan bahan kimia pertanian, dan pengangkutan hasil panen. Inisiatif perusahaan dan pekerja, misalnya penyediaan alat pelindung diri dan kegiatan P2K3, melengkapi diskresi pengawas.

Kedua pola itu tampak saling melengkapi: kerangka regulasi memberi acuan, pengawas menerjemahkannya sesuai konteks, dan perusahaan merespons melalui program K3 internal. Dengan demikian, implementasi di UPT Wilayah IV dapat dipahami sebagai bergerak dari dominasi top-down menuju interaksi komplementer, tetapi belum matang karena penyesuaian di lapangan masih terbatas oleh kapasitas pengawas dan daya paksa rekomendasi. Konsekuensi dari pola ini adalah risiko inkonsistensi antarwilayah. Karena cakupan kerja meliputi enam kabupaten/kota, diskresi pengawas yang tidak dilandasi pedoman bersama dapat menghasilkan perbedaan perlakuan terhadap perusahaan yang sebanding. Pedoman pengawasan sektor perkebunan yang disepakati di tingkat UPT atau provinsi akan menjaga keseragaman standar tanpa menghilangkan ruang penyesuaian lokal.

4.6 Faktor Pendukung dan Penghambat

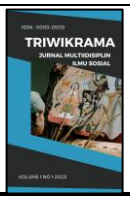
Faktor pendukung meliputi kerangka hukum K3 yang komprehensif, kewenangan UPT yang jelas dalam Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2018, keberadaan P2K3 dan ahli K3 di perusahaan sebagai mitra pengawas, serta data kecelakaan dari BPJS Ketenagakerjaan dan UPT yang dapat dipakai untuk menentukan prioritas pengawasan. Faktor penghambat meliputi: (a) jumlah pengawas yang terbatas dibandingkan luas wilayah dan jumlah objek pengawasan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2022; Verawaty, 2021); (b) rendahnya kepatuhan penerapan SMK3, yang menurut Aprilliani (2022) baru sekitar 40% di Sumatera Utara dan cenderung diabaikan industri kecil dan menengah karena alasan biaya; (c) lemahnya koordinasi antarlembaga (Susilawaty, 2007); (d) rekomendasi pengawas yang bersifat anjuran sehingga daya paksanya terbatas (Hutagalung, 2022); dan (e) konsistensi pelaporan kecelakaan oleh perusahaan.

Temuan ini konsisten dengan Verawaty (2021) dan Samma (2018) yang sama-sama menemukan hambatan kapasitas dan kinerja pengawasan yang belum optimal. Perbedaannya, penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas peran bervariasi antarjenis kegiatan (aktif pada pencegahan, partisipatif pada penindakan) dan menambahkan dimensi fungsi laten, termasuk potensi disfungsi administratif. Secara praktis, ini mengarah pada perlunya pengawasan berbasis risiko dengan prioritas pada sektor perkebunan. Secara teoretis, kombinasi teori peran Soekanto dan fungsi Merton terbukti dapat memetakan kesenjangan antara mandat formal dan realisasi pengawasan.

4.7 Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini menunjukkan bahwa klasifikasi peran Soekanto lebih informatif bila diterapkan per jenis kegiatan daripada pada lembaga secara keseluruhan, dan bahwa pembedaan fungsi manifest–laten Merton memungkinkan evaluasi pengawasan melampaui capaian formal, yakni sampai pada dampak yang tidak direncanakan, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi UPT Wilayah IV dan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara untuk menentukan prioritas: memperkuat penindakan agar tidak sekadar bersifat anjuran, memastikan pemeriksaan menyentuh praktik kerja, dan menyusun pedoman pengawasan khusus perkebunan. Bagi perusahaan dan pekerja,

*Corresponding author
E-mail addresses: nazwaananda109@gmail.com



temuan ini mengingatkan bahwa kepatuhan K3 adalah investasi sosial yang melindungi kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Midgley, 2017).

4.8 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada satu UPT dengan tujuh informan sehingga temuannya bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi ke UPT lain. Data kecelakaan kerja hanya mencakup dua tahun (2024–2025) dan bersumber dari pencatatan UPT, sedangkan pendekatan kualitatif tidak mengukur efektivitas pengawasan secara kuantitatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan. Peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara melalui UPT Wilayah IV bersifat berlapis: aktif dalam pengawasan preventif (pembinaan, pemeriksaan, dan identifikasi bahaya), partisipatif dalam pengawasan represif (investigasi dan penindakan), dan berpotensi pasif pada aspek administratif. Fungsi manifestnya adalah pembinaan, pemeriksaan, dan penegakan norma K3 sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2018, sedangkan fungsi latennya adalah tumbuhnya kesadaran, struktur K3 internal perusahaan, dan budaya keselamatan, disertai risiko kepatuhan yang hanya bersifat administratif. Implementasi kebijakan K3 bergerak dari pola top-down menuju interaksi komplementer, tetapi masih dibatasi jumlah pengawas, luas wilayah kerja, rendahnya kepatuhan SMK3, dan daya paksa rekomendasi.

Saran. (1) Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara perlu menambah dan meningkatkan kapasitas pengawas serta menerapkan pengawasan berbasis risiko yang memprioritaskan sektor perkebunan. (2) perusahaan, terutama yang wajib menerapkan SMK3, perlu memperkuat P2K3, pelatihan, dan pelaporan kecelakaan yang jujur agar kepatuhan tidak berhenti pada dokumen. (3) pemerintah pusat dan daerah perlu memperkuat daya paksa rekomendasi pengawas dan koordinasi antarlembaga, termasuk pemanfaatan data BPJS Ketenagakerjaan. (4) penelitian selanjutnya dapat membandingkan beberapa UPT atau memakai pendekatan campuran untuk mengukur efektivitas pengawasan secara kuantitatif.

6. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Ariwati, V. D., Susanto, A., Salmah, U., Arif, M., Frianto, A., Iskandar, B., Rosyidah, Ilmidin, Oktavianisya, N., Listyandini, R., Lestari, P. W., Budidharmanto, L. P., Paembonan, A. L., Wahyudi, B. E., & Lubis, F. H. (2024). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Future Science Publisher.

Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, S., Muttaqin, M., Rachmawati, F., Widia, C., Pattiapon, M. L., Rahayu, E. P., Indiyati, D., & Sunarsieh, S. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Free Press.

Midgley, J. (2017). *Social Development: Theory and Practice*. SAGE Publications Ltd.

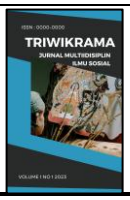
Partiwi, S. G., Sudiarno, A., Jayanti Mertha, A. A. S. M. M., Imran, R. A., & Virasari, C. D. (2024). *Panduan Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (SMK3L) di Perguruan Tinggi*. Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, Kemendikbudristek.

Sitoyo, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

Soekanto, S. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7„ Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Eksploratif, Interpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Alfabeta.

Sujoso, A. D. P. (2012). *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jember University Press.

Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. McGraw-Hill.

B. Jurnal

Aghniya, S. N., Sari, N. C., Sundari, S., & Hasibuan, A. (2025). Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk Mencegah Kecelakaan Kerja pada Industri Keripik Singkong Tuntungan. *JIKES: Jurnal Ilmu Kesehatan, 3*(2), 347–351. https://doi.org/10.71456/jik.v3i2.1299

Andina, E. (2022). Peran Pemerintah Daerah dalam Implementasi Program Kartu Prakerja di Provinsi Jawa Barat. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial, 13*(1), 37–54. https://doi.org/10.46807/aspirasi.v13i1.2994

Fatimah, Adella, W., & Riauan, M. Z. (2022). Peranan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Menangani Pengangguran di Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Borneo Humaniora, 5*(2), 184–195.

Hutagalung, B. N. (2022). Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam Memberikan Perlindungan Hukum atas Kasus Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 5*(2), 1377–1387. https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1299

Ishak, N. (2022). Efektivitas Pengawasan Pelayanan Publik oleh Ombudsman Republik Indonesia. *Mulawarman Law Review, 7*(1), 71–88. https://doi.org/10.30872/mulrev.v7i1.834

Isye, N. A. (2019). Implementasi Kebijakan Publik dari Perspektif Penyelenggaraan Pengawasan. *Jurnal Inspirasi, 10*(1), 98–105.

Khairunnisa, D. P. (2023). Implementasi Otonomi Daerah: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan Kesejahteraan Kesehatan Masyarakat. *Public Health*. https://www.researchgate.net/publication/376558588

Mahyudin, Z. S., Yusriyanto, Syafri, M., Hermawan, A., & Mustari, S. (2025). Analisis Implementasi K3 pada Proyek Konstruksi PT R. *Journal of Environmental and Safety Engineering (JESE), 4*(1), 1–6.

Maranda, H. (2018). Teori dan Model Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 12–40. https://www.researchgate.net/publication/326405219

Muharam, A. S., Ismed, K., Nurhani, N., & Muhyiddin. (2022). Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Ketenagakerjaan, 17*(2), 121–132. https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.149

Pramono, J. (2020). Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik. *Jurnal Kebijakan Publik*.

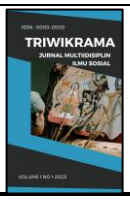
Rahmadani, S., & Riantama, R. (2022). Implementasi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Penanggulangan Kecelakaan Kerja. *Wacana Kinerja: Kajian Praktis Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 25*(1), 93–106.

Rasbin. (2018). Peran Pemerintah Daerah dalam Mengurangi Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran: Studi di Kota Yogyakarta dan Malang. *Kajian: Jurnal Ilmiah, 23*(2), 129–142.

Rumagit, H. (2014). Kajian Yuridis Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah, II*(1), 57–67.

Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media of Law and Sharia, 3*(4), 284–300. https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330

*Corresponding author
E-mail addresses: nazwaananda109@gmail.com



Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian, 15*(2), e1210.

Setiawan, A. (2024). Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Perluasan Kesempatan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Jipolis: Jurnal Ilmu Politik dan Ilmu-Ilmu Sosial, 1*(2).

Sudiyono, & Hasibuan, S. (2019). Strategi Implementasi Sistem Manajemen K3 yang Berkelanjutan pada Perusahaan Pembangkit Listrik Indonesia. *Operations Excellence, 11*(2), 153–164.

Verawaty, V., Svinarky, I., Zulkifli, Z., & Sudianto, S. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau Dalam Melakukan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Magister Hukum Udayana, 9*(4), 821. https://doi.org/10.24843/jmhu.2020.v09.i04.p13

Walidah, Z., Arifudin, N., Amelia, D. W. R., Iddhiyan, A. N., & Fadila, S. (2024). Studi Kasus Pelaksanaan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di Kawasan PT Gunbuster Nickel Industry. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora, 1*(3), 163–171. https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i3.186

Wirawan, F. A. (2023). Buletin Bicara Data: Bulan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3). *Buletin Bicara Data, 1*(2023). https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/84

C. Skripsi/Tesis

Aprilliani, C. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT Global Eksekutif*. http://www.globaleksekutifteknologi.co.id/

Azis, N. (2019). *Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Pada Perusahaan Gula PT. Djatiroto Kabupaten Lumajang* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jember]. https://repository.unmuhjember.ac.id/

Hudana, A. (2021). *Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru* [Skripsi, Universitas Islam Riau]. https://repository.uir.ac.id/

Purnama Ningsih, R. O. (2020). *Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Konstruksi Bangunan Tinggi di Wilayah Kecamatan Banyumanik* [Skripsi, Universitas Negeri Semarang].

Samma, L. M. (2018). *Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat* [Skripsi, Universitas Terbuka]. https://repository.ut.ac.id/

Susilawaty, S. (2007). *Analisis Kebijakan Publik Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kota Tasikmalaya* [Tesis, Universitas Diponegoro]. https://eprints.undip.ac.id/18788/

D. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (2002). Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), Kementerian Hukum dan HAM RI.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. (1970). https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/47182/uu-no-1-tahun-1970

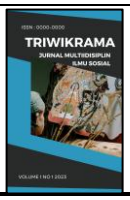
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. (2023). https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/243277/uu-no-6-tahun-2023

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. (2012). https://peraturan.bpk.go.id/Details/5263/pp-no-50-tahun-2012

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 7„ Tahun 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2018). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. https://temank3.kemnaker.go.id/

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan. Berita Negara RI Tahun 2024 Nomor 10.

Kementerian PANRB. (2023). Peraturan Menteri PANRB Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementerian dan Lembaga Pemerintah Nonkementerian. Berita Negara RI Tahun 2023 Nomor 136.

Kementerian PANRB. (2025). Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Kementerian dan Lembaga. Berita Negara RI Tahun 2025 Nomor 32.

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. (2016). Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 Nomor 6. https://jdih.sumutprov.go.id/

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. (2018). Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 59 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. (2023). Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 28 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023 Nomor 28. https://jdih.sumutprov.go.id/

E. Internet

Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. Berita Resmi Statistik No. 83/11/Th. XXVII. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/

Basmatulhana, H. (2022). Unit Pelaksana Teknis (UPT): Pengertian, Fungsi dan Tugas. *Detik.com*. https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6244543/

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. (2025). *UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan & K3 P. Lombok*. https://disnakertrans.ntbprov.go.id/uptd-pengawasan-ketenagakerjaan-p-lombok/

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. (2025). *Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan*. https://disnaker.sumutprov.go.id/halaman/unit-pelaksana-teknis-pengawasan-ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Kasus Kecelakaan Kerja, Desember Tahun 2024*. https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2447

Setyarso, R. (2020). Kesehatan dan Keselamatan Kerja itu Penting. *DJKN Kementerian Keuangan RI*. https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13078/

Sitoresmi, A. R. (2024). Besaran UMR Karawang 2024, Salah Satu Tertinggi di Indonesia. *Liputan6*. https://www.liputan6.com/hot/read/5715126/

Stebi, M. A. N. F. (2022). *Employment in Indonesia*. Statista. https://www.statista.com/study/117183/employment-in-indonesia/

SUCOFINDO. (2024). Apa Yang Dimaksud Dengan K3? Pentingnya Keselamatan Kerja. https://www.sucofindo.co.id/artikel-1/

*Corresponding author
E-mail addresses: nazwaananda109@gmail.com