

ANALISIS HAMBATAN DAN TANTANGAN IMPLEMENTASI K3 DARI PERSPEKTIF KARYAWAN PADA PT X

Marlyn Putri Utsukhusi¹, Farah Dina Sabil², Ahmad Yunan Atho'illah³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Emails : marlynutmarch@gmail.com

*Corresponding Author : Marlyn Putri Utsukhusi

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Emails : marlynutmarch@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :
November 24, 2025

Accepted :
December 30, 2025

Available Online :
January 2, 2026

Keywords:

OHS, Implementation,
Barriers, Challenges



Copyright © 2025 by
Author. Published by
Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

A B S T R A C T

This study aims to analyze the barriers and challenges in the implementation of Occupational Health and Safety (OHS) from the employees' perspective at PT X. This research employed a qualitative method using a case study approach. Data were collected through in-depth interviews with employees involved in the production process and supported by observations and document analysis. The data were analyzed using thematic analysis to identify key patterns related to OHS implementation. The findings reveal that the main barriers to OHS implementation include low employee awareness and compliance with safety procedures, limited availability and quality of safety facilities, and weak supervision from management. In addition, the challenges faced by the company involve a work culture that prioritizes productivity over safety, limited budget allocation for OHS programs, and the lack of continuous OHS training and socialization. These conditions indicate a gap between formal OHS policies and their practical implementation in the workplace. The study concludes that the effectiveness of OHS implementation at PT X depends on the active involvement of both management and employees, particularly in strengthening supervision, improving safety facilities, and conducting sustainable training programs to support the development of a strong safety culture.

1. PENDAHULUAN

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang berperan penting dalam melindungi tenaga kerja serta menjamin keberlangsungan operasional perusahaan. K3 tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan formal,

tetapi juga sebagai sistem perlindungan yang menyeluruh terhadap risiko kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan. Sarbiah, Andi (2023) menjelaskan bahwa keselamatan kerja mencakup berbagai upaya pencegahan terhadap kecelakaan, cedera, dan insiden kerja,



sementara kesehatan kerja berfokus pada strategi menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap optimal selama menjalankan aktivitas kerja. Dengan demikian, penerapan K3 yang baik berkontribusi langsung terhadap terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan.

Pada sektor manufaktur, penerapan K3 menjadi semakin krusial karena karakteristik operasionalnya yang kompleks dan berisiko tinggi. Proses produksi yang melibatkan mesin bertekanan tinggi, peralatan berat, serta penggunaan bahan kimia berbahaya meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Menurut Sopriono (2025) penerapan sistem manajemen K3 tidak hanya berfungsi sebagai upaya perlindungan bagi pekerja, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang aman memungkinkan karyawan bekerja dengan rasa tenang, mengurangi tingkat stres, dan meminimalkan gangguan operasional akibat kecelakaan kerja.

Tenaga kerja yang bekerja dalam kondisi aman dan sehat cenderung memiliki tingkat konsentrasi yang lebih baik, bekerja secara lebih efisien, serta menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas output perusahaan. Oleh karena itu, penerapan K3 tidak dapat dipandang semata-mata sebagai kewajiban hukum yang harus dipenuhi perusahaan, melainkan sebagai

kebutuhan strategis untuk menjaga keberlanjutan bisnis. Perusahaan yang mampu mengelola aspek keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik juga akan memperoleh reputasi positif di mata pemangku kepentingan, termasuk karyawan, mitra bisnis, dan masyarakat luas.

PT X sebagai perusahaan manufaktur telah memiliki kebijakan K3 yang diterapkan secara formal dalam struktur organisasi dan operasional perusahaan. Kebijakan tersebut dirancang untuk mengatur standar keselamatan kerja, penggunaan alat pelindung diri, serta prosedur pengendalian risiko di lingkungan kerja. Namun demikian, keberadaan kebijakan K3 secara tertulis tidak selalu menjamin efektivitas implementasinya di lapangan. Efektivitas penerapan K3 sangat dipengaruhi oleh pengalaman, persepsi, dan perilaku karyawan dalam menjalankan prosedur keselamatan sehari-hari. Hal ini tercermin dari insiden kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2024, di mana satu orang karyawan meninggal dunia dan satu karyawan lainnya mengalami luka serius akibat semburan cairan kimia. Insiden tersebut menjadi indikator adanya kelemahan dalam implementasi K3 yang memerlukan evaluasi mendalam.

Kecelakaan kerja tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi K3 yang telah dirancang oleh perusahaan dengan praktik pelaksanaannya di lapangan. Kesenjangan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari tingkat kepatuhan individu terhadap prosedur keselamatan, kualitas dan ketersediaan



fasilitas keselamatan, hingga komitmen manajemen dalam melakukan pengawasan secara konsisten. Tasya (2025) menyatakan bahwa upaya peningkatan keselamatan kerja tidak hanya bergantung pada penerapan aturan dan prosedur yang ketat, tetapi juga memerlukan pelatihan yang memadai, peningkatan kesadaran, serta partisipasi aktif dari seluruh karyawan. Dengan menanamkan budaya keselamatan kerja yang kuat, perusahaan dapat mengurangi potensi kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Apabila perbedaan antara kebijakan dan praktik ini tidak segera diatasi, maka tujuan utama K3 untuk melindungi tenaga kerja akan sulit tercapai secara optimal.

Selain faktor teknis, hambatan implementasi K3 juga berkaitan dengan aspek non-teknis yang bersumber dari perilaku dan sikap karyawan. Kesadaran karyawan untuk mematuhi prosedur keselamatan masih tergolong rendah, di mana sebagian pekerja menganggap penerapan K3 sebagai beban tambahan yang dapat menghambat kecepatan dan produktivitas kerja. Di sisi lain, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, seperti alat pelindung diri (APD) yang tidak memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, turut menjadi penghalang dalam penerapan K3 secara efektif. Puspita (2025) menegaskan bahwa komitmen perusahaan memegang peranan penting dalam pengendalian risiko kerja, terutama melalui penyediaan fasilitas keselamatan yang memadai serta pelaksanaan pelatihan K3 secara

berkelanjutan. Kondisi ini diperburuk dengan lemahnya pengawasan dari manajemen, sehingga pelanggaran terhadap aturan keselamatan sering kali tidak mendapatkan tindak lanjut yang tegas. Jumhana (2025) menyatakan bahwa keberhasilan penerapan K3 membutuhkan keterlibatan berbagai pihak, termasuk manajemen perusahaan, pekerja, dan pemerintah, melalui kebijakan yang jelas, pelatihan yang optimal, serta pengawasan yang konsisten. Menurut Rosalia, Wediawati (2025) pelatihan K3 tidak hanya mendukung kesejahteraan pegawai, tetapi juga memastikan keberlanjutan operasional perusahaan dengan mengurangi risiko kecelakaan kerja, menekan biaya terkait kecelakaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan tenteram.

Tantangan lain dalam implementasi K3 muncul dari budaya kerja perusahaan yang masih lebih menekankan pencapaian target produksi dibandingkan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Orientasi yang berlebihan pada produktivitas sering kali membuat aspek keselamatan kerja terabaikan, sehingga meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan. Selain itu, keterbatasan anggaran perusahaan untuk penyediaan fasilitas keselamatan dan pelaksanaan pelatihan rutin juga menjadi faktor yang memperbesar risiko kerja. Padahal, pembangunan budaya keselamatan kerja yang kuat membutuhkan komitmen jangka panjang serta dukungan dari seluruh elemen organisasi. Suhantono, Riyanto (2024) menyatakan bahwa

budaya keselamatan kerja yang proaktif hanya dapat tercapai melalui kolaborasi berbagai faktor, seperti edukasi, pelatihan berkelanjutan, kepemimpinan yang mendukung, serta penerapan mekanisme penghargaan dan pengakuan terhadap perilaku kerja yang aman.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis hambatan dan tantangan implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari perspektif karyawan di PT X. Pendekatan ini dipilih karena karyawan merupakan pihak yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja dan merasakan secara nyata dampak dari kebijakan K3 yang diterapkan. Dengan menggali pengalaman dan persepsi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan K3 di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya berkontribusi secara akademis, tetapi juga menjadi rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam memperbaiki strategi implementasi K3, sehingga risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan dan produktivitas kerja dapat terjaga secara berkelanjutan.

2. KERANGKA TEORITIS

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan seperangkat prinsip, kebijakan, dan praktik yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang

aman, sehat, dan produktif. Menurut Satino (2025) K3 tidak hanya berorientasi pada pencegahan kecelakaan fisik, tetapi juga mencakup perlindungan kesehatan jangka panjang, baik secara fisik maupun psikologis. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, K3 dipandang sebagai bagian integral dari pengelolaan tenaga kerja yang berkelanjutan.

Pada sektor manufaktur, khususnya yang melibatkan penggunaan mesin berat dan bahan kimia berbahaya, risiko kerja menjadi lebih kompleks dan berpotensi fatal. Menurut Hamid (2025) penerapan K3 menjadi kebutuhan strategis, bukan sekadar kewajiban administratif. K3 berfungsi sebagai pedoman operasional yang mengatur standar kerja aman, penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur darurat, serta mekanisme pengendalian risiko. Implementasi K3 yang efektif diharapkan mampu meminimalkan potensi kecelakaan kerja sekaligus menjaga kontinuitas operasional perusahaan.

Dalam konteks penelitian ini, K3 dipahami tidak hanya sebagai seperangkat aturan tertulis, tetapi sebagai praktik nyata yang dijalankan oleh karyawan dan didukung oleh manajemen. Perbedaan antara kebijakan K3 yang dirancang dengan pelaksanaannya di lapangan menjadi fokus penting untuk memahami efektivitas penerapan K3 di PT X.

Faktor-Faktor Penyebab Hambatan Implementasi K3

Implementasi K3 dalam organisasi sering kali menghadapi berbagai hambatan yang bersumber dari faktor individu, organisasi, maupun lingkungan kerja. Menurut Andira (2025) efektivitas K3 dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain komitmen manajemen puncak, kualitas pelatihan tenaga kerja, ketersediaan fasilitas dan APD yang memadai, mekanisme evaluasi dan pengawasan berkala, serta kekuatan budaya keselamatan di tempat kerja.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan rendahnya kesadaran dan pemahaman karyawan terhadap risiko kerja, yang menyebabkan ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan karena penggunaan APD sering dianggap sebagai beban yang dapat memperlambat pekerjaan.

Dari sisi organisasi, keterbatasan fasilitas keselamatan, kualitas dan kuantitas APD yang tidak memadai, serta minimnya pelatihan K3 yang berkelanjutan menjadi penghambat serius dalam sistem pengawasan dan penegakan aturan membuat pelanggaran keselamatan sering tidak mendapatkan tindak lanjut yang tegas. Akibatnya, perilaku tidak aman dapat berulang dan dianggap sebagai hal yang wajar dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Budaya kerja yang lebih menekankan pencapaian target produksi dibandingkan keselamatan juga menjadi faktor penghambat yang signifikan. Ketika produktivitas dijadikan indikator utama kinerja tanpa diimbangi dengan kepatuhan K3, karyawan cenderung mengambil jalan pintas dengan mengabaikan prosedur

keselamatan. Kondisi ini meningkatkan risiko kecelakaan kerja, sebagaimana tercermin dalam insiden fatal akibat paparan cairan kimia yang terjadi di PT X. Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa implementasi K3 tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan aturan, tetapi juga oleh sikap, perilaku, dan sistem manajemen yang mendukungnya.

Budaya Keselamatan Kerja (*Safety Culture*)

Budaya keselamatan kerja (safety culture) merupakan kumpulan nilai, sikap, persepsi, dan pola perilaku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dalam memprioritaskan keselamatan kerja. Budaya keselamatan yang kuat tercermin dari kepatuhan terhadap prosedur, komunikasi terbuka mengenai risiko dan insiden, serta komitmen manajemen dalam memberikan teladan dan dukungan terhadap praktik keselamatan (Junaedy et al., 2025).

Dalam organisasi dengan budaya keselamatan yang baik, keselamatan kerja tidak dipandang sebagai kewajiban semata, melainkan sebagai bagian dari identitas dan tanggung jawab bersama. Karyawan secara sukarela mematuhi SOP, menggunakan APD, serta melaporkan kondisi tidak aman tanpa rasa takut terhadap sanksi. Sebaliknya, budaya keselamatan yang lemah ditandai dengan toleransi terhadap pelanggaran kecil, rendahnya kepedulian terhadap risiko, dan anggapan bahwa kecelakaan merupakan hal yang tidak dapat dihindari.

Dalam konteks PT X, orientasi kerja yang masih menitikberatkan pada kecepatan dan pencapaian target produksi menunjukkan bahwa budaya keselamatan belum tertanam secara kuat. Kondisi ini memperlihatkan perlunya upaya sistematis untuk membangun safety culture melalui peran aktif manajemen, penguatan komunikasi, serta integrasi nilai keselamatan dalam sistem kerja sehari-hari.

Sistem Manajemen K3 (SMK3)

Sistem Manajemen K3 (SMK3) merupakan kerangka kerja terstruktur yang dirancang untuk mengelola risiko keselamatan dan kesehatan kerja secara sistematis dan berkelanjutan (Werinussa et al., 2025). SMK3 dalam penerapannya menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 mencakup beberapa elemen, yakni proses identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, pelatihan, audit, serta evaluasi kinerja keselamatan. Keberadaan SMK3 bertujuan memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja dilaksanakan sesuai dengan standar keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan maupun regulasi pemerintah (A'yuni & Falasifah, 2025).

Namun, efektivitas SMK3 sangat bergantung pada konsistensi implementasi di lapangan. Keberadaan dokumen kebijakan, SOP, dan prosedur formal tidak akan memberikan dampak signifikan apabila tidak diikuti dengan pengawasan, fasilitas yang memadai, serta komitmen manajemen. Insiden kecelakaan kimiawi di PT X

menunjukkan adanya kesenjangan antara sistem yang telah dirancang dengan praktik nyata di area kerja.

Kondisi ini menegaskan bahwa SMK3 harus dipahami sebagai proses dinamis yang membutuhkan keterlibatan aktif seluruh pihak, bukan sekadar sebagai pemenuhan persyaratan administratif. Dalam penelitian ini, SMK3 menjadi kerangka penting untuk menganalisis sejauh mana sistem K3 di PT X dijalankan secara efektif.

Pengawasan dan Kepemimpinan Keselamatan (Safety Leadership)

Pengawasan merupakan elemen kunci dalam memastikan kepatuhan terhadap prosedur K3. Supervisor dan atasan memiliki peran strategis dalam mengawasi perilaku kerja karyawan, memastikan penggunaan APD, serta menindaklanjuti setiap pelanggaran keselamatan. Pengawasan yang lemah dapat menciptakan celah bagi munculnya perilaku tidak aman yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja (Daeli et al., 2025).

Kepemimpinan keselamatan (safety leadership) menekankan pentingnya peran pimpinan sebagai teladan dalam menerapkan nilai-nilai keselamatan (Sulistyo et al., 2024). Pemimpin yang menunjukkan kepedulian terhadap K3, memberikan arahan yang jelas, serta menegakkan aturan secara konsisten akan membentuk persepsi positif karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja. Sebaliknya, ketika manajemen tidak menunjukkan komitmen yang kuat, K3 cenderung dipersepsikan sebagai formalitas semata.

Dalam konteks PT X, lemahnya supervisi lapangan dan kurang tegasnya tindak lanjut terhadap pelanggaran K3 menunjukkan bahwa aspek safety leadership masih perlu diperkuat. Penguatan peran pimpinan dalam pengawasan dan pemberian contoh menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas implementasi K3.

Pelatihan dan Pendidikan K3

Pelatihan dan pendidikan K3 merupakan sarana utama dalam meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan keterampilan karyawan dalam mengelola risiko kerja (Taime & Datu, 2024). Pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga membekali karyawan dengan kemampuan praktis untuk menghadapi kondisi darurat, menggunakan APD dengan benar, serta mengenali potensi bahaya di lingkungan kerja.

Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan K3 secara memadai cenderung memiliki tingkat kesalahan kerja yang lebih tinggi, terutama dalam lingkungan manufaktur yang melibatkan bahan kimia berbahaya. Minimnya pelatihan di PT X menyebabkan sebagian karyawan belum memahami prosedur keselamatan secara menyeluruh, sehingga meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Oleh karena itu, pelatihan K3 perlu dilakukan secara rutin, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan karakteristik risiko kerja. Dalam perspektif manajemen SDM, pelatihan K3 merupakan investasi jangka panjang untuk menciptakan tenaga

kerja yang aman, kompeten, dan produktif.

Kerangka Penerapan K3 dalam Industri Berisiko Tinggi

Industri berisiko tinggi, seperti manufaktur kimia, membutuhkan pendekatan K3 yang komprehensif dan terintegrasi. Penerapan K3 yang efektif menuntut sinergi antara regulasi formal, ketersediaan fasilitas keselamatan, pelatihan berkelanjutan, pengawasan ketat, serta budaya keselamatan yang kuat (Raguningtyas et al., 2025). Kegagalan dalam salah satu aspek tersebut dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja secara signifikan.

Teori ini menegaskan bahwa keberhasilan K3 tidak hanya ditentukan oleh keberadaan kebijakan dan sistem, tetapi juga oleh perilaku karyawan dan komitmen manajemen dalam menerapkannya secara konsisten. Kasus kecelakaan yang terjadi di PT X menjadi contoh nyata bahwa lemahnya implementasi pada satu atau beberapa aspek dapat berdampak fatal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Menurut Ilhami (2024) studi kasus diartikan sebagai proses mengkaji atau memahami sebuah kasus dan sekaligus mencari hasilnya. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan mengenai hambatan serta tantangan implementasi K3 di lingkungan kerja. Dengan kualitatif,

peneliti dapat menggali informasi yang bersifat subjektif namun kaya makna, yang tidak bisa diukur hanya dengan angka atau data kuantitatif.

Lokasi penelitian dilakukan di PT X, sebuah perusahaan manufaktur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya insiden kecelakaan kerja fatal yang menjadi titik penting untuk mengevaluasi implementasi K3. Objek penelitian difokuskan pada karyawan di berbagai divisi, khususnya yang terlibat langsung dalam proses produksi dan memiliki pengalaman dalam penerapan kebijakan K3.

Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu. Informan penelitian terdiri dari karyawan produksi, staf K3, serta supervisor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terhadap implementasi K3. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Suriani (2023) jumlah sampel dalam penelitian kualitatif tidak bisa ditentukan sejak awal, karena tuntasnya sebuah penelitian bukan ditentukan oleh banyaknya sampel, namun jika sampel yang ada sudah tidak bisa memberikan data yang baru lagi atau jenuh. Oleh karena itu, jumlah informan ditentukan secara fleksibel (*data saturation*), yaitu ketika wawancara tidak lagi menghasilkan informasi baru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam dan observasi langsung. Wawancara digunakan

untuk menggali pengalaman karyawan terkait hambatan dan tantangan penerapan K3. (Siti et al., 2024) menyatakan bahwa wawancara memungkinkan pengumpulan data yang lebih personal dan mendalam, menggali pandangan atau pengalaman subyektif responden. Observasi dilakukan di area produksi untuk melihat secara langsung bagaimana prosedur K3 dilaksanakan sehari-hari.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis tematik, yaitu mengorganisasi data hasil wawancara dan observasi ke dalam tema-tema tertentu. (Fiantika et al., 2022) Data yang diperoleh melalui wawancara ditranskrip, kemudian dikodekan untuk menemukan pola dan kategori yang berhubungan dengan hambatan maupun tantangan implementasi K3. Untuk menjaga validitas, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, sehingga data yang dihasilkan lebih akurat, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. PEMBAHASAN

Peran Fungsi Manajemen SDM (HRD) dalam Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pengawasan Program K3 di PT X

Berdasarkan hasil wawancara, fungsi manajemen SDM (HRD) di PT X memiliki peran formal dalam perencanaan dan pelaksanaan program K3, terutama dalam penyusunan kebijakan, standar prosedur operasional (SOP), serta koordinasi dengan bagian K3 perusahaan. HRD terlibat dalam penyusunan aturan terkait penggunaan alat pelindung diri

(APD), prosedur kerja aman, serta kebijakan keselamatan kerja yang berlaku bagi seluruh karyawan. Secara perencanaan, program K3 telah dirancang dan terdokumentasi dengan baik, menunjukkan adanya komitmen awal dari perusahaan dalam mengelola risiko kerja.

Namun, dari sisi pelaksanaan dan pengawasan, peran HRD dinilai belum optimal. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa implementasi kebijakan K3 di lapangan sering kali tidak konsisten dan kurang diawasi secara ketat. HRD cenderung lebih berperan pada aspek administratif dan formalitas kebijakan, sementara pengawasan langsung terhadap kepatuhan karyawan lebih banyak diserahkan kepada supervisor lapangan. Kondisi ini menyebabkan adanya kesenjangan antara perencanaan K3 yang disusun oleh HRD dengan praktik pelaksanaannya di area kerja.

Dalam konteks pengawasan, HRD belum sepenuhnya menjalankan fungsi kontrol secara aktif dan berkelanjutan. Evaluasi pelaksanaan K3 masih bersifat insidental dan umumnya dilakukan setelah terjadi insiden atau pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi manajemen SDM dalam pengawasan K3 masih perlu diperkuat agar kebijakan keselamatan tidak hanya berhenti pada tataran dokumen, tetapi benar-benar diterapkan secara konsisten di lapangan.

Persepsi dan Pengalaman Karyawan terhadap Penerapan K3 di Lingkungan Kerja PT X

Hasil wawancara menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap penerapan K3 di PT X beragam, namun sebagian besar masih memandang K3 sebagai kewajiban formal yang harus dipatuhi, bukan sebagai kebutuhan personal untuk melindungi keselamatan diri. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa prosedur K3, khususnya penggunaan APD, sering dianggap merepotkan dan menghambat kecepatan kerja, terutama ketika dikejar target produksi.

Pengalaman kerja karyawan juga menunjukkan bahwa penerapan K3 belum sepenuhnya menjadi kebiasaan kerja sehari-hari. Dalam praktiknya, terdapat karyawan yang hanya mematuhi aturan keselamatan ketika ada pengawasan langsung dari atasan. Ketika pengawasan longgar, kepatuhan terhadap prosedur K3 cenderung menurun. Hal ini mencerminkan bahwa kesadaran keselamatan kerja belum terbentuk secara internal dalam diri karyawan, melainkan masih bersifat eksternal dan bergantung pada pengawasan.

Pengalaman traumatis akibat insiden kecelakaan kerja yang pernah terjadi di perusahaan turut memengaruhi persepsi karyawan terhadap pentingnya K3. Beberapa informan menyatakan bahwa insiden tersebut membuka kesadaran akan besarnya risiko kerja, namun kesadaran tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan perubahan perilaku yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih sistematis dalam membangun kesadaran K3 di kalangan karyawan.

Strategi Manajemen SDM dalam Membangun Budaya K3 di Kalangan Karyawan PT X

Manajemen SDM di PT X telah melakukan beberapa upaya strategis dalam membangun budaya K3, seperti sosialisasi kebijakan keselamatan, penyampaian aturan K3 saat briefing kerja, serta pemasangan rambu-rambu keselamatan di area produksi. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan terhadap potensi bahaya kerja.

Namun, strategi tersebut masih bersifat informatif dan belum sepenuhnya transformatif. Sosialisasi K3 belum dilakukan secara berkelanjutan dan mendalam, sehingga belum mampu membentuk nilai dan sikap keselamatan sebagai bagian dari budaya kerja. Selain itu, keterlibatan HRD dan manajemen dalam memberikan teladan perilaku keselamatan masih terbatas. Padahal, keteladanan dari pimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya K3 yang kuat.

Budaya kerja yang masih menekankan pencapaian target produksi dibandingkan keselamatan menunjukkan bahwa strategi pembangunan budaya K3 belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja perusahaan. Tanpa integrasi tersebut, K3 cenderung dipersepsi sebagai prioritas sekunder, bukan sebagai nilai inti organisasi.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Budaya K3 dari Perspektif Manajemen SDM dan Karyawan

Dari perspektif manajemen SDM, faktor pendukung pengembangan budaya K3 di PT X antara lain adanya kebijakan K3 yang jelas, struktur organisasi yang memiliki fungsi K3, serta dukungan formal dari manajemen terhadap penerapan keselamatan kerja. Kebijakan tersebut menjadi landasan awal dalam membangun sistem K3 di perusahaan.

Namun, terdapat sejumlah faktor penghambat yang signifikan. Dari sisi karyawan, rendahnya kesadaran keselamatan, persepsi negatif terhadap penggunaan APD, serta kebiasaan kerja yang mengutamakan kecepatan menjadi hambatan utama. Dari sisi manajemen, keterbatasan fasilitas keselamatan, lemahnya pengawasan, serta alokasi anggaran K3 yang terbatas turut menghambat pengembangan budaya keselamatan kerja. Selain itu, budaya organisasi yang masih permisif terhadap pelanggaran kecil K3 membuat perilaku tidak aman dianggap sebagai hal yang wajar. Ketika pelanggaran tidak ditindak secara tegas, karyawan cenderung mengulangi perilaku tersebut, sehingga risiko kecelakaan tetap tinggi.

Peran Pelatihan, Komunikasi Internal, dan Pengawasan dalam Meningkatkan Kesadaran dan Kepatuhan Karyawan terhadap K3

Pelatihan K3 memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam menghadapi risiko kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan K3 di PT X masih terbatas dan belum

dilakukan secara rutin. Beberapa karyawan, khususnya karyawan baru, mengaku tidak mendapatkan pembekalan K3 yang memadai sebelum terjun langsung ke lingkungan kerja berisiko tinggi.

Komunikasi internal terkait K3 juga belum berjalan secara optimal. Informasi keselamatan lebih banyak disampaikan secara satu arah melalui pengumuman atau instruksi singkat, tanpa adanya dialog atau umpan balik dari karyawan. Akibatnya, pemahaman terhadap prosedur K3, termasuk prosedur darurat, masih belum merata di seluruh karyawan.

Dari sisi pengawasan, lemahnya supervisi membuat kepatuhan karyawan terhadap K3 tidak konsisten. Pengawasan yang tidak rutin dan kurang tegas menyebabkan karyawan merasa bahwa pelanggaran keselamatan tidak memiliki konsekuensi yang serius. Kondisi ini menegaskan bahwa pelatihan, komunikasi, dan pengawasan harus berjalan secara terpadu agar mampu meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap K3.

Rekomendasi Perbaikan bagi Manajemen SDM dalam Penguatan Budaya K3 Berkelanjutan di PT X

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen SDM di PT X perlu memperkuat perannya tidak hanya sebagai perancang kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama implementasi K3. HRD disarankan untuk meningkatkan intensitas pelatihan K3 secara berkala, memastikan seluruh karyawan mendapatkan pembekalan keselamatan yang memadai, serta

menyesuaikan materi pelatihan dengan risiko kerja yang dihadapi.

Selain itu, manajemen SDM perlu membangun sistem komunikasi internal yang lebih partisipatif terkait K3, sehingga karyawan memiliki ruang untuk menyampaikan pengalaman, keluhan, dan usulan terkait keselamatan kerja. Pengawasan juga perlu diperketat melalui evaluasi rutin dan pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran K3.

Penguatan budaya K3 yang berkelanjutan hanya dapat tercapai apabila keselamatan kerja dijadikan sebagai nilai inti organisasi, seimbang dengan pencapaian produktivitas. Dengan strategi tersebut, implementasi K3 di PT X diharapkan dapat berjalan lebih efektif dan mencegah terulangnya kecelakaan kerja di masa mendatang.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan di PT X, dapat disimpulkan bahwa implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan tersebut belum berjalan secara optimal dan masih menghadapi berbagai hambatan serta tantangan yang kompleks. Hambatan utama berasal dari rendahnya kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur K3, keterbatasan sarana dan prasarana keselamatan kerja, serta lemahnya fungsi pengawasan dan penegakan aturan oleh manajemen.

Selain itu, tantangan implementasi K3 juga dipengaruhi oleh budaya kerja perusahaan yang masih lebih menitikberatkan pada

pencapaian target produksi dibandingkan aspek keselamatan. Keterbatasan alokasi anggaran untuk program K3 serta minimnya pelatihan dan sosialisasi yang berkelanjutan semakin memperlemah upaya pembentukan budaya keselamatan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan dan sistem K3 yang telah dirancang dengan praktik implementasinya di lapangan.

Dengan demikian, efektivitas penerapan K3 di PT X sangat bergantung pada sinergi antara manajemen SDM dan karyawan. Tanpa keterlibatan aktif, komitmen yang kuat, serta pengawasan yang konsisten dari seluruh pihak, tujuan K3 untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan sulit tercapai secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT X disarankan untuk memperkuat peran manajemen sumber daya manusia dalam pengawasan implementasi K3 melalui kerja sama yang intensif dengan supervisor dan pimpinan unit kerja, termasuk monitoring rutin, evaluasi kepatuhan, serta penegakan sanksi yang konsisten. Perusahaan juga perlu memastikan ketersediaan dan kelayakan sarana keselamatan kerja, seperti APD, jalur evakuasi, rambu peringatan, dan sistem tanggap darurat sesuai standar keselamatan. Selain itu, pelatihan dan sosialisasi K3 perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dan disesuaikan dengan risiko kerja, khususnya terkait bahan kimia dan kondisi darurat. PT X juga diharapkan mampu

menumbuhkan budaya keselamatan kerja yang terintegrasi dengan produktivitas melalui sistem penilaian kinerja dan pemberian penghargaan atas kepatuhan K3. Terakhir, penguatan komunikasi dua arah dan peningkatan partisipasi karyawan dalam program K3 penting dilakukan untuk memperkuat rasa kepemilikan dan budaya keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yuni, R. N. Q., & Falasifah, N. (2025). Studi Penerapan dan Evaluasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Berdasarkan Peraturan Pemerintah No . 50 Tahun 2012 di PT Petro Oxo Nusantara (PON). Jurnal Sains Dan Teknologi, 4(5), 1390–1404.
<https://doi.org/10.55123/insolog.i.v4i5.6570>
- Andira, R. A., Akkas, M. A., Akbar, M. N. A., & Muin, N. A. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengimplementasikan K3 di Tempat Kerja : Tinjauan Literatur. Journal of Multidisciplinary Research, 1(3), 186–193.
<https://doi.org/10.65065/7w8ap992>
- Daeli, B., Rahman, D. F., Fatimah, Z. N., & Rahmat, H. K. (2025). Kecelakaan Kerja dan Urgensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam Dunia Industri : Sebuah Tinjauan Teoritis. Jurnal Penelitian Dan Pemberdayaan Masyarakat, 1(1), 29–40.

- <https://journals.hakhara-institute.com/index.php/WB/article/view/16/16>
- Farras, F., Jumhana, E., Fadilah, A., Jiddan Anugrah Novrio, M., & Haki, U. (2025). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3): Pilar Utama Dalam Produktivitas Dan Keberlanjutan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 5(1), 619–633. <https://doi.org/10.53363/bureau.v5i1.548>
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., Jonata, J., Mashudi, I., Hasanah, N. U. R., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., & Waris, L. (2022). Metodologi penelitian kualitatif (Y. Novita (ed.); Edisi pert). PT. Global Eksekutif Teknologi. https://www.researchgate.net/profile/Anita-Maharani/publication/359652702_Metodologi_Penelitian_Kualitatif/links/6246f08b21077329f2e8330b/Metodologi-Penelitian-Kualitatif.pdf
- Hamid, A., Alam, M., Wardani, B. W., Albab, M. U. J., & Mardiyah, M. (2025). Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Sebagai Pilar Manajemen Modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 289–302. <https://doi.org/10.59106/attahsin.v5i2.394>
- Ilhami M., Nurfajriani Wiyanda, Mahendra Arivan, Sirodj Rusdy,
- A. M. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462–469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- Junaedy, D., Ubaidillah, Ubaidillah, R., & F, M. A. M. (2025). Edukasi dan Pendampingan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Meminimalkan Resiko Kecelakaan di PT Hakamindo Petrochem. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 6350–6356. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2851>
- Muhammad Osaegi Restu, A., & Endik, R. (2024). Analisis Deskriptif Kontribusi Tim “Sahabat Perubahan” Dalam Mengembangkan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan. *UPY Business and Management Journal (UMB)*, 3(2), 35–47. <https://doi.org/10.31316/umbj.v3i2.6351>
- Nidia, S., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.1998>
- Puspita, A., Finanta, D., Sinulingga, C. R. I., & Arsyadona. (2025). Analisis Penerapan Manajemen

- Risiko Terhadap Kecelakaan Kerja Di Sektor Manufaktur. Jurnal Sains Student Research, 3(1), 258–263.
<https://doi.org/10.61722/jssr.v3i1.3472>
- Raganingtyas, S. A., Prima, T., & Mardiyah, M. (2025). Pemahaman Konseptual Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Tinjauan Sistematis terhadap Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja kelelahan dan peningkatan risiko kecelakaan kerja pada tenaga kerja (Mandias , Shintya , &. Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi, 4(2), 150–164.
<https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i2.5034>
- Rosalia, S., & Wediawati, T. (2025). Peran Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Keselamatan Kerja di Industri Pertambangan Pada PT. Baramulti Suksessarana. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 12(6), 2284–2289.
<https://doi.org/10.31604/jips.v12i6.2025.2284-2289>
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. Health Information: Jurnal Penelitian, 15(2), 1–11.
<https://myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/hijp/index>
- Satino, S., Wahyuningsih, Y. Y., Winanti, A., Joesoef, I. E., & Manihuruk, H. (2025). Pentingnya Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja (Studi Kebijakan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Dan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Jurnal Kelitbangen, 13(2), 1–11.
<https://doi.org/10.35450/jip.v13i2.1164>
- Siti, R., Silvia, S. J., & Gunawan, A. (2024). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuisioner. Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik, 3(1), 39–47.
<https://doi.org/10.61787/taceee75>
- Sopriono, M., Safrina, M., & Sarifuddin. (2025). Peningkatan Produktivitas TKBM Pelayaran Dengan Penerapan Sistem Manajemen K3 di Pelabuhan Boom Baru. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(3), 4190–4200.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2600>
- Sulistyo, B., Husen, H., & Sahuri, S. (2024). Penyuluhan Penerapan untuk Peningkatan Budaya K3 di tempat kerja di PT XYZ , Karang Ampel, Indramayu Bambang. Journal Abdimas Mutiara, 5(1), 28–42. <http://ejournal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JAM>
- Taime, H., & Datu, F. (2024). Evaluasi Penerapan Metode PKM dalam Pendidikan K3 di PT . Kuala Pelabuhan Indonesia (KPI):

Meningkatkan Kesadaran dan Keterampilan Pekerja untuk Mengurangi Risiko Kecelakaan. Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat, 2(1), 14–24.

<https://doi.org/10.52421/abdida.ya.v2i1.554>

Tasya Najla, P., Zianyu Safani, E., & Marniati, M. (2025). Mencegah Kecelakaan Kerja dengan Strategi Efektif untuk Meningkatkan Keselamatan di Tempat Kerja: Literatur Review. Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Gizi, 3(3), 228–240.
<https://doi.org/10.57213/antigen.v3i3.749>

Werinussa, J. F., Walsen, S., & Sahusilawane, T. (2025). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Gereja Bethel Jalan Mutiara Kota Ambon. Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, 2(4), 780–790.

<https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i4.594>