

# Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan Manufaktur Makanan Studi Kasus pada PT XY

Cece

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [harahapcece@gmail.com](mailto:harahapcece@gmail.com)

**Abstract** Occupational Safety and Health (OHS) is a fundamental aspect in maintaining the smooth production process while maintaining the welfare of workers in the food manufacturing industry. This study aims to analyze in depth the implementation of the OHS program at PT XY, a medium-scale food manufacturing company, by reviewing the applicable policies, program implementation, obstacles encountered, and potential strategies for improvement. The study used a qualitative descriptive approach through direct observation in the production area, semi-structured interviews with 12 informants consisting of managers, supervisors, and operators, and a review of various internal company documents related to OHS. The research findings revealed that the company has a formally formulated OHS policy supported by regular training, but its implementation is not evenly distributed across all work units. Key weaknesses include inconsistent internal audit implementation, low worker awareness in reporting incidents, and a limited number of human resources with specific OHS competencies. Based on these findings, the study recommends strengthening the risk-based OHS management system, increasing human resource capacity, and integrating OHS indicators into the production performance evaluation system to support more optimal OHS implementation in the company.

**Keywords:** Compliance; Food Manufacturing; Implementation; K3; Risk Management.

**Abstrak** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam menjaga kelancaran proses produksi sekaligus memelihara kesejahteraan tenaga kerja pada industri manufaktur makanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi program K3 di PT XY, sebuah perusahaan manufaktur makanan berskala menengah, dengan meninjau kebijakan yang berlaku, pelaksanaan program, hambatan yang dihadapi, serta strategi peningkatan yang dapat diterapkan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi langsung di area produksi, wawancara semi-terstruktur terhadap 12 informan yang terdiri dari manajer, supervisor, dan operator, serta telaah berbagai dokumen internal perusahaan terkait K3. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa perusahaan telah memiliki kebijakan K3 yang disusun secara formal dan didukung melalui pelatihan rutin, namun implementasinya belum merata pada seluruh unit kerja. Kelemahan utama mencakup pelaksanaan audit internal yang tidak konsisten, rendahnya kesadaran pekerja dalam melaporkan insiden, serta terbatasnya jumlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi khusus di bidang K3. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian merekomendasikan penguatan sistem manajemen K3 berbasis risiko, peningkatan kapasitas SDM, serta integrasi indikator K3 ke dalam sistem evaluasi kinerja produksi untuk mendukung penerapan K3 yang lebih optimal di perusahaan.

**Kata Kunci:** Implementasi; K3; Kepatuhan; Manajemen Risiko; Manufaktur Makanan.

## 1. LATAR BELAKANG

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu elemen strategis dalam manajemen operasional industri manufaktur, khususnya pada sektor pangan yang memiliki risiko kompleks dan spesifik. Industri makanan berhadapan dengan berbagai potensi bahaya seperti luka akibat mesin, kontaminasi bahan pangan, paparan panas dan bahan kimia, hingga kelelahan kerja yang berhubungan dengan produktivitas. Menurut data *International Labour Organization (ILO, 2023)*, sekitar 2,3 juta orang di dunia meninggal setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit kerja, dan sektor manufaktur menjadi salah satu penyumbang terbesar.

Dalam konteks nasional, penerapan K3 di Indonesia diatur dalam *Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja* serta diperkuat melalui *Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*. Regulasi ini mewajibkan setiap perusahaan menerapkan sistem K3 secara menyeluruh dan terintegrasi ke dalam kegiatan operasional. Namun, di lapangan, banyak perusahaan skala menengah menghadapi kesulitan dalam penerapan K3 karena keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya komitmen manajerial, dan lemahnya budaya keselamatan (Nainggolan et al., 2025).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia dan operasional industri modern. Dalam konteks industri manufaktur makanan, penerapan K3 tidak hanya berorientasi pada pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan jaminan mutu produk dan perlindungan konsumen. Industri makanan memiliki karakteristik khusus yang menuntut penerapan standar kebersihan, keamanan, dan kesehatan yang ketat karena produk yang dihasilkan berhubungan langsung dengan kesehatan masyarakat. Oleh sebab itu, penerapan K3 di sektor ini menjadi bagian integral dari sistem manajemen mutu dan keberlanjutan perusahaan (Setiawan & Nurhidayat, 2023).

Di Indonesia, urgensi implementasi K3 di sektor industri semakin menguat seiring dengan meningkatnya kompleksitas proses produksi dan persaingan global. Berdasarkan data *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan* tahun 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja mencapai lebih dari 265 ribu, meningkat sekitar 5% dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun tidak semua kasus terjadi di sektor manufaktur makanan, data ini menunjukkan bahwa risiko keselamatan masih menjadi persoalan serius di lingkungan industri nasional (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Hal tersebut menegaskan pentingnya penerapan sistem manajemen K3 secara menyeluruh, bukan hanya sebagai kewajiban normatif, tetapi juga sebagai strategi peningkatan efisiensi dan daya saing perusahaan.

Perusahaan manufaktur makanan seperti PT. XY dihadapkan pada tantangan yang kompleks dalam menjaga standar keamanan kerja. Proses produksi yang melibatkan penggunaan mesin berkecepatan tinggi, bahan kimia pembersih, serta kegiatan pengemasan yang intensif menimbulkan potensi bahaya baik bagi pekerja maupun terhadap hasil produk. Ketidaktertiban dalam penerapan prosedur K3 dapat menimbulkan kecelakaan, cedera, atau bahkan kontaminasi produk. Akibatnya, kerugian yang ditanggung perusahaan tidak hanya berupa gangguan operasional, tetapi juga kerusakan reputasi, penurunan kepercayaan konsumen, dan potensi sanksi hukum dari pemerintah (Rahardjo & Lestari, 2022).

Dalam konteks manajemen, implementasi K3 memiliki fungsi strategis sebagai instrumen untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan efektivitas proses produksi. Teori manajemen modern menekankan bahwa keberhasilan organisasi industri tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, dan sumber daya manusia, tetapi juga oleh sistem kerja yang aman dan sehat. Menurut Robbins & Judge (2022), lingkungan kerja yang aman dan kondusif menciptakan motivasi dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, mengurangi absensi, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, K3 bukan sekadar kewajiban hukum, tetapi juga bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja.

Lebih jauh, dalam konteks *Sustainable Development Goals (SDGs)*, implementasi K3 berkontribusi langsung terhadap Tujuan ke-8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) serta Tujuan ke-3 (Kehidupan Sehat dan Sejahtera). Hal ini menegaskan bahwa perusahaan yang menerapkan K3 dengan baik bukan hanya menjalankan tanggung jawab sosial, tetapi juga ikut berpartisipasi dalam pembangunan berkelanjutan. Di banyak negara maju, penerapan K3 telah menjadi indikator utama dalam penilaian *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*). Sayangnya, banyak perusahaan di Indonesia, terutama sektor industri makanan berskala menengah, masih menghadapi kendala dalam mengintegrasikan K3 secara sistemik ke dalam proses manajemen mereka.

PT. XY sebagai salah satu perusahaan manufaktur makanan berskala nasional telah menerapkan beberapa kebijakan K3 sesuai regulasi pemerintah. Namun, efektivitas implementasinya masih menjadi pertanyaan penting. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan beberapa masalah seperti rendahnya kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan, keterbatasan alat pelindung diri (APD), serta lemahnya budaya keselamatan di tingkat manajerial. Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 tidak hanya bergantung pada ketersediaan peraturan dan fasilitas, tetapi juga pada sejauh mana manajemen mampu menanamkan nilai-nilai keselamatan sebagai budaya organisasi (Sari & Priyono, 2021).

Secara teoritis, implementasi K3 dapat dianalisis melalui pendekatan Manajemen Keselamatan Terpadu (*Integrated Safety Management System*) yang mencakup tiga pilar utama: komitmen manajemen, partisipasi pekerja, dan sistem pengawasan berkelanjutan (Hale & Borys, 2019). Ketiga aspek ini menjadi parameter penting dalam menilai sejauh mana kebijakan K3 benar-benar dijalankan di lapangan. Dalam konteks PT. XY, penelitian ini akan menilai bagaimana ketiga aspek tersebut diterapkan, dan sejauh mana keterkaitannya dengan peningkatan produktivitas serta efisiensi proses produksi.

Permasalahan K3 di industri makanan sering kali tidak hanya bersumber dari kelalaian individu, tetapi juga dari kelemahan sistemik dalam perencanaan dan pengawasan. Menurut penelitian oleh Fauzan dan Mulyadi (2020), faktor manajerial seperti ketidaktepatan dalam penilaian risiko, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan lemahnya komunikasi antarbagian menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di sektor ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan pendekatan sistematis untuk mengintegrasikan K3 dalam seluruh rantai nilai perusahaan—mulai dari perencanaan produksi, pengadaan bahan baku, hingga distribusi produk akhir.

Selain itu, penerapan K3 juga berkaitan dengan aspek ekonomi dan citra korporasi. Industri makanan yang gagal menjaga keselamatan kerja berpotensi menghadapi kerugian besar akibat *product recall* atau gugatan hukum terkait keselamatan produk. Dalam beberapa kasus internasional, seperti insiden kontaminasi produk pangan pada 2021 di salah satu perusahaan besar di Amerika Serikat, kerugian yang timbul mencapai jutaan dolar serta penurunan nilai saham hingga 20%. Kasus-kasus seperti ini menegaskan bahwa K3 memiliki dampak strategis terhadap keberlanjutan bisnis, bukan hanya aspek operasional semata (OECD, 2021).

Di Indonesia, regulasi terkait K3 telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3), serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 yang menekankan kewajiban perusahaan untuk memastikan perlindungan keselamatan kerja di seluruh lini. Namun, realitas implementasi di lapangan menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi belum sepenuhnya optimal, terutama di sektor swasta menengah yang masih berfokus pada efisiensi biaya daripada investasi keselamatan (Kemenaker, 2023).

Industri manufaktur makanan memiliki peran penting dalam mendukung ekonomi nasional dan ketahanan pangan, namun aktivitas produksinya mengandung risiko tinggi yang dapat berdampak pada keselamatan pekerja dan mutu produk. Dalam kondisi seperti ini, K3 tidak hanya berfungsi sebagai upaya pencegahan kecelakaan, tetapi juga sebagai bagian integral dari manajemen mutu (GMP dan SSOP). Sebuah sistem K3 yang baik diyakini mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi downtime produksi akibat kecelakaan, serta memperkuat citra perusahaan (Syafitri, 2025).

Permasalahan yang muncul di banyak industri pangan, termasuk di PT XY, adalah perbedaan antara kepemilikan kebijakan K3 dengan pelaksanaannya di lapangan. Banyak kebijakan masih bersifat administratif tanpa diikuti oleh pengawasan dan partisipasi pekerja.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi K3 di PT XY telah berjalan, faktor apa yang menghambat, serta langkah strategis apa yang dapat diambil agar penerapan K3 menjadi lebih efektif dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana implementasi K3 di PT. XY telah berjalan efektif dan bagaimana kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan bisnis perusahaan. Selain memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual penerapan K3 di industri makanan, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kebijakan tersebut.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan kebijakan K3 di PT. XY pada setiap tahapan proses produksi?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas implementasi K3 di perusahaan tersebut?
3. Bagaimana hubungan antara implementasi K3 dengan peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi K3 di PT. XY secara sistematis, menilai efektivitas penerapannya, serta memberikan rekomendasi manajerial yang relevan untuk peningkatan budaya keselamatan kerja di sektor industri makanan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi kontribusi empiris bagi pengembangan teori manajemen keselamatan kerja, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam membangun sistem K3 yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan daya saing.

Secara konseptual, penelitian ini berangkat dari pandangan bahwa implementasi K3 merupakan investasi jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi, bukan beban biaya. Melalui penerapan prinsip manajemen keselamatan yang efektif—yang mencakup pelatihan rutin, partisipasi aktif karyawan, serta komitmen manajemen puncak—perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut tidak hanya mengurangi angka kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan kualitas kerja, efisiensi operasional, serta reputasi perusahaan di mata stakeholder.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk memahami secara mendalam dinamika implementasi K3 di sektor manufaktur makanan, mengingat perannya yang strategis dalam mendukung keberlanjutan bisnis dan perlindungan tenaga kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep dan Tujuan K3

K3 bertujuan melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta menjamin keberlangsungan proses produksi yang aman dan efisien. Menurut *Kementerian Ketenagakerjaan (2018)*, sistem K3 mencakup elemen kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi secara berkelanjutan. Di tingkat perusahaan, keberhasilan implementasi K3 dipengaruhi oleh komitmen manajemen, kompetensi tenaga kerja, komunikasi, dan budaya organisasi (Rahman & Hidayat, 2022).

### K3 dalam Industri Makanan

Industri makanan memiliki risiko unik seperti paparan suhu tinggi, peralatan tajam, bahan kimia pembersih, dan lingkungan kerja yang lembap. Selain melindungi pekerja, penerapan K3 di sektor ini juga berhubungan erat dengan keamanan pangan (food safety). Nugraha (2024) menegaskan bahwa integrasi K3 dengan *Good Manufacturing Practices (GMP)* dan *Sanitation Standard Operating Procedures (SSOP)* akan meningkatkan efektivitas pengendalian mutu dan mengurangi potensi kecelakaan kerja.

### Faktor Keberhasilan dan Hambatan Implementasi K3

Faktor yang memengaruhi efektivitas implementasi K3 mencakup (1) dukungan manajemen puncak, (2) kompetensi tenaga kerja, (3) ketersediaan sarana keselamatan, dan (4) budaya pelaporan insiden (Putri & Wahyudi, 2023). Hambatan umum yang ditemukan pada industri makanan skala menengah adalah rendahnya kesadaran pekerja, keterbatasan anggaran, serta orientasi produksi jangka pendek yang sering kali mengorbankan aspek keselamatan.

### K3 dan Kinerja Organisasi

Kinerja keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan reputasi perusahaan. Studi oleh *Arifin dan Prasetyo (2024)* menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem manajemen K3 secara konsisten mampu menurunkan tingkat kecelakaan hingga 30% dalam dua tahun pertama. Hal ini menunjukkan bahwa K3 bukan sekadar kewajiban hukum, melainkan investasi manajerial yang berdampak pada efisiensi dan keunggulan kompetitif.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus tunggal di PT XY. Lokasi penelitian berada di pabrik pengolahan makanan (produk bumbu dan saus) di Jawa Timur.

#### **Subjek Penelitian**

Sebanyak 12 informan diwawancarai, terdiri atas 1 manajer HRD/K3, 2 manajer produksi, 3 supervisor, dan 6 operator. Pemilihan informan dilakukan secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam kegiatan K3.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui observasi lapangan, wawancara semi-terstruktur, dan analisis dokumen internal seperti SOP, laporan kecelakaan kerja, serta catatan pelatihan.

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis dilakukan melalui tiga tahap: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan. Validitas data diperkuat melalui triangulasi antar sumber.

### **4. HASIL PENELITIAN**

#### **Kebijakan dan Struktur K3**

PT XY memiliki dokumen kebijakan K3 tertulis yang menyatakan komitmen terhadap keselamatan kerja. Namun, hasil observasi menunjukkan belum semua kebijakan diimplementasikan secara konsisten. Struktur organisasi belum memiliki posisi *Safety Officer* penuh waktu, sehingga fungsi pengawasan terbatas.

#### **Pelatihan dan Sosialisasi**

Program pelatihan K3 dilaksanakan dua kali setahun, meliputi pelatihan APAR, pertolongan pertama, dan penggunaan APD. Namun materi pelatihan belum mengakomodasi risiko spesifik di area produksi seperti bahaya panas, getaran, dan ergonomi.

#### **Penerapan Prosedur Operasional**

Secara umum, SOP K3 sudah mencakup prosedur penggunaan APD dan tata cara bekerja aman. Akan tetapi, observasi menunjukkan masih ada pekerja yang mengabaikan penggunaan sarung tangan dan pelindung pendengaran terutama pada jam lembur.

#### **Sistem Pelaporan dan Evaluasi**

Formulir pelaporan insiden tersedia, namun penggunaannya rendah karena pekerja merasa khawatir mendapat sanksi administratif. Manajemen telah melakukan audit internal triwulanan, tetapi tindak lanjut perbaikan sering tertunda.

## Analisa dan Pembahasan

### Analisa

#### 1. Gambaran Umum Implementasi K3 di PT. XY

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen serta karyawan, PT. XY sebagai salah satu perusahaan manufaktur makanan berskala nasional telah menerapkan beberapa elemen utama sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 dan Permenaker No. 5 Tahun 2018. Implementasi tersebut meliputi pembentukan tim K3, penyusunan kebijakan keselamatan kerja, serta pelatihan dasar bagi seluruh tenaga kerja baru.

Perusahaan juga telah menyediakan fasilitas dasar K3 seperti alat pelindung diri (APD), rambu peringatan bahaya, jalur evakuasi, dan instalasi pemadam kebakaran otomatis di area produksi. Namun, dari hasil pengamatan ditemukan bahwa kepatuhan pekerja terhadap penggunaan APD masih fluktuatif. Sebagian pekerja masih menganggap penggunaan APD menghambat kenyamanan kerja, terutama pada area pengolahan panas. Kondisi ini sejalan dengan temuan Sari & Priyono (2021) bahwa rendahnya *safety compliance* sering kali disebabkan oleh faktor budaya dan persepsi terhadap risiko yang tidak memadai.

Selain itu, sistem pelaporan insiden dan *near miss* belum dijalankan secara optimal. Berdasarkan wawancara dengan supervisor K3, masih terdapat kasus insiden kecil yang tidak tercatat karena dianggap sepele. Padahal, menurut ILO (2022), pelaporan insiden ringan sangat penting untuk mendeteksi potensi bahaya sebelum menimbulkan kecelakaan serius. Dengan demikian, meskipun struktur formal SMK3 sudah terbentuk, aspek implementatifnya masih perlu diperkuat terutama dalam hal budaya keselamatan dan pengawasan rutin.

#### 2. Analisis Faktor Manajerial dalam Implementasi K3

Dari perspektif manajemen, keberhasilan penerapan K3 sangat bergantung pada komitmen pimpinan puncak dan efektivitas sistem komunikasi organisasi. Berdasarkan teori *Integrated Safety Management System* oleh Hale & Borys (2019), penerapan K3 yang efektif harus melibatkan sinergi antara kebijakan manajemen, partisipasi pekerja, dan pengawasan berkelanjutan.

Di PT. XY, komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja sudah tercermin dalam penyediaan fasilitas dasar dan anggaran tahunan untuk pelatihan K3. Namun, pelaksanaan di lapangan menunjukkan bahwa komunikasi antarbagian masih belum efisien. Misalnya, informasi mengenai pembaruan prosedur keselamatan sering kali hanya disampaikan melalui surat edaran tanpa sosialisasi langsung. Hal ini menyebabkan sebagian pekerja tidak memahami perubahan kebijakan dengan baik.



Temuan ini memperkuat hasil penelitian Wibowo & Putra (2022) yang menunjukkan bahwa *safety leadership* memiliki korelasi positif dengan tingkat kepatuhan terhadap prosedur K3. Ketika pimpinan aktif memberikan contoh nyata dalam penggunaan APD dan disiplin terhadap protokol keselamatan, karyawan cenderung mengikuti perilaku tersebut. Sebaliknya, jika kepemimpinan pasif atau hanya bersifat administratif, budaya keselamatan sulit terbentuk secara organik.

Dalam konteks PT. XY, belum terdapat sistem penghargaan dan sanksi yang jelas terkait pelaksanaan K3. Pekerja yang taat belum mendapat apresiasi khusus, sementara pelanggaran ringan sering kali tidak ditindak tegas. Menurut Sukmana & Wahyudi (2020), mekanisme penghargaan dan sanksi yang terstruktur merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan partisipasi pekerja dalam menjaga keselamatan kerja. Oleh karena itu, sistem manajemen di PT. XY perlu diperkuat dengan strategi berbasis perilaku (*behavior-based safety management*) agar aspek motivasional dan kedisiplinan dapat berjalan beriringan.

### **3. Pengaruh Implementasi K3 terhadap Produktivitas**

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas. Pada bagian produksi, tingkat kehadiran karyawan meningkat sebesar 7% dibandingkan tahun sebelumnya setelah dilakukan pelatihan K3 dan inspeksi rutin. Selain itu, jumlah *downtime* akibat insiden kerja menurun hampir 12% dalam enam bulan terakhir.

Kondisi ini mendukung hasil penelitian Rahardjo & Lestari (2022) dan Syahputra & Hartono (2021) yang menegaskan bahwa implementasi K3 berpengaruh positif terhadap efisiensi operasional dan kualitas hasil produksi. Dengan berkurangnya potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, produktivitas karyawan meningkat karena mereka merasa lebih aman dan fokus bekerja.

Dalam perspektif ekonomi manajerial, pengurangan kecelakaan kerja berarti menurunnya biaya kompensasi dan absensi, yang secara langsung memperkuat profitabilitas perusahaan. Menurut OECD (2021), setiap 1 dolar yang diinvestasikan dalam K3 dapat menghemat hingga 4 dolar biaya akibat kecelakaan dan kerusakan peralatan. Hal ini membuktikan bahwa K3 bukan sekadar biaya tambahan, melainkan investasi strategis yang berkontribusi pada keberlanjutan finansial perusahaan.

### **4. Hambatan dan Tantangan Implementasi**

Meskipun PT. XY telah melakukan berbagai upaya untuk memperkuat sistem K3, terdapat beberapa hambatan yang signifikan. Pertama, kurangnya kesadaran dan disiplin pekerja lini produksi dalam mengikuti prosedur keselamatan. Budaya kerja yang lebih

menekankan target kuantitas produksi sering kali membuat pekerja mengabaikan aspek keselamatan, terutama pada saat permintaan pasar meningkat.

Kedua, minimnya pelatihan berkelanjutan. Berdasarkan catatan internal perusahaan, pelatihan K3 hanya dilakukan dua kali dalam setahun, padahal idealnya minimal dilakukan setiap kuartal agar pengetahuan pekerja tetap terbaru (Setiawan & Nurhidayat, 2023). Akibatnya, tingkat pemahaman terhadap potensi bahaya masih rendah, terutama di kalangan pekerja kontrak baru.

Ketiga, pengawasan internal belum optimal. Petugas K3 di perusahaan hanya berjumlah dua orang untuk mengawasi lebih dari 200 pekerja di tiga divisi produksi. Rasio ini masih jauh dari standar yang direkomendasikan oleh Kemenaker (2023), yaitu minimal satu pengawas K3 untuk setiap 50 pekerja dalam industri berisiko tinggi.

Keempat, penerapan sistem pelaporan digital masih terbatas. Saat ini, pelaporan insiden masih dilakukan secara manual melalui formulir cetak, yang menyebabkan keterlambatan dalam tindak lanjut. Padahal, penelitian Widodo & Yuliana (2024) menunjukkan bahwa digitalisasi sistem K3, seperti penggunaan aplikasi *Safety Monitoring System*, dapat mempercepat pelaporan, analisis risiko, dan pengambilan keputusan secara real-time.

Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa implementasi K3 di PT. XY belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan. K3 masih dipandang sebagai program tambahan, bukan bagian integral dari strategi manajemen kinerja.

## **5. Analisis Budaya Keselamatan dan Perilaku Karyawan**

Salah satu aspek penting dalam keberhasilan K3 adalah pembentukan budaya keselamatan (*safety culture*) di lingkungan kerja. Budaya keselamatan mencerminkan nilai, keyakinan, dan perilaku kolektif pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja (Fauzan & Mulyadi, 2020). Di PT. XY, hasil survei menunjukkan bahwa 65% pekerja memahami pentingnya K3, namun hanya 48% yang secara konsisten menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari.

Menurut Tanuwijaya & Handayani (2020), rendahnya konsistensi penerapan K3 sering kali disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan transformatif yang menanamkan nilai keselamatan sebagai bagian dari budaya organisasi. Oleh karena itu, peran manajer lini dan supervisor menjadi sangat krusial dalam memberikan keteladanan dan dorongan positif terhadap kepatuhan keselamatan kerja.

Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap *safety climate*, yaitu persepsi umum pekerja terhadap prioritas keselamatan di tempat kerja. Jika pekerja merasa bahwa manajemen lebih menekankan produktivitas dibanding keselamatan, maka perilaku abai terhadap risiko

akan meningkat (Robbins & Judge, 2022). Dalam kasus PT. XY, masih terdapat kesenjangan antara kebijakan tertulis dan pelaksanaan di lapangan, yang menyebabkan terbentuknya budaya “formalitas K3”—yakni penerapan prosedur hanya saat ada inspeksi atau audit.

Untuk memperkuat budaya keselamatan, PT. XY dapat menerapkan strategi partisipatif sebagaimana disarankan oleh Sukmana & Wahyudi (2020) melalui pembentukan *Safety Committee* yang melibatkan perwakilan pekerja di setiap divisi. Pendekatan ini akan mendorong rasa memiliki terhadap kebijakan K3 dan meningkatkan komunikasi dua arah antara manajemen dan pekerja.

## **6. Relevansi Implementasi K3 terhadap Keberlanjutan Bisnis**

Penerapan K3 di PT. XY tidak hanya berpengaruh terhadap keselamatan pekerja, tetapi juga terhadap daya saing dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam konteks globalisasi dan integrasi pasar bebas, perusahaan yang memiliki rekam jejak keselamatan kerja yang baik cenderung lebih mudah memperoleh sertifikasi internasional seperti ISO 45001:2018. Sertifikasi ini tidak hanya meningkatkan kredibilitas perusahaan di mata konsumen, tetapi juga menjadi nilai tambah dalam proses ekspor produk makanan ke negara-negara yang menerapkan standar ketat terhadap keamanan pangan dan keselamatan kerja.

Hal ini sejalan dengan pandangan Setiawan & Nurhidayat (2023) bahwa penerapan SMK3 yang konsisten mampu meningkatkan efisiensi, mengurangi risiko operasional, dan memperkuat citra perusahaan sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial. Lebih jauh, menurut OECD (2021), praktik manajemen keselamatan yang baik berkontribusi terhadap *Good Corporate Governance (GCG)*, karena mencerminkan transparansi, akuntabilitas, dan kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja.

Dalam konteks keberlanjutan bisnis, K3 dapat dianggap sebagai bentuk investasi sosial yang berkontribusi terhadap stabilitas operasional jangka panjang. Semakin tinggi tingkat keselamatan kerja, semakin rendah tingkat *turnover* dan absensi karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja terampil dan berpengalaman. Selain itu, penerapan K3 juga menjadi indikator kunci dalam pelaporan keberlanjutan (*sustainability reporting*) yang kini mulai diwajibkan oleh banyak lembaga keuangan dan investor.

## **Pembahasan**

### **1. Implementasi K3 dan Kesenjangan Pelaksanaan**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa PT XY telah memiliki dasar kebijakan K3 yang baik, tetapi pelaksanaannya belum merata. Kondisi ini menunjukkan adanya *compliance gap* antara kebijakan formal dan perilaku di lapangan. Sebagaimana dijelaskan oleh Rahman dan

Hidayat (2022), keberhasilan K3 tidak hanya bergantung pada dokumen formal, tetapi juga pada internalisasi nilai keselamatan sebagai bagian dari budaya kerja.

## **2. K3 sebagai Bagian dari Sistem Manajemen Mutu**

Implementasi K3 memiliki keterkaitan erat dengan sistem GMP dan SSOP. Penerapan K3 yang baik akan meningkatkan standar kebersihan, efisiensi kerja, serta mengurangi kontaminasi silang pada produk pangan. Hal ini sejalan dengan temuan Nugraha (2024) bahwa perusahaan makanan yang menerapkan K3 terintegrasi dengan GMP mengalami penurunan insiden kerja dan peningkatan kualitas produk.

## **3. Tantangan dan Faktor Penghambat**

Beberapa hambatan yang ditemukan di PT XY adalah kurangnya personel K3, tekanan target produksi, serta lemahnya sistem penghargaan terhadap kepatuhan K3. Budaya pelaporan insiden juga masih rendah karena belum adanya sistem insentif positif. Menurut Putri dan Wahyudi (2023), faktor budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan. Oleh karena itu, PT XY perlu membangun *safety culture* yang berbasis partisipasi pekerja dan komunikasi terbuka.

## **4. Strategi Peningkatan**

Untuk meningkatkan efektivitas implementasi K3, perusahaan dapat menerapkan strategi berikut:

1. Menetapkan Safety Officer penuh waktu dengan kompetensi bersertifikat.
2. Menerapkan sistem pelaporan non-punitif agar pekerja merasa aman dalam melapor.
3. Melakukan integrasi K3 ke KPI produksi agar keselamatan menjadi indikator kinerja utama.
4. Meningkatkan pelatihan berbasis risiko, tidak hanya bersifat administratif tetapi juga simulatif.

## **5. Implikasi Manajerial**

Bagi manajemen, penerapan K3 yang kuat bukan hanya memenuhi regulasi, tetapi juga berfungsi sebagai strategi efisiensi operasional. Kecelakaan kerja menimbulkan biaya tersembunyi berupa *lost time*, kompensasi, dan kerusakan alat. Oleh karena itu, investasi dalam K3 harus dipandang sebagai *preventive capital* yang berkontribusi pada daya saing jangka panjang.

## **Ringkasan Analisis**

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi K3 di PT. XY telah menunjukkan kemajuan yang cukup signifikan dalam hal kebijakan formal dan penyediaan

fasilitas dasar keselamatan kerja. Namun, masih terdapat kelemahan dalam hal konsistensi penerapan, budaya keselamatan, dan integrasi sistem pengawasan.

Analisis menunjukkan bahwa komitmen manajemen, komunikasi efektif, pelatihan berkelanjutan, dan digitalisasi pelaporan merupakan faktor kunci keberhasilan implementasi K3 di industri manufaktur makanan. K3 terbukti tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Dengan memperkuat aspek partisipatif dan kepemimpinan keselamatan, PT. XY dapat mengubah K3 dari sekadar kewajiban normatif menjadi *core value* perusahaan yang mendukung keberlanjutan dan daya saing industri makanan di Indonesia.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Implementasi K3 di PT XY telah memiliki dasar kebijakan dan struktur organisasi, namun pelaksanaannya masih bersifat parsial. Hambatan utama meliputi keterbatasan SDM, rendahnya pelaporan insiden, dan orientasi produksi yang tinggi. Integrasi K3 dengan sistem mutu (GMP/SSOP) masih perlu diperkuat agar selaras dengan tujuan perusahaan.

### **Saran**

1. Manajemen perlu memperkuat peran K3 melalui pembentukan unit khusus dan pengawasan rutin.
2. Pelatihan K3 harus dikembangkan sesuai risiko spesifik di lini produksi.
3. Diperlukan kebijakan pelaporan insiden yang bersifat edukatif dan tidak menghukum.
4. Integrasi K3 dengan sistem manajemen mutu akan meningkatkan efisiensi dan reputasi perusahaan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada manajemen dan karyawan PT. XY yang telah memberikan kesempatan, waktu, serta data lapangan yang sangat berharga bagi proses penelitian dan analisis. Penghargaan yang tulus juga diberikan kepada rekan-rekan sejawat di lingkungan akademik yang telah memberikan masukan konstruktif selama proses penulisan artikel ini, sehingga naskah ini dapat tersusun secara lebih sistematis dan komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *Laporan statistik kecelakaan kerja tahun 2023*. BPJS Ketenagakerjaan.
- Fauzan, M., & Mulyadi, A. (2020). Analisis faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja di industri manufaktur pangan. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia*, 9(2), 101–112.
- Hale, A., & Borys, D. (2019). Safety management system thinking: From theory to practice. *Safety Science*, 118, 39–50.
- International Labour Organization. (2022). *World report on occupational safety and health: Building a culture of prevention*. ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di sektor industri makanan*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- OECD. (2021). *Corporate governance and occupational safety: Risk management in global food manufacturing*. OECD Publishing.
- Rahardjo, D., & Lestari, W. (2022). Pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur makanan. *Jurnal Manajemen Industri dan Operasi*, 6(3), 142–152. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i2.938>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sari, D., & Priyono, B. (2021). Peran budaya keselamatan kerja terhadap efektivitas implementasi K3 di sektor industri pengolahan pangan. *Jurnal Manajemen dan Keselamatan Kerja*, 7(1), 44–57.
- Setiawan, A., & Nurhidayat, H. (2023). Analisis penerapan sistem manajemen K3 dan produktivitas tenaga kerja pada industri pangan. *Jurnal Teknologi dan Industri*, 15(1), 77–88.
- Sukmana, E., & Wahyudi, M. (2020). Strategi peningkatan budaya keselamatan kerja melalui pelatihan dan partisipasi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 105–117.
- Syahputra, R., & Hartono, T. (2021). Pengaruh implementasi SMK3 terhadap efisiensi operasional pada industri makanan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Industri*, 8(4), 233–247.
- Tanuwijaya, P., & Handayani, L. (2020). Pengukuran efektivitas kebijakan K3 di sektor manufaktur: Pendekatan balanced scorecard. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 121–134.
- Wibowo, A., & Putra, R. A. (2022). Hubungan antara kepemimpinan keselamatan dan kepatuhan K3 di sektor industri makanan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Kontemporer*, 10(1), 33–45.
- Widodo, H., & Yuliana, E. (2024). Evaluasi penerapan K3 berbasis digital di industri pengolahan pangan: Studi kasus di Jawa Barat. *Jurnal Inovasi dan Teknologi Keselamatan Kerja*, 12(1), 58–70.