

TUGAS AKHIR MAGANG

Analisis Implementasi Program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan
Kerja serta Kebijakan Peran Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT Cahaya Agung Dirgayasa)

*Acc untuk ujian .Tugas Akhir
Yogyakarta, 19 September 2025*



Disusun Oleh

Nama	: Daffa Ino Fadhilah
Nomor Mahasiswa	: 21311398
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing	: Dr. Majang Palupi BBA., MBA., CPHCM.

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025**

**Analisis Implementasi Program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan
Kerja serta Kebijakan Peran Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT Cahaya Agung Dirgayasa)**

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh
gelar sarjana strata-1 di program studi manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis
dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Daffa Ino Fadhilah
Nomor Mahasiswa : 21311398
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

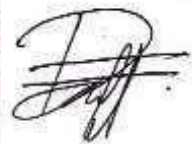
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 19 September 2025



Daffa Ino Fadhilah

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Analisis Implementasi Program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kebijakan Peran Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cahaya Agung Dirgayasa)

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di program studi manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Daffa Ino Fadhillah

Nomor Mahasiswa : 21311398

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 19 September 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dr. Majang Palupi BBA., MBA., CPHCM

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA KEBIJAKAN PERAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT CAHAYA AGUNG DIRGAYASA)

Disusun oleh : Daffa Ino Fadhilah

Nomor Mahasiswa : 21311398

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Rabu 01 Oktober 2025

Pembimbing TA	: Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.
Penguji	: Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN MOTTO

*"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu,
begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin."*

(QS. At-Taubah: 105)

ABSTRAK

Analisis Implementasi Program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kebijakan Peran Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cahaya Agung Dirgayasa)

Daffa Ino Fadhilah

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Email: daffaarsenal1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta peran kebijakan manajemen terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Agung Dirgayasa, perusahaan konstruksi berisiko tinggi. Menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan studi kasus, data dikumpulkan lewat wawancara, observasi, dan dokumentasi dari tiga narasumber kunci yang mewakili level strategis, manajerial, hingga operasional. Hasil analisis tematik menunjukkan perusahaan telah memiliki kerangka kebijakan SMK3 terstruktur, mencakup kewajiban penggunaan APD hingga Toolbox Meeting. Namun, implementasinya masih menghadapi kendala signifikan, yaitu rendahnya kesadaran dan pemahaman karyawan, program pelatihan yang belum konsisten, serta ketiadaan tenaga ahli K3 (safety officer) yang berdedikasi. Terlepas dari tantangan tersebut, penerapan SMK3 terbukti memberikan dampak positif nyata. Hal ini mencakup peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja, efisiensi operasional melalui penurunan biaya non-teknis akibat kecelakaan, serta menurunnya angka insiden kerja secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen manajemen dalam memperkuat budaya K3 merupakan faktor krusial untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: SMK3, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Peran Manajemen, Kinerja Karyawan, Studi Kasus

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir Magang ini dengan baik. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis melaksanakan kegiatan magang di PT. Cahaya Agung Dirgayasa selama 4 bulan, yang memberikan banyak kesempatan untuk belajar dan berkembang. Pengalaman yang didapatkan selama magang ini sangat berarti, tidak hanya dalam menambah wawasan mengenai dunia industri kontraktor, tetapi juga dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan. Dalam penyusunan laporan ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, serta dukungan yang sangat berharga. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini
2. Nabi Muhammad yang telah membawa kita dari zaman yang gelap menuju zaman yang terang
3. Kedua orang tua yang penulis hormati dan banggakan, Bapak Sukino dan Ibu Sri Astuti Fadhilah Adik Afzal Ino Fadhilah yang selalu yang selalu memberikan doa, dukungan biaya perkuliahan serta dorongan dalam mengerjakan tugas akhir
4. Kedua nenek dan saudara-saudara sepupu yang selalu memberi semangat
5. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku rektor Universitas Islam Indonesia
6. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

7. Ibu Majang Palupi BBA., MBA., CPHCM. selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan mau meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir
8. Seluruh pihak perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa terutama Pak Aan selaku direktur perusahaan, Pak Yaya, Pak Lukman, Pak Cuin, Pak Mas Ablar, Ayuk penulis selama magang di perusahaan, dan masih banyak lagi yang telah menemani serta membantu saya data pengumpulan data yang dibutuhkan selama penelitian
9. Seluruh kepengurusan Muda Mudi Tunas Mekar Salakan 2024-2026 terutama "PH" Rehan, Royhan, Dian, Firman, Tantan, Niken, Bening, Vivi, Ama, Alipah
10. Seluruh kepengurusan Kopma FBE UII periode 2024-2025 terutama Nasrullah, Bagas, Bian, Wasiur, Aldy, Hera, Ridha, Ocha, Nonik, Jihan
11. Teman-teman penulis yang selalu memberi dukungan dan menemani dalam menyelesaikan skripsi, yakni Rizky Ahmad, Salman, Fauzi teman "SMA"
12. Dan berbagai pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis berharap segala dukungan dan bantuan dari berbagai pihak selama proses penyusunan tugas akhir ini mendapatkan balasan kebaikan serta keberkahan dari Allah SWT. Semoga tugas akhir ini juga dapat memberikan manfaat, baik dalam konteks akademik maupun untuk masyarakat secara umum. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan tugas akhir ini, untuk itu penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya.

Yogyakarta, 19 September 2025



Daffa Ino Fadhilah

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PALGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
12.1 Latar Belakang	1
12.2 Rumusan Masalah	4
12.3 Pertanyaan Penelitian.....	4
12.4 Tujuan Penelitian.....	5
12.5 Manfaat Penelitian.....	5
12.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II METODOLOGI PENELITIAN	7
2.1 Metode Penelitian	7
2.2 Lokasi Penelitian	7
2.3 Populasi dan Sampel	8
2.3.1 Populasi.....	8
2.3.2 Sampel.....	8
2.4 Jenis dan Sumber Data.....	9
2.5 Teknik Pengumpulan Data.....ix.....	9

2.5.1	Wawancara	9
2.5.2	Observasi.....	10
2.5.3	Dokumentasi	10
2.6	Metode Analisis Data	10
2.7	Uji Keabsahan Data.....	11
2.8	Kerangka Berpikir	12
2.9	Alur Penelitian	13
2.10	Profil Perusahaan	13
2.11	Visi dan Misi.....	15
2.12	Produk dan Layanan	15
2.13	Struktur Organisasi	15
2.14	Waktu Pelaksanaan Magang	17
BAB III TEMUAN PENELITIAN		18
3.1	Temuan Penelitian.....	18
3.2	Gambaran Umum Narasumber	19
3.3	Hasil Analisis Tematik.....	26
3.4	Kebijakan-Kebijakan Implementasi SMK3 Dalam Proyek.....	27
3.4.1	Penerapan Kebijakan SMK3	28
3.4.2	Prosedur K3	29
3.4.3	Sosialisasi dan pelatihan K3.....	30
3.4.4	Temuan Pelanggaran Kebijakan	32
3.5	Peran Manajemen dalam Implementasi SMK3.....	34
3.5.1	Dampak Implementasi SMK3 di lapangan.....	35
3.5.2	Hambatan Implementasi SMK3 di Lapangan.....	36
3.6	Rangkuman Temuan Penelitian	37

3.7.1	Kerangka kebijakan dan prosedur telah terbentuk	38
3.7.2	Tantangan Implementasi berpusat pada sumber daya manusia dan konsistensi	38
3.7.3	Dampak positif implementasi terhadap kinerja dan efisiensi.....	39

BAB IV KAJIAN TEORI..... 40

4.1	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja	40
4.1.1	Definisi SMK3.....	40
4.1.2	Tujuan Penerapan SMK3.....	41
4.1.3	Prinsip Dasar SMK3.....	41
4.1.4	Kebijakan K3.....	42
4.2	Implementasi SMK3	42
4.2.1	Implementasi Kebijakan dan Prosedur SMK3.....	43
4.2.2	Tahapan Implementasi SMK3	43
4.3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	46
4.3.1	Keselamatan Kerja.....	47
4.3.2	Kesehatan Kerja	47
4.3.3	Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	48
4.3.4	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	49
4.3.5	Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	50
4.4	Kinerja Karyawan	51
4.4.1	Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	52
4.4.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	53
4.5	Penelitian Terdahulu	54

BAB V PEMBAHASAN..... 63

5.1	Diskusi Penelitian	63
5.1.1	Implementasi Kebijakan dan Prosedur	63

5.1.2	Peran Sosialisasi dan Pelatihan Bentuk Perilaku yang Aman	65
5.1.3	Dampak Implementasi SMK3 terhadap Kinerja dan Tantangan.....	66
5.1.4	Hambatan Implementasi SMK3	67
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		69
6.1	Kesimpulan	69
6.2	Saran	70
6.3	Keterbatasan Penelitian.....	71
6.4	Rekomendasi penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN		79

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Jadwal Kerja.....	17
Tabel 2. 2 Pelaksanaan Wawancara.....	19
Tabel 2. 3 Daftar Pertanyaan	21
Tabel 4. 1 Penelitian Terdahulu	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	12
Gambar 2. 2 Alur Penelitian	13
Gambar 2. 3 Logo Perusahaan	13
Gambar 2. 4 Struktur Organisasi	16
Gambar 2. 5 Lokasi Perusahaan.....	16
Gambar 3. 1 Kebijakan SMK3 pada Proyek.....	27
Gambar 3. 2 Peran Manajemen dalam Implementasi SMK3.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Reduksi Data Wawancara	79
Lampiran. 2 Transkrip Wawancara	84
Lampiran. 3 Dokumentasi	103
Lampiran. 4 Permohonan Izin Magang.....	106
Lampiran. 5 Konfirmasi Magang	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan kewajiban setiap perusahaan untuk menjaga dan melindungi keselamatan dan kesehatan para karyawan sesuai dengan amanah sesuai dengan undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Kementerian Tenaga Kerja RI, 2012). Penerapan SMK3 tidak hanya sebagai bentuk perlindungan terhadap karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerjanya, tetapi sebagai peran untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan keseluruhan.

Kecelakaan kerja masih menjadi tantangan serius di lingkungan industri konstruksi, di mana salah satu penyebab utamanya adalah kegagalan manajemen dalam menerapkan sistem pengendalian risiko yang efektif. Menurut teori Bird, F. E., & Loftus, R, (1972) menegaskan bahwa kelemahan pada manajemen dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja yang berujung pada kerugian materi maupun imaterial bagi perusahaan. Pada periode Januari-Desember 2024 tercatat jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 462.241 kasus dengan sebanyak 91,65 persen termasuk peserta penerima upah, 7,43 persen termasuk peserta bukan penerima upah dan 0,92 persen termasuk peserta jasa konstruksi (Kementerian Tenaga Kerja RI, 2024). Maka dari itu menurut (Herlinawati & Zulfikar, 2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek esensial yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif. implementasi SMK3 yang efektif bukan hanya memenuhi standar regulasi, tetapi juga merupakan investasi vital untuk meningkatkan citra perusahaan, menurunkan biaya akibat kecelakaan kerja, dan meningkatkan efisiensi serta *output* produksi.

Di sektor industri, perusahaan seperti PT. Cahaya Agung Dirgayasa dihadapkan pada tantangan untuk senantiasa mengelola dan mengurangi berbagai

risiko kerja. Dengan penerapan yang akan di lakukannya. Sedangkan menurut Leony *et al.*, (2022) Implementasi SMK3 yang efektif bukan hanya memenuhi standar regulasi, tetapi juga merupakan investasi vital untuk meningkatkan citra perusahaan, menurunkan biaya akibat kecelakaan kerja, dan meningkatkan efisiensi serta *output* produksi.

Di era industri modern, keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja menjadi isu yang semakin penting di perhatikan bagi perusahaan kontraktor. Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjadi suatu langkah strategis untuk meningkatkan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. PT. Cahaya Agung Dirgayasa sebagai perusahaan yang terletak di pusat kota Tangerang dengan keramaian penduduk dan kepadatan jalan, maka itu pekerjaan yang akan dilakukan oleh PT. Cahaya Agung Dirgayasa perlu pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik. Berguna meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan, dalam dunia industri berbagai pekerjaan memiliki risiko kecelakaan kerja yang dapat berdampak langsung pada keselamatan karyawan, sehingga menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan maupun karyawan. Maka perusahaan kontraktor yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi, sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan tersebut untuk mengutamakan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai prioritas utama demi melindungi tenaga kerjanya.

PT. Cahaya Agung Dirgayasa yang berbasis di Kabupaten Tangerang, berkomitmen tinggi terhadap kualitas, keamanan dan keberlanjutan dalam setiap proyek yang dijalankan dengan reputasi sebagai mitra konstruksi terpercaya, perusahaan ini terus berupaya menerapkan standar keselamatan kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Namun, dalam praktiknya, efektivitas implementasi SMK3 dalam meningkatkan kinerja karyawan masih menjadi tantangan tersendiri. Diperlukan analisis mendalam untuk mengetahui sejauh mana penerapan SMK3 pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa telah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung maupun penghambat dalam proses implementasinya.

PT. Cahaya Agung Dirgayasa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa kontraktor berbagai bangunan, namun sekarang yang baru di fokuskan pekerjaan yang sering dilayani yaitu jasa pemasangan saluran pipa air bersih. Dalam proses pengerjaannya semua kegiatannya dilakukan manual atau dengan menggunakan tenaga manusia dan alat penunjangnya seperti mesin *buttfution*.

Risiko tersebut diperparah dengan adanya kendala di lapangan, seperti ketika pekerja melepas alat pelindung diri untuk dapat masuk ke area sempit seperti gorong-gorong dan galian dalam. Permasalahan yang terdapat dalam perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa masih terdapat beberapa karyawan masih menghiraukan kepedulian alat *safety* yang di gunakan. sehingga karyawan melupakan dan hingga terjadi kecelakaan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Cahaya Agung Dirgayasa dan karyawan dapat lebih memahami pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan mampu mengimplementasikan dengan efektif. Selain itu kebijakan yang jelas dan tegas dapat memberikan keputusan yang baik bagi karyawan di perusaan, sehingga dapat memberikan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan itu pemerintah daerah dan institusi terkait juga diharapkan memberikan dukungan yang lebih besar dalam bentuk pelatihan dan fasilitas yang mendukung saat perkerjaan proyek dan pengembangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi kontraktor di seluruh Tangerang.

Berangkat dari latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini akan berfokus pada implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Cahaya Agung Dirgayasa, khususnya mengenai peran manajemen dalam perumusan kebijakan terkait. Peneliti ini melakukan observasi pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa, Tangerang, dengan 3 narasumber dari penelitian ini peneliti menggunakan narasumber yaitu merupakan pemilik perusahaan selaku direktur

perusahaan dan karyawan lapangan yang bertanggung jawab langsung tentang pelaksanaan SMK3 dalam proyek berlangsung.

Penelitian ini tertuang dalam judul “Analisis Implementasi Program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kebijakan Peran Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Agung Dirgayasa”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan gambaran mengenai pengembangan teori, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi dan masukan yang membangun bagi manajemen PT. Cahaya Agung Dirgayasa sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola serta menyempurnakan implementasi program SMK3 di lingkungan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka menghasilkan rumusan masalah riset ini yang terdapat di dalam PT. Cahaya Agung Dirgayasa adalah :

1. Kurang ter-implementasinya kebijakan SMK3 dalam proyek yang di jalankan
2. Kurangnya perhatian manajemen/pemimpin dalam implementasi kebijakan SMK3 setiap proyek yang di jalankan

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dengan muncul rumusan masalah di atas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan SMK3 yang telah di terapkan di perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa ?
2. Bagaimana peran manajemen dalam memastikan kebijakan SMK3 di implementasikan dengan baik ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pandangan bagi perusahaan untuk membuat suatu keputusan. Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk memahami kebijakan SMK3 implementasi kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
2. Untuk memahami faktor pendukung dan faktor penghambat pada penerapan SMK3 dalam pelaksanaan proyek serta berdampak pada kepatuhan dan kinerja K3 di lapangan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa orang atau organisasi yang dapat memperoleh manfaat dari temuan penelitian ini:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini juga diharapkan memberikan pembahasan dan kajian pentingnya implementasi SMK3 dalam industri konstruksi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hal ini diyakini dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang Implementasi Program SMK3 terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Kerangka teoritis, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, dapat dimanfaatkan dalam penelitian ini guna memberikan landasan bagi pelaksanaan studi empiris. Selain itu, proses penelitian ini juga berperan dalam mengembangkan kemampuan berpikir

kritis, membantu mengatasi berbagai permasalahan penelitian, serta menghasilkan temuan atau pengetahuan baru

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika atau struktur dan standar penulisan skripsi harus dicantumkan agar pembahasan keseluruhan skripsi dapat lebih mudah dilihat dan dipahami. Skripsi ini mengikuti persyaratan format yang ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia, Program Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomi. Berikut sistem penulisannya:

1) Bab I : Pendahuluan

Beberapa aspek proses penelitian dirinci dalam bab ini, antara lain konteks masalah, konseptualisasi, tujuan, kelebihan, dan metode penulisan.

2) Bab II : Metode Penelitian

Desain studi, demografi, dan prosedur pengumpulan data semuanya tercakup dalam bagian ini.

3) Bab III : Temuan Penelitian

Pemaparan hasil temuan yang didapatkan oleh peneliti.

4) Bab IV : Kajian Teori

Pembahasan dan penjelasan mengenai temuan penelitian yang relevan, teori, kerangka konseptual, dan penulisan hipotesis disajikan dalam bab ini.

5) Bab V : Analisis Data dan Pembahasan

Deskripsi data, analisis, dan pembahasan hasil merupakan bagian dari bab ini.

6) Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Temuan dan rekomendasi bagi para akademisi dan lembaga di masa depan disajikan dalam bab ini.

BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Creswell, (2016) penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena sosial atau masalah yang dihadapi individu atau kelompok. Metode penelitian merupakan cara atau teknik ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan dari dilakukannya penelitian untuk mengetahui seperti apa penerapan program sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Untuk mendapat pemahaman yang baik mengenai masalah yang di alami perusahaan.

Studi kasus sebagai bagian dari metodologi penelitian memberikan kerangka kerja khusus untuk berbagai tahapan penelitian, seperti memilih topik dan lokasi penelitian, membuat metodologi memilih metode pengumpulan data, menganalisis data yang dikumpulkan, menarik kesimpulan, dan menuliskan hasilnya (Hidayat, 2019). Penelitian kualitatif berfokus pada kasus. Artinya, minat para peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih banyak tentang pengalaman hidup sampel. Melibatkan suatu masalah yang di ekspor melalui contoh dalam sistem terbatas. Pendekatan ini berfokus pada analisis mendalam terhadap objek studi yang terbatas, namun mampu menghasilkan informasi yang komprehensif dan mendalam yang menjadi inti dari penelitian.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan komparatif dengan membandingkan dan mengontraskan dua fenomena atau kejadian untuk mengkaji secara mendalam suatu permasalahan atau isu. Meskipun fokus perbandingan terbatas pada dua objek, pendekatan ini agar memperoleh informasi yang komprehensif dan mendalam.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Cahaya Agung Dirgayasa yang berlokasi di Jl. Anyelir III, Gelam Jaya, Kec. Ps. Kemis, Kabupaten Tangerang, Banten 15560. PT. Cahaya Agung Dirgayasa merupakan usaha di bidang jasa Kontraktor berfokus

penyediaan pipa air bersih dan umumnya pekerjaannya menggunakan alat dan area yang sangat rawan terjadinya kecelakaan. Maka peneliti merasa perlu untuk menyelidiki hal ini.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Creswell, (2016), populasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang memiliki ciri-ciri yang sama. Populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan permasalahan yang akan di kaji (Ramadani *et al.*, 2025). Populasi penelitian yang terdapat dalam perusahaan dengan jumlah karyawan 12 divisi meliputi: CEO PT. Cahaya Agung Dirgayasa, senior manager divisi *project manager*, administrasi, divisi pelaksana, divisi teknisi, divisi logistik, dan kepala mandor.

2.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian adalah mewakili dari beberapa populasi secara luas. Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati maka sampel lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi (Hermina & Huda, 2024). Maka dengan itu peneliti penting menggunakan sampel yang akan dipilih. Ada tiga orang yang di survei yang akan dijadikan sampel termasuk satu CEO PT. Cahaya Agung Dirgayasa, satu divisi *project manager*, satu divisi pelaksana.

Maka dengan itu peneliti memutuskan CEO PT. Cahaya Agung Dirgayasa bapak Aan Sugianto, divisi *project manager* bapak Yaya, dan divisi pelaksana bapak Lukman Arifin. Dengan tiga narasumber di atas sudah dapat dikatakan cukup untuk menjawab beberapa pertanyaan dari penelitian ini.

Narasumber yang ditetapkan bukan hanya dari pemilik atau atasan saja, namun divisi di bawahnya akan di ikut sertakan, bertujuan agar memperjelas dan memperkuat data lapangan.

2.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian kualitatif ini digunakan dalam penelitian berdasarkan pada hasil observasi lapangan langsung. Data primer menjadi dasar penelitian ini. Istilah “data primer” mengacu pada informasi yang dikumpulkan peneliti dari partisipan sebenarnya dalam suatu penelitian (Pahlepi, 2022). Peneliti akan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan penelitian beserta potensi solusinya, peneliti akan mengumpulkan data primer secara langsung dari objek dan responden terkait. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengakses langsung objek kajian dan mencatat temuan di lapangan, sehingga informasi yang diperoleh bersifat relevan dan akurat. Data ini akan dihimpun dari PT. Cahaya Agung Dirgaya.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur, metode, dan strategi yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan di diteliti (Nashrullah *et al.*, 2023) pengumpulan informasi merupakan hal mendasar dalam setiap proyek penelitian. Informasi dan data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode berikut:

2.5.1 Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber (Berg, 2020). Seiring dengan perkembangan teknologi, metode wawancara dapat dilakukan dengan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email*, atau *video call* melalui *zoom* atau *skype* (Nashrullah *et al.*, 2023).

Terdapat tiga sampel karyawan yang digunakan untuk wawancara, pertama CEO PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Kedua karyawan pada divisi *project manager* yang diharapkan dapat memberikan pandangan mengenai pelaksanaan pemberian pekerjaan ke pada karyawan dibawahnya. Ketiga yaitu divisi pelaksana yang diharapkan dapat memberikan pandangan tentang pelaksanaan dan pengawasan langsung di lapangan.

2.5.2 Observasi

Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala alam (Nashrullah *et al.*, 2023). Dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan proses penerapan SMK3 dan perilaku karyawan terkait K3

2.5.3 Dokumentasi

Menjelaskan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dan dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya - karya monumental dari seseorang (Nashrullah *et al.*, 2023). Peneliti dengan menggunakan teknik dokumentasi agar mendapatkan bahan-bahan tertulis yang meliputi buku, terbitan berkala, dan makalah. Peneliti mendapatkan catatan yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan laporan proyek harian pada data sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan pendekatan dokumentasi.

2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di lakukan penelitian ini menggunakan analisis data berdasarkan metode menurut Creswell (2021), proses penelitian kualitatif (termasuk analisisnya) melibatkan upaya-upaya penting seperti: mengajukan pertanyaan dan prosedur; mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan; menganalisis data secara induktif dari hal khusus ke tema umum; dan menginterpretasi makna data. Creswell menekankan bahwa analisis dalam penelitian kualitatif berlangsung bersamaan dengan pengumpulan data dan penulisan temuan., yang menghasilkan data sudah lengkap dengan itu terdapat 4 langkah-langkahnya sebagai berikut:

2.6.1 Pengumpulan Data (Data Collection)

Dalam proses pengumpulan data, penelitian kualitatif menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau.

2.6.2 Reduksi Data (Data Reduction)

Pada lanjutan tahapan ini yaitu setelah melakukan analisis data yang di lakukan reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih, dan memilih hal-hal yang paling penting, memfokuskan pada hal-hal yang paling penting, dan mencari tema dan polanya. Maka dengan itu data yang sudah direduksi akan memberikan peneliti gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk selanjutnya.

2.6.3 Penyajian Data (Data Display)

Setelah di lakukan mereduksi data. Pada tahap ini yaitu penyajian data berupa menampilkan data. Penelitian kualitatif, data yang di sajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

2.6.4 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)

Tahapan ini terakhir yaitu kesimpulan. Kesimpulan dan verifikasi ini adalah temuan hal baru yang sebelumnya belum pernah ada dan terjadi. Temuan ini menghasilkan deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum selesai sehingga setelah di teliti menghasilkan kejelasan.

2.7 Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat diandalkan dan valid. Salah satu cara yang digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu untuk menguji keabsahan data dengan triangulasi. Menurut (Bans-Akutey & Tiimub, 2021), triangulasi adalah proses peneliti menggunakan berbagai metode, sumber, atau perspektif untuk mengkonfirmasi temuan dan meningkatkan kredibilitas hasil temuan penelitiannya.

Menurut Susanto *et al.*, (2023), teknik triangulasi adalah salah satu metode dalam kualitatif yang sering di gunakan untuk meningkatkan kredibilitas data. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

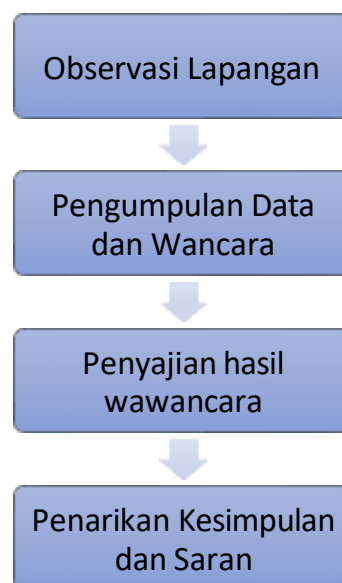
1. Triangulasi Sumber : triangulasi sumber dilakukan dengan menggunakan memverifikasi informasi dari beberapa sumber berbeda. Dengan membandingkan data atau temuan penelitian yang diperoleh dari

informan, dengan itu peneliti juga dapat meningkatkan kredibilitas temuan dan meminimalkan bias (Susanto *et al.*, 2023).

2. Triangulasi Teknik : teknik ini yaitu melibatkan penggunaan berbagai metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan itu tujuannya supaya untuk memastikan temuan di berbagai teknik pengumpulan data (Susanto *et al.*, 2023).

2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka kerja dalam penelitian ini dengan judul Analisis Implementasi Program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa. maka penulis merumuskan kerangka pemikiran dalam laporan tugas akhir magang ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.9 Alur Penelitian

Metodologi penelitian dirancang untuk menyelesaikan permasalahan yang ada secara sistematis. Pembagian dari alur penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut ini:



Gambar 2. 2 Alur Penelitian

2.10 Profil Perusahaan



Gambar 2. 3 Logo Perusahaan

Nama perusahaan : PT Cahaya Agung Dirgayasa

Website : <https://cahayaagung.co.id/>

YouTube :

<https://www.youtube.com/channel/UCpfOufi7PWO7dDJEIkeTKSw>

PT. Cahaya Agung Dirgayasa (CAD) merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa konstruksi berdiri pada tahun 2009 sebelumnya dengan nama CV CAHAYA AGUNG DIRGAYASA di kota Cirebon, Jawa Barat. PT CAHAYA AGUNG DIRGAYASA (CAD) bergerak di bidang bangunan sipil (perpipaan air minum lokal, perpipaan air limbah lokal, pekerjaan jembatan, jalan layang, terowongan dan *subways*) jalan raya (kecuali jalan layang), jalan Rel kereta api dan landasan pacu bandara) dan bangunan gedung (bangunan gedung). Seiring dengan kemajuan usaha perusahaan melakukan pengembangan ke daerah lain dan membuka kantor cabang di Tangerang dengan tujuan mencapai tingkat keberhasilan secara maksimal dalam bidang perencanaan, pengolahan, pengadaan dan pemeliharaan sesuai bidang usaha yang di lakukan dengan harapan dapat memberikan profit dan efisiensi lebih maksimal.

Perusahaan PT. CAHAYA AGUNG DIRGAYASA (CAD) telah memberikan layanan di bidang jasa konstruksi kepada klien-klien dalam negeri dan sebagai perusahaan kontraktor dan pemasok yang terdaftar dan memiliki sertifikasi tenaga ahli. PT. CAHAYA AGUNG DIRGAYASA (CAD) memiliki komitmen yang sangat jelas dan baik terhadap kualitas pekerjaan dan kinerja para karyawannya, yang mana telah memenuhi standar dari para pemberi kerja (*owner*). Berikut beberapa klien dari instansi pemerintah dan instansi swasta diantara-Nya seperti: PT. Degremont Indonesia, PT. Aetra Tangerang, PDAM Tirta Kerta Raharja, Waskita Karta, Summarecon, Dinas Pendidikan Jawa Barat, Citra Land Cirebon, Intiland Group.

PT. CAHAYA AGUNG DIRGAYASA (CAD) akan selalu menyesuaikan dan terus mengembangkan diri mengikuti perkembangan teknologi di bidang industri konstruksi dengan menggunakan tenaga profesional dan ahli pada bidangnya dan selalu mengutamakan efisiensi dan ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaan agar dapat memberikan kualitas yang baik dan tepat waktu.

2.11 Visi dan Misi

Visi

- Menjadi perusahaan konstruksi dan perpipaan yang lebih maju dan terpercaya dengan mengedepankan komitmen serta kepuasan klien.

Misi

- Meningkatkan profesionalisme, kerja sama dan kesejahteraan karyawan.
- Ikut andil dalam pelaksanaan program penyediaan dan pelayanan air bersih baik sektor pemerintah maupun swasta Menjalinkan kerja sama kemitraan yang saling menguntungkan dengan semua pihak.

2.12 Produk dan Layanan

Perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa bergerak menjual di bidang jasa layanan adalah seperti layanan jasa kontraktor seperti bangunan sipil (perpipaan air minum lokal, perpipaan air limbah lokal, pekerjaan jembatan, jalan layang, terowongan dan *subways*) jalan raya (kecuali jalan layang), jalan Rel kereta api dan landasan pacu bandara) dan bangunan gedung (bangunan gedung). Fokus sekarang PT. Cahaya Agung Dirgayasa menangani pemasangan pipa air bersih di berbagai pusat perkotaan seperti Tangerang, Bandung, Jakarta, dan Cirebon.

2.13 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dari Perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa memiliki struktur organisasi yang cukup simpel dan tanpa birokrasi matang dengan beberapa departemen utama, termasuk Senior Manajer, *project manager*, Administrasi, Divisi Pelaksana, Divisi Teknisi, Logistik, Kepala Mandor. Divisi Selama magang, saya ditempatkan pada Staf *Project Manajer* bekerja langsung di bawah *project manager* yang

berkomunikasi erat dengan divisi pelaksana, divisi logistik, mandor, dan divisi teknisi. Berikut bagannya:



Gambar 2. 4 Struktur Organisasi

Jumlah karyawan di PT. Cahaya Agung Dirgayasa di kantor ada 12 karyawan, yang akan selalu terlibat dalam keseluruhan pelaksanaan pengawasan dan penerjunan proyek berlangsung.



Gambar 2. 5 Lokasi Perusahaan

2.14 Waktu Pelaksanaan Magang

Pada pelaksanaan magang dilaksanakan mulai dari tanggal 06 Februari- 06 Juni 2024. Penulis melakukan kegiatan dan masuk kantor kurang lebih selama 5 bulan. Waktu pelaksanaan magang ini ditentukan oleh PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Berikut ini adalah tabel waktu pelaksanaan magang:

Hari	Jam Kerja
Senin	08.00-16.00
Selasa	08.00-16.00
Rabu	08.00-16.00
Kamis	08.00-16.00
Jumat	08.00-16.00
Sabtu & Minggu	Bebas/ <i>Flexible</i> *

Tabel 2. 1 Jadwal Kerja

Untuk pelaksanaan di hari Sabtu dan minggu yaitu pelaksanaan di mana di perlukan seperti penting dan wajib menyampaikan laporan progres proyek, kalau tidak ada progres akan libur.

BAB III

TEMUAN PENELITIAN

Dalam bab ini, peneliti memaparkan temuan dari penelitian kualitatif mengenai analisis implementasi program sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta kebijakan peran manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Temuan ini diperoleh dari wawancara mendalam dengan 3 narasumber yang memiliki pengalaman banyak dan langsung dengan penerapan program SMK3.

Untuk tahap analisis yang dilakukan peneliti adalah melakukan observasi dan meminta daftar karyawan perusahaan dan struktur organisasi kemudian membuat daftar pertanyaan untuk dilakukan wawancara dan melakukan analisis data yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Untuk mengetahui gambaran analisis implementasi program sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta kebijakan peran manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa.

3.1 Temuan Penelitian

Bagian ini merangkum hasil utama yang didapat oleh peneliti dari eksplorasi wawancara dan teknik kualitatif mengenai analisis implementasi program SMK3 pada karyawan di PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Melalui wawancara mendalam dengan 3 narasumber berbagai divisi, penelitian ini berhasil menjawab dan menemukan hasil yang cukup pagi peneliti untuk di bahas. Temuan- temuan yang di dapat oleh peneliti mencakup persepsi.

Pada bulan Agustus 2025, peneliti melakukan wawancara. Berikut jadwal wawancara dan observasi yang di lakukan peneliti. Metode observasi mendalam dan pencarian data melalui wawancara digunakan untuk mencapai temuan penelitian ini.

Nama Narasumber	Tanggal Wawancara	Tempat Wawancara
Aan Sugianto (N1)	20 Agustus 2025	Media online (<i>zoom</i>)
Yaya (N2)	20 Agustus 2025	Media online (<i>zoom</i>)
Lukman Arifin (N3)	20 Agustus 2025	Media online (<i>zoom</i>)

N=Narasumber

Tabel 2. 2 Pelaksanaan Wawancara

3.2 Gambaran Umum Narasumber

Penelitian ini melibatkan 3 narasumber dari PT. Cahaya Agung Dirgayasa yang memiliki peran dan pengalaman terkait implementasi pelaksanaan SMK3 untuk karyawan. Narasumber memiliki jabatan dan lama bekerja yang bervariasi, memberikan perspektif yang beragam mengenai implementasi SMK3 di PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Ketiga narasumber tersebut terdiri dari seorang direktur utama yang bernama pak Aan sekaligus pemilik dan pendiri perusahaan selama 16 tahun, seorang *project manager* yang bernama pak Yaya dengan pengalaman bekerja selama 16 tahun juga, dan yang terakhir seorang pelaksana lapangan yang bernama pak Lukman dengan pengalaman bekerja selama 12 tahun.

Dan berikut pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam proses wawancara dengan narasumber:

Topik Pertanyaan	Pertanyaan
Pertanyaan Umum (pembuka)	1. Bisa jelaskan posisi dan tugas Bapak di PT. Cahaya Agung Dirgayasa? 2. Sejak kapan Bapak bekerja di perusahaan ini?
Pemahaman dan Implementasi SMK3	1. Apa yang bapak ketahui tentang program Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang diterapkan di perusahaan ini ? 2. Bagaimana sosialisasi atau pelatihan terkait SMK3 dilakukan oleh perusahaan ?

	3. Apa saja kebijakan atau prosedur SMK3 yang di terapkan di lingkungan kerja bapak ? 4. Seberapa sering perusahaan mengadakan pelatihan atau simulasi terkait K3?
Persepsi terhadap Implementasi SMK3	1. Bagaimana menurut bapak, efektivitas implementasi SMK3 di perusahaan ? 2. Apakah bapak merasa program SMK3 sudah berjalan dengan baik ? mengapa ? 3. Apa tantangan utama dalam penerapan SMK3 di tempat kerja bapak ?
Dampak SMK3 terhadap Kinerja Karyawan	1. Apakah bapak merasakan adanya perubahan dalam cara bekerja setelah di implementasi SMK3 ? 2. Bagaimana pengaruh penerapan SMK3 terhadap Produktivitas atau kualitas kerja ? 3. Apakah penerapan SMK3 berpengaruh terhadap motivasi dan keselamatan kerja bapak ? 4. Apakah pernah terjadi insiden atau kecelakaan kerja setelah SMK3 di terapkan ? bagaimana tindak lanjutnya ?
Hambatan dan Upaya Perbaikan	1. Apa kendala yang dihadapi terkait pelaksanaan SMK3 di perusahaan ? 2. Menurut bapak, apa saja yang perlu ditingkatkan dari program SMK3 di PT. Cahaya Agung Dirgayasa ini ? 3. Apakah bapak bapak memiliki saran untuk meningkatkan efektivitas SMK3 di PT Cahaya Agung Dirgayasa ?

Penutup	1. Apakah ada hal lain yang ingin di sampaikan terkait SMK3 atau kinerja karyawan di PT Cahaya Agung Dirgayasa ini ?
----------------	--

Tabel 2. 3 Daftar Pertanyaan Wawancara

Dari data pertanyaan di atas, maka dapat langsung di lakukan kegiatan wawancara dengan para narasumber, dalam proses wawancara peneliti melakukan perekaman percakapan dengan para narasumber serta mencatat informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Hasil reduksi data pada penelitian ini dijabarkan dengan tabel berikut ini :

PEMAHAMAN DAN IMPLEMENTASI SMK3			
	Narasumber 1	Narasumber 2	Narasumber 3
Definisi SMK3	“Memahami SMK3 sebagai kerangka kerja terstruktur untuk mengelola risiko K3 di lingkungan kerja, yang bertujuan menciptakan rasa aman, nyaman, efisiensi, dan produktivitas. SMK3 dianggap sebagai sistem perlindungan bagi tenaga kerja dan aset Perusahaan”.	“Memandang SMK3 sebagai sebuah kewajiban dan kebutuhan utama yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, dengan tujuan mencapai <i>zero incident</i> ”.	“Mengartikan SMK3 sebagai serangkaian Standar Operasional Prosedur (SOP) yang bertujuan melindungi pekerja dari bahaya dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Prosedur	“Implementasi SMK3 di perusahaan berjalan melalui lima prinsip utama: penetapan kebijakan K3, perencanaan K3 (identifikasi bahaya dan penilaian risiko), penerapan rencana K3 (pelatihan dan pengarahan), pemantauan dan evaluasi kinerja K3 melalui laporan harian, serta peninjauan dan peningkatan kinerja K3”.	“Prosedur yang diterapkan mencakup kebijakan tertulis yang telah disepakati, seperti larangan penggunaan alkohol dan obat terlarang, serta komitmen penggunaan APD. Kebijakan ini disosialisasikan, meskipun seringkali penyampaian dilakukan secara lisan”.	“Implementasi di lapangan diwujudkan melalui pemasangan rambu-rambu K3 seperti poster atau spanduk di area proyek untuk menandakan adanya kegiatan pekerjaan”.
Sosialisai dan pelatihan	“Sosialisasi dilakukan secara tidak langsung kepada seluruh elemen perusahaan, dari manajer proyek hingga pekerja, dengan penekanan utama pada	“Sosialisasi rutin disisipkan dalam rapat evaluasi mingguan dan melalui sesi <i>induction</i> bagi semua pekerja di awal pelaksanaan proyek. Pelatihan internal jarang	“Sosialisasi bertujuan memberikan pemahaman yang jelas tentang pentingnya K3. Menurutnya, PT. CAD hampir setiap tahun mengadakan pelatihan K3 untuk

	penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Perusahaan mengikuti pelatihan K3 yang diselenggarakan oleh pihak pemilik proyek (<i>owner</i>) atau pemerintah, dengan frekuensi sekitar tiga kali dalam setahun”.	dilakukan, namun perusahaan berpartisipasi dalam pelatihan tahunan yang diadakan oleh klien seperti PT AETRA atau PT Palyja”.	pelaksana dan pihak HSE, biasanya satu kali setahun.
PERSEPSI, TANTANGAN, DAN DAMPAK IMPLEMENTASI			
Efektivitas	“Menganggap program SMK3 berjalan dengan baik, yang dibuktikan dengan minimnya insiden fatal dalam beberapa tahun terakhir. Implementasi ini memberikan dampak positif berupa rasa aman dan nyaman bagi pekerja”.	“ Merasa bahwa implementasi SMK3 di perusahaan masih dalam proses perbaikan dan "jauh dari sempurna". Namun, perusahaan menunjukkan komitmen untuk terus melakukan perbaikan secara bertahap”	“Menilai implementasi SMK3 di perusahaan "sangat-sangat bagus" dan "sudah sangat lumayan bagus," karena membantu menanamkan kedisiplinan”

Tantangan	Tantangan utama berasal dari dua faktor. Pertama, sumber daya manusia (SDM) pekerja yang terkadang masih kurang, sehingga memerlukan pengarahan berulang kali. Kedua, keterbatasan anggaran, di mana biaya ideal untuk SMK3 (sekitar 10% dari nilai proyek) seringkali tidak dipenuhi oleh klien, sehingga beban biaya ditanggung oleh perusahaan.	Tantangan paling utama adalah masih minimnya tingkat kesadaran dan pemahaman pekerja mengenai arti penting SMK3. Hal ini menyebabkan kelalaian dalam penggunaan APD yang telah disediakan oleh perusahaan, meskipun perusahaan telah mengeluarkan biaya untuk itu.	Tantangan utama yang dihadapi bersifat eksternal, yaitu berhadapan dengan warga sekitar yang seringkali mengeluhkan pekerjaan galian. Selain itu, kendala juga datang dari pihak media atau LSM yang mempermasalahkan hal-hal kecil di lapangan
Dampak	Penerapan SMK3 menghasilkan perubahan signifikan, seperti peningkatan efisiensi	Penerapan SMK3 berpengaruh positif terhadap penurunan tingkat kecelakaan kerja, yang secara tidak	Merasakan adanya dampak positif pada kedisiplinan pekerja dan pelaksana lapangan. Kualitas kerja juga

	operasional, penurunan biaya akibat kecelakaan, peningkatan reputasi perusahaan, serta peningkatan moral dan loyalitas karyawan.	langsung juga menekan biaya-biaya non-teknis. Adanya perhatian terhadap K3 juga berpengaruh pada motivasi kerja, karena karyawan merasa diperhatikan keselamatannya, yang juga berdampak pada keluarga mereka.	terpengaruh secara positif karena adanya tata kerja yang lebih teratur. Secara pribadi, ia merasa sangat termotivasi karena SMK3 membantu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja. Insiden yang terjadi umumnya bersifat ringan, seperti tergelincir, dan belum pernah ada insiden dengan risiko tinggi.
SARAN DAN HARAPAN			
Peningkatan	Menyarankan agar ke depannya setiap proyek memiliki petugas keselamatan (<i>safety officer</i>) khusus, tidak seperti saat ini di mana satu orang dapat mewakili dua pekerjaan. Namun, hal ini	Menyarankan agar perusahaan lebih proaktif mengikutsertakan staf dalam pelatihan atau seminar untuk mengikuti perkembangan dunia konstruksi.	Menyarankan agar pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan para pekerja dan pelaksana di lapangan. Ia juga menekankan pentingnya memulai dari kedisiplinan diri sendiri, seperti rutin

	kembali terkendala oleh anggaran. Peningkatan kualitas SDM juga dianggap krusial.		memakai APD lengkap setiap hari.
Saran	“Berharap agar PT. CAD terus menerapkan SMK3 di mana pun dan dalam situasi apa pun”	“Berharap seluruh staf dan pekerja yang terlibat di PT. CAD memiliki komitmen untuk selalu meningkatkan kesadaran terkait kesehatan dan keselamatan kerja”	Berharap PT. Cahaya Agung Dirgayasa semakin maju, karyawan semakin disiplin dalam menerapkan K3, dan tidak ada lagi kejadian yang tidak diinginkan di lapangan”

Tabel 2. 4 Hasil Reduksi Wawancara

3.3 Hasil Analisis Tematik

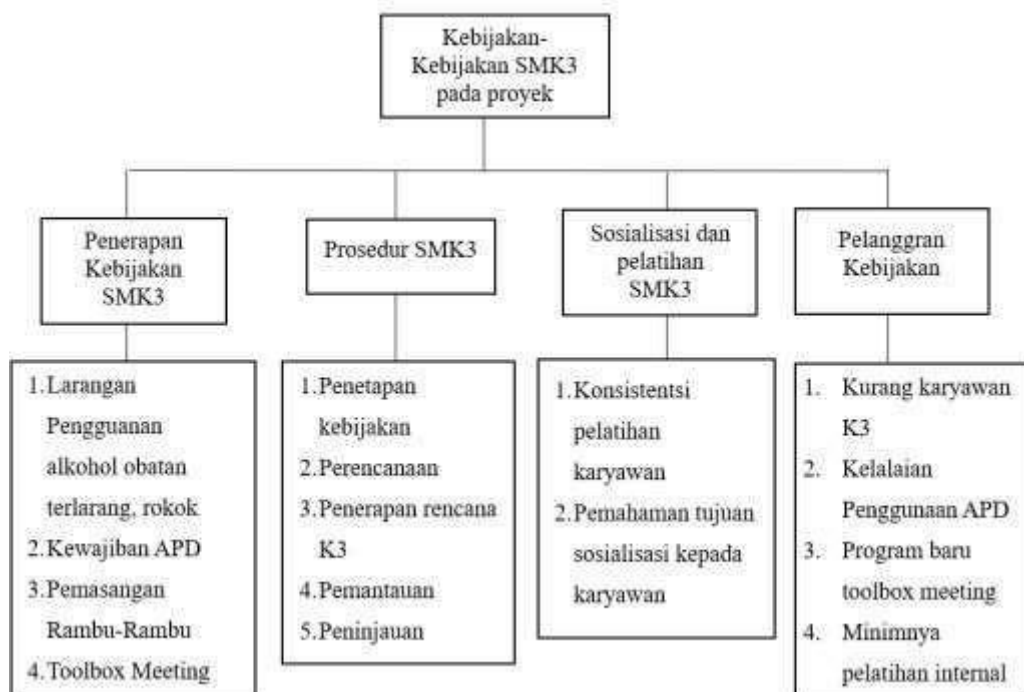
Berdasarkan hasil analisis tematik terhadap transkrip wawancara beberapa tema utama teridentifikasi terkait implementasi SMK3. Tema ini mencakup kebijakan-kebijakan SMK3 dalam proyek, dan peran manajemen dalam implementasi kebijakan SMK3, serta harapan terhadap kebijakan SMK3. Hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan-kebijakan SMK3 pada proyek:
 - Penerapan kebijakan SMK3
 - Prosedur SMK3
 - Sosialisasi dan pelatihan SMK3
 - Pelanggaran kebijakan
2. Peran manajemen dalam implementasi kebijakan SMK3:
 - Dampak implementasi K3 di lapangan
 - Hambatan Implementasi K3 di lapangan

3.4 Kebijakan-Kebijakan Implementasi SMK3 Dalam Proyek

Tema ini mengkaji berbagai implementasi kebijakan SMK3 dalam proses proyek berlangsung. Kebijakan-kebijakan ini mencakup berbagai aspek meliputi kebijakan K3, prosedur K3, sosialisasi dan pelatihan. Pemahaman mengenai implementasi kebijakan ini sangat penting untuk memberikan keputusan dan prosedur yang akan di lakukan dalam implementasi SMK3 di lapangan. Temuan dalam tema ini secara langsung menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana kebijakan SMK3 dalam proyek. Bagian selanjutnya akan menguraikan secara rinci setiap implementasi kebijakan yang telah diidentifikasi, termasuk penerapan kebijakan K3 (3.4.1), prosedur K3 (3.4.2), sosialisasi dan pelatihan K3 (3.4.3), pelanggaran kebijakan (3.4.4).

Untuk memudahkan dan memberikan gambaran yang lebih jelas dan komprehensif terkait kebijakan-kebijakan SMK3 yang diidentifikasi dalam penelitian ini, berikut adalah bagan visual yang menggambarkan keterkaitan antar kebijakan:



Gambar 3. 1 Kebijakan SMK3 Pada Proyek

3.4.1 Penerapan Kebijakan SMK3

Sebagai penerapan kebijakan K3 di lapangan, *project manager* (N2) mengungkapkan bahwa ada empat ketetapan kebijakan utama K3 seperti tampak pada Gambar 3.1 yang telah di jalankan pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa untuk karyawan yang terjun di lapangan, berikut seperti yang diungkapkan oleh Narasumber 2:

“ada kebijakan pelarangan penggunaan alkohol, obat-obat terlarang. Terus adanya masalah pemakaian APD”(Narasumber 2, 20/08/25)

Seorang *Project manager* Narasumber 2 (YY). Dengan pelaksanaan di lapangan, narasumber mengungkapkan bahwa adanya kebijakan terkait larangan-larangan yang harus di patuhi dan di jelaskan kepada karyawan lapangan saat sebelum proyek berlangsung. Maka dengan itu adanya tindakan narasumber 2 sebagai *project manager* dalam pelaksanaan proyek untuk memberi tahu dan mengingatkan kepada divisi pelaksana. Larangan yang di jelaskan oleh narasumber 2 yaitu larangan penggunaan alkohol, dan obat-obatan terlarang. Yang semestinya harus di hindari oleh karyawan lapangan. Selain peraturan larangan, ada juga terkait pemakaian APD atau alat pelindung diri yang harus di pakai setiap karyawan pelaksana. Supaya agar aman dan nyaman pada pengerjaan galian dan mengantisipasi bila mana kejadian yang berbahaya menimpa karyawan pelaksana tersebut.

Selanjutnya temuan tentang adanya rambu-rambu yang di ungkapkan narasumber 3 seperti:

“ada poster atau banner atau baliho di setiap pekerjaan itu memang harus dikasih semacam rambu-rambu lah supaya bahwa ini tuh ada pelaksana pekerjaan” (Narasumber 3, 2008//25)

Narasumber 3 (LK) juga mengungkapkan bahwa adanya ketetapan yang sudah di terapkan kebijakan-kebijakan K3 di PT. Cahaya Agung Dirgayasa seperti pemasangan rambu-rambu atau semacam banner dan baliho terkait adanya pelaksanaan pekerjaan galian. Berikutnya juga terdapat temuan tentang kebijakan yang di lakukan perusahaan dengan mengadakan toolbox meeting saat sebelum pelaksanaan proyek di lakukan,

Selanjutnya seperti yang di ungkapkan narasumber 3 dan 2:

“....biasanya setiap hari itu semacam TBM, Toolbox Meeting antar pelaksanaan dan pekerja. Setiap pagi, supaya mengarahkan beberapa arahan supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan di lapangan” (Narasumber 3, 20/8/2025)

“sekarang kan kita juga udah lumayan ketat ya... setiap hari juga diadakan toolbox meeting, sebelum melakukan pekerjaan itu dilakukan toolbox meeting. Ya mungkin baru berjalan sebulan dua bulan ini artinya kan kita merefresh terus, mengingatkan terus kepada pekerja yang terlibat di lapangan tentang K3” (Narasumber 2, 20/08/25)

Narasumber 3 menjelaskan bahwa sebelum melakukan pelaksanaan lapangan, sebagai divisi pelaksana setiap pagi selalu melakukan toolbox meeting kepada karyawan lapangan untuk selalu mengarahkan beberapa arahan supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan itu sebagai pelaksana akan selalu mengawasi dan memerintahkan setiap harinya.

Dengan jelas pernyataan penjelasan Narasumber 2 sama mengatakan bahwa pelaksanaan toolbox meeting yang di lakukan baru-baru ini, sehingga pelaksanaan dan juga suatu terobosan toolbox meeting ini baru yang dilakukan oleh perusahaan yang di jalan kan oleh project manajer. Hal itu saat saya melakukan observasi di perusahaan belum melakukan toolbox meeting.

3.4.2 Prosedur K3

Dalam pelaksanaan kebijakan K3 di lapangan, prosedur K3 merupakan langkah awal supaya kebijakan-kebijakan yang di tetapkan di awal berhasil dan tuntas. Dengan ungkapan penjelasan Direktur perusahaan kebijakan-kebijakan yang ada, berikut tahapan atau yang di sebut prosedur K3. Narasumber mengungkapkan bahwa dengan kebijakan prosedur K3 mulai dari awal proyek berjalan dan sampai berakhir, yang perlu di jelaskan terkait tahapan-tahapan prosedur K3. Dengan prosedur K3 itu seperti tampak Gambar 3.1 meliputi berbagai tahapan- tahapan seperti: penetapan, perencanaan, penerapan, pemantauan, dan peninjauan. Supaya bisa tercapainya prosedur dan SMK3 yang aman dan nyaman bagi karyawan. Seperti yang di ungkapkan narasumber 1:

“.....ada beberapa prinsip sih.....Jadi yang satu itu kan kayak penetapan... kedua itu kan perencanaan K3..... Nah yang ketiga itu penerapan pelaksanaan rencana K3..... Nah yang keempat itu pemantauan. Nah yang kelima itu kan kayak ini peninjauan dan peningkatan kerja K3” (Narasumber 1, 20/08/25)

Selanjutnya ungkapkan narasumber 2 yang berperan sebagai project manager menangani pelaksanaan di lapangan khususnya. Dalam kutipannya sebagai berikut :

“ Jadi terkait masalah SMK3 ini Kita mengatur apa yang kita canangkan, kita coba aplikasikan di lapangan Mulai dari perencanaan, monitoring, evaluasi terhadap tindakan-tindakan baik preventif maupun persuasif” (Narasumber 2, 20/08/25)

Pernyataan di atas mengungkapkan bahwa adanya prosedur yang perlu dijalankan di perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa seperti yang di jelaskan oleh narasumber 2 seorang *project manager* dengan pengalaman 16 tahun. Pernyataan “sebelum melakukan pelaksanaan proyek sudah memerintahkan dan memahami prosedur yang harus di jelaskan ke pelaksana dan teknis dan harus di jalan kan sebelum proyek berjalan”. Menunjukkan bahwa ada beberapa tahapan yang perlu di jalankan saat sebelum proyek berlangsung, terkait prosedur K3 (kesehatan dan keselamatan kerja).

Hal terkait prosedur K3 ini juga di ungkapkan oleh narasumber 1 seorang direktur perusahaan. Pernyataan “ada beberapa prosedur yang perlu di jalan kan ada 5 meliputi penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, penerapan K3, pemantauan, evaluasi atau peninjauan. Dengan adanya prosedur K3 yang di berlakukan di perusahaan akan dapat mempermudah untuk selalu mematuhi dan menjalankan peraturan yang berlaku. Sehingga karyawan akan selalu bertahap dan mengikuti proses atau tahapan-tahapan yang dijalankan

3.4.3 Sosialisasi dan pelatihan K3

Sebagai kebijakan yang baik untuk karyawan diadakannya sosialisasi dan pelatihan K3. Temuan tentang sosialisasi dan pelatihan K3,

seperti yang di ungkapkan direktur perusahaan (N1) dan project manajer (N2) mengungkapkan bahwa dengan adanya sosialisasi dan pelatihan K3 yang telah di lakukan perusahaan yang masih belum konsisten dan jelas sesuai yang tampak pada Gambar 3.1 meliputi berbagai ungkapan seperti: konsistensi pelatihan karyawan, dan pemahaman tujuan pelatihan karyawan. Berikut seperti yang di ungkapkan narasumber 1 berikut :

“Kalau misalnya pekerjaan piping itu kan beda sama pekerjaan bangunannya ya....Untuk contoh sosialisasinya yaitu Ya secara tidak langsung kepada seluruh elemen, dimana di tempat bekerja kayak project manager, site manager, pelaksana sama terutama pekerja yang kasar. Untuk menyesuaikan yaitu pertama harus mentaati aturan yang diterapkan SMK3 biasanya dan terutama yang penting itu harus melindungi diri APD” (Narasumber 1, 20/08/2025)

Sebagai direktur perusahaan narasumber 1 mengungkapkan bahwa sosialisasi pada pekerjaan pipa ini berbeda dengan bangunan, menjelaskan bahwa sosialisasi yang di lakukan perusahaan secara tidak langsung kepada seluruh elemen yang di adakan di kantor.

Sosialisasi menurut narasumber 1 tertuju langsung di lokasi kerja lapangannya dengan menemui seperti *project manager*, *site manager* dan pelaksana dan yang paling utama pada pekerja keras lapangan.

Berdasarkan wawancara selanjutnya ungkapan narasumber 2 dalam kutipan sebagai berikut :

“ sosialisasi mungkin kita lebih cenderungnya ketika meeting progress. Kita akan evaluasi baik progress maupun K3, kendala, permasalahan..... Terus ketika mulai pelaksanaan, kita juga selalu diadakan induction. induction terhadap semua yang terlibat di lapangan, mulai dari pekerja, pelaksanaan kita kumpulkan, istilahnya refresh lah kita kasih. Sekadar mengingatkan kembali tentang K3, HSE, arti pentingnya” (Narasumber 2, 20/08/2025)

Seperti yang di ungkapkan Narasumber 2 sebagai project manajer mengungkapkan bahwa sesuai dengan divisi yang di jalankan. Menurut narasumber 1 sosialisasi cenderung pada saat rapat progres. Jadi sebelum pelaksanaan proyek di mulai hari pertama, dilakukan *induction*, di mana

semua pekerjaan lapangan akan diberi penjelasan terkait evaluasi progres, K3, HSE

Pelatihan dan sosialisasi yang konsisten akan menjadikan karyawan dengan kepedulian terkait K3. Sehingga akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan dan mengurangi biaya-biaya nonteknis lainnya saat di lapangan.

Investasi dalam pelatihan ini sangat berkelanjutan akan dapat memastikan dan mengingatkan lagi karyawan terkait kepedulian penggunaan APD dan berhati hati saat bekerja.

3.4.4 Temuan Pelanggaran Kebijakan

Berdasarkan temuan tentang kebijakan-kebijakan yang di jelaskan seperti kebijakan yang sudah di lakukan perusahaan, prosedur K3 yang di terapkan perusahaan, dan sosialisasi dan pelatihan. Masih terdapat temuan berupa bentuk-bentuk pelanggaran yang di lakukan karyawan antara lain pengabaian penggunaan APD, Berdasarkan temuan tentang kebijakan-kebijakan yang di jelaskan seperti kebijakan yang sudah di lakukan perusahaan dan dijelaskan di atas, terkait kebijakan penerapan K3, prosedur K3 yang di terapkan perusahaan, dan sosialisasi dan pelatihan. Masih terdapat temuan berupa bentuk-bentuk pelanggaran yang di lakukan karyawan antara lain pengabaian penggunaan APD, pelaksanaan TBM yang dilaksanakan dua bulan ini dan kurangnya karyawan K3, dan minimnya pelaksanaan pelatihan secara internal. Seperti beberapa yang di ungkapkan narasumber 2 sebagai berikut:

“kita misalkan di lapangan ya untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dari pihak perusahaan juga udah menyiapkan ya untuk APD begitu. Nah tapi ketika implementasi di lapangannya mereka masih suka lalai juga begitu” (Narasumber 2, 20/08/2025)

Dengan penjelasan yang di ungkapkan oleh narasumber 2 jelas bahwa pada pelaksanaan di lapangan banyak karyawan terjadi kelalaian penggunaan APD. Padahal dari perusahaan sudah melengkapi dan menyediakan APD.

Berdasarkan wawancara dengan narasumber 2 sebagai peran membantu di lapangan menjelaskan terkait pelaksanaan toolbox meeting dalam kutipan sebagai berikut:

“untuk sekedar informasi aja, sekarang kan kita juga udah lumayan ketat ya, setiap hari juga diadakan toolbox meeting, sebelum melakukan pekerjaan itu dilakukan toolbox meeting. Ya mungkin baru berjalan sebulan dua bulan ini”
(Narasumber 2, 20/082025)

Ungkapan yang di jelaskan oleh narasumber 2 bahwa ada program yang dicoba oleh perusahaan dalam “dua bulan ini” yang di maksud oleh narasumber 2, pelaksanaan TBM ini baru di laksanakan dua bulan sebelum peneliti mewawancarai. Sehingga dengan peraturan ketat dari penyedia pekerjaan baru di coba oleh perusahaan dalam penerapan TBM ini.

Selanjutnya temuan yang di ungkapkan oleh narasumber 1 dalam kutipannya sebagai berikut:

“Pertama yang perlu saya tingkatkan itu satu karyawan safety khusus tersendiri” (Narasumber 1, 20/08/2025)

Penjelasan oleh narasumber 1 mengungkapkan bahwa, perlu adanya karyawan *safety* khusus dan tersendiri. Seperti yang terjadi setiap beberapa proyek berlangsung perusahaan sering kali ketinggalan dalam pelaporan progres K3nya, sehingga narasumber 1 menginginkan perlu adanya karyawan K3 khusus yang menangani persoalan *safety* dalam perusahaan ini. Hingga saat ini karyawan masih belum ada dengan maksimal masih menggunakan vendor atau pihak kedua

Berdasarkan wawancara dengan narasumber 2 mengungkapkan temuan selanjutnya, dalam kutipan sebagai berikut:

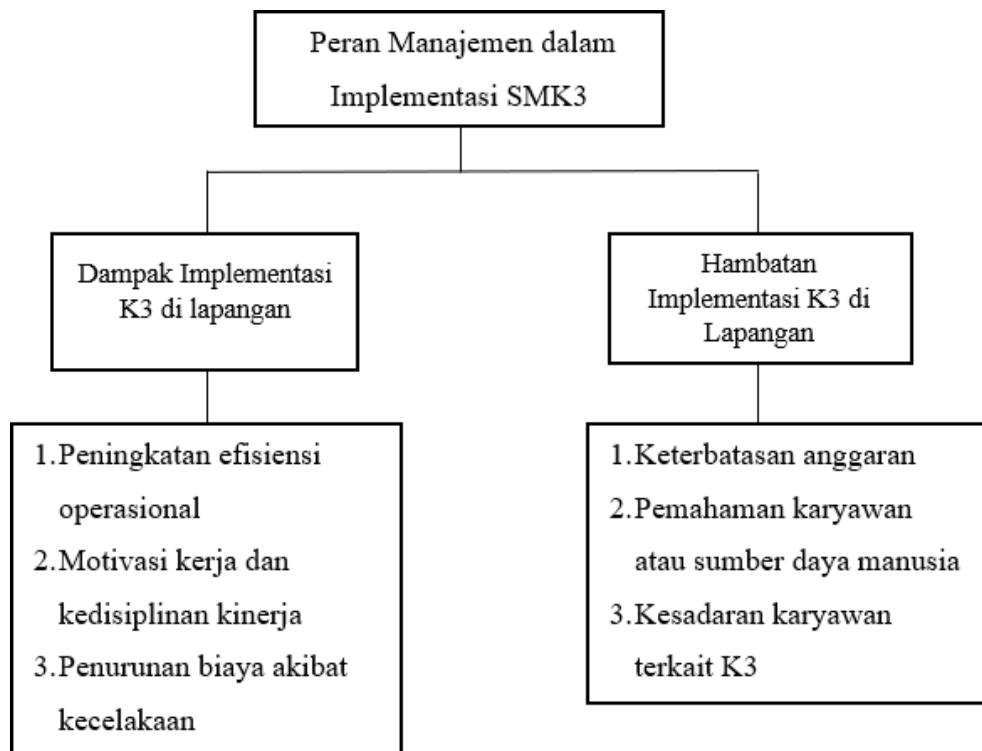
“penerapan yang utama sih emang harus rutin diadakan semacam pelatihan mungkin ya, Karena kan yang namanya dunia konstruksi juga selalu berkembang mengikuti perkembangan zaman” (Narasumber 2, 20/08/03)

Sesuai yang di ungkapkan oleh narasumber 2 di atas menjelaskan bahwa, kegiatan utama dan penerapan dalam pelaksanaan proyek harus perlu diadakannya pelatihan rutin. Sesuai dengan pelaksanaan proyek hampir sering kali berjalan dan perlu diadakan pelatihan dan sosialisasi terkait K3

3.5 Peran Manajemen dalam Implementasi SMK3

Berdasarkan analisis wawancara, dengan terkait kendala dan peran manajemen dalam implementasi K3. Tema ini mengidentifikasi berbagai peran manajemen dalam implementasi K3 saat di lingkungan perusahaan maupun saat proyek berlangsung yang di lakukan karyawan di PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Berbagai peran-peran manajemen yang sudah di terapkan. Berikut peran manajemen dalam implementasi K3 mencakup dampak implementasi SMK3 di lapangan, dan tantangan implementasi K3 di lapangan. Bagian selanjutnya akan menguraikan secara rinci setiap dampak dan tantangan beserta harapan yang diidentifikasi, termasuk upaya mana Temuan dalam tema ini secara langsung menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana peran manajemen dalam memastikan SMK3. Bagian selanjutnya akan menguraikan secara rinci setiap peran-peran yang telah di identifikasi, termasuk dampak implementasi SMK3 di lapangan (3.5.1), dan hambatan implementasi SMK3 di lapangan (3.5.2)

Untuk memudahkan dan memberikan gambaran yang lebih jelas dan komprehensif terkait peran manajemen dalam implementasi SMK3 yang di identifikasi dalam penelitian ini, berikut adalah bagan visual yang menggambarkan keterkaitan antar peran:



Gambar 3. 2 Peran Manajemen dalam Implementasi SMK3

3.5.1 Dampak Implementasi SMK3 di lapangan

Dengan upaya atau peran-peran yang telah di coba oleh perusahaan dalam pelaksanaan implementasi SMK3 di lapangan mengidentifikasi adanya dampak implementasi SMK3 yang telah di lakukan. Narasumber mengungkapkan adanya dampak yang terjadi seperti: dengan adanya SMK3 motivasi kerja dan kedisiplinan kinerja karyawan mempengaruhi, efisiensi operasional, penurunan biaya kecelakaan. Selanjutnya ini ungkapan narasumber 1, 2, dan 3 sebagai berikut :

“untuk perubahan sangat signifikan begitu lhoYa kan. Jadi secara tidak langsung ya....operasional kita jadi efisiensi ya kan... Terus Penurunan biaya misalkan, kecelakaan itu hampir tidak ada. (Narasumber 1, 20/8/2025)

Selanjutnya temuan hasil wawancara dengan narasumber 2 selaku project manajer, dalam kutipannya sebagai berikut :

“Pengaruh tetap ada gitu ya, apa artinya dengan diterapkannya SMK3 Apa artinya tingkat kecelakaan juga apa artinya ya berkurang gitu ya.... Dengan diterapkannya SMK3 ini otomatis kan bisa meminimalisir kecelakaan kerja, dengan meminimalisir kecelakaan kerja

artinya kan. Cost juga artinya cost untuk hal-hal yang non teknis itu bisa ditekan juga begitu bisa di minimalisir” (Narasumber 2, 20/8/2025)

Temuan selanjutnya ungkapan narasumber 3 selaku sebagai pelaksana lapangan, dalam kutipan sebagai berikut:

“sangat termotivasi, baiknya diri sendiri ya, sangat membantu dengan adanya SMK3 ini. semacam membantu dari kedisiplinan maupun dari kerja, kinerjanya sangat berbeda begitu” (Narasumber 3, 20/8/2025)

Seperti yang di ungkapkan oleh narasumber 1 sebagai direktur perusahaan bahwa dengan adanya pelaksanaan SMK3 di perusahaan PT Cahaya Agung Dirgayasa ini sangat signifikan dapat mengurangi biaya operasional dan efisiensi biaya kecelakaan sehingga hampir tidak ada kecelakaan. Sama seperti yang di utarakan narasumber 2 sebagai *project manager* bahwa pengaruh atau dampak terlaksananya SMK3 di perusahaan, tingkat kecelakaannya berkurang, dan otomatis meminimalisir biaya non teknis lainnya.

Berikutnya Narasumber 3 menjelaskan bahwa dampak terlaksananya SMK3 saat ini sangat membantu dari segi kedisiplinan karyawan lapangan khususnya, dan mempengaruhi kinerja yang berbeda.

3.5.2 Hambatan Implementasi SMK3 di Lapangan

Pada temuan selanjutnya adanya tantangan implementasi K3 di lapangan. Narasumber mengungkapkan bahwa adanya tantangan implementasi K3 yang di jalankan di lapangan. Kebijakan-kebijakan yang sudah di terapkan pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa masih menimbulkan tantangan seperti kedisiplinan kesadaran karyawan, dan pengetahuan karyawan terkait K3. Berikut ungkapan oleh narasumber 1, 2, dan 3 sebagai berikut:

“....SDM kan terbatas. Jadi kita ini lebih sering beberapa kali mengarahkan atau mengimbau supaya SMK3 ini atau terutama ini harus Ya.... mungkin notabene SDM-nya masih rendah Itu ya tantangan terhadap staff CAD seperti itu”. (Narasumber 1, 20/08/25)

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan narasumber 2 dalam kutipan sebagai berikut:

“...tantangan utama terus terang aja selama ini masih minimnya tingkat kesadaran gitu ya, masih minimnya tingkat kesadaran, pemahaman tentang SMK3 begitu. Makanya harus berulang kali untuk saling mengingatkan begitu”. (Narasumber 2, 20/08/25)

Temuan selanjutnya berikut kutipan berdasarkan wawancara dengan narasumber 3 dalam kutipan sebagai berikut:

“ berhadapan dengan warga sekitar ya. Warga sekitar itu ya mungkin menyalahkan dengan adanya galiannya itu. Jadi biasanya itu di galian-galian yang di perkampungan”. (Narasumber 3, 20/08/25)

Narasumber mengungkapkan beberapa tantangan implementasi K3 di lapangan sesuai mereka alami. Narasumber 1 menyatakan bahwa tantangan utama yang dihadapi SDM terbatas. jadi perlu sering kali narasumber 1 mengarahkan atau menghimbau terkait SMK3 pada pelaksanaan di lapangan.

Seperti yang di ungkapkan oleh narasumber 2 tantangan utama yang di hadapi saat di lapangan sebagai divisi *project manager* yaitu “masih minimnya tingkat kesadaran dan pemahaman terkait SMK3. Jadi sering kali masih selalu mengingatkan beberapa kali ke karyawan di bawahnya.

Narasumber 3 sebagai pelaksana tantangan utama yang dihadapi yaitu pihak eksternal, sering terjadi komplain warga.

Dengan berbagai tantangan utama implementasi SMK3 di lapangan, di atas ada tingkat perbedaan sesuai dengan divisi yang di jalankan, maka dengan itu tantangan implementasi SMK3 di lapangan berbeda beda.

3.6 Rangkuman Temuan Penelitian

Dengan hasil temuan penelitian kualitatif yang di bahas di atas menegaskan bahwa penerapan implementasi program SMK3 di PT. Cahaya Agung Dirgayasa

Temuan penelitian ini dapat disimpulkan dan di rangkum dalam beberapa poin sebagai berikut:

3.7.1 Kerangka kebijakan dan prosedur telah terbentuk

PT. Cahaya Agung Dirgayasa secara formal telah memiliki kerangka kerja SMK3 yang bagus. Dengan implementasi ini di wujudkan melalui beberapa proses rangkaian kebijakan spesifik di lapangan yang mencakup meliputi:

- Kewajiban penggunaan alat pelindung diri
- Larangan penggunaan alkohol dan obat-obatan terlarang
- Pemasangan rambu-rambu K3 di area proyek
- Penyelenggaraan *Toolbox Meeting* (TBM) saat sebelum proyek di mulai

Secara prosedural, perusahaan juga telah mengadopsi alur kerja sistematis yang terdiri dari lima tahapan, yaitu penetapan kebijakan, perencanaan, penerapan, pemantauan, dan peninjauan ulang.

3.7.2 Tantangan Implementasi berpusat pada sumber daya manusia dan konsistensi

Dengan kerangka kerja yang sudah ada, temuan penelitian menyoroiti bahwa implementasi di lapangan belum optimal dan menghadapi temuan tantangan. Kendala utama berasal dari faktor sumber daya manusia dan konsistensi program, antara lain:

- Kelalaian dan rendahnya kesadaran karyawan
Terdapat temuan kuat mengenai kelalaian karyawan dalam penggunaan APD, meskipun telah di sediakan oleh perusahaan. Hal ini didasari dengan minimnya tingkat kesadaran dan pemahaman karyawan mengenai pentingnya SMK3
- Inkonsistensi Program
Penerapan program seperti *toolbox meeting* baru di implementasikan secara ketat dalam dua bulan terakhir sebelum penelitian dilakukan, selain itu sosialisasi dan pelatihan K3 juga masih belum konsisten dan cenderung dilakukan secara informal saat rapat progres proyek.

- Keterbatasan Sumber Daya K3

Dengan jelas perusahaan masih belum memiliki karyawan yang secara khusus didedikasikan untuk menangani K3 (*safety officer*), sehingga pengawasan dan pelaporan sering kali tertinggal.

3.7.3 Dampak positif implementasi terhadap kinerja dan efisiensi

Penerapan implementasi memberikan dampak baik bagi perusahaan. Di sisi lain, meskipun implementasi belum sempurna, penerapan SMK3 terbukti memberikan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan. Para narasumber dari berbagai level jabatan setuju dengan SMK3 berpengaruh langsung pada:

- Peningkatan kinerja karyawan
Adanya SMK3 dapat mendorong peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan di lapangan.
- Efisiensi operasional
Dengan penerapan SMK3 berhasil menurunkan tingkat kecelakaan kerja secara signifikan. Hal ini berdampak langsung pada efisiensi operasional dan meminimalisasi biaya nonteknis yang tidak terduga akibat kecelakaan

BAB IV

KAJIAN TEORI

4.1 Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

4.1.1 Definisi SMK3

Menurut (PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA, n.d.) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 pada bab 1, pasal 1 yang di maksud pengertian dari Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Secara internasional, konsep serupa dikenal sebagai *Occupational Health and Safety Management System* (OHSMS) yang standarnya kini tertuang dalam ISO 45001:2018. Menurut Susilowati *et al.*, (2022) Persyaratan atau standar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Indonesia mengacu pada OHSAS 18001 yang tertuang dalam peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 yaitu penetapan kebijakan K3, Penerapan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, serta peninjauan dan peningkatan kinerja Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Secara konseptual gambaran pelaksanaan SMK3 dalam lapangan merupakan sebuah kerangka kerja yang terstruktur dan terintegrasi untuk mengelola aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja. Menurut SMK3 kegiatan yang menyediakan suatu pendekatan yang terorganisir dan sistematis untuk mengurangi atau menghilangkan risiko yang terkait dengan pekerjaan, yang tujuannya untuk mengurangi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan itu sebuah organisasi akan mudah dengan secara proaktif menemukan untuk mengidentifikasi bahaya, menilai risiko, dan menerapkan pengendalian yang efektif, tidak hanya bereaksi pada insiden yang sudah terjadi.

4.1.2 Tujuan Penerapan SMK3

Tujuan dari penerapannya SMK3 itu sendiri adalah suatu terciptanya sistem K3 di tempat kerja melalui penerapan manajemen, tenaga, serta kondisi dan lingkungan tempat kerja yang terpadu sehingga dapat mencegah, mengurangi terjadinya kecelakaan, penyakit akibat kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan efisien guna meningkatkan produktivitas (Ramli, 2010). Sedangkan menurut Fioh & Roga, (2021) Penerapan Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja (SMK3) bertujuan untuk memberikan perlindungan yang optimal bagi tenaga kerja agar dapat bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan dapat mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas. Dengan itu penerapan dan pelaksanaan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara baik dan benar sesuai regulasi yang berlaku. Serta implementasi SMK3 yang bagus dan efektif tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kewajiban regulasi tetapi juga memberikan manfaat kompetitif dan inovatif bagi perusahaan melalui peningkatan efisiensi dan reputasi perusahaan.

4.1.3 Prinsip Dasar SMK3

Dengan berbagai cara dan langkah terdapat prinsip yang harus dilakukan perusahaan dalam melakukan implementasi SMK3 itu yaitu dengan adanya prinsip dasar yang perlu di ketahui perusahaan dan karyawan K3. SMK3 di bangun dan di lakukan atas prinsip siklus yang dinamakan *Plan-Do-Chek-Act* atau (PDCA) yang merupakan proses perbaikan yang berkelanjutan atau *continuous improvement*. Siklus ini memastikan bahwa program K3 tidak bersifat statis melainkan selalu di evaluasi dan ditingkatkan (International Organization for Standardization, 2018) sebagai berikut :

1. *Plan* (Perencanaan): Menetapkan tujuan dan proses yang di perlukan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan kebijakan K3 organisasi.
2. *Do* (Pelaksanaan): Mengimplementasi proses-proses yang telah direncanakan.

3. *Check* (Pemeriksaan): Memantau dan mengukur proses terhadap kebijakan, tujuan, persyaratan hukum, dan melaporkan hasilnya.
4. *Act* (Tindakan): Mengambil tindakan untuk perbaikan kinerja K3 secara berkelanjutan.

4.1.4 Kebijakan K3

Penetapan kebijakan K3 di Indonesia khususnya sudah tertera dalam peraturan pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012 yaitu pernyataan tertulis yang menjadi landasan dan komitmen puncak pimpinan sebuah organisasi mengenai visi dan tujuan dalam bidang K3. Dalam kebijakan K3 ini menjadi acuan bagi seluruh tingkatan dalam organisasi untuk bertindak dan mengambil keputusan terkait K3. Berikut beberapa elemen-elemen terbentuknya sebuah kebijakan yang efektif sebagai berikut :

1. Komitmen untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
2. Komitmen untuk mematuhi peraturan undang-undang dan persyaratan lainnya
3. Komitmen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Dengan adanya penerapan kebijakan K3 tidak hanya cukup dengan menuliskan pada kertas. Implementasi yang bagus dan efektif yaitu dengan menuntut kebijakan tersebut harus di komunikasikan dengan seluruh karyawan di perusahaan secara meluas dan pihak terkait sekitar dan partner perusahaan, didokumentasi dengan baik, dan ditinjau secara berkala agar tetap real dan valid dengan kondisi perusahaan (Wahyuni & Paskarini, 2021). Dengan komunikasi baik dengan karyawan akan menumbuhkan kepercayaan ke seluruh karyawan di perusahaan untuk menjalankan peraturan atau kebijakan yang sudah di sampaikan oleh atasan.

4.2 Implementasi SMK3

Kegiatan dalam penerapan SMK3 tersendiri proses penerapan semua elemen-elemen yang sudah di jelaskan di atas dengan sesuai yang terdapat dalam standar SMK3 seperti dalam peraturan (PP No. 50 Tahun 2012) atau (Standar internasional seperti ISO 45001) ke dalam seluruh aktivitas operasional perusahaan. Proses ini

membutuhkan komitmen, sumber daya, dan strategi yang tepat dan cepat supaya agar berjalan dengan efektif perusahaan menjalankan setiap kegiatannya.

4.2.1 Implementasi Kebijakan dan Prosedur SMK3

Penerapan implementasi yang efektif dapat terwujud melalui tahapan serangkaian kebijakan prosedur yang terstruktur. Menurut penelitian Erlangga, (2021), menyatakan bahwa Rencana Keselamatan Konstruksi (RKK) adalah dokumen penting yang wajib di susun oleh kontraktor, dengan isian tentang cara kerja yang aman, pengenalan bahaya, serta sistem komunikasi risiko setiap hari seperti *Toolbox Meeting* (TBM).

Dengan penerapan prosedur yang sistematis meliputi penerapan kebijakan seperti, perencanaan, penerapan, pemantauan, dan peninjauan dengan menerapkan siklus *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) yang menjadi dasar sistem manajemen saat ini. Menurut Fassa&Rostiyanti, (2020) menyatakan bahwa dengan penerapan program K3 dan disiplin kerja, karyawan diharapkan dapat merasa lebih aman dan nyaman saat melakukan tugasnya, sehingga produktivitas kerja karyawan selaku pekerja akan meningkat. Maka dengan ini menunjukkan bahwa prosedur yang terdokumentasi dan dijalankan secara konsisten adalah pokok untuk membangun lingkungan kerja yang aman dan produktif.

4.2.2 Tahapan Implementasi SMK3

Secara umum tahapan yang terdapat dalam proses implementasi SMK3 ini melihat siklus yang sudah di jelaskan di atas (PDCA). Menurut Tarwaka, (2014) menguraikan langkah-langkah praktis dalam proses implementasi yakni sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan (Komitmen dan Kebijakan)
 - Komitmen Manajemen puncak: tahap awal yang paling krusial merupakan adanya komitmen yang kuat dari manajemen puncak. Menurut (Ramli, 2010) tanpa komitmen yang nyata dan jelas dari perusahaan atau pimpinan tertinggi, setiap upaya penerapan SMK3 akan sia-sia dan hanya menjadikan

formalitas di atas kertas. Maka dengan itu komitmen ini perlu di wujudkan dalam bentuk penyediaan sumber daya (finansial, personel, dan infrastruktur) dan partisipasi aktif dalam program K3.

- Pembentukan Tim/Panitia Pembina K3 (P2K3): membentuk tim yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program K3.
- Penetapan Kebijakan K3: manajemen puncak menetapkan kebijakan K3 tertulis yang menjadi landasan dan komitmen formal bagi perusahaan dan seluruh karyawan terhadap K3.

2. Tahap Perencanaan

- Identifikasi Bahaya, Penilaian, dan Pengendalian risiko (IBPR): melakukan identifikasi semua potensi-potensi bahaya yang ada di tempat kerja, menilai tingkat risikonya, dan menetapkan metode pengendalian untuk mengurangi risiko ke tingkat yang dapat diterima.
- Identifikasi peraturan perundangan: mengidentifikasi dan memastikan kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan undang-undang K3 yang relevan dengan operasional perusahaan.
- Penetapan Tujuan dan Sasaran: perusahaan menetapkan tujuan dan sasaran K3 yang spesifik, terukur, dapat di capai, relevan, dan memiliki batas waktu.

3. Tahap Penerapan dan Operasi

- Struktur dan Tanggung Jawab : Menetapkan struktur organisasi, peran, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas untuk setiap tingkatan dalam penerapan K3.
- Pelatihan dan Kompetensi: Tahap ini memastikan agar karyawan semua memiliki kompetensi yang sesuai melalui pelatihan K3 yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

- Komunikasi, Partisipasi, dan Konsultasi: suatu mekanisme komunikasi yang efektif untuk menginformasikan K3 serta mendorong partisipasi karyawan dan konsultasi dari seluruh karyawan.
 - Pengendalian Operasional: Kegiatan yang menerapkan prosedur kerja dan instruksi kerja untuk semua aktivitas yang memiliki risiko K3.
 - Kesiapsiagaan dan Tanggap Darurat: Suatu penyusunan dan menstimulasikan prosedur tanggap darurat untuk menghadapi potensi adanya kecelakaan.
4. Tahap Pemeriksaan dan Tinjauan Ulang (Evaluasi)
- Pemantauan dan Pengukuran Kinerja: Kegiatan yang harus dilakukan rutin untuk memantau dan mengukur indikator kinerja K3 untuk menilai pencapaian tujuan.
 - Investigasi Insiden: melakukan kegiatan investigasi terhadap setiap kecelakaan, insiden, dan penyakit akibat kerja untuk menemukan akar penyebab dan mencegah terulangnya kembali.
 - Audit Internal SMK3: melakukan audit secara berkala untuk memastikan sistem yang berjalan sesuai rencana dan efektif. Menurut (Suardi,2016) audit internal adalah alat manajemen yang vital untuk menemukan objek tentang efektivitas penerapan kegiatan SMK3 dan untuk menemukan area yang perlu perbaikan.
 - Tinjauan Manajemen: manajemen puncak secara berkala meninjau ulang keseluruhan kinerja SMK3 untuk memastikan kesesuaian, kecocokan, dan efektivitasnya, serta menetapkan arah perbaikan berkelanjutan.

4.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja konsep penting dalam multi-disiplin yang bertujuan untuk menjaga dan melindungi, pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja berikut pengertian K3 menurut ahli sebagai berikut:

Menurut Simbolon *et al.*, (2024) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk memastikan bahwa setiap orang yang berada di lingkungan kerja selalu berada dalam kondisi yang aman dan sehat, serta untuk melindungi hal-hal yang mungkin menimbulkan bahaya.

Menurut Rst *et al.*, (2021) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan-lingkungan sekitar perusahaan.

Menurut Candrianto, (2020). Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Menurut Lestari *et al.*, (2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan rangkaian proses perlindungan pekerja dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada suatu perusahaan atau tempat kerja yang menyangkut risiko baik jasmani dan rohani para pekerja.

Dapat disimpulkan sesuai pengertian menurut ahli di atas bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja di lingkungan kerja sehingga K3 bertujuan menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan nyaman sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta risiko bahaya lainnya yang dapat merugikan pekerja, perusahaan, maupun lingkungan sekitar. Dengan penerapan K3 yang efektif, diharapkan produktivitas kerja meningkat karena pekerja dapat bekerja dengan aman dan sehat tanpa gangguan fisik maupun mental.

4.3.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan aspek yang penting dalam dunia kontraktor yang berfungsi dan fokus kepada tenaga kerja dari berbagai risiko yang dapat timbul di lingkungan kerja. Pengertian di bawah ini menurut ahli sebagai berikut:

Secara internasional, menurut komite gabungan internasional *Labour Organization* (ILO) dan *World Health Organization* (WHO) pada tahun 1950 menyatakan bahwa K3 tidak hanya sebatas pencegahan kecelakaan fisik, tetapi juga mencakup pemeliharaan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial para karyawan secara menyeluruh,

Menurut Rst *et al.*, (2021) Keselamatan (*safety*) merupakan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan (*health*) merupakan pekerja terbebas dari penyakit fisik ataupun mental atas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Prabowo *et al.*, (2022) Keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

Menurut Prakoso *et al.*, (2021) Keselamatan kerja merupakan menunjuk kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

4.3.2 Kesehatan Kerja

Pengertian Kesehatan kerja penting bagi hubungan antara pekerja dan kesehatan para pekerja.

Secara internasional definisi kesehatan kerja yang di akui adalah yang di rumuskan oleh Organisasi kesehatan Dunia dan Organisasi Perburuhan Internasional. Menurut komite gabungan ILO/WHO pada tahun 1995 menyatakan bahwa kesehatan dalam bekerja memiliki cakupan

yang sangat luas, tidak hanya sebatas pencegahan penyakit akibat kerja, tetapi juga mencakup promosi dan pemeliharaan kesejahteraan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal

4.3.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Wahyuningsih *et al.*, (2021) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Dengan penerapan ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberikan keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

K3 juga berfungsi untuk melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif. Berikut menurut Wahyuningsih *et al.*, (2021) ini adalah fungsi dan tujuan K3 secara umum:

1. Untuk melindungi dan memelihara kesehatan dan keselamatan tenaga kerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.
2. Untuk menjaga dan memastikan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada di lingkungan kerja.
3. Untuk memastikan sumber produksi terpelihara dengan baik dan dapat digunakan secara aman dan efisien.

Tujuan utama penerapan keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 berdasarkan undang- undang Nomor 1 Tahun 1970 dalam (Widodo, D.S, 2021) yaitu :

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Maka itu dapat disimpulkan sesuai pernyataan di atas bahwa penerapan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat demi perlindungan tenaga kerja dan orang di sekitarnya, optimalisasi penggunaan sumber produksi, serta mendukung peningkatan kesejahteraan dan produktivitas nasional secara berkelanjutan.

4.3.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ada beberapa indikator dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Menurut June & Siagian, (2020) indikator kesehatan dan keselamatan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan, keamanan dan dapat meminimalkan bahaya kerja. Kondisi lingkungan yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas serta pemenuhan target produksi.

2. Pengaturan udara

Suhu udara di ruang pekerjaan sangat penting untuk keselamatan dan kesehatan karyawan. Pengaturan suhu harus memperhatikan luas tempat pekerjaan, jumlah karyawan di dalamnya.

3. Pengaturan Pencahayaan

Pengaturan pencahayaan yang cukup tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap memberikan kenyamanan mata. Agar proses kerja dapat berjalan dengan lancar.

4. Penggunaan alat kerja

Penggunaan alat kerja yang memadai merupakan hal penting dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja.

5. Keadaan Jasmani dan Rohani

Kesehatan fisik dan mental merupakan penilaian penting untuk keselamatan kesehatan karyawan. Karyawan dengan kondisi fisik yang

sehat akan terhindar dari kecelakaan kerja karena dapat fokus saat bekerja dan keadaan rohani yang sehat juga dapat meminimalisir.

4.3.5 Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Terdapat berbagai pendapat menurut ahli dan akademisi tentang pengertian dari implementasi. Karena implementasi suatu kegiatan yang sangat penting dari keseluruhan suatu proses perencanaan kebijakan. Berikut pengertian implementasi tersebut dalam beberapa pendapat di bawah ini.

Menurut Mulyadi (2015:12) pengertian implementasi yaitu suatu tindakan yang mengacu untuk agar tercapainya tujuan-tujuan yang akan dan telah ditetapkan dalam suatu keputusan

Teori klasik implementasi kebijakan menurut Mazmanian dan Sabatier, (1983) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel utama:

1. Karakteristik Masalah (*tractability of the problem*): mencakup tingkat kesulitan teknis dari masalah yang akan diselesaikan dan tingkat kemajemukan kelompok sasaran. Masalah yang teknisnya mudah dan kelompok sasaran yang homogen memudahkan implementasi, sedangkan masalah sosial yang kompleks dan kelompok sasaran yang heterogen menyulitkan proses implementasi.
2. Karakteristik Kebijakan atau Undang-Undang (*ability of policy decision to structure implementation*): yaitu kemampuan rancangan kebijakan untuk mengatur dan mengarahkan proses implementasi secara efektif.
3. Variabel Lingkungan Non-Hukum (*non-statutory variables affecting implementation*): faktor-faktor eksternal seperti politik, ekonomi, sosial, serta kepentingan dan kekuasaan aktor yang terlibat dalam kebijakan dapat mempengaruhi pelaksanaan dan hasil dari implementasi kebijakan tersebut.

4.4 Kinerja Karyawan

Pada penelitian tentang kinerja sering di jelaskan bahwa kinerja suah hasil dari pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja bukan hanya tentang kualitas hasil, tetapi juga kualitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Berikut menurut Setyo Widodo *et al.*, (2022) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Banowati & Hastari, (2024) Kinerja karyawan adalah hasil dan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat mengerjakan tugas, dengan itu kinerja dapat di ukur melalui pencapaian target, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kuantitas kerja tim.

Menurut Astuti & Sinaga, (2022) Adapun pengertian kinerja karyawan, Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mustofa & Muafi, (2021) kinerja pada dasarnya harus selaras dengan tujuan organisasi yang relevan dengan posisi atau peran yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil akhir; itu juga diukur dari proses, produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja yang dicapai baik secara individu maupun tim. Menurut para ahli, kinerja karyawan adalah hasil dari kombinasi antara motivasi, kemampuan, dan kesediaan individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama.

4.4.1 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Hasnah & Asyari, (2022) Ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut Adhari (2020) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja, yakni:

1. Kemampuan (*Ability*)

Hal ini mengacu pada kapasitas atau keahlian yang dimiliki oleh seorang individu tersebut. Kemampuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja.

2. Motivasi (*Motivation*)

Dalam motivasi ini adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang memengaruhi kemauan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Motivasi ini dibagi menjadi dua yaitu: materiil (seperti bonus, gaji, atau tunjangan) dan non-materiil (seperti pujian, pengakuan, atau penghargaan). Motivasi yang kuat dapat meningkatkan semangat seseorang dan bekerja, sehingga berujung kinerja yang lebih baik.

3. Dukungan yang diterima (*Received Support*)

Faktor ini mencakup dukungan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, seperti contoh fasilitas kerja yang memadai dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal. Ketersediaan alat dan lingkungan kerja yang mendukung akan mudah secara langsung mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja.

4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan (*Job Existence*)

Hal ini berkaitan dengan kesesuaian pekerjaan dengan minat dan keahlian karyawan. Karyawan merasa pekerjaan sesuai dengan passion karyawan, kepuasan kerja akan meningkat. Rasa puas akan menumbuhkan kecintaan pada pekerjaan dan perusahaan.

5. Hubungan dengan perusahaan (*Relationship with the Organization*)

Faktor ini lebih penting hubungan harmonis di lingkungan kerja. Hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan-rekan kerja baik atasan maupun rekanan kerja, serta dengan organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan aman. ini suatu mendorong semangat kerja, kerja sama tim yang baik, dan loyalitas, sehingga semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Menurut Hasnah & Asyari, (2022) Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- Kompensasi
- Gaya Kepemimpinan
- Motivasi
- Kepuasan Kerja

4.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto *et al.*, (2023) Ada terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas, yang merupakan representasi dari kemampuan dan keterampilan mereka.

2. Kuantitas

Yaitu jumlah yang dihasilkan dalam bentuk jumlah, unit, atau siklus yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Yaitu tindakan diselesaikan pada waktu yang dinyatakan dan dikoordinasikan dengan hasil untuk memaksimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku.

5. Kemandirian

Yaitu kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya di tempat kerja.

4.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini acuan yang dipakai penulis ialah mengenai Analisis Implementasi Program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Sebelum penelitian ini dilakukan, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan dengan topik yang sama di antaranya:

1. I Gede Waisnawa Putra & I Gusti Ayu Manuati Dewi (2021)

Penelitian ini secara khusus membahas hubungan antara penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan kinerja karyawan di proyek konstruksi. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, artinya ketika perusahaan (dalam penelitian ini PT. Adhi Karya) menerapkan SMK3 dengan baik—seperti menyediakan alat pelindung diri, membuat prosedur kerja yang aman, dan melaksanakan pengawasan K3—maka kinerja karyawan meningkat secara langsung. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi cenderung bekerja lebih fokus, efisien, dan produktif, sehingga dapat mengurangi risiko kesalahan atau kecelakaan kerja.

2. Ester Tria Efrata Sianipar, dkk. (2023)

Penelitian ini mengembangkan variabel dengan mengkaji tidak hanya SMK3, tetapi juga kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa pengaruh positif berasal bukan hanya dari sistem (SMK3), tetapi juga dari lingkungan kerja yang mendukung. Baik secara individu maupun bersama-sama, SMK3 dan lingkungan kerja yang nyaman—seperti

sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang cukup, dan hubungan kerja yang harmonis—berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa sistem yang efektif harus didukung oleh kondisi fisik yang memadai untuk mencapai hasil terbaik.

3. Godwin U. E. Abanobi, et al. (2024)

Penelitian internasional di Nigeria ini meneliti hubungan antara aspek K3, seperti praktik keselamatan dan kesejahteraan karyawan, dengan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Hasil studi menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara praktik K3 dan kinerja tersebut. Secara khusus, ketika perusahaan mengalokasikan sumber daya untuk kesejahteraan karyawan—seperti menyediakan fasilitas kesehatan, menetapkan jam kerja yang layak, dan memberikan dukungan psikologis—serta menerapkan prosedur keselamatan yang ketat, kinerja karyawan meningkat secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa K3 bukan sekadar biaya, melainkan investasi yang memberikan keuntungan untuk produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

4. Eko Sudarmanto, dkk. (2021)

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor internal yang mendorong keberhasilan kinerja K3 itu sendiri, yaitu Budaya K3, Kompetensi K3, dan Komitmen Manajemen. Ketiga faktor tersebut terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja K3. Namun, faktor yang paling menentukan (dominan) adalah komitmen manajemen. Tanpa dukungan penuh dari pimpinan puncak—yang diwujudkan dalam bentuk kebijakan, penyediaan anggaran, dan partisipasi aktif—maka budaya dan kompetensi K3 tidak akan berjalan efektif. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan program K3 harus dimulai dari atas (*top-down*).

5. Vinita, S. A., & Sitorus, R. R. (2023)

Studi kasus ini secara khusus meneliti dampak dari implementasi standar K3 internasional, yaitu ISO 45001, terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan konstruksi di Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa penerapan ISO 45001 secara langsung meningkatkan kinerja karyawan

dalam berbagai aspek, seperti kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu. Standar ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk mengelola risiko K3, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan terorganisir. Karyawan dapat bekerja lebih efektif karena prosedur lebih jelas dan risiko kecelakaan berkurang, sehingga produktivitas meningkat.

6. Mustofa & Muafi (2021)

Temuan utamanya adalah kinerja karyawan yang efektif harus selaras dengan tujuan organisasi. Ini relevan dengan K3 karena tujuan K3 (seperti zero accident) adalah bagian dari tujuan organisasi yang lebih besar. Kinerja K3 seorang karyawan (misalnya, mematuhi prosedur) berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

7. Fioh & Roga (2021)

Penelitian ini menegaskan kembali bahwa tujuan utama SMK3 adalah memberikan perlindungan maksimal bagi pekerja. Dengan perlindungan ini, rasa aman tercipta, yang memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga produktivitas secara keseluruhan meningkat.

8. Podrecca et al., (2024)

Temuan ini sangat menarik bagi manajemen. Perusahaan yang memiliki sertifikat ISO 45001 terbukti lebih produktif dan menguntungkan (profitabel). Ini menunjukkan bahwa investasi pada K3 berstandar internasional memberikan keuntungan finansial nyata, meskipun dampaknya pada peningkatan penjualan tidak terlalu signifikan.

9. Fassa, G. & Rostiyanti, A. (2020)

Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur Indonesia dengan fokus pada program K3 dan hubungannya terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan program K3 meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan saat bekerja. Kondisi ini kemudian berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

10. Yulianto, A., Hidayat, D., & Sari, M. (2023)

Penelitian ini menganalisis indikator kinerja karyawan dari perspektif K3. Indikator yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 yang konsisten mampu meningkatkan seluruh indikator tersebut, sehingga K3 dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

11. Wahyuningsih, R., *et al.* (2021)

Penelitian ini mengangkat tema penerapan K3 di perusahaan tambang dengan tujuan mencapai zero accident. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 yang terstruktur secara efektif mampu menekan risiko kecelakaan kerja hingga mendekati nol. Hal ini juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

12. Astuti, D., & Sinaga, M. (2022)

Penelitian ini dilakukan pada industri tekstil di Indonesia untuk melihat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Keselamatan kerja yang baik menjadikan karyawan lebih fokus dan produktif.

Tabel 4. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	I Gede Waisnawa Putra & I Gusti Ayu Manuati Dewi (2021)	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap	Variabel Independen: Penerapan SMK3. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SMK3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik implementasi SMK3,

		Kinerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Gedung A dan B ITB STIKOM Bali		semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2	Ester Tria Efrata Sianipar, dkk. (2023)	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: 1. Penerapan SMK3 2. Lingkungan Kerja. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	Penerapan SMK3 dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (sendiri-sendiri) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan penerapan prosedur K3 yang baik secara langsung meningkatkan kinerja.
3	Godwin U. E. Abanobi, et al. (2024)	The Nexus between Occupational Health and Safety, and Employee Performance of Quoted Manufacturing	Variabel Independen: 1. Praktik Keselamatan (Safety Practices) 2. Kesejahteraan Karyawan (Employee Welfare) Variabel	Studi ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara praktik keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan juga terbukti memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja,

		Companies in Nigeria	Dependen: Kinerja Karyawan.	menegaskan bahwa investasi dalam K3 berdampak langsung pada hasil kerja.
4	Eko Sudarmanto, dkk. (2021)	Pengaruh Budaya K3, Kompetensi K3, Dan Komitmen Manajemen Terhadap Kinerja K3 (Studi Pada PT. X)	Variabel Independen: 1. Budaya K3 2. Kompetensi K3 3. Komitmen Manajemen Variabel Dependen: Kinerja K3.	Budaya K3, kompetensi K3, dan komitmen manajemen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja K3 di perusahaan. Komitmen dari manajemen puncak menjadi faktor paling dominan dalam mendorong keberhasilan kinerja K3 secara keseluruhan.
5	Vinita, S. A., & Sitorus, R. (2023)	The impact of ISO 45001 on employee performance: a case study of a construction company in Indonesia	Variabel Independen: Implementasi ISO 45001 (OHSMS). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu).	Implementasi standar internasional ISO 45001 secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Standar ini membantu mengurangi insiden, meningkatkan kesadaran akan keselamatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, yang pada akhirnya mendorong

				produktivitas dan kualitas kerja.
6	Mustofa & Muafi, (2021)	The effect of workload on employee performance: The mediating role of work stress	Kinerja Karyawan, Tujuan Organisasi.	Kinerja karyawan pada dasarnya harus selaras dengan tujuan organisasi yang relevan dengan posisi atau peran yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
7	Fioh & Roga, (2021)	Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Penerapan SMK3, Perlindungan Tenaga Kerja, Produktivitas	Penerapan SMK3 bertujuan untuk memberikan perlindungan yang optimal kepada tenaga kerja. Dengan lingkungan kerja yang aman, penerapan ini dapat mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.
8	Podrecca et al., (2024)	The impact of ISO 45001 on firms' performance: An empirical analysis (Dampak ISO 45001 terhadap	a).Variabel independen (Penerapan sertifikasi ISO 45001) b).Variabel dependen Kinerja perusahaan, Penjualan (Sales),	Studi ini menemukan bahwa perusahaan yang bersertifikasi ISO 45001 menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas dan profitabilitas dibandingkan dengan perusahaan yang tidak

		kinerja perusahaan	Produktivitas (Productivity), Profitabilitas (Profitability)	bersertifikasi. Namun, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam hal penjualan.
9	Fassa, F., & Rostiyanti, S, (2020)	Pengaruh pelatihan K3 terhadap perilaku tenaga kerja konstruksi dalam bekerja secara aman di proyek.	Variabel Independen: Pelatihan K3. Variabel Dependen: Perilaku kerja aman.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan K3 terhadap perilaku kerja aman pada tenaga kerja konstruksi. Pelatihan yang konsisten dapat meningkatkan kedisiplinan dan kesadaran pekerja.
10	Yulianto, A., Hidayat, D., & Sari, M. (2023)	Analisis Indikator Kinerja Karyawan dari Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	Independen: Penerapan K3. Dependen: Indikator Kinerja Karyawan (kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian).	Penerapan K3 yang konsisten terbukti meningkatkan seluruh indikator kinerja karyawan, menjadikannya faktor penting dalam peningkatan performa kerja.
11	Musonda, I., & Smallwood, J, (2024)	Perceived Factors Affecting the Implementation	Variabel Independen: Faktor-faktor yang mempengaruhi	Kegagalan dalam implementasi K3 seringkali disebabkan oleh keputusan

		of Occupational Health and Safety Management Systems in the South African Construction Industry.	(Komitmen manajemen, pelatihan, dll.). Variabel Dependen: Implementasi Sistem Manajemen K3.	manajemen yang buruk dan kegagalan dalam memberikan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan. Hal ini menghambat terciptanya budaya keselamatan yang kuat.
12	Wahyuningsih, R., et al. (2021)	Penerapan K3 untuk Mencapai Zero Accident dan Dampaknya terhadap Produktivitas di Perusahaan Tambang.	Independen: Penerapan K3 yang terstruktur. Dependen: Angka Kecelakaan Kerja, Produktivitas.	Penerapan K3 yang efektif mampu menekan risiko kecelakaan kerja hingga mendekati nol (zero accident) dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan.
13	Astuti, D., & Sinaga, M. (2022)	Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Tekstil.	Independen: Keselamatan Kerja. Dependen: Kinerja Karyawan (melalui motivasi dan kepuasan kerja).	Lingkungan kerja yang aman meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang secara signifikan berdampak positif pada kinerja karyawan (lebih fokus dan produktif).

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Diskusi Penelitian

Bagian ini menyajikan hasil dan analisis yang lebih mendalam terhadap temuan penelitian yang telah di paparkan pada bagian sebelumnya. Temuan-temuan ini akan dibahas dalam teori yang relevan dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya untuk memberi gambaran dan pemahaman yang kuat dan lebih komprehensif mengenai implementasi program SMK3 terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Pembahasan ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan implikasi yang signifikan dari temuan penelitian, dan serta menjawab rumusan masalah penelitian ini secara menyeluruh.

Hasil penelitian tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Cahaya Agung Dirgayasa menunjukkan bahwa kebijakan dan prosedur K3 diterapkan dengan cukup sistematis, tetapi masih ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan saat melakukannya dalam praktik. Peneliti menggabungkan hasil penelitian dengan teori yang relevan dan temuan penelitian sebelumnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara penerapan SMK3 dan kinerja karyawan.

5.1.1 Implementasi Kebijakan dan Prosedur

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah melaksanakan berbagai kebijakan SMK3, antara lain kewajiban penggunaan alat pelindung diri (APD), larangan penggunaan alkohol dan obat-obatan terlarang, pemasangan rambu-rambu keselamatan, serta pelaksanaan *Toolbox Meeting* (TBM) harian. Narasumber 2 menegaskan:

“...sekarang kan kita juga udah lumayan ketat ya... setiap hari juga diadakan toolbox meeting, sebelum melakukan pekerjaan itu dilakukan toolbox meeting...” (N2, 20/8/2025).

Pernyataan tersebut menegaskan adanya komitmen perusahaan dalam menginternalisasikan prosedur K3 pada aktivitas operasional sehari-hari.

Hal ini sejalan dengan konsep Plan-Do-Check-Act (PDCA) dalam standar ISO 45001:2018, yang menggarisbawahi pentingnya siklus berkelanjutan dalam penerapan K3 (International Organization for Standardization, 2018).

Selain itu, penelitian Vinita & Sitorus (2023) juga menemukan bahwa penerapan ISO 45001 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan pada perusahaan konstruksi di Indonesia. Dengan demikian, implementasi kebijakan SMK3 yang konsisten dapat dipandang sebagai faktor penentu peningkatan kinerja operasional karyawan.

Narasumber 1 menyatakan:

“...ada beberapa prinsip sih... yang satu itu kan kayak penetapan... kedua itu kan perencanaan K3... yang ketiga itu penerapan pelaksanaan rencana K3... yang keempat itu pemantauan... yang kelima itu kan kayak ini peninjauan dan peningkatan kerja K3” (N1, 20/8/2025).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa prosedur SMK3 yang diterapkan perusahaan selaras dengan prinsip *continuous improvement* yang terdapat dalam siklus PDCA. Hal ini sejalan dengan teori Ramli (2010) bahwa tanpa adanya siklus perbaikan berkelanjutan, penerapan SMK3 hanya akan menjadi formalitas.

Namun, meskipun prosedur sudah ada, pelaksanaan di lapangan masih terkendala oleh minimnya kesadaran karyawan. Narasumber 2 menegaskan:

“...tantangan utama terus terang aja selama ini masih minimnya tingkat kesadaran, pemahaman tentang SMK3 begitu. Makanya harus berulang kali untuk saling mengingatkan” (N2, 20/8/2025).

Hal ini konsisten dengan penelitian Musonda & Smallwood (2024) yang menunjukkan bahwa rendahnya budaya keselamatan dan kurangnya komitmen manajemen dalam pelatihan menjadi faktor utama kegagalan implementasi SMK3 di industri konstruksi Afrika Selatan

5.1.2 Peran Sosialisasi dan Pelatihan SMK3

Penelitian ini mengungkapkan bahwa sosialisasi dan pelatihan K3 di PT. Cahaya Agung Dirgayasa masih belum berjalan konsisten. Sosialisasi umumnya dilakukan secara informal pada saat rapat progres proyek atau melalui *induction meeting* sebelum pekerjaan dimulai. Narasumber 1 menyatakan:

“...untuk contoh sosialisasinya yaitu ya secara tidak langsung kepada seluruh elemen, di mana di tempat bekerja kayak project manager, site manager, pelaksana, sama terutama pekerja...” (N1, 20/08/2025).

Temuan ini memperlihatkan bahwa pelatihan K3 belum terintegrasi sebagai program berkelanjutan, sehingga kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan masih rendah. Padahal, menurut Fassa & Rostiyanti (2020), pelatihan K3 yang konsisten mampu meningkatkan perilaku kerja aman dan disiplin tenaga kerja, sehingga berimplikasi pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan SMK3 tidak hanya ditentukan oleh keberadaan kebijakan formal, melainkan juga oleh intensitas sosialisasi dan pelatihan yang berkelanjutan.

Narasumber 1 menyatakan bahwa sosialisasi dilakukan secara informal dan lebih sering ketika ada pekerjaan baru:

“...sosialisasinya itu ya secara tidak langsung kepada seluruh elemen... terutama pekerja yang kasar... yang penting itu harus melindungi diri dengan APD” (N1, 20/8/2025).

Sedangkan Narasumber 2 menambahkan:

“...sosialisasi mungkin kita lebih cenderungnya ketika meeting progress... terus ketika mulai pelaksanaan, kita juga selalu diadakan induction terhadap semua yang terlibat di lapangan...” (N2, 20/8/2025).

Dari pernyataan ini terlihat bahwa pelatihan masih belum sistematis dan lebih banyak bersifat pengulangan sesaat (*refreshing*), bukan pembinaan berkelanjutan. Padahal, Fassa & Rostiyanti (2020) membuktikan bahwa pelatihan K3 yang konsisten dapat meningkatkan

disiplin kerja dan menurunkan angka kecelakaan pada tenaga kerja konstruksi.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa efektivitas SMK3 di perusahaan masih sangat bergantung pada sejauh mana sosialisasi dan pelatihan dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

5.1.3 Dampak Implementasi SMK3 terhadap Kinerja dan Tantangan

Berdasarkan hasil wawancara, implementasi SMK3 telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Narasumber 1 menegaskan:

“...operasional kita jadi efisiensi... penurunan biaya misalkan, kecelakaan itu hampir tidak ada” (N1, 20/8/2025).

Sementara itu, Narasumber 3 menambahkan:

“...sangat membantu dengan adanya SMK3 ini. Semacam membantu dari kedisiplinan maupun dari kerja, kinerjanya sangat berbeda begitu” (N3, 20/8/2025).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penerapan SMK3 berkontribusi pada efisiensi operasional, pengurangan biaya nonteknis akibat kecelakaan kerja, serta peningkatan motivasi dan kedisiplinan karyawan.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Yulianto et al. (2023) yang menyatakan bahwa penerapan K3 yang konsisten meningkatkan indikator kinerja karyawan, meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Selain itu, Fioh & Roga (2021) menegaskan bahwa SMK3 tidak hanya memenuhi regulasi, tetapi juga menguatkan bahwa penerapan SMK3 menciptakan lingkungan kerja yang aman, menciptakan nilai kompetitif berupa produktivitas yang lebih tinggi yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas dan reputasi perusahaan.

Dengan demikian, penerapan SMK3 tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian risiko, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi, efisiensi, dan daya saing perusahaan.

5.1.4 Hambatan Implementasi SMK3

Meskipun membawa dampak positif, penelitian ini menemukan beberapa hambatan dalam implementasi SMK3, yaitu:

1. Kelalaian penggunaan APD

Meskipun perusahaan telah menyediakan APD, masih ditemukan karyawan yang lalai menggunakannya. Narasumber 2 menegaskan:

“...untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dari pihak perusahaan juga sudah menyiapkan APD begitu. Nah tapi ketika implementasi di lapangannya mereka masih suka lalai juga begitu” (N2, 20/08/2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa ketersediaan sarana tidak selalu berbanding lurus dengan kepatuhan karyawan. Faktor kesadaran dan disiplin kerja masih menjadi masalah utama. Hal ini konsisten dengan penelitian Fassa & Rostiyanti (2020) yang menyatakan bahwa disiplin penggunaan APD meningkat signifikan jika perusahaan melaksanakan pelatihan K3 secara konsisten

2. Keterbatasan Tenaga Khusus K3 (Safety Officer)

Perusahaan hingga kini belum memiliki personel khusus yang menangani keselamatan kerja secara profesional. Narasumber 1 menyatakan:

“...yang perlu saya tingkatkan itu satu karyawan safety khusus tersendiri” (N1, 20/8/2025)

Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan K3 masih dilakukan secara parsial oleh manajemen proyek, bukan oleh tenaga ahli yang berfokus penuh. Padahal, menurut Musonda & Smallwood (2024), kegagalan implementasi K3 di banyak perusahaan konstruksi disebabkan oleh kurangnya pengawas khusus dan lemahnya sistem pelatihan. Dengan demikian, penunjukan *safety officer* menjadi kebutuhan mendesak agar penerapan SMK3 lebih efektif.

3. Inkonsistensi Pelatihan dan Sosialisasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa program pelatihan masih bersifat tidak konsisten. TBM, misalnya, baru dilaksanakan secara rutin dalam dua bulan terakhir sebelum penelitian. Narasumber 2 menyebutkan:

“...ya mungkin baru berjalan sebulan dua bulan ini artinya kan kita mereshuffle terus, mengingatkan terus kepada pekerja yang terlibat di lapangan tentang K3” (N2, 20/08/2025)

Kondisi ini menunjukkan bahwa sosialisasi belum menjadi bagian dari sistem pembinaan berkelanjutan. Yulianto et al. (2023) menegaskan bahwa kinerja karyawan meningkat jika pelatihan dan evaluasi K3 dilakukan secara konsisten. Tanpa keberlanjutan, pengetahuan karyawan hanya bersifat sementara dan rentan menurun.

4. Rendahnya Kesadaran Karyawan terhadap SMK3

Minimnya tingkat kesadaran karyawan menjadi salah satu hambatan terbesar. Narasumber 2 menyatakan:

“...tantangan utama terus terang aja selama ini masih minimnya tingkat kesadaran, pemahaman tentang SMK3 begitu. Makanya harus berulang kali untuk saling mengingatkan begitu” (N2, 20/8/2025)

Rendahnya kesadaran ini dapat menyebabkan pelanggaran berulang, meskipun kebijakan sudah ada. Temuan ini sejalan dengan penelitian Abanobi et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa budaya keselamatan yang rendah dapat menghambat kinerja perusahaan meskipun prosedur keselamatan telah diterapkan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kesadaran menjadi prioritas utama.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) di PT Cahaya Agung Dirgayasa memberikan dampak yang bagus dan signifikan terhadap peran manajemen terhadap karyawan lapangan. Temuan utama meliputi:

1. Implementasi Kebijakan dan prosedur SMK3

Perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan dan prosedur SMK3, seperti kewajiban penggunaan APD, larangan penggunaan alkohol dan narkoba, pemasangan rambu keselamatan, serta pelaksanaan *Toolbox Meeting* (TBM). Penerapan ini selaras dengan siklus *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) dalam ISO 45001:2018, sehingga mendukung peningkatan efektivitas operasional dan kinerja karyawan.

Sosialisasi dan pelatihan K3 di perusahaan masih bersifat parsial dan belum dilakukan secara konsisten. Hal ini berdampak pada rendahnya kesadaran karyawan mengenai pentingnya keselamatan kerja. Padahal, keberhasilan implementasi SMK3 sangat bergantung pada program pelatihan yang berkesinambungan.

2. Dampak Implementasi SMK3 Terhadap Kinerja Karyawan.

Penerapan SMK3 terbukti memberikan kontribusi positif, baik dari segi efisiensi operasional, pengurangan biaya akibat kecelakaan kerja, maupun peningkatan disiplin dan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, SMK3 bukan hanya sekadar pemenuhan regulasi, melainkan juga strategi peningkatan daya saing perusahaan.

Penelitian menemukan beberapa hambatan dalam implementasi, yaitu:

- Kelalaian karyawan dalam penggunaan APD.
- Belum adanya tenaga khusus K3 (*safety officer*).

- Inkonsistensi pelatihan dan sosialisasi K3.
- Rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya budaya K3.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran praktis yang dapat peneliti ajukan. Saran ini ditujukan kepada pihak perusahaan untuk perbaikan di masa depan, serta bagi peneliti lain sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1. Saran untuk PT. Cahaya Agung Dirgayasa

- Meningkatkan Konsistensi dan Kualitas Program Pelatihan K3.
Perusahaan disarankan untuk mengubah pendekatan pelatihan dari yang bersifat informal dan sesaat menjadi program yang terstruktur, terjadwal, dan berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya dilakukan saat *induction* proyek baru, tetapi juga sebagai agenda rutin (misalnya per triwulan) untuk me-refresh pengetahuan dan memperkuat budaya sadar K3.
- Membentuk atau Menunjuk Petugas K3 Khusus (*Safety Officer*).
Mengingat pengawasan K3 saat ini masih bersifat parsial, sangat disarankan bagi perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya dengan menunjuk seorang safety officer yang memiliki tugas dan tanggung jawab khusus untuk mengelola SMK3. Kehadiran figur ini akan memastikan program K3 berjalan lebih fokus, mulai dari perencanaan, pengawasan di lapangan, hingga pelaporan dan evaluasi.
- Memperkuat Pengawasan dan Penegakan Aturan (*Enforcement*).
Untuk mengatasi masalah kelalaian penggunaan APD, ketersediaan alat harus diimbangi dengan pengawasan yang lebih ketat dari pelaksana lapangan atau manajer proyek. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan sistem *reward and punishment* yang jelas untuk mendorong kepatuhan dan memberikan efek jera terhadap pelanggaran prosedur K3.

Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan SMK3 tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada penguatan kesadaran, disiplin, dan ketersediaan sumber daya khusus.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi catatan. Keterbatasan utama terletak pada sifat kualitatif dan subjektivitas dari metode yang digunakan. Penggunaan wawancara mendalam membuat hasil penelitian sangat bergantung pada interpretasi peneliti serta kejujuran dan daya ingat narasumber. Selain itu, karena penelitian ini merupakan studi kasus tunggal pada PT. Cahaya Agung Dirgayasa dengan jumlah narasumber yang sangat terbatas, yakni tiga orang, maka generalisasi temuan menjadi terbatas dan tidak dapat merepresentasikan kondisi industri konstruksi secara keseluruhan. Perspektif yang tergali pun belum mencakup seluruh lapisan

karyawan, karena narasumber yang dipilih berasal dari level manajerial dan pengawas senior, sehingga suara pekerja lapangan belum terwakili secara langsung. Terakhir, penelitian ini bersifat potret sesaat (snapshot) yang menangkap kondisi pada satu waktu tertentu, sehingga belum dapat melihat evolusi atau dampak jangka panjang dari kebijakan SMK3 yang baru diterapkan seperti Toolbox Meeting.

6.4 Rekomendasi penelitian

Berdasarkan temuan dan keterbatasan yang ada, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk penelitian selanjutnya. Untuk melengkapi pemahaman mendalam yang diperoleh dari studi kualitatif ini, penelitian di masa depan disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang lebih besar guna menguji hipotesis dan mengukur signifikansi statistik hubungan antar variabel. Selain itu, riset selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan responden dengan melibatkan partisipan dari berbagai level jabatan, terutama pekerja lapangan, agar diperoleh pemahaman yang lebih seimbang dan komprehensif. Untuk mengatasi keterbatasan waktu, disarankan pula untuk melakukan studi longitudinal yang dapat memantau evolusi implementasi SMK3 dan dampaknya dalam periode waktu yang lebih panjang, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih dinamis dan akurat mengenai efektivitas kebijakan K3.

DAFTAR PUSTAKA

- Abanobi, G. U. E., Enetanya, C. J., & Okolie, K. C. (2024). Effect of health and safety practices on employee performance of selected manufacturing firms in Anambra State, Nigeria. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(2), 1629–1643. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.2.0620>
<https://www.google.com/search?q=https://wjarr.com/content/effect-health-and-safety-practices-employee-performance-selected-manufacturing-firms>
- Astuti, I., & Sinaga, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.429>
- Banowati, L., & Hastari, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Walikota Jakarta Barat. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.4128>
- Bans-Akutey, A., & Tiimub, B. M. (2021). Triangulation in Research. *Academia Letters*. <https://doi.org/10.20935/al3392>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Edisi 4. Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W., Lazuardi, A. L., Qudsy, S. Z., & Et.al. (2015). *Penelitian kualitatif & desain riset: memilih diantara lima pendekatan*. Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- Erlangga, A. S. (2021). *Studi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Makassar* (Berdasarkan Permen PUPR No.10 Tahun 2021). *Jurnal Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Tanjungpura*.
- Fassa, G. F., & Rostiyanti, S. F. (2020). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 1-8. <https://doi.org/10.32477/jrm.v6i1.135>

- Fioh, T. M., & Roga, A. U. (2021). *Implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di Pt. Pln (Persero) Rayon Rote Ndao* (Vol. 10, Issue 1).
- Hasnah, F., & Asyari, D. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *JUKEJ : Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.Vol1.Iss1.209>
- Herlinawati, H., & Zulfikar, A. S. (2020). *Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*. *Jurnal Kesehatan*, 8(1), 895–906. <https://doi.org/10.38165/jk.v8i1.94>
- Hermiana, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. In *Syntax Admiration* (Vol. 5, Issue 12).
- Hidayat, T. (2019). Pembahasan Studi Kasus Sebagai Bagian Metodologi Penelitian. <https://www.researchgate.net/publication/335227300>
- June, S., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard*. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. (2012). Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. (2024). Satudata Kemnaker tentang Data Ketenagakerjaan RI.
- Leony, M., Astari, M., Suidarma, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Kunci, K., Implementasi, :, Dan, K., Kerja, K., & Kesehatan, M. (2022). *Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) pada PT ANTAM Tbk*.

- Lestari, S., Kadir, A., Qomariyah, E., Administrasi, J., & Fakultas, B. (2020). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktif Kerja Karyawan Pada SPBU HJ. NURMIATI PUUWATU* (Vol. 5, Issue 1).
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and Public Policy*. Scott, Foresman.
- Mustofa, A., & Muafi, M. (2021). The influence of situational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and Islamic organizational citizenship behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(1), 95–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1019>
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Untari, R. S. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)* Diterbitkan oleh UMSIDA PRESS (M. T. Multazam, Ed.). UMSIDA Press.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Podrecca, M., Molinaro, M., Sartor, M., & Orzes, G. (2024). The impact of ISO 45001 on firms' performance: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 4581–4595. <https://doi.org/10.1002/csr.2782>
- Prabowo, B., Hartuti, E. T. K., & Pratiwi, D. S. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Power Ranting Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 123. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17633>
- Prakoso, S., Maulani, M., Nugrahanti, A., Samura, L., & Irham, S. (2021). Sosialisasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan CV Rumah Kampung Sawangan, Depok, Jawa Barat. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (JAMIN)*, 3(1). <https://doi.org/10.25105/jamin.v3i1.7800>

- Putra, I. G. W., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 4(1), 27–34. <https://doi.org/10.47892/jivas.v4i1.319>
- Ramadani, U. P., Muthmainnah, R., Ulhilma, N., Wazabirah, A., Hidayatullah, R., & harmonedi. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 574–585. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Rst, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL SWABUMI*, 9(2).
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sianipar, E. T. E., Keke, Y., & Pangastuti, D. (2023). Pengaruh sistem manajemen K3, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 7(4), 3698-3709. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i4.1783>
- Simbolon, R. S., Harramain, F. P., & Sonjaya, M. R. P. (2024). *Occupational Safety And Health (OSH) Implementation As A Determinant Of Work Productivity Optimization*.
- Suardi, R. (2016). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Edisi ke-3)*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Sudarmanto, E., Revida, E., Purba, S., Ahmad, I., Padil, A., Hasti, A., Simarmata, H. M. P., Wagio, W., & Butarbutar, M. (2021). Kinerja K3: Budaya K3, kompetensi K3 dan komitmen manajemen. Yayasan Kita Menulis.

<https://kitamenulis.id/2021/03/24/kinerja-k3-budaya-k3-kompetensi-k3-dan-komitmen-manajemen/>

Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>

Tarwaka. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja (Edisi ke-2). Surakarta: Harapan Press.

International Labour Organization (ILO). (1950). Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health: First Session Report. Geneva: ILO.

International Labour Organization & World Health Organization (WHO). (1995). Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health: Twelfth Session. Geneva: WHO.

Erlangga, A. S. (2021). Studi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Makassar (Berdasarkan Permen PUPR No.10 Tahun 2021). *Jurnal Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Tanjungpura*.

Susilowati, F., Prawenti, H., & Puspitasari, E. (2022). Kajian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Perusahaan Konstruksi Jalan di Indonesia. *Jurnal Teknik Sipil*, 29(2), 189–198. <https://doi.org/10.5614/jts.2022.29.2.10>

Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*, 6(4), 445-488. <https://doi.org/10.1177/009539977500600404>

Vinita, S. A., & Sitorus, R. R. (2023). Pengaruh implementasi ISO 45001:2018 terhadap kinerja karyawan pada proyek pembangunan gedung utama tahan gempa PT. PP (Persero) TBK. *Jurnal Rekayasa Sipil dan Lingkungan*, 7(1), 107-119. <https://doi.org/10.29244/jsil.7.1.107-119>

- Wahyuningsih, U., Sulisty, E., Rusjdi, H., Alfalah, W., Sudirmanto, S., & Prabowo, E. (2021). Pengenalan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Cita Rasa Palembang. *TERANG*, 3(2), 155–162. <https://doi.org/10.33322/terang.v3i2.431>
- Yulianto, E., Wicaksono, B., & Prasetyo, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11 No.3. <https://doi.org/10.32502/jim.v12i1.4429>

LAMPIRAN

Lampiran. 1 Reduksi Data Wawancara

PEMAHAMAN DAN IMPLEMENTASI SMK3			
	Narasumber 1	Narasumber 2	Narasumber 3
Definisi SMK3	“Memahami SMK3 sebagai kerangka kerja terstruktur untuk mengelola risiko K3 di lingkungan kerja, yang bertujuan menciptakan rasa aman, nyaman, efisiensi, dan produktivitas. SMK3 dianggap sebagai sistem perlindungan bagi tenaga kerja dan aset Perusahaan”.	“Memandang SMK3 sebagai sebuah kewajiban dan kebutuhan utama yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, dengan tujuan mencapai <i>zero incident</i> ”.	“Mengartikan SMK3 sebagai serangkaian Standar Operasional Prosedur (SOP) yang bertujuan melindungi pekerja dari bahaya dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat”.
Prosedur	“Implementasi SMK3 di perusahaan berjalan melalui lima prinsip utama: penetapan kebijakan K3, perencanaan K3	“Prosedur yang diterapkan mencakup kebijakan tertulis yang telah disepakati, seperti larangan penggunaan	“Implementasi di lapangan diwujudkan melalui pemasangan rambu-rambu K3 seperti poster atau spanduk di area proyek untuk

	(identifikasi bahaya dan penilaian risiko), penerapan rencana K3 (pelatihan dan pengarahan), pemantauan dan evaluasi kinerja K3 melalui laporan harian, serta peninjauan dan peningkatan kinerja K3”.	alkohol dan obat terlarang, serta komitmen penggunaan APD. Kebijakan ini disosialisasikan, meskipun seringkali penyampaian dilakukan secara lisan”.	menandakan adanya kegiatan pekerjaan”.
Sosialisai dan pelatihan	“Sosialisasi dilakukan secara tidak langsung kepada seluruh elemen perusahaan, dari manajer proyek hingga pekerja, dengan penekanan utama pada penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Perusahaan mengikuti pelatihan K3 yang diselenggarakan oleh pihak pemilik proyek (<i>owner</i>)	“Sosialisasi rutin disisipkan dalam rapat evaluasi mingguan dan melalui sesi <i>induction</i> bagi semua pekerja di awal pelaksanaan proyek. Pelatihan internal jarang dilakukan, namun perusahaan berpartisipasi dalam pelatihan tahunan yang diadakan oleh klien seperti PT	“Sosialisasi bertujuan memberikan pemahaman yang jelas tentang pentingnya K3. Menurutnya, PT. CAD hampir setiap tahun mengadakan pelatihan K3 untuk pelaksana dan pihak HSE, biasanya satu kali setahun.

	atau pemerintah, dengan frekuensi sekitar tiga kali dalam setahun”.	AETRA atau PT Palyja”.	
PERSEPSI, TANTANGAN, DAN DAMPAK IMPLEMENTASI			
Efektivitas	“Menganggap program SMK3 berjalan dengan baik, yang dibuktikan dengan minimnya insiden fatal dalam beberapa tahun terakhir. Implementasi ini memberikan dampak positif berupa rasa aman dan nyaman bagi pekerja”.	“ Merasa bahwa implementasi SMK3 di perusahaan masih dalam proses perbaikan dan "jauh dari sempurna". Namun, perusahaan menunjukkan komitmen untuk terus melakukan perbaikan secara bertahap”	“Menilai implementasi SMK3 di perusahaan "sangat-sangat bagus" dan "sudah sangat lumayan bagus," karena membantu menanamkan kedisiplinan”
Tantangan	Tantangan utama berasal dari dua faktor. Pertama, sumber daya manusia (SDM) pekerja yang terkadang masih	Tantangan paling utama adalah masih minimnya tingkat kesadaran dan pemahaman pekerja mengenai arti penting	Tantangan utama yang dihadapi bersifat eksternal, yaitu berhadapan dengan warga sekitar yang seringkali mengeluhkan

	kurang, sehingga memerlukan pengarahannya berulang kali. Kedua, keterbatasan anggaran, di mana biaya ideal untuk SMK3 (sekitar 10% dari nilai proyek) seringkali tidak dipenuhi oleh klien, sehingga beban biaya ditanggung oleh perusahaan.	SMK3. Hal ini menyebabkan kelalaian dalam penggunaan APD yang telah disediakan oleh perusahaan, meskipun perusahaan telah mengeluarkan biaya untuk itu.	pekerjaan galian. Selain itu, kendala juga datang dari pihak media atau LSM yang mempermasalahkan hal-hal kecil di lapangan
Dampak	Penerapan SMK3 menghasilkan perubahan signifikan, seperti peningkatan efisiensi operasional, penurunan biaya akibat kecelakaan, peningkatan reputasi perusahaan, serta peningkatan moral dan loyalitas karyawan.	Penerapan SMK3 berpengaruh positif terhadap penurunan tingkat kecelakaan kerja, yang secara tidak langsung juga menekan biaya-biaya non-teknis. Adanya perhatian terhadap K3 juga berpengaruh pada motivasi kerja, karena karyawan merasa	Merasakan adanya dampak positif pada kedisiplinan pekerja dan pelaksana lapangan. Kualitas kerja juga terpengaruh secara positif karena adanya tata kerja yang lebih teratur. Secara pribadi, ia merasa sangat termotivasi karena SMK3 membantu meningkatkan

		diperhatikan keselamatannya, yang juga berdampak pada keluarga mereka.	kedisiplinan dan kinerja. Insiden yang terjadi umumnya bersifat ringan, seperti tergelincir, dan belum pernah ada insiden dengan risiko tinggi.
SARAN DAN HARAPAN			
Peningkatan	Menyarankan agar ke depannya setiap proyek memiliki petugas keselamatan (<i>safety officer</i>) khusus, tidak seperti saat ini di mana satu orang dapat mewakili dua pekerjaan. Namun, hal ini kembali terkendala oleh anggaran. Peningkatan kualitas SDM juga dianggap krusial.	Menyarankan agar perusahaan lebih proaktif mengikutsertakan staf dalam pelatihan atau seminar untuk mengikuti perkembangan dunia konstruksi.	Menyarankan agar pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan para pekerja dan pelaksana di lapangan. Ia juga menekankan pentingnya memulai dari kedisiplinan diri sendiri, seperti rutin memakai APD lengkap setiap hari.
Saran	“Berharap agar PT. CAD terus menerapkan SMK3 di mana	“Berharap seluruh staf dan pekerja yang terlibat di PT. CAD memiliki	Berharap PT. Cahaya Agung Dirgayasa semakin maju, karyawan semakin

	pun dan dalam situasi apa pun''	komitmen untuk selalu meningkatkan kesadaran terkait kesehatan dan keselamatan kerja''	disiplin dalam menerapkan K3, dan tidak ada lagi kejadian yang tidak diinginkan di lapangan''
--	---------------------------------	--	---

Lampiran. 2 Transkrip Wawancara

Narasumber 1

Nama : Bpk. Aan Sugianto

Jabatan : Direktur Perusahaan

Masa Kerja : 16 tahun

Peneliti : Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh, Mungkin pertanyaan yang umum dulu, mungkin bisa dijelaskan Pak posisi terkait dan tugas dari Pak A'an tersendiri di PT CAD?.

AN : Ya kalau tugas saya itu kan jadi direktur utama posisinya, nah itu dari sejak tahun 2009 semenjak berdirinya PT CAD. Kalau dari segi tugas pertama ya sebagai direktur utama ya saya memposisikan diri tugas mengayomilah daripada karyawan dan mengamatin daripada tugas dan kewajiban karyawan Jadi bagaimana tugas dan kewajiban karyawan itu apakah sesuai atau tidak. Jadi ibaratnya kalau direktur utama itu kan ibaratnya top level manajemennya. Atau kasarnya eksekutif tertinggi lah kalau orang-orang bilang. Jadi posisi paling atas dalam organisasi perusahaan kan. Ibaratnya ya topnya lah itu kan tanggung jawab atas keseluruhan operasional

Peneliti : Mungkin sejak kapan Pak A'an bekerja di perusahaan itu sudah terjawab tadi ya Pak?

AA: sejak tahun 2009

Peneliti : Mungkin selanjutnya pertanyaan tentang pemahaman dan implementasi SMK3 tersendiri pak. Pertanyaan nya Apa yang Pak A'an ketahui tentang SMK3 yang telah diterapkan di perusahaan CAD ini Pak?

AN : Jadi sebenarnya SMK3 itu kan suatu sistem manajemen ya, Selamatan kesehatan kerja. Jadi ibaratnya mengimplementasi gimana sih kerangka kerja yang terstruktur di dalam mengelola resiko K3 di PT. Cahaya Agung Dirgayasa Di tempat kerja, dalam aktivitas di kantor, di lapangan. Itu kan karena masuk ke dalam sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Jadi yang bertujuan ya menciptakan Rasa aman, Nyaman, ya efisiensi terus terutama produktif. Jadi SMK3 ini kan apa istilahnya perlindungan lah terhadap tenaga kerja, terus di samping itu bukan tenaga kerja saja. Jadi aset perusahaan juga terlindungi dengan menerapkan kebijakan dan standar SMK3

Peneliti : Mungkin selanjutnya yaitu, bagaimana sosialisasi atau pelatihan terkait SMK3 di PT Cahaya Agung Dirgayasa?

AN : Jadi kalau sosialisasi itu kan ada form nya. Jadi sesuai dengan pekerjaan yang dituju. Kalau misalnya pekerjaan piping itu kan beda sama pekerjaan bangunannya ya....Untuk contoh sosialisasinya yaitu Ya secara tidak langsung kepada seluruh elemen, dimana di tempat bekerja kayak project manager, site manager, pelaksana sama terutama pekerja yang kasar. Untuk menyesuaikan yaitu pertama harus mentaati aturan yang diterapkan SMK3 biasanya dan terutama yang penting itu harus melindungi diri APD caranya kita bagaimana.... Apa istilahnya... Memakai perlindungan diri itu penting banget untuk keselamatan kerja di lapangan. Jadi sedikit pun harus itu diterapkan lah. Tujuannya itu kan sebenarnya, dengan adanya sosialisasi itu kan supaya kita lebih tahu. sebelum terjadi insiden itu kita sudah mengidentifikasi masalah bahaya ya kan. Terus mematuhi....Supaya mematuhi prosedur keselamatan kerja, agar penciptanya ibaratnya tenaga kerja yang aman pulang dengan selamat, keluarga juga bahagia.

Peneliti : Apa saja kebijakan atau prosedur SMK3 yang telah diterapkan di PT. CAD?

AN : Sebenarnya ada beberapa prinsip sih. Jadi yang satu itu kan kayak penetapan kebijakan K3 Itu satu. Terus. yang kedua itu kan perencanaan K3 jadi perencanaan K3 itu semacam mengidentifikasi bahaya dan penilaian risikonya ini apa itu yang kedua. Nah yang ketiga itu penerapan pelaksanaan rencana K3 nya ya mungkin kayak pelatihan atau pengarahan atau briefing nah seperti itu. Nah yang keempat itu pemantauan ibaratnya pemantauan dan evaluasi kinerja K3 itu seperti apa begitu...itu biasanya berbentuk laporan nah dari setiap hari itu laporan itu masuk begitu ada insiden atau enggak. nah seperti itu yang keempat. Nah yang kelima itu kan kayak ini peninjauan dan peningkatan kerja K3 gitu kinerja K3 itu gimana kira-kira....Bagus atau tidak. Jadi istilahnya prosedur yang di terapkan sama PT CAD itu ada 5 prinsip lah yang harus dipenuhi harus dijalankan

Peneliti : Mungkin dari seberapa sering Pak mengadakan pelatihan atau simulasi terkait K3 nya

AN : Kalau beberapa sering sih. kita itu kalau ada training di suatu owner itu kita ikuti. atau misalkan dari pihak pemerintah mengundang untuk masalah training K3 ya kita ikuti. Jadi intinya sebenarnya kita kerja pun owner itu ada semacam training nanti yang untuk mengundang para rekanan atau pekerja kontraktor jadi sebelum bekerja itu biasanya training dulu. yang ikut training itu yang akan ada di lapangan. Setahun itu biasanya ada 3 kali

Peneliti : Selanjutnya itu Mungkin bagaimana menurut Pak Aan sendiri efektivitas implementasi SMK3 di perusahaan. Jadi apakah ada efektivitas itu Pak di perusahaan setelah diimplementasikan SMK3 itu ?

AA : ya setelah diimplementasikan SMK3 ya....Ibaratnya disitulah ada tanggapan penilaian atau pandangan karyawan. Jadi bisa ada semacam perubahan pertama dari dampak positif....yang dirasakan terhadap karyawan, terhadap pekerja. Jadi ada rasa keamanan, kenyamanan....dan produktivitas kerja itu lebih tenang gitu loh....Jadi ada rasa keselamatan diri ini apa ya istilahnya terpercaya di dalam diri kita terasa percaya tinggi. Dengan menerapkan SMK3 ini kita selamat seperti itu.

Peneliti : Apakah menurut Pak Aan sendiri itu, merasa program SMK3 itu sudah berjalan dengan baik, dan bagaimana ?

AA : Untuk saat ini sih program SMK3 di PT Cahaya Agung Dirgayasa berjalan baik itu loh.....dengan adanya dalam setahun atau beberapa tahun ini. Istilahnya tidak ada insiden yang fatal banget begitu. Seperti itu...Jadi berjalan baik itu ya terutama kepatuhan terhadap pelaksanaan SMK3. Itu loh....Dengan adanya kepatuhan itu...Ya mereka akhirnya nyaman gitu dalam bekerja.

Peneliti : Tantangan utama dalam penerapan SMK3 di tempat PT Caya Agung Dirgayasa ini Seperti apa Pak ?

AA: Tantangan utama yaitu kita ini kadang kala kita di hadapin sesuatu pekerja yang mungkin SDM-nya yang masih kurang, Jadi harusnya dengan cuma satu kali kata harusnya mereka bisa menerapkan. Cuma kadang-kadang yang namanya juga pekerja keras ya.....SDM kan terbatas. Jadi kita ini lebih sering beberapa kali mengarahkan atau mengimbau supaya SMK3 ini atau terutama ini harus diterapkan nah susahny disitu.....Karena di pekerjaan piping ini kebanyakan melibatkan pekerja atau tenaga kasar istilahnya seperti itu..Ya. mungkin notabene SDM-nya masih rendah Itu ya tantangan terhadap staff CAD seperti itu....

Peneliti : Menurut Pak An sendiri itu merasakan adanya perubahan dalam cara bekerja setelah diimplementasikah atau bagaimana Pak? Jadi setelah sebelum diimplementasi dan setelah diimplementasi, adakah perubahan yang dirasakan dari Pak Aan tersendiri ?

AA: Ya untuk perubahan sangat signifikan begitu lhoYa kan. Jadi secara tidak langsung ya....operasional kita jadi efisiensi ya kan... Terus Penurunan biaya misalkan, kecelakaan itu hampir tidak ada. Apalagi kompensasi itu sama sekali tidak ada begitu.....Dan seperti peningkatan reputasi dan daya saing sama perusahaan itu lebih baik gitu lho. Apalagi kepatuhan terhadap regulasi masalah aturan atau hukum itu lebih oke begitu. Terus peningkatan moral dari banyak karyawan PT Cahaya Agung Dirgayasa perubahannya banyak begitu. dari

loyalitas, terus terwujudnya lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman dan produktif itu aja sih

Peneliti : selanjutnya mungkin pengaruh penerapan SMK3 terhadap produktivitas atau kualitas kerja itu bagaimana pak?

AA : Ya itu terutama produktivitas kan semacam kita itu lebih efisiensi lah dengan laksana itu. Terus karyawan juga lebih tenang lah.....Ibaratnya untuk menjalankan tugas seperti itu. Jadi lebih nyaman istilahnya itu tidak ada rasa was-was.

Peneliti : Penerapan SMK3 itu berpengaruh terhadap motivasi kerja? dan keselamatan kerjanya Pak Aan?

AA : Sebenarnya kalau masalah motivasi kerja memang ada pengaruhnya pengaruhnya apa?.... Ibaratnya Ya emang agak sedikit ribet sih dengan penerapan SMK3. Jadi Karena kan kita mengikuti aturan, tapi itu sih mau gak mau jangan-jangan untuk kepentingan bersama. Iya Gak bisa enggak?. Kalau kita misalkan gak mau penerapan motivasi dengan adanya penerapan itu kan Ya mau gak mau harus di jalankan.

Peneliti : Mungkin Pak An tersendiri pernah lihat atau terjadi insiden atau kecelakaan kerja setelah SMK3 diterapkan ini khususnya jadi SMK 3 apa ada insiden ?

AA : Jadi Kalau diterapkan diterapkan adanya SMK3 itu ya. sebenarnya ada sih insiden tapi itu minim banget Tidak akan berisiko mengakibatkan orang itu meninggal dunia tidak minim banget, minim minim banget. Tapi ya sampai saat ini Alhamdulillah masih zero.

Step by step nya itu kan pertama orang yang terdekat di area situ yang langsung melakukan pertolongan. Jadi misalkan sebelum kita mulai kerja itu kita deteksi dulu rumah sakit yang terdekat, pukesmas yang terdekat, Nomor teleponnya itu dicatat. Karena apa?. Pada saat keadaan urgensi itu kita udah ada sudah tahu rumah sakit yang dituju mana pukesmas yang dituju mana jadi seperti itu intinya. Orang yang terdekat di situ itu harus cepat melakukan pertolongan menjalin komunikasi. Karena kalau nggak seperti itu kita bingung ya rumah sakitnya kalau

kita nggak tahu. jadi kita udah tahu jaraknya, terus kita udah tahu titik-titik kalau kita terjadi di sini kita harus mengarah ke kiri atau ke kanan yang lebih terdekat. Seperti itu jadi pas diteteki rumah sakit yang terdekat, pukesmas terdekat. Pasti kita mendata dulu

Peneliti : Mungkin Pak Aan sendiri Apa kendala yang dihadapi terkait pelaksanaan SMK3 di perusahaan pak ?

AA : sebenarnya dari dulu sih emang keterbatasan anggaran Karena seharusnya biaya untuk SMK3 sendiri itu....Bisa mencapai 10% nya. Jadi kalau kita proyek 1M Kalau mau lebih aman ya..... 100 juta itu untuk diterapkan ke SMK3. Nah cuman kadang kala owner nggak mau, karena dia kepingin efisiensi. Nah itu permasalahannya. Terus sesuatunya dibebankan ke rekanan semua untuk memikirkan caranya gimananya supaya selamat. Nah itu semua itu, semua keterbatasan anggaran.

Peneliti: Menurut Pak Aan sendiri apa saja yang perlu ditingkatkan dari program SMK3 di PT.CAD?

AA : Pertama yang perlu saya tingkatkan itu satu karyawan safety khusus tersendiri. Tiap pelaksanaan pekerjaan yang sekarang ini kan cuman secara global saja. Jadi bisa jadi, misalnya satu orang itu mewakili dua pekerjaan. Intinya itu CAD ini kedepannya sih emang setiap suatu pekerjaan disitu ada safety. Itu saja sih ya.... cuman ya itu tetap balik lagi ke anggaran. Masalahnya disitu kan nggak mungkin, kita punya ada safety nggak dikasih makan, nggak dikasih gaji kan nggak mungkin.

Peneliti : Mungkin Pak Aan sendiri memiliki saran atau masukan kritikan untuk meningkatkan efektivitas SMK3 di CADI ini Pak ?

AA : Ya saran saya sih itu...terutama masalah apanya SDM. Satu masalah SDM memang perlu ada peningkatan karena apa SDM itu kan penting, karena dengan adanya orang yang udah berpendidikan tinggi secara tidak langsung memahamilah dampak positif untuk penerapan SMK3. Terus yang kedua itu kita nih kadang-kadang manage anggarannya yang terbatas ini emang

agak susah. Tapi secara tidak langsung PT. CAD berusaha semaksimal mungkin SMK3 itu tetap harus diterapkan, walaupun dengan anggaran yang berbata mau gak mau akhirnya anggaran itu menyeret atau item-item anggaran pekerjaan lain itu.

Peneliti : Mungkin pertanyaan penutup ini closing statement Pak Aan pertanyaan terkait apa ya SMK3 atau kinerja karyawan di perusahaan ini?

AA : Ya PT. CAD sebagai saya dari direktur utama dari PT. CAD. Intinya Berharap PT. CAD tetap menerapkan SMK3 dimanapun berada dengan situasi apapun kita harus tetap dijalankan.

Narasumber 2

Nama : Yaya

Jabatan : *Project Manager*

Masa Kerja : 16 tahun

Peneliti : Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

YY : Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh

Peneliti : Mungkin dari yang pertanyaan umum dulu, Bisa dijelaskan mungkin posisi dan tugas Pak Yaya di PT. Cahaya Agung Dirgayasa ?

YY : Masalah posisi dan tugas. Untuk posisi saya di PT. Cahay Agung ini sebagai *project manager*. Dalam hal ini terkait masalah tugasnya. Mulai dari tahapan persiapan, pelaksanaan sampai *closing*. Masalah persiapan ini kita menyiapkan dokumen-dokumen. Terutama dokumen administrasi, Terkait masalah kelengkapan dokumen administrasi untuk pelaksanaan pekerjaan, Seperti *soft drawing*, metode kerja, terus juga terkait masalah HSE-nya. Terus juga terkait masalah persiapan-persiapan alat, bahan, material. Ketika masuk ke pelaksanaan, project manager ini bertugas untuk memonitor, Memonitor dari apa yang sudah kita skedulkan di awal. Ini masih on the track nggak, Kalau masih on the track artinya kondisi masih aman.

Karena tujuannya itu tepat waktu, tepat mutu, tepat biaya. Semoga hal itu bisa terjadi, direalisasikan. Makanya ketika pelaksanaan ini adanya pengawasan, monitoring masih on the track atau memang sudah keluar dari rulanya terus biasanya diadakan meeting rutin. Rutin mingguan untuk mengevaluasi Sampai sejauh mana progres yang dicapai, Terus ada kendala-kendala apa disitu kita coba diskusikan, carikan jalan keluarnya. Terus ketika di closing pekerjaan, di closing pekerjaan kita menyiapkan dokumen-dokumen untuk administrasi, baik reconcile material, terus masalah house build drawing, pelaporan Karena itu terkait nanti masalah dengan tangguhannya juga.

Peneliti : pertanyaan selanjutnya, sejak kapan pak yaya bekerja di PT CAD?

YY: Kalau sejak kapan secara legalitas, saya memang dari 2009 itu sudah mulai bergabung dengan PT CAD. Memang dari awal sudah mulai bergabung dari 2009

Peneliti : selanjutnya yaitu pertanyaan tentang fokus pemahaman dan implementasi yang di terapkan di perusahaan?. Mungkin apa yang di ketahui pak yaya tentang program SMK3 yang di terapkan di perusahaan ?

YY : Terkait masalah program SMK3, Ini memang untuk sekarang-sekarang ini kan sudah menjadi konsen baik di kontraktor, di owner, di user. Sudah menjadi sebuah kewajiban, kebutuhan utama. Jadi artinya SMK3 ini mengatur dalam suatu perusahaan terkait masalah kesehatan dan keselamatan kerja untuk setiap karyawannya. Apalagi kita kan di dunia kontraktor banyak melibatkan tenaga kerja, Jadi dengan adanya SMK3 ini diharapkan artinya keselamatan dan kesehatan kerja ini menjadi prioritas, sehingga diharapkan *zero incident* untuk meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan akibat lalai atau kurang siapan si pekerja di lapangan. Jadi artinya SMK3 ini kita coba mengatur, manage mulai dari pelaksanaan, ketika pelaksanaan. Sampai tindakan-tindakan ketika hal-hal yang kita tidak inginkan terjadi Tapi alhamdulillah sampai selamat ini belum pernah terjadi hal-hal yang sifatnya signifikan atau krusial. Jadi terkait masalah SMK3 ini Kita mengatur apa yang kita canangkan, kita coba aplikasikan di lapangan Mulai

dari perencanaan, monitoring, evaluasi terhadap tindakan-tindakan baik preventif maupun persuasif.

Peneliti : Mungkin selanjutnya bagaimana sosialisasi atau pelatihan terkait SMK3 di perusahaan?

YY: Kalau sosialisasi mungkin kita lebih cenderungnya ketika meeting progress. Kita akan evaluasi baik progress maupun K3, kendala, permasalahan. Di situ kita juga disisipkan terkait masalah K3, keutamaan dari K3 ini. Terus ketika mulai pelaksanaan, kita juga selalu diadakan injukcion. induction terhadap semua yang terlibat di lapangan, mulai dari pekerja, pelaksanaan kita kumpulkan, istilahnya refresh lah kita kasih. Sekadar mengingatkan kembali tentang K3, HSE, arti pentingnya. Supaya itu tadi diharapkan zero incident

Peneliti : baik terimakasih, selanjutnya pertanyaan terkait kebijakan atau prosedur SMK3 yang sudah atau yang telah diterapkan di PT CAD ?

YY: Prosedur SMK3, sebenarnya kita ada kebijakan-kebijakan yang sudah disepakati bersama Dan itu di approve juga oleh Pak Aan selaku pimpinan perusahaan. Di situ masalah terkait masalah kebijakan-kebijakan, ada kebijakan pelarangan penggunaan alkohol, obat-obat terlarang. Terus adanya masalah pemakaian APD ketika ada komitmen masalah APD terhadap semua yang terlibat di lapangan. Kalau kebijakan itu kan memang ada yang sifat, yang utama sih tertulis ya, ada kebijakan tertulis. Kemudian kepada setiap pekerja itu juga kita coba share gitu ya, kita sosialisasikan tapi kebanyakan memang kita secara lisan penyampaian tersebut

Peneliti: pertanyaan selanjutnya itu, seberapa sering perusahaan mengadakan pelatihan atau simulasi terkait K3? Mungkin dalam setahun ini, mungkin

YY: Kalau secara internal dari CADnya sendiri itu kan terus terang saja, jarang Pak. api karena kan kita bekerja di intansi lain, kaitan sama intansi lain gitu ya. Kayak PT AETRA, terus juga waktu itu dari PT Palyja biasanya itu selalu diadakan tiap tahun gitu Pak. Sebelum kita tangani kontrak, kontrak payung gitu ya, nah itu ada, ada kegiatan untuk semacam pelatihan terkait masalah seti ofisernya, dan juga

masalah pelaksanaannya, masalah logistik begitu. Setiap tahun biasanya diadakan pelatihan begitu.

Peneliti : Bagaimana menurut Bapak efektivitas implementasi SMK3 di perusahaan Pak?

YY: Implementasinya memang kami berproses ya Pak. Kami berproses, tapi kami komitmen gitu ya untuk mencoba menerapkan SMK3 ini. Tapi ya itu tidak terlepas dari segala kekurangan, mungkin kami juga butuh perbaikan gitu ya, butuh perbaikan, butuh masukan tapi selama ini kami mencoba ya semaksimal mungkin ya untuk menerapkan SMK3 ini tapi ya itu step by step begitu.

Peneliti : Dalam program SMK3 itu sudah berjalan baik dan mengapa Pak?

YY: Kalau berjalan baik terus terang aja kami masih belum lah, masih jauh dari sempurna gitu ya Pak. Kami masih jauh dari sempurna, tapi ya itu tadi kami berusaha sekemampuan kami, sekemampuan tim kami,. Untuk coba selalu meningkatkan gitu, meningkatkan supaya lebih baik lagi, lebih baik lagi gitu

Peneliti : selanjutnya mungkin tantangan utama dalam penerapan SMK3 di perusahaan Pak Yaya ini seperti apa Pak?

YY: Kalau tantangan utama terus terang aja selama ini masih minimnya tingkat kesadaran gitu ya, masih minimnya tingkat kesadaran, pemahaman tentang SMK3 begitu. Makanya harus berulang kali untuk saling mengingatkan begitu, jadi ya paling utama sih itu masih minimnya pemahaman, masih minimnya tentang apa sih fungsi arti pentingnya SMK3 ini begitu.

Peneliti : Mungkin selanjutnya topik tentang dampak SMK3 terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan pertama apakah pak Yaya itu merasakan adanya perubahan dalam cara bekerja setelah diimplementasi SMK3?

YY : Kalau berbicara masalah perubahan itu ada ya, cuma artinya kan masih belum maksimal begitu. Artinya kalau dilihat dari grafik sih ya masih landai lah, belum ada peningkatan yang signifikan begitu.

Peneliti : Selanjutnya mungkin pengaruh penerapan SMK3 terhadap produktivitas atau kualitas kerjanya Bapak?

YY : Pengaruh tetap ada gitu ya, apa artinya dengan diterapkannya SMK3 Apa artinya tingkat kecelakaan juga apa artinya ya berangsur berkurang gitu ya Berangsur berkurang. Terutama kami juga secara bertahap coba memahami arti pentingnya SMK3 ini gitu ya, Dengan diterapkannya SMK3 ini otomatis kan bisa meminimalisir kecelakaan kerja, dengan meminimalisir kecelakaan kerja artinya kan. Cost juga artinya cost untuk hal-hal yang non teknis itu bisa ditekan juga begitu bisa diminimalisir.

Peneliti : Apakah penerapan SMK3 itu berpengaruh terhadap motivasi kerja dan keselamatan kerja bagi Bapak ya?

YY: Berpengaruh pasti berpengaruh ya Pak, Dengan diterapkannya SMK3 ini terhadap prestasi kerja. Artinya kan dengan diperhatikannya SMK3 mereka juga kan ada kepedulian gitu ya. Karena kesehatan keselamatan kerja ini kan tidak hanya untuk diri sendiri gitu Pak, tapi di belakang kita juga kan ada gerbong yang ada ketergantungan sama kita gitu ya yaitu anak, istri, keluarga begitu. Kalau memang kita terdampak dari pekerjaan kita otomatis kan impiannya cukup panjang juga gitu

Peneliti : Selanjutnya mungkin apakah pernah terjadi insiden atau kecelakaan kerja setelah diterapkan setelah diterapkan SMK3?. Bagaimana tindak lanjutnya perusahaan Pak?

YY : Kalau kecelakaan kerja ada, suka terjadi, tapi kecelakaan kerja itu kan tidak maksudnya tingkat keparahan yang tidak terlalu parah ya kita kerja di lapangan gitu ya, kerja di lapangan, kita bekerja di bawah tanah. Nah kadang ya paling hanya sebatas kena benturan pipa, kena benturan alat kerja kayak cangkul, belincong begitu. Kalau kecelakaan kerja yang fatal sih alhamdulillah dan jangan sampai terjadi lah begitu. Kalau tindak lanjut, yang pertama kan kita ada yang paling utama dulu kan kita ditangani ya si korban ini, kita tangani korban ini kalau memang perlu dibawa ke klinik atau rumah sakit ya kita bawa ya untuk segera diatasi. Selanjutnya kita coba lakukan evaluasi, ini penyebabnya apa, karena apa terjadi kecelakaan itu

baru kita evaluasi kira-kira kedepannya, tindakannya seperti apa begitu. Dan untuk sekedar informasi aja, sekarang kan kita juga udah lumayan ketat ya, setiap hari juga diadakan toolbox meeting, sebelum melakukan pekerjaan itu dilakukan toolbox meeting. Artinya kan kita merefresh terus, mengingatkan terus kepada pekerja yang terlibat di lapangan tentang K3 ini begitu. Ya mungkin baru berjalan sebulan dua bulan ini Pak.

Peneliti : Dilaksanakan SMK 3 di perusahaan ini itu apa Pak kendala yang paling sulit?

YY: Kalau terkait yang paling utama sih itu ya, apa namanya terkait masalah pemahaman gitu ya. Pemahaman arti penting dari SMK 3 ini gitu ya, kadang, ya ini mohon maaf ya, kita misalkan di lapangan ya untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dari pihak perusahaan juga udah menyiapkan ya untuk APD begitu. Nah tapi ketika implementasi di lapangannya mereka masih suka lalai juga begitu, makannya perlu ada nya keseriusan sendiri dari kita untuk saling mengingatkan terus begitu. kan kita dari sisi perusahaan udah disiapin itu kan keluar cost gitu ya, nah tapi ketika pelaksanaan di lapangannya itu agak sedikit terabaikan begitu. Artinya kan sayang juga gitu ya, kita udah mengeluarkan pos yang lumayan, tapi kan tidak digunakan, ketika terjadi kecelakaan kan imbasnya bukan hanya ke mereka saja tapi ke perusahaan juga kan ikut terdampak begitu. Nah mungkin yang paling crucial sih emang tingkat kesadaran lah

Peneliti : apa saja yang perlu ditingkatkan dari penerapan program SMK3 di perusahaan PT CAD ini ?

YY : penerapan yang utama sih emang harus rutin diadakan semacam pelatihan mungkin ya, Karena kan yang namanya dunia konstruksi juga selalu berkembang mengikuti perkembangan zaman. Jadi biar kita juga bisa mengikuti lah, kita bisa mengikuti perkembangan zaman, ada perubahan-perubahan apa begitu. Mungkin salah satunya ya itu harus sering terlibat dalam upaya-upaya semacam pelatihan atau seminar gitu

Peneliti : Mungkin dari Pak Yaya sendiri, memiliki saran untuk meningkatkan efektivitas di perusahaan ini nggak Pak?

YY: Kalau saran saya itu tadi mungkin lebih ya apa ya, dari sisi perusahaan lebih proaktif lagi. Lebih proaktif lagi untuk mengikut sertakan si staff ini ya, kalau ada pelatihan-pelatihan atau seminar itu. Mungkin alhamdulillah lebih baiknya ikut dilibatkan, ikut serta begitu.

Peneliti : Mungkin dari Pak Yaya sendiri, mungkin ada yang mungkin disampaikan terkait SMK 3 atau kinerja karyawannya di PT. CAD. Closing statement mungkin Pak?

YY: Kalau saya sih tidak berhenti berharap kepada seluruh staff, baik yang di kantor, di lapangan, semua pekerja yang terlibat di PT. CAD. Untuk berkomitmen selalu meningkatkan diri terkait kesehatan, keselamatan kerja ini, Karena ya itu tadi seperti yang saya bilang bahwa kesehatan, keselamatan kerja itu bukan untuk diri kita sendiri, Tapi juga untuk keluarga, untuk lingkungan begitu makanya harus benar-benar mulai diperhatikan dan mulai komitmen lah gitu

Narasumber 3

Nama : Bpk. Lukman Arifin

Jabatan : Pelaksana Lapangan

Masa Kerja : 12 tahun

Peneliti : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh Pak Lukman, terkait wawancaranya sebagai teknis divisi lapangan, ya Pak. Dari pertanyaan umum saja, bisa dijelaskan Pak, mungkin posisi dan tugas dari Pak Lukman sendiri di perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa ini.

Narasumber : Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh Perkenalkan, nama saya Lukman Arifin. Selaku pelaksana lapangan di PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Saya sebagai pelaksana di lapangan ini, biasanya sebelum mulai kerja, yaitu

melakukan beberapa administrasi, yaitu permintaan izin kerja. Sebelum memulai itu, biasanya pelaksana itu meminta izin, pihak *founder* itu meminta izin kerja terlebih dahulu. Selanjutnya melakukan administrasi, perlengkapi, salah satunya itu harus ada *soft drawing* terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan. Setelah itu, biasanya pelaksana itu izin ke lingkungan, baik pelaksanaan yang akan dimulai. Biasanya itu setelah izin kerja terlebih dalam satu minggu biasanya sudah bisa memulai pekerjaan tersebut. Tapi sebelum memulai pekerjaan, biasanya dari pihak *owner* misal PT.Aetra itu melakukan semacam *induction* terlebih dahulu buat para pekerjanya sebelum memulai. Setelah itu, biasanya saya itu setelah *induction* selesai, biasanya setiap hari itu semacam TBM, *Toolbox Meeting* antar pelaksanaan dan pekerja. Setiap pagi, supaya mengarahkan beberapa arahan supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan di lapangan. Biasanya setelah selesai itu, saya berkeliling di area-area yang memang rawan terjadi kesalahan. Biasanya antara lubang-lubang di galian, saya memberi *safety lane*. Setiap hari itu saya itu memberi *safety lane* itu di area-area yang memang rawan terjadi kecelakaan. Khawatir ada anak-anak kecil yang memang areanya itu di perkampungan atau di perumahan itu yang memang banyak anak kecil, kendaraan bermotor dan mobil-mobil itu. Paling tidak dikasih *safety lane* supaya bahwa di sini itu area ada area pekerjaan. Untuk sementara itu, itu aja sih mas penjelasan saya terkait tugas saya di PT CAD.

Peneliti : terima kasih Pak Lukman. Selanjutnya mungkin, sejak kapan Pak Lukman bekerja di PT CAD?

LKMN : Kalau untuk saya itu antara di tahun 2013 akhir. Tepatnya di 24 Desember 2013.

Peneliti : baik pak Lukman, selanjutnya pertanyaan mengenai pemahaman dan implementasi SMK3 menurut pak Lukman. Pertanyaannya apa yang diketahui tentang program SMK 3 yang di terapkan di perusaan pak ?

LKMN : okee SMK3 itu bagian dari keselamatan kerja ya untuk perusahaan. Rangkaian standar-standar operasional prosedur SMK3 yang tujuannya untuk melindungi pekerja dari bahaya yang di tempat kerja atau menciptakan lingkungan

kerja yang aman dan sehat. Mungkin untuk hal-hal identifikasi risiko atau penyusunan SMK3 atau sosialisasi SMK3, SOP, latihan atau pengawasan dan evaluasi bagi SMK3 itu. Atau penyediaan dari APD yang perusahaan wajib menyediakan APD sesuai dengan jenis pekerjaan, memastikan pekerjaan yang memang benar-benar harus ditaati oleh pihak *owner*. Bagian dari penanganan atau keadaan darurat SOP SMK3 itu memang mencakup prosedur penanganan dan keadaan darurat. Seperti contohnya di perusahaan CAD ini kan terkait dengan galian-galian yang memang harus kedalamannya yang sangat dalam ya, sangat berisiko bagi pekerja yang memang mereka itu kerjanya itu di bawah galian. Paling enggak dari pihak pelaksana atau dari pihak HSE itu saling mengingatkan kepada pekerja supaya menggunakan APD yang sangat lengkap.

Peneliti : Mungkin selanjutnya Pak Lukman, terkait sosialisasi atau pelatihan SMK3 yang dilakukan oleh perusahaan. Jadi mungkin bagaimana sosialisasi atau pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan terkait SMK3 itu tersendiri Pak?

LKMN : Sosialisasinya itu memberikan pemahaman yang sangat jelas untuk pentingnya K3 dan perannya menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja, baik pihak pekerja maupun mandor dan pengawas lapangan.

Peneliti : Itu ada pelatihannya atau bagaimana Pak selama Pak Lukman di perusahaan?

LKMN : Ada pelatihan yang memang untuk manfaatnya memang SMK3 itu pemahaman yang baik tentang K3. Biar tidak terjadi risiko kepada pekerja, kita dalam sosialisasi akan membantu kita dalam budaya K3 di tempat yang aman.

Peneliti : Oke selanjutnya, apa saja kebijakan atau prosedur dari SMK3 yang diterapkan khususnya di lingkungan kerja Pak Lukman ini?

LKMN : Kebijakan SMK3 di perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa. Kebijakannya mematuhi apa yang harus dilakukan di perusahaan itu memang harus dijalani setiap baik pekerja maupun pelaksana lapangan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh baik dari perusahaan PT. Cahaya Agung Dirgayasa tersebut.

Peneliti : Mungkin adakah atau prosedur semacam poster atau bagaimana terkait penggambaran itu kebijakan SMK3 Pak?

LKMN : Ada biasanya setiap perusahaan itu memang ada poster atau banner atau baliho di setiap pekerjaan itu memang harus dikasih semacam rambu-rambu lah supaya bahwa ini tuh ada pelaksana pekerjaan yang memang area yang tersebut itu lagi ada sedang kegiatan pekerjaan di galian.

Peneliti : Mungkin selanjutnya yaitu seberapa sering PT. Cahaya Agung Dirgayasa mengadakan pelatihan atau simulasi terkait K3?

LKMN : Biasanya dari PT CAD tersendiri hampir setiap tahun ya melakukan pelatihan itu baik pelaksana maupun ke pihak HSE.

Peneliti : Setahun itu bisa berapa kali itu Pak?

LKMN : Biasanya satu kali.

Peneliti : Terus ini lanjut ke pertanyaan tentang persepsi atau terhadap implementasi SMK3 dari diri Pak Lukman sendiri. Mungkin bagaimana menurut Bapak Pak Lukman sendiri efektivitas implementasi SMK3 itu di perusahaan Pak? Apakah ada efektivitas setelah diterapkan SMK3 di PT CAD ini Pak?

LKMN : Sangat-sangat bagus ya terkait itu ya. Baik saya pribadi maupun dari perusahaan gitu sangat membantu. Istilahnya semacam ada kedisiplinan lah tentang diri sendiri gitu. Jadi adalah hal-hal yang memang pembelajaran baru gitu di perusahaan itu.

Peneliti : Oke selanjutnya menurut Bapak apakah program SMK3 itu sudah berjalan dengan baik dan bagaimana Pak dijelaskan ?

LKMN : Kalau untuk hasil K3 di perusahaan CAD sendiri kalau menurut saya itu sudah sangat lumayan bagus lah. Gitu mas, padangan adanya SMK3 di perusahaan K3 itu.

Peneliti : Program-programnya mungkin bisa dijelaskan Pak?. Atau terobosan-terobosannya terkait SMK3 yang di CAD ini?

LKMN : Programnya di SMK3 itu biasanya di PT CAD mengenai struktur galiannya.

Peneliti : Oke selanjutnya Pak, tantangan utama apa dalam penerapan SMK3 di tempat kerja Pak?. Khususnya kayak di lapangannya Pak, tantangan utama. Karena Pak Lukman ini kan lapangan sendiri ya Pak.

LKMN : Tantangan utamanya itu, saya itu berhadapan dengan warga sekitar ya. Warga sekitar itu ya mungkin menyalahkan dengan adanya galiannya itu. Jadi biasanya itu di galian-galian yang di perkampungan Pak, tantangannya itu. Sudah sangat susah lah, mungkin dari jalan yang sangat sempit itu. Sangat sempit tuh, kena komplainan dari warga. Pasti itu mas.

Peneliti : selanjutnya Pak, dampak SMK3 terhadap kinerja karyawan. Jadi ini dampak penerapannya. Mungkin apakah Bapak merasakan adanya perubahan dalam cara kerja setelah diimplementasinya SMK3 itu?

LKMN : Untuk bagi pekerja, biasanya pekerja dan laksana lapangan atau baik pengawas itu ada dampaknya lah. Dampaknya itu untuk kedisiplinan dari pihak pekerja maupun dari laksana lapangan itu sangat membantu lah. Supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan di lapangan itu.

Peneliti : pengaruh penerapan SMK3 terhadap produktivitas dan kualitas kerja Pak. Jadi setelah diterapkan SMK3, produktivitasnya seperti apa, kualitas kerjanya seperti apa Pak?

LKMN : Kualitas dari setelah adanya SMK3 itu baik perusahaan saya agung ini sangat berpengaruh ya. Berpengaruhnya itu dari segi kedisiplinan maupun dari segi tata pekerja itu sangat membantu dengan adanya SMK3 ini.

Peneliti : Mungkin setelah, apakah penerapan SMK3 itu berpengaruh terhadap motivasi kerja dan keselamatan kerja Pak?

LKMN : Ya, sangat termotivasi, baiknya diri sendiri ya, sangat membantu dengan adanya SMK3 ini. semacam membantu dari kedisiplinan maupun dari kerja, kinerjanya sangat berbeda gitu.

Peneliti : Mungkin adakah insiden atau kecelakaan kerja setelah SMK3 diterapkan Pak?. Bagaimana mungkin tindak lanjut?

LKMN : Biasanya ada indikasi sih, tetaplah namanya pekerjaan semua itu pasti ada indikasi maupun risiko. Cuma dengan penerapan SMK3 ini sedikit lah ininya untuk risiko ataupun ininya di area lapangan itu sangat-sangat membantu, itu sangat sedikit untuk rawan kecelakaan gitu mas.

Peneliti : Mungkin sebagai Pak Lukman ini kan sebagai lapangan tuh, lihat secara jelas ya Pak. Mungkin adakah gambaran terkait kejadian kecelakaan atau insiden?

LKMN : Kalau insidennya itu biasanya di lapangan yang pernah kaya alam gitu yang sering terjadi itu. Karena mungkin karena galiannya itu licin ya, paling tergelincir doang sih kebanyakan. Untuk hal-hal risiko yang sangat tinggi itu tidak, paling hal-hal yang kecil doang sih. Untuk kendaraan motor yang mungkin tidak terlalu fokus, karena mungkin tanahnya itu berserakan atau apa gitu. Mungkin hal-hal itu doang sih yang insidennya kecilnya itu. Kalau untuk risiko yang lebih tinggi sih belum ada, belum saya temui.

Peneliti : selanjutnya tentang hambatan dan upaya perbaikan Pak. Mungkin apa kendala yang dihadapi terkait pelaksanaan SMK 3 khususnya di perusahaan ini Pak?

LKMN : Kendalanya itu paling ketika ada galian yang sangat susah untuk diperbaiki ya. yaitu dari warga ketika diperbaiki tidak diperbolehkan untuk diperbaiki. Maupun dari pihak media atau LSM untuk mempermasalahkan hal-hal kecil.

Peneliti : Mungkin dari segi karyawannya tersendiri Pak?

LKMN : Kalau untuk karyawan tersendiri, biasanya kendalanya itu pelatihan yang terbatas yang tadi saya bilang.satu tahun sekali untuk pelatihan yang benar-benar itu.

Peneliti : Mungkin menurut Pak Lukman sendiri, apa yang perlu ditingkatkan dari program SMK 3 ini di CAD ini Pak?

LKMN : Ya biar saya lebih cenderung ke kedisiplinan terlebih dahulu dari diri sendiri mungkin. Setiap hari itu memang harus memakai APD yang lengkap dari hal-hal kecil terlebih dahulu.

Peneliti : Selanjutnya, saran mungkin untuk meningkatkan efektivitas di SMK 3 di perusahaan ini Pak? Gambaran Pak, saran atau semacam masukan?

LKMN : Penanganannya paling lebih efisiensi lagi dari pihak kantor lah untuk ke pekerja, baik dari pelaksanaan maupun ke pekerja, lebih diperhatikan lagi itu dari pihak perusahaan, PT. Cahaya Agung Dirgayasa.

Peneliti : Mungkin penutup ini Pak, mungkin adakah yang disampaikan closing statement bagi Pak Lukman sendiri terkait SMK 3 atau kinerja karyawan di PT CAD ini Pak?

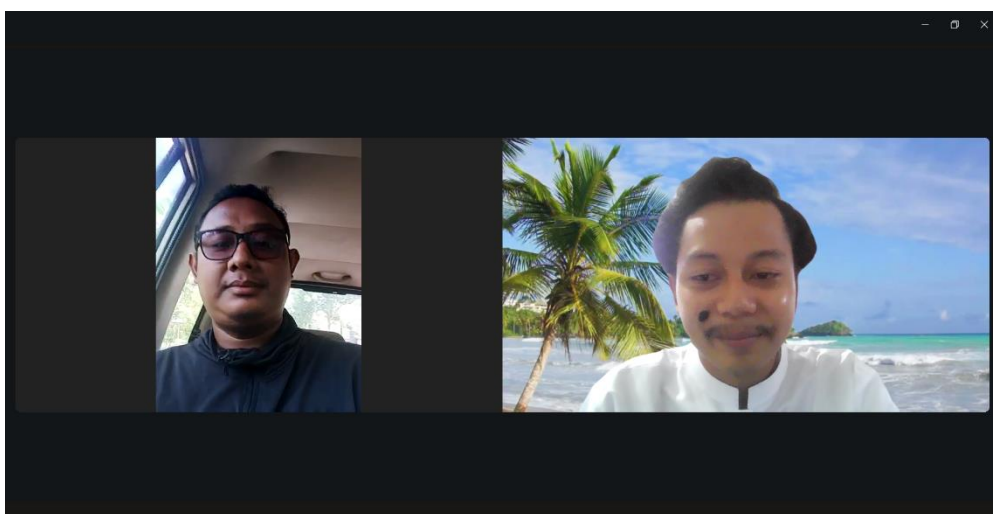
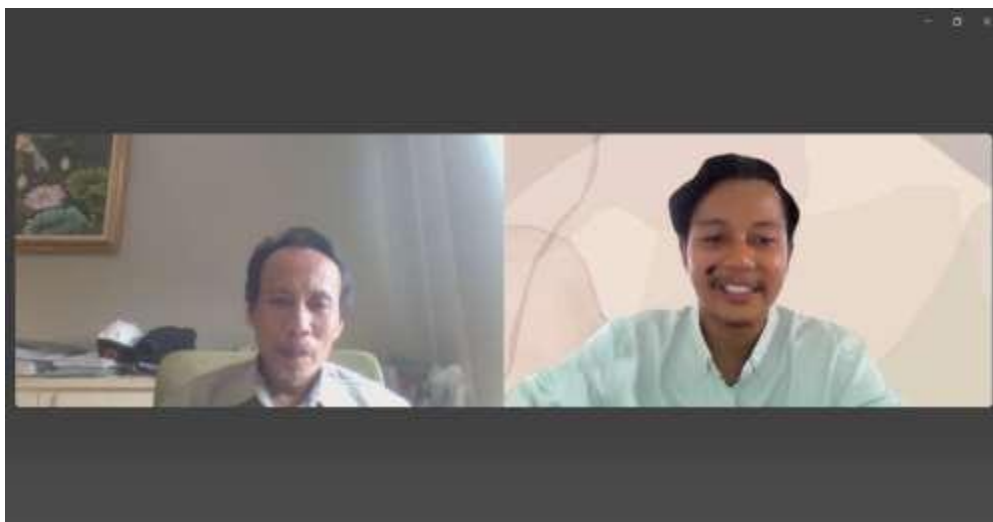
LKMN : Penutup nya mudah-mudahan PT. Cahaya Agung Dirgayasa semakin maju, karyawannya semakin mendisiplinkan K3, semoga penerapan K3 ini tidak hanya 1-2 hari yaitu berlanjut, mudah-mudahan pekerja juga bukan sehari 2 hari, mudah-mudahan tiap hari memakai APD yang sudah diarahkan dari pihak kontraktor maupun dari pihak owner, menjalankan dengan baik, mudah-mudahan CAD itu tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan di luar sana, baik risikonya yang sangat tinggi maupun kecil.

Peneliti : Mungkin sudah sih Pak terkait pertanyaannya, terima kasih Pak Lukman sudah meluangkan waktunya, terima kasih banget Pak Lukman, selamat melanjutkan untuk bekerja lagi, maaf mengganggu waktunya Pak, sehat-sehat terus Pak Lukman, bisa keluar langsung ya Pak Lukman?

Lampiran. 3 Dokumentasi







Lampiran. 4 Permohonan Izin Magang



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Ketang Prof. Dr. Suripati (Ketang)
Universitas Islam Indonesia
Cendang Catur Digos Yogyakarta 55283
T. 0271 887541, 887524
F. 0271 887589
E. Suripati@uii.ac.id
W. www.uii.ac.id

Nomor : 125/Ka.ProdiMnj/60/Prodi.Mnj/I/2024 Yogyakarta, 12 Januari 2024
Perihal : Permohonan Izin Magang

Kepada Yth.
Pimpinan
PT Cahaya Agung Dirgayasa
Tangerang, Banten 15560

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi Pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan izin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut :

Nama : Daffa Ino Fadhilah
NIM : 21311398
Alamat : Salakan RT 02, Potorono, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta
Tempat/Tgl. Lahir : Yogyakarta, 11 Juni 2003
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Sarjana
Periode Magang : 2 Februari 2024 – 4 Juni 2024

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ketua Prodi Manajemen
Program Sarjana



Abdur Rafik, S.E., M.Sc.
NIK : 133110105

Lampiran. 5 Konfirmasi Magang



Tangerang, 1 Februari 2024

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Perihal : Konfirmasi Kerja Magang

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 125/Ka.ProdiMnj/60/Prodi.Mnj/I/2024 Tanggal 12 Januari 2024
Perihal Permohonan Izin Kerja Magang kepada mahasiswa:

Nama : Daffa Ino Fadhilah
NIM : 21311395
Alamat : Salakan RT 02, Potorono, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta
Tempat/Tanggal Lahir : Yogyakarta, 11 Juni 2003
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan kerja magang di Perusahaan kami terhitung mulai 05 Februari 2024 s.d 07 Juni 2024.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

PT. Cahaya Agung Dirgayasa



Aan Sugianto
(Direktur HR)



Office : Perum Bumi Indah Tahap 1, Jl. Anyele III Blok DB No.3A Pasar Kamis - Tangerang - Banten 15560
Telp. +62(21) 593713337, E-mail: cad@cahayaaugung.co.id Website : www.cahayaagung.co.id