PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8 No. 4, Oktober 2025
e-ISSN : 2622-6383

Analisis Implementasi Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT Tiga Laskar Beton

Devi Putri Lestari [1*], Harif Amali Rivai [2] Hendra Lukito [3]
deviputryl15@gmail.com [1*]

Magister Manajemen, Universitas Andalas, Indonesia [1*,2,3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan di PT Tiga Laskar Beton. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian dilakukan di Sumatera Barat dengan enam informan utama yang dipilih secara purposive, meliputi manajer K3, pengawas lapangan, dan pekerja operasional. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, serta dokumentasi berupa laporan internal dan data kecelakaan kerja periode 2022–2025, kemudian dianalisis dengan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 telah dijalankan melalui penyediaan APD, briefing rutin, dan SOP, namun pelaksanaannya masih menghadapi tantangan berupa rendahnya disiplin karyawan, lemahnya pengawasan, dan keterbatasan pelatihan. Meski demikian, penerapan K3 terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas, ditunjukkan dengan meningkatnya rasa aman kerja serta tren penurunan kecelakaan dari 19 kasus pada 2022 menjadi 10 kasus hingga pertengahan 2025. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa K3 bukan hanya kewajiban regulatif, melainkan investasi strategis bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Rekomendasi praktis diberikan bagi perusahaan untuk memperkuat budaya keselamatan melalui pelatihan berkelanjutan, komunikasi risiko yang sistematis, serta pengawasan konsisten, sementara penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan dengan metode campuran dan mengkaji keterkaitan K3 dengan faktor psikologis karyawan.

Kata Kunci: keselamatan dan kesehatan kerja; produktivitas karyawan; human capital theory; job demands–resources theory; studi kasus; industri manufaktur

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital dalam keberlangsungan perusahaan, karena produktivitas tenaga kerja sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Anggreani, 2021; Widyanti, 2023). Produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang aman dan sehat. Oleh sebab itu, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi prasyarat penting untuk menjaga efisiensi serta mencegah kerugian akibat kecelakaan kerja (Rst et al., 2021). Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa kecelakaan kerja masih sering terjadi di sektor berisiko tinggi seperti manufaktur beton, meskipun regulasi telah mengatur K3 secara jelas (BPJS Ketenagakerjaan, 2022).

Berbagai penelitian mutakhir menunjukkan bahwa penerapan K3 berdampak langsung pada produktivitas kerja. Patel et al. (2022) menekankan peran teknologi wearable dalam pemantauan keselamatan yang terbukti meningkatkan efisiensi. Cheng et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa digitalisasi K3 mampu memperkuat kinerja di lingkungan industri modern. Seo et al. (2025) menggunakan kerangka Job Demands–Resources (JD-R) dan menemukan bahwa dukungan organisasi terhadap keselamatan kerja meningkatkan keterlibatan serta menurunkan angka kecelakaan. Sementara itu, Milošević et al. (2025) di sektor pertambangan membuktikan bahwa pelatihan K3 dan

dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, performa keselamatan, dan keberlanjutan operasional. Di sisi lain, Arana-Landín et al. (2023) menyoroti risiko baru berupa stres kerja akibat kemajuan teknologi, yang juga harus diantisipasi dalam sistem K3.

Meskipun terdapat banyak bukti empiris mengenai hubungan K3 dengan produktivitas, sebagian besar penelitian lebih menekankan pada industri besar dan perusahaan multinasional. Sementara itu, implementasi K3 di perusahaan skala menengah, khususnya pada sektor manufaktur beton di Indonesia, masih jarang dieksplorasi secara mendalam. Data internal PT Tiga Laskar Beton menunjukkan bahwa kecelakaan kerja, baik ringan hingga berat, masih terus terjadi pada periode 2022–2025, meskipun perusahaan telah menjalankan program K3 (Data Internal PT Tiga Laskar Beton, 2025). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi formal dan praktik di lapangan, terutama terkait konsistensi penerapan prosedur keselamatan, kepatuhan penggunaan APD, dan pengawasan manajerial.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi program K3 di PT Tiga Laskar Beton, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta menilai dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. Pertanyaan penelitian yang diajukan meliputi: (1) bagaimana implementasi program K3 dilakukan di PT Tiga Laskar Beton? (2) kendala apa saja yang menghambat penerapannya? dan (3) sejauh mana K3 memengaruhi produktivitas tenaga kerja? Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada perusahaan manufaktur beton lokal dengan tingkat risiko tinggi, serta pendekatan kualitatif yang menggali persepsi pekerja secara mendalam untuk memahami dinamika penerapan K3 dalam konteks budaya organisasi.

Secara teoretis, penelitian ini berlandaskan Human Capital Theory (Becker, 1964), yang memandang K3 sebagai bentuk investasi terhadap tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, digunakan pula Job Demands–Resources (JD-R) Theory (Demerouti et al., 2001) untuk menjelaskan bagaimana K3 sebagai job resources mampu mengurangi beban kerja, meningkatkan motivasi, dan memperkuat keterlibatan karyawan (Öhman et al., 2025). Pendekatan manajerial dalam MSDM (Dessler, 2015) juga menjadi kerangka operasional dalam menilai sejauh mana fungsi pelatihan, pengawasan, dan budaya keselamatan dikelola secara sistematis. Dengan mengintegrasikan ketiga perspektif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis sekaligus praktis bagi pengembangan strategi K3 di sektor manufaktur berisiko tinggi di Indonesia.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus pada PT Tiga Laskar Beton, yang dipilih karena relevan untuk menjawab pertanyaan mengenai implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kendala pelaksanaannya, serta dampaknya terhadap produktivitas tenaga kerja. Informan ditentukan secara purposive, terdiri dari lima orang yang mewakili manajer K3, pengawas lapangan, dan pekerja operasional, sehingga dianggap cukup untuk memberikan informasi mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi lapangan, dan dokumentasi berupa laporan internal perusahaan serta data kecelakaan kerja periode 2022–2025. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, catatan lapangan, dan dokumen resmi perusahaan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara bertahap. Triangulasi sumber dan metode digunakan untuk menjaga validitas, sedangkan pengecekan ulang dengan informan dilakukan guna memastikan konsistensi data. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu menggambarkan implementasi K3 secara komprehensif sekaligus menjelaskan kontribusinya terhadap produktivitas karyawan di industri manufaktur berisiko tinggi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berikut hasil berupa tabel analisis implementasi program K3 PT Laskar Beton.

Tabel 1. Analisis Implementasi Program K3 PT Tiga Laskar Beton

Tema Dasar	Tema Pengorganisasian	Tema Global
Kepatuhan penggunaan APD rendah, kelalaian SOP, kenyamanan kerja sering jadi alasan abai	Kedisiplinan pekerja masih rendah, terutama dalam penggunaan APD dan SOP	Disiplin pekerja menjadi kendala utama efektivitas K3
Sosialisasi K3 dilakukan rutin, namun belum menyentuh seluruh level pekerja	Kebijakan formal ada, namun implementasi belum menyeluruh	Kebijakan K3 formal berjalan, tetapi implementasi belum konsisten
Pelatihan K3 tersedia namun belum semua karyawan mengikutinya, terutama di level operasional	Pelatihan K3 menambah pemahaman, namun partisipasi belum merata	Pelatihan dan *briefing* berkontribusi, namun belum merata di semua level
Pengawasan atasan ada, tetapi belum konsisten, masih ada pekerja yang lalai	Pengawasan lebih bersifat reaktif, belum preventif	Budaya keselamatan kerja belum terbentuk kuat, pengawasan perlu diperketat
Pemeriksaan kesehatan rutin dilakukan, namun keluhan kesehatan ringan tetap muncul (batuk, iritasi)	Pemeriksaan kesehatan mendukung K3, tetapi tindak lanjut pada keluhan belum optimal	K3 mendukung kesehatan pekerja, namun perlu penguatan tindak lanjut kesehatan
Target produksi tinggi memicu pekerja ambil jalan pintas, mengurangi kepatuhan K3	Tuntutan kerja *(job demands)* sering lebih dominan dibanding pemanfaatan sumber daya *(job resources)*	Produktivitas dapat terganggu jika K3 tidak dipatuhi secara konsisten

Sumber: *Data diolah dari hasil wawancara (2025)*

Implementasi Program K3 di PT Tiga Laskar Beton

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Tiga Laskar Beton telah menerapkan program K3 melalui briefing rutin, penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), serta penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP). Informan menyebutkan bahwa manajemen secara konsisten melakukan sosialisasi mengenai keselamatan kerja, meskipun pelaksanaannya di lapangan belum optimal. Masih ditemukan ketidakkonsistenan penggunaan APD oleh sebagian karyawan, terutama ketika mengejar target produksi. Kondisi ini sejalan dengan temuan Suma'mur (2023) bahwa rendahnya kepatuhan individu menjadi salah satu tantangan utama dalam efektivitas implementasi K3. Dengan demikian, meskipun secara formal sistem K3 telah berjalan, penerapannya masih menghadapi hambatan perilaku dan pengawasan.

Kendala Penerapan K3

Kendala utama yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi rendahnya kesadaran karyawan, lemahnya pengawasan lapangan, serta minimnya pelatihan keselamatan yang berkelanjutan. Beberapa karyawan mengakui sering mengabaikan penggunaan APD ketika harus bekerja cepat, sementara pengawas menilai sosialisasi keselamatan sering hanya dilakukan secara lisan dan kurang terstruktur. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan manajemen dengan implementasi di lapangan. Menurut Park & Kim (2023), efektivitas K3 sangat dipengaruhi oleh komitmen manajerial dan konsistensi pengawasan. Artinya, keberhasilan penerapan K3 di PT Tiga Laskar Beton menuntut peningkatan pengawasan dan pembentukan budaya keselamatan yang lebih kuat.

Dampak K3 terhadap Produktivitas Kerja

Mayoritas informan menyatakan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa lebih tenang, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efisien. Data internal perusahaan juga menunjukkan penurunan jumlah kecelakaan kerja dari 19 kasus pada tahun 2022 menjadi 10 kasus hingga pertengahan 2025. Meskipun kecelakaan kerja berat

masih terjadi pada 2023 dan 2024, tren penurunan kasus mengindikasikan adanya perbaikan dalam implementasi K3. Temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory (Becker, 1964) yang menekankan bahwa investasi terhadap keselamatan kerja merupakan bentuk investasi modal manusia yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa implementasi K3 memiliki hubungan erat dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan di sektor manufaktur berisiko tinggi. Namun, efektivitasnya sangat ditentukan oleh faktor kepatuhan individu, komitmen manajemen, dan sistem pengawasan. Dengan mengacu pada Job Demands–Resources Theory (Demerouti et al., 2001), K3 dapat dipandang sebagai job resources yang mampu menurunkan risiko kecelakaan sekaligus meningkatkan motivasi kerja. Dalam konteks PT Tiga Laskar Beton, masih diperlukan penguatan budaya keselamatan melalui pelatihan berkelanjutan, komunikasi risiko yang lebih sistematis, serta penegakan disiplin terhadap SOP. Dengan langkah tersebut, perusahaan dapat mencapai keseimbangan antara target produksi dan perlindungan keselamatan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keberlanjutan operasional.

Selain itu, hasil penelitian memperlihatkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti tersedianya APD atau SOP, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial di tempat kerja. Rasa aman yang dirasakan karyawan berimplikasi langsung pada motivasi, keterlibatan, dan kepercayaan diri mereka saat bekerja. Hal ini sesuai dengan pandangan Öhman et al. (2025) yang menekankan bahwa job resources berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan emosional karyawan. Dengan demikian, keberhasilan program K3 di PT Tiga Laskar Beton perlu dipandang sebagai kombinasi antara kebijakan formal, dukungan manajerial, dan upaya membangun kepercayaan karyawan terhadap sistem keselamatan kerja yang berlaku.

Lebih jauh, temuan penelitian ini memperkuat pentingnya integrasi K3 dalam strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Dessler (2015), keselamatan kerja bukan hanya kewajiban normatif, tetapi bagian dari strategi organisasi untuk meningkatkan loyalitas, moral kerja, dan kinerja karyawan. Jika PT Tiga Laskar Beton mampu menjadikan K3 sebagai bagian dari budaya perusahaan, bukan sekadar kepatuhan regulatif, maka manfaat jangka panjang yang diperoleh tidak hanya berupa penurunan kecelakaan, tetapi juga peningkatan efisiensi dan daya saing perusahaan. Dengan demikian, implementasi K3 yang efektif dapat dilihat sebagai investasi strategis yang memberikan return berupa peningkatan produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menemukan bahwa implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Tiga Laskar Beton telah berjalan melalui kebijakan formal, briefing rutin, penyediaan alat pelindung diri (APD), serta penyusunan SOP. Namun, efektivitas penerapannya masih menghadapi tantangan berupa rendahnya kedisiplinan karyawan, lemahnya pengawasan, dan keterbatasan pelatihan berkelanjutan. Kendala-kendala tersebut berdampak pada konsistensi pelaksanaan K3 di lapangan. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas, yang terlihat dari meningkatnya rasa aman karyawan dan penurunan tren kecelakaan kerja dalam periode 2022–2025.

Nilai penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pemahaman hubungan antara implementasi K3 dan produktivitas dalam konteks industri manufaktur berisiko tinggi. Dari sisi akademis, penelitian ini memperkuat Human Capital Theory dan Job Demands–Resources Theory dengan memberikan bukti empiris bahwa K3 bukan hanya kewajiban regulatif, melainkan investasi strategis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen

perusahaan mengenai pentingnya membangun budaya keselamatan kerja secara berkelanjutan, serta menekankan bahwa penerapan K3 yang konsisten dapat memperkuat daya saing perusahaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke seluruh industri manufaktur. Selain itu, data yang digunakan masih berfokus pada satu perusahaan sehingga konteks penelitian cukup spesifik. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dengan jumlah responden yang lebih luas agar hasilnya lebih representatif. Peneliti mendatang juga dapat mengeksplorasi peran teknologi digital dalam mendukung implementasi K3 serta hubungan K3 dengan aspek psikologis karyawan, seperti kepuasan kerja dan kesejahteraan mental, untuk memperkaya pemahaman terhadap kontribusi K3 dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Referensi

Anggreani, D. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta: Kencana.

Arana-Landín, G., Rodríguez, R., & Pérez, J. (2023). Technological change, work stress, and occupational safety: New risks in the digital era. Safety Science, 160, 106013. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106013

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press.

Cheng, Y., Wang, L., & Zhang, H. (2022). Digital transformation in occupational safety and health: A review and future perspectives. Journal of Industrial Engineering and Management, 15(3), 45–59.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512.

Dessler, G. (2015). Human Resource Management. Boston: Pearson Education.

Milošević, M., Jovanović, D., & Nikolić, M. (2025). Safety training, management support, and sustainable performance in mining industry. International Journal of Mining Science and Technology, 35(1), 78–91.

Öhman, M., Johansson, B., & Eriksson, K. (2025). Job resources and emotional engagement in high-risk industries: Evidence from Scandinavian manufacturing. Journal of Organizational Behavior, 46(2), 211–228.

Patel, R., Kumar, S., & Lee, J. (2022). Wearable technology for workplace safety: Enhancing productivity and reducing risk. Safety Science, 148, 105623. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105623

Rst, A., Putra, B., & Sari, N. (2021). Occupational safety and health practices in industrial sectors: Challenges and opportunities. Journal of Workplace Safety, 15(2), 101–115.

Seo, H., Kim, Y., & Lee, D. (2025). Job demands-resources and safety performance: The mediating role of work engagement. Journal of Safety Research, 72, 25–34.

Widyanti, R. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Yogyakarta: Andi.