

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA: STUDI PADA PT GRAMASURYA YOGYAKARTA

Tri Wardaningtyas¹, Muhammad Salisul Khakim²
triwardaningtyas@gmail.com¹, muhammad.salis@unisayogya.ac.id²
Universitas Aisyiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan perusahaan, dimana K3 merupakan kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah dan pelaku usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja serta mengurangi risiko yang ditimbulkan. Metode penelitian menggunakan kualitatif deskriptif dengan fokus pada studi kasus Penerapan kebijakan K3 di PT Gramasurya. Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara secara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan implementasi kebijakan K3 masih belum optimal dijalankan karena karyawan dan perusahaan belum sepenuhnya menjalankan budaya K3, termasuk sarana dan prasarana masih terbatas yang disediakan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis regulasi implementasi kebijakan K3 pada PT Gramasurya dengan metode kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan pendekatan teori implementasi kebijakan dipengaruhi oleh indikator kebijakan keselamatan (safety policy), insentif bagi karyawan (employee incentives), pelatihan (training), komunikasi (communication), perencanaan (planning), pengendalian (control). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, PT Gramasurya telah menunjukkan komitmen dalam penerapan K3, namun masih terdapat gap antara kebijakan formal dengan praktik di lapangan, terutama pada aspek pengawasan, pemberian insentif, dan pemerataan pelatihan. Setelah adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan evaluasi dan perbaikan intern PT Gramasurya, serta meningkatkan regulasi sistem K3 untuk menekan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

Kata Kunci: **Implementasi Kebijakan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Gramasurya**

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Occupational Safety and Health (K3) policies in the company environment, where K3 is a policy implemented by the government and business actors to prevent work accidents and reduce the risks caused. The research method uses descriptive qualitative with a focus on case studies on the implementation of K3 policies at PT Gramasurya. The data collection technique was carried out by in-depth interviews, observations, and documentation. The results of this study show that the implementation of K3 policy implementation is still not optimally carried out because employees and companies have not fully implemented the K3 culture, including limited facilities and infrastructure provided by the company. This study was conducted to examine and analyze the regulations for the implementation of K3 policies at PT Gramasurya with descriptive qualitative methods and data collection techniques through observation, interviews, and documentation with a theoretical approach to policy implementation influenced by safety policy indicators, employee incentives, training, communication, planning, and control. The results of the study show that in general,

PT Gramasurya has shown commitment to the implementation of K3, but there is still a gap between formal policies and practices in the field, especially in the aspects of supervision, provision of incentives, and equitable distribution of training. After this research, it is hoped that it will become a material for internal evaluation and improvement of PT Gramasurya, as well as improve the regulation of the K3 system to suppress work accidents from occurring.

Keywords: *Policy Implementation, Occupational Safety and Health, Gramasurya*

PENDAHULUAN

Salah satu upaya K3 di lingkungan kerja yaitu bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup serta meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan perusahaan (Yuliandi & Ahman, 2019). Kebijakan K3 di tempat kerja didasari oleh beberapa alasan, antara lain karena sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia selain faktor teknis atau lingkungan, adanya tuntutan untuk menghasilkan produk berkualitas yang dihadapkan pada hambatan teknis di era globalisasi, perlunya pencegahan masalah sosial akibat kurangnya penerapan K3, serta untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sundari et al., 2022). Kebijakan penerapan K3 harus diterapkan di seluruh bidang aktivitas, baik di sektor formal maupun nonformal, karena risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja dapat terjadi di mana saja (Simamora, 2025).

Tingginya angka kecelakaan kerja menjadi perhatian serius yang perlu ditekan melalui penanganan dan pengendalian yang terstruktur, salah satunya dengan menerapkan sistem manajemen K3 (Saragih et al., 2022). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, khususnya Pasal 23, menegaskan bahwa setiap tempat kerja memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan layanan kesehatan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yang mewajibkan setiap perusahaan menerapkan Sistem Manajemen Kelamatan dan Kesehaan Kerja (SMK3). Penerapan SMK3 sebagai langkah perlindungan bagi keselamatan dan kesehatan para pekerjanya. Penerapan SMK3 berperan penting dalam memastikan perusahaan tetap konsisten dan efektif dalam mengelola potensi bahaya. Dengan adanya sistem ini, risiko dapat ditekan, kecelakaan serta penyakit akibat kerja dapat dicegah, dan efisiensi operasional perusahaan dapat ditingkatkan. Semua ini pada akhirnya turut memperkuat daya saing perusahaan di dunia usaha. (Viviani, et. al 2025). Apabila semua karyawan dan pihak tim K3 menjalankan SMK3 dengan baik maka akan menekan terjadinya kecelakaan kerja sehingga produksi dapat berjalan dengan baik dan tercapai nilai produktivitasnya.

Regulasi terkait K3 telah ditetapkan, namun pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan. Penelitian oleh (Prasetyo, 2018; Sari et al., 2025) mengungkapkan bahwa masih ada perusahaan yang belum menyediakan sarana dan prasarana K3 yang memadai, seperti Alat Pelindung Diri (APD) dan fasilitas kesehatan

kerja. Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) setempat masih kurang optimal, terlihat dari jaranganya inspeksi rutin dan minimnya pemberian sanksi terhadap perusahaan yang melanggar. Situasi ini diperburuk dengan rendahnya kesadaran pekerja mengenai pentingnya K3, yang sering kali mengabaikan prosedur keselamatan selama bekerja. Penelitian oleh Sahranafa & Arimurti Kriswibowo, (2024) juga menyoroti bahwa peran pengawas K3 dari Disnakertrans Provinsi Jawa Timur belum berjalan maksimal, disebabkan oleh kurangnya perhatian langsung dari pemerintah dalam menangani kendala pekerja. Hal ini mencakup minimnya pembimbingan, pelatihan, serta distribusi sarana dan prasarana yang belum merata. Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun kerangka regulasi sudah ada, implementasi di tingkat operasional masih memerlukan peningkatan yang signifikan. Tanpa upaya terpadu dari seluruh pihak terkait, target menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat akan sulit tercapai.

Perusahaan PT Gramasurya merupakan perusahaan yang berdiri pada tanggal 1 Agustus 2012. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua K3, diketahui bahwa hingga tahun 2022 perusahaan belum memiliki sistem dan tim yang secara khusus menangani K3. Kondisi ini diketahui setelah adanya kunjungan dari pengawas Disnakertrans Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang melakukan inspeksi dan menemukan bahwa perusahaan belum memiliki Ahli K3 maupun dokumen pelaksanaan K3.

Sebagai tindak lanjut dari hasil pengawasan tersebut, Disnakertrans DIY memberikan rekomendasi agar perusahaan segera membentuk sistem K3. Kebijakan PT Gramasurya kemudian mengirimkan satu orang karyawan untuk mengikuti pelatihan Ahli K3 bersertifikasi pada tahun 2022. Meskipun demikian, hasil pelatihan tersebut belum diimplementasikan secara optimal. Hingga awal tahun 2024, tidak terdapat pelaporan kegiatan K3, serta sarana dan prasarana K3 yang dimiliki belum memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

Kunjungan kedua oleh pengawas Disnakertrans DIY pada tahun 2024 kembali menyoroti perlunya penguatan aspek K3 di perusahaan. Sebagai bentuk respons terhadap pembinaan tersebut, PT Gramasurya mengikutsertakan satu staf lagi, yaitu sekretaris kedua, untuk mengikuti pelatihan Ahli K3. Langkah ini menjadi titik awal dalam upaya perusahaan membentuk sistem K3 yang lebih terstruktur dan sesuai regulasi.

Perkembangan signifikan mulai terlihat pada tahun 2024, di mana PT Gramasurya telah membentuk tim khusus K3, memiliki dua Ahli K3 tersertifikasi, dan mulai melaksanakan SOP K3 secara bertahap. Hal ini di perkuat dengan terbitnya surat keputusan Direktur Utama PT Gramasurya NO. 029/SK-DIRUT/III/2024 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Seluruh proses tersebut masih berada dalam tahap pembinaan dan pengawasan aktif oleh Disnakertrans DIY.

Upaya ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan secara berkelanjutan. Sebagaimana diungkapkan oleh (Lefiona et.al, 2024), implementasi kebijakan K3 di perusahaan mencerminkan adanya komitmen institusional yang kuat. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan signifikan terkait tingkat kesadaran dan partisipasi tenaga kerja, yang menuntut penguatan melalui strategi pelatihan yang terstruktur serta mekanisme komunikasi yang lebih intensif dan sistematis (Asiah & Laraga, 2024).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disusun oleh penulis, maka dapat diambil rumusan masalah, yaitu: bagaimana implementasi kebijakan K3 pada PT Gramasurya?. Serta tujuan dalam penelitian ini adalah: menganalisis implementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT Gramasurya.

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah membantu perusahaan mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaan K3 serta memberikan rekomendasi strategis baik itu pelatihan maupun system komunikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif, meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya mematuhi kebijakan K3 dan bagaimana penerapan kebijakan tersebut dapat merubah perilaku kepatuhan terhadap kebijakan K3 untuk melindungi keselamatan serta kesejahteraan mereka. Karena pelatihan dan komunikasi merupakan pendekatan strategis untuk dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan pekerja dalam penerapan K3 (Christy Gery Buyang et al., 2024). Komunikasi yang aktif dari karyawan dengan tim K3 akan dapat mengontrol sekitar lingkungan kerja sehingga dapat mencegah lebih dini dari resiko bahaya kecelakaan kerja yang mungkin bisa terjadi.

Bagi Disnakertrans sendiri penelitian ini memberikan data dan wawasan empiris yang dapat digunakan untuk merancang program pelatihan, sosialisasi, dan pengawasan yang lebih efektif dalam mendukung implementasi K3 di perusahaan. Manfaat lain kepada masyarakat dan konsumen adalah meningkatkan kesadaran keselamatan kerja sehingga dapat memberikan rasa aman, nyaman serta menciptakan budaya kerja yang sehat. "Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengevaluasi sejauh mana praktik yang diterapkan memberikan dampak terhadap peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja." (Doğan, 2024). Penelitian ini relevan dilakukan di PT Gramasurya, mengingat perusahaan tersebut baru menerapkan SMK3. Di wilayah Yogyakarta, industri percetakan cukup banyak, namun sebagian besar belum mengimplementasikan SMK3 secara optimal. Dengan jumlah karyawan yang telah mencapai 97 orang, perusahaan memiliki kewajiban moral dan hukum untuk memberikan perhatian serius terhadap keselamatan dan kesehatan kerja seluruh pekerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif dengan fokus pada studi kasus Penerapan kebijakan K3 di PT Gramasurya. Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara secara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Sumber data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari ketua K3, sekretaris 1 K3, sekretaris 2 K3, tim Ahli K3, 3 orang operator mesin produksi, Pengawas dari Disnakertrans DIY. Sedangkan, data sekunder bersumber dari artikel, dokumen, dan buku. Teknik pemilihan informan menggunakan metode purposive sampling. Analisis data menerapkan teknik analisis data model interaktif yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Verifikasi data dilakukan melalui triangulasi, yaitu kombinasi antara observasi langsung, wawancara, dan studi dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian kebijakan penerapan K3 di PT Gramasurya menekankan pada indikator implementasi kebijakan menurut (Fernández-Muñiz et al., 2009) yang meliputi kebijakan keselamatan (*safety policy*), insentif bagi karyawan (*employee incentives*), pelatihan (*training*), komunikasi (*communication*), perencanaan (*planning*), pengendalian (*control*). Adapun hasil penelitian yang dilakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

Kebijakan Keselamatan (Safety Policy)

Kebijakan keselamatan mencerminkan komitmen formal dari manajemen puncak terhadap (K3) di lingkungan organisasi. Seperti yang disampaikan oleh (Hasana Putri & Angelia Ginting, 2023) bahwa penerapan Sistem Manajemen K3 merupakan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja agar terjamin keselamatannya sesuai dengan peraturan yang ada. Kebijakan biasanya dituangkan dalam bentuk dokumen tertulis yang menyatakan nilai-nilai perusahaan terhadap pentingnya keselamatan kerja dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam menjaga lingkungan kerja yang aman. Seperti yang disampaikan (Elbir, 2024) membahas bagaimana faktor psikologis seperti keamanan psikologis dan keterlibatan karyawan berkontribusi pada keselamatan kerja.

Hasil Observasi dan pengamatan menunjukkan bahwa PT Gramasurya telah menerapkan system manajemen K3 dibuktikan dengan adanya himbauan edukasi keselamatan kerja di beberapa titik Lokasi Perusahaan seperti dapat dilihat dalam gambar berikut:



Sumber dokumentasi : Peneliti

Gambar 1 Spanduk keikutsertaan BPJS kesehatan dan tenaga kerja dan spanduk himbauan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja

Di sisi lain hasil wawancara dengan Ketua K3 Bapak Abdul Latif Baedhowi, beliau menyampaikan: *“Kalau di PT Gramasurya sih kita sudah patuh dengan aturan K3 dari Disnakertrans. Kita juga sudah membentuk tim P2K3. Di area kerja banyak rambu-rambu sama spanduk peringatan keselamatan, jadi orang tuh gampang ingat. Lingkungannya juga dibuat supaya bebas dari risiko, jadi karyawan nggak ragu buat lapor kalau ada bahaya. Malah banyak yang dengan sukarela ikut menerapkan kebijakan keselamatan.”* Informasi yang disampaikan oleh Ketua K3 di atas dapat diketahui bahwa pada indikator kebijakan keselamatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan berbagai media visual seperti spanduk dan rambu-rambu keselamatan kerja yang dipasang di lokasi strategis sehingga mudah terlihat dan dibaca oleh karyawan.

Keberadaan media ini berfungsi sebagai pengingat sekaligus panduan untuk menjaga keselamatan di area kerja. Selain itu, informasi dari wawancara mengindikasikan bahwa perusahaan telah mematuhi ketentuan K3 yang ditetapkan oleh Disnakertrans, antara lain dengan membentuk tim P2K3 dan memastikan pelaksanaan prosedur keselamatan secara konsisten di lapangan.

Insentif bagi Karyawan (*Employee Incentives*)

Insentif keselamatan merupakan strategi untuk mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam pelaksanaan program K3. Pemberian penghargaan ini bisa bersifat finansial (bonus, tunjangan) maupun non-finansial (sertifikat, pengakuan publik). Tujuannya adalah untuk memotivasi perilaku kerja yang aman, pelaporan kondisi berbahaya, dan partisipasi aktif dalam kegiatan seperti pelatihan atau komite keselamatan (Bagus Handoko et al., 2021). Sistem insentif yang baik harus adil, transparan, dan dikaitkan dengan indikator keselamatan yang jelas seperti *zero accident*, pelaporan hampir celaka (*near-miss*), atau inisiatif perbaikan keselamatan. Wawancara dengan Sekretaris K3 menyampaikan bahwa: *“Kalau soal insentif sih, sebenarnya ide yang bagus ya. Cuma kalau mau diterapkan, kita harus bikin standarnya dulu. Setahu*

saya, sekarang belum ada sistem insentif khusus dari perusahaan untuk kepatuhan K3. Soalnya tiap perusahaan kan aturannya beda-beda, kondisi finansialnya juga nggak sama. Untuk hukuman juga belum ada, karena kalau karyawan lalai soal K3, ya akibatnya bakal langsung dirasakan sama karyawannya sendiri.” Informasi dari hasil wawancara tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan memang belum memberikan insentif secara khusus pada karyawan yang berkenaan dengan K3 ini karena kebijakan dan kondisi finansial yang belum memungkinkan.

Dari wawancara tersebut, diketahui bahwa Perusahaan PT Gramasurya belum punya sistem insentif khusus untuk karyawan yang patuh pada aturan K3. Pihak perusahaan menganggap ide pemberian insentif itu baik, tapi kalau mau diterapkan harus dibuat standarnya dulu. Sampai sekarang, insentif belum berjalan karena setiap perusahaan punya aturan dan kemampuan keuangan yang berbeda. Untuk hukuman juga belum ada, karena jika karyawan lalai soal K3, akibatnya akan langsung dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Pelatihan (*Training*)

Pelatihan K3 berfungsi sebagai media untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam mengenali serta mengelola risiko keselamatan di tempat kerja. Pelatihan ini harus dirancang secara sistematis dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, risiko yang dihadapi, dan tingkat tanggung jawab masing-masing pekerja. Materi pelatihan bisa mencakup pengenalan bahaya, APD, prosedur evakuasi darurat, dan pertolongan pertama. Dalam hal pelatihan ini, PT Gramasurya juga sudah melakukan training kepada karyawannya. Hal ini dijelaskan oleh Pimpinan PT Gramasurya sekaligus Ketua K3 sebagai berikut: *“Bukti komitmen kami dalam menjalankan kebijakan K3 adalah itu salah satunya ya dari pelatihan. Kita sudah punya dua orang yang ikut pelatihan Ahli K3 bersertifikat di tahun 2022. Selain itu, sekretaris kedua juga sudah ikut pelatihan Ahli K3 yang difasilitasi oleh Disnakertrans DIY. Jadi kita memang aktif memastikan ada orang yang punya kompetensi resmi di bidang K3.”* Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan pelatihan K3 bersertifikat ahli K3 di PT Gramasurya menjadi indikator nyata komitmen perusahaan dalam menerapkan kebijakan Disnakertrans DIY terkait keselamatan kerja. Inisiatif ini tidak hanya memenuhi kewajiban regulatif, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya K3 yang berkelanjutan di lingkungan kerja, sekaligus memperkuat perlindungan bagi karyawan di sektor industri percetakan di DIY.



Sumber dokumentasi : Peneliti
Gambar 2 Sertifikasi Pelatihan Ahli K3

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan telah mengirimkan dua orang karyawan untuk mengikuti pelatihan Ahli K3 bersertifikat pada tahun 2022. Selain itu, sekretaris kedua perusahaan juga telah mengikuti pelatihan Ahli K3 yang difasilitasi oleh Disnakertrans DIY. Langkah ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam penerapan K3 melalui pelatihan resmi dan bersertifikat.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa PT Gramasurya memiliki komitmen terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja di bidang K3 dengan mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan resmi dan bersertifikat. Hal ini berpotensi meningkatkan kemampuan internal perusahaan dalam mengawasi penerapan prosedur keselamatan, memberikan edukasi kepada karyawan lain, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi K3 yang berlaku. Namun demikian, cakupan pelatihan yang masih terbatas pada beberapa individu menjadi tantangan tersendiri bagi Perusahaan.

Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi efektif menjadi elemen penting dalam mendukung budaya keselamatan yang proaktif. Komunikasi K3 harus bersifat dua arah dan melibatkan semua level organisasi. Ini mencakup penyampaian informasi tentang risiko, prosedur kerja aman, serta hasil inspeksi atau audit keselamatan. Chalik & Syam Maella, (2025) menyampaikan sangat penting Fokus pada komunikasi, pelatihan, dan kebijakan K3. Titik kritisnya adalah membangun jalur komunikasi yang terbuka dan partisipatif antara

manajemen dan karyawan. Komunikasi yang efektif membantu menjelaskan prosedur K3, menjawab keraguan, serta mempercepat pelaporan kondisi berbahaya. Komunikasi dua arah juga memungkinkan penyesuaian kebijakan berdasarkan masukan pekerja, menciptakan rasa memiliki terhadap budaya keselamatan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tim Ahli K3, beliau menjelaskan sebagai berikut : *“Kita di sini berusaha terbuka soal informasi K3. Transparansi itu penting supaya orang percaya dan peduli sama keselamatan kerja. Manajemen ikut aktif lewat rapat P2K3, observasi lapangan, sampai review pelaksanaan K3. Bahkan direksi juga turun langsung buat inspeksi mendadak, biar semua tahu kalau ini serius. Karyawan juga dilibatkan lewat forum diskusi rutin dan bisa lapor langsung ke P2K3. Usulan mereka biasanya kita pakai buat evaluasi, bahkan bisa menjadi kebijakan resmi. Kita juga punya sistem pelaporan near miss langsung ke petugas P2K3. Setiap laporan kita kaji, terus tim ahli K3 bertindak lanjut dengan investigasi dan perbaikan sistem, supaya bisa mencegah kecelakaan yang lebih besar. Cuma, sayangnya program evaluasi ini belum terjadwal secara kontinyu. Rapat evaluasi tim P2K3 dan Ahli K3 juga belum rutin.”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak berjalannya penjadwalan evaluasi secara kontinyu dapat menjadi faktor yang melemahkan kedisiplinan karyawan dalam menerapkan K3. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya potensi terjadinya pelanggaran prosedur keselamatan, yang pada akhirnya dapat memperbesar risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, konsistensi evaluasi menjadi kunci strategis dalam membentuk budaya keselamatan yang berkelanjutan di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Gramasurya menerapkan prinsip keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi terkait K3. Manajemen aktif terlibat dalam kegiatan seperti rapat P2K3, observasi lapangan, dan review pelaksanaan K3. Direksi juga melakukan inspeksi mendadak sebagai bentuk komitmen terhadap keselamatan kerja.

Perusahaan PT Gramasurya juga telah menerapkan sistem pelaporan *near miss* yang memungkinkan pekerja melapor langsung kepada petugas P2K3. Laporan ini dianalisis oleh tim ahli K3, kemudian ditindaklanjuti melalui investigasi dan perbaikan sistem untuk mencegah kecelakaan yang lebih besar. Namun demikian, program evaluasi dan rapat evaluasi tim K3 maupun Ahli K3 belum memiliki jadwal rutin, sehingga proses umpan balik dan perbaikan berkelanjutan belum berjalan secara optimal.

Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan K3 melibatkan proses identifikasi bahaya (*hazard identification*), penilaian risiko (*risk assessment*), dan pengembangan strategi pengendalian risiko. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan menetapkan tujuan keselamatan yang terukur dan realistis. Proses perencanaan

harus bersifat partisipatif, melibatkan manajemen, petugas K3, dan perwakilan pekerja agar hasilnya komprehensif dan dapat diimplementasikan secara efektif. Perencanaan juga mencakup kesiapsiagaan terhadap keadaan darurat dan pengintegrasian program keselamatan dalam rencana strategis organisasi. Seperti yang disampaikan oleh Kurnia Adi & Kushartomo, (2023), proses perencanaan harus bersifat partisipatif, melibatkan manajemen, petugas K3, dan perwakilan pekerja agar hasilnya komprehensif dan dapat diimplementasikan secara efektif.

Dari semua penjelasan di atas, telah sejalan dengan penerapan yang dilakukan oleh PT Gramasurya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua K3, beliau menguraikan sebagai berikut: *“Kalau di sini, perencanaan K3 itu kita mulai dari identifikasi bahaya sama penilaian risiko. Jadi sebelum kerja, kita udah tahu kira-kira apa aja potensi bahayanya dan gimana cara mengendalikannya. Kita juga tetapkan target-target keselamatan yang realistis biar gampang diukur. Dalam prosesnya, kita libatkan manajemen, petugas K3, dan perwakilan karyawan supaya semua pihak ngerti dan ikut tanggung jawab. Selain itu, kita juga punya rencana kalau ada keadaan darurat, misalnya kebakaran atau kecelakaan besar, jadi semua sudah siap. Program K3 ini juga kita masukin ke rencana kerja perusahaan, bukan cuma tambahan.”* Hasil wawancara menunjukkan bahwa perencanaan K3 di PT Gramasurya dilakukan melalui identifikasi bahaya dan penilaian risiko sebelum pekerjaan dimulai, disertai penetapan target keselamatan yang realistis.

Perencanaan ini juga mencakup kesiapsiagaan menghadapi keadaan darurat, yang diwujudkan dalam bentuk prosedur evakuasi, simulasi darurat, dan penempatan tanda evakuasi di lokasi strategis. Program K3 tidak berdiri sendiri, melainkan diintegrasikan ke dalam rencana strategis Perusahaan. Kondisi yang demikian itu diperkuat lagi dengan adanya hasil observasi yaitu adanya terlihat bahwa PT Gramasurya memiliki dokumen rencana kerja K3 yang mencakup daftar potensi bahaya di area produksi, prosedur penanganan risiko, serta daftar alat pelindung diri yang wajib digunakan. Di ruang kerja juga terdapat poster prosedur evakuasi darurat dan jalur evakuasi yang diberi tanda jelas. Selain itu, papan informasi di area kantor memuat jadwal kegiatan K3 seperti simulasi kebakaran dan pelatihan pertolongan pertama.

Menurut Fernández-Muñiz et al., (2009), perencanaan K3 yang efektif harus mencakup identifikasi bahaya, penilaian risiko, penentuan tujuan keselamatan, serta pelibatan semua pihak terkait. Temuan di PT Gramasurya menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi unsur-unsur tersebut, baik dari sisi teknis (dokumen rencana K3, prosedur darurat, target keselamatan) maupun dari sisi partisipasi (pelibatan manajemen dan karyawan). Integrasi program K3 ke dalam rencana strategis perusahaan menjadi poin positif karena menunjukkan bahwa keselamatan kerja

dianggap sebagai bagian penting dari keberlangsungan bisnis, bukan sekadar kewajiban administratif.

Pengendalian (*Control*)

Pengendalian K3 mencakup aktivitas pengawasan, pemantauan, dan evaluasi terhadap penerapan kebijakan dan program keselamatan. Ini bisa dilakukan melalui inspeksi rutin, audit K3, serta pelaporan kinerja keselamatan (*safety performance indicators*). Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sistem yang telah dirancang benar-benar dijalankan dan terus diperbaiki. Menurut Leony et al., (2022) upaya pengendalian ini dapat dilakukan melalui evaluasi rutin yang melibatkan observasi langsung di lapangan, penerimaan masukan dari pekerja, serta peningkatan kedisiplinan dalam menjalankan prosedur operasional standar (SOP).

Jika ditemukan adanya ketidaksesuaian atau potensi bahaya, perusahaan perlu segera mengambil langkah korektif sekaligus tindakan pencegahan. Pengendalian yang efektif tidak hanya berhenti pada pemenuhan persyaratan regulasi, tetapi juga mendorong adanya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam sistem manajemen keselamatan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT Gramasurya, mereka menyampaikan: *“Kalau di lapangan sih, pengawasannya dari Ahli K3 masih kurang kelihatan ya. Masih ada saja teman-teman yang nggak pakai APD lengkap. Terus, nggak semua operator paham cara pakai APAR kalau ada keadaan darurat. Bahkan, lift barang kadang masih dipakai buat naik-turun sama karyawan, padahal kan itu sebenarnya nggak boleh.”*

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan langsung di area produksi PT Gramasurya, terlihat beberapa pekerja tidak mengenakan APD secara lengkap, seperti helm dan sarung tangan. Pada saat simulasi penggunaan alat pemadam api ringan (APAR), sebagian operator tampak ragu dan belum menguasai teknik penggunaannya. Selain itu, ditemukan pula kebiasaan beberapa karyawan menggunakan lift barang untuk mobilitas antar lantai, yang jelas melanggar prosedur keselamatan. Berikut adalah gambar sarana mobilitas berupa lift barang yang sering dipakai oleh karyawan untuk mobilitas antar lantai.



Sumber dokumentasi : Peneliti
Gambar 3 Lift sebagai alat angkut barang

Temuan ini menunjukkan bahwa pengendalian K3 di PT Gramasurya masih belum berjalan secara optimal. Meskipun secara formal telah ada kebijakan, prosedur, dan tim K3, pelaksanaan pengawasan dan pemantauan di lapangan belum konsisten. Rendahnya frekuensi inspeksi atau pengawasan langsung dari Ahli K3 berdampak pada munculnya perilaku kerja yang tidak sesuai prosedur, seperti ketidakpatuhan penggunaan APD dan pelanggaran penggunaan fasilitas kerja.

Kondisi ini sejalan dengan pendapat Leony et al., (2022) bahwa pengendalian K3 seharusnya mencakup pemantauan rutin, audit, serta tindak lanjut cepat terhadap ketidaksesuaian atau potensi bahaya. Minimnya kontrol lapangan membuat upaya *continuous improvement* terhambat, karena masalah yang berulang tidak segera ditangani secara tuntas.

Kontrol dari pihak eksternal juga dirasa masih kurang. Hal ini dijelaskan oleh Ketua pengawas K3 Disnakertrans DIY dalam wawancara sebagai berikut: *“Untuk saat ini kami memang belum bisa menjadwalkan kunjungan secara rutin ke semua perusahaan, termasuk PT Gramasurya, karena jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan masih terbatas, begitu juga sarana, prasarana, dan transportasi yang digunakan. Biasanya, tinjauan atau pengawasan dilakukan kalau ada pengaduan. Kalau kondisi di perusahaan dianggap aman, kunjungan kami sifatnya lebih ke pembinaan. Setelah ada nota pemeriksaan, mayoritas perusahaan langsung memenuhi kewajiban untuk melakukan riksa uji.”* Hasil wawancara dengan pihak pengawas K3 Disnakertrans DIY tersebut, terlihat bahwa pengendalian K3 dari pihak eksternal belum dapat berjalan secara rutin akibat keterbatasan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana. Pola pengawasan yang lebih mengandalkan sistem berbasis pengaduan membuat beberapa perusahaan, termasuk PT Gramasurya, mungkin tidak mendapatkan pendampingan atau evaluasi berkala.

Padaahal, pengawasan eksternal memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa penerapan K3 di perusahaan benar-benar sesuai dengan regulasi dan standar yang berlaku.

Kehadiran pihak Disnakertrans DIY tidak hanya berfungsi sebagai penegak hukum, tetapi juga sebagai pembina yang dapat memberikan masukan teknis, pembaruan kebijakan, serta rekomendasi perbaikan yang objektif. Minimnya kontrol eksternal berpotensi membuat perusahaan terlambat mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan dalam sistem K3, terutama jika pengawasan internal juga belum optimal.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa PT Gramasurya telah menunjukkan komitmen yang cukup kuat dalam penerapan K3. Komitmen tersebut terbukti dengan diterbitkannya SK Direktur Utama PT Gramasurya NO. 029/SK-DIRUT/III/2024 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Adanya kebijakan tersebut PT Gramasurya telah mengikuti arahan kebijakan dari Disnakertrans DIY tentang keselamatan kerja. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan yang perlu mendapatkan perhatian serius seperti inspeksi yang rutin serta terjadwal dari ahli K3 dan tim internal K3, dan perlu adanya pelatihan secara berkala pada karyawan karena masih ada karyawan terutama operator mesin yang belum paham cara penggunaan APAR. Selain itu, pengawasan rutin dari Ahli K3 internal belum berjalan optimal, karena setiap hari terbukti masih ada karyawan yang abai tidak menggunakan APD, lift barang masih sering digunakan untuk naik dan turun karyawan dan kontrol eksternal dari Disnakertrans DIY juga masih minim akibat keterbatasan sumber daya dan minimnya sarana dan prasarana. Kondisi tersebut berdampak pada masih ditemukannya pelanggaran prosedur keselamatan di lapangan, seperti penggunaan alat pelindung diri yang tidak konsisten. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah perbaikan berkelanjutan melalui peningkatan cakupan pelatihan yang lebih menyeluruh terhadap seluruh karyawan, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, penjadwalan inspeksi rutin, serta penguatan fungsi pengawasan baik dari pihak internal PT Gramasurya maupun eksternal (Disnakertrans DIY) agar standar K3 dapat dijalankan secara konsisten dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiah, N., & Laraga, R. (2024). Implementasi Kebijakan Pengembangan Destinasi Wisata Berbasis Masyarakat Kawasan Wisata. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 622–634. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1145>
- Bagus Handoko, Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan). *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.35126/ilman.v9i1.63>
- Chalik, A., & Syam Maella, N. F. (2025). Peran Ilmu Komunikasi dalam Implementasi

- K3 di PT. PLN (Persero). *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(02), 158–163.
<https://doi.org/10.58812/jmws.v4i02.2037>
- Christy Gery Buyang, Made Dewi Sariyani, & Jim Briand Kolianan. (2024). Analysis of Occupational Safety Policies in the Manufacturing Industry Related to Compliance and its Impact on Occupational Accidents. *Miracle Get Journal*, 1(4), 52–60. <https://doi.org/10.69855/mgj.v1i4.69>
- Doğan, O. (2024). Effectiveness of Occupational Health and Safety Practices for Employees in Workplaces: A Meta-Analysis Study. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 13(5), 2237–2256.
<https://doi.org/10.15869/itobiad.1486030>
- Elbir, U. (2024). The Role of Psychological Safety and Employee Engagement in Improving Workplace Safety. *Journal of Waste Management & Recycling Technology*, 2(6), 1–4. [https://doi.org/10.47363/jwmrt/2024\(2\)137](https://doi.org/10.47363/jwmrt/2024(2)137)
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2009). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science*, 47(7), 980–991. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.10.022>
- Hasana Putri, E., & Angelia Ginting, F. (2023). Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3). *Jurnal Enersia Publika*, 7(1), 37–55.
- Kurnia Adi, Y., & Kushartomo, W. (2023). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek X di Jakarta Pusat. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 6(3), 589–594.
- Lefiona et.al. (2024). Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Menjamin Keselamatan Kerja Karyawan. *Ganec Swara*, 18(4), 1918.
<https://doi.org/10.35327/gara.v18i4.1068>
- Leony, M., Astari, M., & Suidarma, M. (2022). Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) pada PT ANTAM Tbk. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran*, 7(1), 107–182.
- Prasetyo, A. D. (2018). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Pasal 13 ayat 2 huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016. In *Repositori Universitas Brawijaya* (Vol. 6, Issue 1).
- Sahranafa, K., & Arimurti Kriswibowo. (2024). Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (K3) Kepada Para Pekerja di Lingkungan Tempat Kerja. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(2), 501–510.
<https://doi.org/10.47467/visa.v4i2.1615>
- Saragih, P., Alfanan, A., & Suwanto, S. (2022). Kajian Pengembangan Sistem

- Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Laboratorium Kesehatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati*, 7(1), 14. <https://doi.org/10.35842/formil.v7i1.381>
- Sari, P. N., Sumartik, S., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3), kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(1), 120–134.
- Simamora, R. O. E. C. S. S. R. (2025). Pengaruh K3 dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Elnusa TBK. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12, 639–650.
- Sundari, L., Rambe, K. M., Pangeran, & Olivia, H. (2022). Analisis Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Perencanaan Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(1), 164–172.
- Viviani, E. N., Hidayat, F. A., & Ibrahim, R. M. (2025). Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 202–211.
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang. *Jurnal MANAJERIAL*, 18(2), 98–109. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i2.18761>