

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM (PERUM) JASA TIRTA II

Prastono Wijayanto¹, Deden Sutisna²

prastono.wijayanto@widyatama.ac.id¹, deden.sutisna@widyatama.ac.id²

Sekolah Pascasarjana Universitas Widyatama Bandung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor organisasional dan prosedural terhadap efektivitas implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan Perum Jasa Tirta II periode 2021-2023. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor organisasional, seperti kepemimpinan dan budaya kerja, serta faktor prosedural, seperti kebijakan dan standar operasional, berkontribusi signifikan terhadap efektivitas penerapan SMK3. Hambatan utama yang diidentifikasi meliputi kurangnya kesadaran akan pentingnya K3, keterbatasan sumber daya, serta ketidaklengkapan prosedur terkait SMK3. Penelitian ini menegaskan perlunya perbaikan menyeluruh dalam manajemen K3 melalui penguatan kebijakan, pelatihan, serta pengawasan berkala. Implementasi SMK3 yang optimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, SMK3, Efektivitas Implementasi, Perum Jasa Tirta II.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational and procedural factors on the effectiveness of Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) implementation at Perum Jasa Tirta II from 2021 to 2023. The research employed a quantitative approach with a survey method using questionnaires completed by company employees. The findings indicate that organizational factors, such as leadership and workplace culture, and procedural factors, such as policies and standard operating procedures, significantly contribute to the effectiveness of OHSMS implementation. Key obstacles identified include a lack of awareness of the importance of OHS, limited resources, and incomplete procedures related to OHSMS. This study highlights the need for comprehensive improvements in OHS management through policy reinforcement, training, and regular monitoring. Optimal implementation of OHSMS can create a safer and more productive work environment while enhancing company performance.

Keywords: Occupational Health And Safety, OHSMS, Implementation Effectiveness, Perum Jasa Tirta II.

1. PENDAHULUAN

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah sebuah instrumen yang berfungsi melindungi pekerja, perusahaan, masyarakat, serta lingkungan dari potensi kerugian yang mungkin timbul akibat aktivitas pekerjaan. K3 memainkan peran krusial dalam pengembangan program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia (HSE, 2021). Sebagai sistem atau regulasi, K3 dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi para pekerja. Penerapan sistem ini memungkinkan identifikasi dan pengurangan risiko kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah regulasi yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan

(OHSAS 18001) (POLTEKKES, 2023). Menurut Jenkis, M.R., manajemen K3 berperan penting dalam membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Dengan penerapan manajemen K3 yang efektif, perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan penyakit terkait pekerjaan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan menjaga reputasi perusahaan (P, et al., 2023).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sistem yang dirancang untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh faktor-faktor terkait pekerjaan di lingkungan kerja. Program ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan mengambil langkah-langkah antisipatif untuk menghindari kejadian tersebut (Sucipto, 2019). Ardana et al. (2019) menekankan bahwa K3 berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera, efisien, dan produktif. Menurut Bangun (2018), kesehatan fisik dan mental tenaga kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian integral dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, yang bertujuan untuk mengendalikan risiko terkait kegiatan kerja agar tercipta tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencakup semua kegiatan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Jufri, Putera, dan Rahmiati (2022), Sistem Manajemen K3 adalah proses pengelolaan K3 yang terintegrasi dalam suatu sistem manajemen yang komprehensif, mencakup tahapan perencanaan, penerapan, pengukuran, dan pengawasan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diperlukan di setiap perusahaan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem ini dirancang agar perlindungan tersebut menjadi terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi, serta untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Pemeliharaan sumber daya manusia menjadi esensial dalam menciptakan keamanan dan kesejahteraan pekerja, di mana pemeliharaan ini meliputi kegiatan manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan stamina dan daya tahan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan di perusahaan.

International Labour Organization (ILO) melalui International Labour Conference pada tahun 1999 memperkenalkan konsep pekerjaan layak atau decent work, yaitu pekerjaan yang menjamin setiap pekerja dapat bekerja secara produktif dengan terpenuhinya hak-hak asasi manusia, seperti kebebasan, kesetaraan, keamanan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Selain itu, ILO menegaskan bahwa pekerjaan layak harus mencakup fleksibilitas, keamanan, dan dialog. Ketiga aspek ini memungkinkan tercapainya penghasilan yang memadai, pekerjaan yang produktif, waktu kerja yang wajar, lingkungan kerja yang aman, stabilitas dan keamanan kerja, jaminan sosial, serta memungkinkan pekerja untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga dan pribadi (Katamsyo & Suryo, 2021). Pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs), tujuan ke-8, yaitu decent work and economic growth, menekankan pentingnya pekerjaan yang

layak untuk semua sebagai salah satu prioritas utama pemerintah dan ILO dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Pekerjaan yang layak dianggap memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup serta mengurangi kemiskinan, yang pada gilirannya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi (Azunu & Mensah, 2019). Oleh karena itu, pemerintah perlu menyelesaikan berbagai masalah ketenagakerjaan untuk mencapai kondisi pekerjaan yang layak.

Menurut data International Labour Organization (ILO), lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahun secara global akibat kecelakaan kerja atau penyakit terkait pekerjaan. Selain itu, terdapat sekitar 374 juta kasus cedera dan penyakit akibat kecelakaan kerja non-fatal setiap tahunnya. ILO menyatakan bahwa tingginya angka kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia, pekerjaan, dan lingkungan tempat kerja. Menurut Heinrich, kecelakaan kerja terjadi karena perilaku atau tindakan manusia yang tidak aman serta kondisi lingkungan kerja yang berbahaya (Patriana, 2022). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) mencatat bahwa pada tahun 2018 terdapat 173.105 kasus kecelakaan kerja dengan total klaim jaminan kecelakaan kerja mencapai 1,2 triliun rupiah. Pada tahun 2019, jumlah kasus menurun menjadi 114.000, namun pada tahun 2020 kembali meningkat sebanyak 55,2%, mencapai 177.000 kasus. Dari Januari hingga September 2021, tercatat 82.000 kasus kecelakaan kerja (Muthoharoh & Wibowo, 2020).

Implementasi K3 merupakan suatu proses yang melibatkan pengarahan, penjurusan, dan penyediaan fasilitas kerja kepada individu yang terorganisir dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pelaksanaan implementasi K3 adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran, sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan (Kornelis dan Gunawan, 2021). Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan K3 yang komprehensif, mencakup peraturan nasional dan internasional yang berlaku, serta mempertimbangkan keunikan lingkungan kerja di Indonesia (Ekasari, Suharnomo, dan Utami, 2021). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diwajibkan untuk diterapkan di perusahaan, terutama bagi mereka yang memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, atau yang mempekerjakan lebih dari 100 orang. Namun, seringkali ditemukan banyak perusahaan dengan risiko tinggi atau yang memiliki lebih dari 100 pekerja yang belum menerapkan atau mengimplementasikan SMK3. Menurut informasi yang diperoleh, kasus yang sering terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya kehati-hatian teknis saat bekerja, pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), keengganan untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), serta ketidakseriusan saat bekerja (Abdullah Dan Wahyuni, 2023).

Penelitian oleh Putri dan Assidiq (2022) menyebutkan bahwa salah satu faktor penghambat yang paling berpengaruh pada implementasi SMK3 adalah kurangnya pemahaman perusahaan mengenai konsep dan sistem manajemen K3. Banyak perusahaan yang masih menganggap bahwa penerapan SMK3 akan menambah biaya operasional. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Sinulingga dan Dewantoro (2023). Padahal, implementasi SMK3 tidak hanya menguntungkan tenaga kerja, tetapi juga perusahaan itu sendiri, seperti mengurangi angka kecelakaan yang akan berdampak pada pengeluaran untuk perbaikan setelah kecelakaan (rehabilitasi) serta meningkatkan citra perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, penerapan SMK3 seharusnya dipandang sebagai investasi jangka panjang yang dapat memberikan

keuntungan signifikan di masa depan (Wulansari dkk., 2023). Sebelum menerapkan SMK3, perusahaan harus mampu menanamkan pentingnya K3 dari dalam internal perusahaan dan memberikan penyuluhan atau pembinaan kepada setiap tenaga kerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan Annisa et al.,(2024) terdapat beberapa hambatan yang sering dihadapi dalam implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pertama, kurangnya kesadaran dan keterampilan dari pekerja serta manajemen terkait keselamatan dan kesehatan kerja menjadi hambatan utama. Pemahaman yang minim mengenai pentingnya K3 serta cara mengimplementasikannya dapat menghalangi upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kedua, terbatasnya sumber daya, seperti anggaran dan peralatan, juga menjadi kendala yang signifikan, karena tanpa sumber daya yang memadai, perusahaan akan kesulitan dalam melaksanakan langkah-langkah keselamatan yang diperlukan. Selain itu, perubahan budaya organisasi yang lebih mengutamakan produktivitas daripada keselamatan juga menghambat upaya peningkatan kesadaran dan keterampilan K3. Kompleksitas peraturan yang terus berubah membuat perusahaan kesulitan dalam mematuhi regulasi yang berlaku, yang dapat menyebabkan kebingungan dalam mengimplementasikan langkah-langkah keselamatan. Resistensi terhadap perubahan dari berbagai pihak, yang sering kali muncul akibat ketakutan akan perubahan atau ketidakpercayaan terhadap manfaat SMK3, juga menjadi hambatan yang signifikan. Terakhir, ketidakmampuan untuk mengukur kinerja K3 membuat perusahaan sulit untuk mengevaluasi dan mengetahui apakah program yang telah diimplementasikan mencapai tujuannya atau tidak. Hambatan-hambatan ini menunjukkan perlunya strategi yang efektif untuk meningkatkan implementasi SMK3 di tempat kerja.

Hasil audit pada Perum Jasa Tirta II Tahun 2021 di Unit Wilayah I s.d IV mengungkapkan beberapa temuan major yang perlu perhatian serius. Salah satunya adalah ketidakadaan Kebijakan K3 Khusus yang jelas, serta tidak adanya Tim P2K3 di masing-masing unit wilayah. Hal ini berimplikasi pada belum tersedianya agenda K3 dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) wilayah dan Key Performance Indicators (KPI) K3 unit kerja, yang merupakan elemen penting dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, audit menunjukkan bahwa prosedur-prosedur terkait penerapan SMK3 masih belum lengkap, termasuk Prosedur Investigasi Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja, Prosedur Pelaporan Penanggulangan Bahaya, Prosedur Pemantauan Lingkungan Kerja, Prosedur Pengendalian Rancangan, Prosedur Penanganan Limbah B3, Prosedur Tinjauan Kontrak, dan Prosedur P2K3. Ketidakeleengkapan prosedur ini mencerminkan kelemahan dalam sistem manajemen K3 yang dapat berpotensi meningkatkan risiko di tempat kerja. Selain itu, kurangnya jumlah personil yang berkompeten dalam penerapan K3 menghambat efektivitas program di lapangan, mengingat pentingnya keahlian dalam mengelola risiko dan menerapkan standar keselamatan yang berlaku. Belum adanya area kerja dan izin kerja untuk aktivitas berisiko tinggi juga menjadi sorotan, yang dapat mengancam keselamatan pekerja jika tidak diatur dengan baik. Terakhir, ketiadaan Contractor Safety Management System (CSMS) dalam mekanisme proses pengadaan barang/jasa menunjukkan perlunya perbaikan untuk memastikan bahwa kontraktor memenuhi standar keselamatan yang ditetapkan, sehingga dapat meminimalkan risiko yang mungkin terjadi selama proses kerja. Temuan-temuan ini menunjukkan pentingnya

langkah perbaikan segera untuk meningkatkan pengelolaan K3 dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman bagi seluruh pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Faktor Organisasional dan Prosedural Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan Perum Jasa Tirta II Tahun 2021-2023”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) penelitian kuantitatif adalah salah satu penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga akhir. Penelitian kuantitatif eksplanatori adalah penelitian yang akan menjelaskan hubungan variabel-variabel yang memengaruhi hipotesis penelitian (Sugiyono, 2023). Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana faktor organisasional dan prosedural memengaruhi efektivitas penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan Jasa Tirta II. Berdasarkan hasil analisis, beberapa poin kunci dapat dirangkum sebagai berikut:

Gambaran Organisasional dan Implementasi SMK3

1. Kebijakan K3 Khusus

Audit menunjukkan tidak adanya kebijakan K3 khusus yang dirumuskan untuk masing-masing unit wilayah. Kebijakan yang tidak jelas menyebabkan ketidakpastian dalam implementasi program K3, terutama di area dengan tingkat risiko tinggi.

2. Tim P2K3 dan Agenda K3

Tidak adanya Tim Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di setiap unit menjadi salah satu hambatan utama. Selain itu, agenda K3 tidak dimasukkan dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), yang mengurangi perhatian manajemen terhadap isu keselamatan kerja.

3. Prosedur SMK3

Prosedur yang terkait dengan implementasi SMK3, seperti investigasi kecelakaan, pengendalian lingkungan kerja, dan pelaporan bahaya, ditemukan belum lengkap. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam sistem manajemen yang berpotensi meningkatkan risiko insiden.

4. Kompetensi Personel dan Pengawasan Kinerja

Perusahaan mengalami kekurangan personel yang kompeten di bidang K3. Pengukuran kinerja K3 melalui Key Performance Indicators (KPI) tidak diterapkan secara optimal, sehingga evaluasi efektivitas program menjadi sulit dilakukan.

Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Implementasi SMK3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor organisasional memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas implementasi SMK3. Faktor ini meliputi:

- **Komitmen Manajemen:** Dukungan manajemen dalam hal penyediaan anggaran, fasilitas, dan pelatihan memengaruhi keberhasilan penerapan SMK3. Namun, ditemukan bahwa komitmen ini belum merata di semua unit kerja.
- **Struktur Organisasi:** Keberadaan unit atau tim khusus yang bertanggung jawab atas K3 sangat penting untuk memastikan koordinasi program keselamatan berjalan baik. Ketidakhadiran struktur ini di beberapa wilayah perusahaan menjadi kendala utama.
- **Budaya Keselamatan:** Budaya keselamatan kerja yang kurang mendalam di lingkungan perusahaan turut memengaruhi kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan penggunaan alat pelindung diri (APD).

Pengaruh Faktor Prosedural terhadap Implementasi SMK3

Faktor prosedural mencakup kelengkapan dan kepatuhan terhadap prosedur SMK3. Penelitian menemukan beberapa poin penting:

- **Kepatuhan Prosedur:** Tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur K3 yang telah ditetapkan masih rendah. Banyak insiden kerja disebabkan oleh pelanggaran standar operasional.
- **Ketersediaan Prosedur:** Prosedur untuk pelaporan bahaya, investigasi kecelakaan, dan pengelolaan limbah B3 masih belum disusun secara komprehensif. Ketidaklengkapan ini menghambat pelaksanaan K3 di lapangan.
- **Pelatihan K3:** Minimnya program pelatihan rutin menyebabkan karyawan kurang memahami pentingnya penerapan K3. Hal ini mengakibatkan rendahnya kesadaran terhadap potensi risiko kerja.
- **Frekuensi Audit:** Audit K3 jarang dilakukan, sehingga masalah yang muncul tidak teridentifikasi dan diselesaikan secara sistematis.

Efektivitas Implementasi SMK3

Efektivitas implementasi SMK3 diukur berdasarkan indikator seperti tingkat kecelakaan kerja, kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur. Beberapa temuan utama meliputi:

- **Tingkat Kecelakaan:** Data menunjukkan bahwa jumlah insiden kerja tetap tinggi karena lemahnya pengendalian risiko.
- **Kepuasan Karyawan:** Survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja belum sepenuhnya aman dan nyaman.
- **Respon terhadap Insiden:** Respon terhadap insiden kerja sering kali lambat karena kurangnya prosedur yang jelas dan personel yang kompeten.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa baik faktor organisasional maupun prosedural memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SMK3 di Perusahaan Jasa Tirta II.

Korelasi Faktor Organisasional dan Efektivitas SMK3

Ketiadaan kebijakan K3 khusus, kurangnya tim P2K3, dan minimnya alokasi sumber daya menunjukkan lemahnya aspek organisasional dalam mendukung implementasi SMK3. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Annisa et al., 2024) yang menyatakan bahwa dukungan manajemen adalah elemen kunci dalam keberhasilan program keselamatan kerja. Komitmen yang lemah dari manajemen mencerminkan prioritas yang rendah terhadap keselamatan kerja, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Peran Prosedural dalam Implementasi SMK3

Kelengkapan prosedur, pelatihan, dan kepatuhan merupakan elemen penting dalam penerapan SMK3. Namun, prosedur yang tidak memadai dan pelatihan yang minim menyebabkan rendahnya tingkat kepatuhan karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian Putri dan Assidiq (2022) yang menyatakan bahwa pemahaman yang kurang tentang K3 sering menjadi penghambat dalam implementasi program keselamatan.

Interaksi antara Faktor Organisasional dan Prosedural

Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan sistem manajemen keselamatan yang efektif. Faktor organisasional memberikan landasan struktural, sedangkan faktor prosedural menyediakan panduan operasional yang spesifik. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan SMK3. Sebagai contoh, meskipun terdapat kebijakan K3, implementasinya tidak akan efektif tanpa prosedur yang jelas dan pelatihan yang memadai.

Implikasi terhadap Efektivitas SMK3

Implementasi SMK3 yang tidak efektif dapat berdampak pada tingginya angka kecelakaan kerja, menurunnya produktivitas, dan rusaknya citra perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperbaiki kebijakan, budaya keselamatan, dan prosedur operasional secara simultan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi strategis diajukan:

1. Penguatan Kebijakan K3

Perusahaan perlu merumuskan kebijakan K3 yang spesifik untuk setiap unit wilayah. Kebijakan ini harus mencakup visi, tujuan, dan rencana kerja yang terukur.

2. Pembentukan Tim P2K3 di Semua Unit

Tim ini berperan dalam mengoordinasikan dan mengawasi implementasi K3 di tingkat operasional.

3. Peningkatan Program Pelatihan K3

Pelatihan rutin perlu diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap standar keselamatan.

4. Audit dan Evaluasi Berkala

Perusahaan perlu meningkatkan frekuensi audit K3 untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah secara sistematis.

5. Ketersediaan Prosedur yang Lengkap

Prosedur seperti investigasi kecelakaan, pengelolaan limbah B3, dan pelaporan bahaya perlu disusun secara komprehensif untuk meningkatkan efisiensi implementasi.

4. KESIMPULAN

Faktor organisasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan Jasa Tirta II. Struktur organisasi yang tidak mendukung, seperti ketiadaan kebijakan K3 khusus dan kurangnya tim P2K3 di unit wilayah, menjadi kendala utama dalam penerapan program keselamatan. Selain itu, komitmen manajemen yang belum optimal terlihat dari minimnya perhatian terhadap agenda K3 dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) dan terbatasnya alokasi sumber daya untuk mendukung penerapan SMK3. Kelemahan ini menunjukkan pentingnya perbaikan aspek struktural dan budaya keselamatan di seluruh tingkat organisasi.

Faktor prosedural juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan implementasi SMK3. Ketidaklengkapan prosedur, seperti investigasi kecelakaan, pelaporan bahaya, dan pengelolaan limbah B3, menghambat efektivitas program keselamatan. Selain itu, pelatihan yang tidak memadai menyebabkan rendahnya tingkat kepatuhan karyawan terhadap standar keselamatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kelengkapan prosedur, frekuensi audit, dan peningkatan program pelatihan menjadi elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Kombinasi yang kuat antara faktor organisasional dan prosedural dapat membantu perusahaan mencapai tujuan zero accident sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

REFERENCE

- Aprilliani C, Fatma F, Syaputri D, Manalu SMH, Sulistiyani, Handoko L, et al. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Cetakan 1. Afridon, editor. Padang, Sumaterta Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Azunu, R., & Mensah, J. K. (2019). Local economic development and poverty reduction in developing societies: The experience of the ILO decent work project in Ghana. *Local Economy*, 34(5), 405–420. <https://doi.org/10.1177/0269094219859234>
- Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Budiman, F. S., & Panjaitan, T. W. S. (2021). Perancangan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pt X. *Repository.Petra.Ac.Id*, 9(2), 479– 486. <Http://Repository.Petra.Ac.Id/17026/>
- Ekasari, W. D., Suharnomo, I. U., & Utami, I. (2021). Pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19: Fakta dan Tantangan. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 7(2), 153–170.
- Ghozali, I. (2022). *Application Analysis Multivariate with the SPSS Program*. Semarang: Publishing Agency Diponegoro University.
- Health and Safety Executive (HSE). (2021). Human factors: workload. Health and Safety Executive (HSE). <https://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/workload.htm>.
- Jufri, M., Putera, D. A., & Rahmiati, S. (2022). Evaluasi Sistem Manajemen K3 Berdasarkan PP RI Nomor 50 Tahun 2012 di UPT PLN Persero Medan. *IESM Journal*, 3(2), 164–174.
- Lating, Z., & Sintia, W. (2022). Dampak Kualitas Lingkungan Kerja dan Status Gizi pada Tenaga Pendidik Perguruan Tinggi. Edisi 1. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (NEM). Hal. 60
- Marwansyah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Muthoharoh, D. A. N., & Wibowo, D. A. (2020). Return Work Sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. *Hukum Lex Generalis*, 1(2), 1–21. diakses 5 Februari 2022 <https://www.rewangrencang.com/ojs/index.php/JHLG/article/view/82>
- Patriana, S. F. (2022). International Labour Organization ILO Angka Kecelakaan Tinggi Social Science Journal, 3(1), 22–31. diakses 27 Januari 2023 <http://rama.binahusada.ac.id:81/id/eprint/1311/1/ario%20arendi.pdf> januari 2023
- Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 – Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Putri, K. & Assidiq, F. M. 2022. Analisis Faktor Penghambat Penerapan Sistem Manajemen K3 serta Langkah Menciptakan Safety Culture Terhadap PT. Gunanusa Utama Fabricators. *SENSISTEK: Riset Sains dan Teknologi Kelautan*, 78-83.
- Santoso, K. N., & Suryo A. R. 2021. Indeks Komposit Pekerjaan Layak di Indonesia pada Era Pandemi COVID-19. Seminar Nasional Official Statistics.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan*

- R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sucipto. 2019. "Kesehatan Lingkungan", *Kesehatan Masyarakat*. ed. ST M.Si Afridon. PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Sinulingga, C. M. B. & Dewantoro, D. 2023. Analisis Faktor-Faktor Penghambat Kontraktor dalam Penerapan Sistem Manajemen K3 pada Proyek Konstruksi Gedung di Palangka Raya. *Jurnal Serambi Engineering*, 8, 4327-4333.
- Wulansari, S. E., Defiana, Y. & Sumarno, W. 2023. Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek Pembangunan Rumah Sakit Hermina Tasikmalaya. *Media Ilmiah Teknik Sipil*, 1, 45-54. Powered by TCPDF (www.tcpdf.org) 5 / 5.