

Implementasi Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di PT. Agritama Sinergi Inovasi (Agavi) Bandung

Dede Setiono¹, Indah Ayu Permana Pribadi², Chamid Sutikno³

¹²³ Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto; Indonesia

correspondence e-mail*, dedesetiono5@gmail.com, iap.pribadi@unupurwokerto.ac.id, sutiknochamid@gmail.com

Submitted: Revised: 2024/05/01 Accepted: 2024/05/11 Published: 2024/06/07

Abstract	This research discusses the Implementation of Occupational Safety and Health Policy (K3) at PT. Agritama Synergy Innovation (AGAVI) Bandung based on the Republic of Indonesia Minister of Manpower Regulation No. 26 2014 concerning Occupational Safety and Health Management Systems (SMK3) and PP No. 50 of 2012 concerning Occupational Safety and Health Management Systems (SMK3). This qualitative research uses data collection techniques through Participant Observation, Structured Interviews, and Documentation, with primary data from questionnaires and secondary data from company documents and related literature. Data analysis was carried out using the Interactive Model technique. The research results show that K3 implementation communication has run smoothly, responsibility and authority are carried out appropriately; in-depth review and evaluation regarding K3 implementation; involvement and consultation with workers/labourers has gone well; as well as policy documentation strategies uploaded on PT's social media. AGAVI. Resources are adequate; the skills that employees must have are appropriate to the established line of command; QHSE managers have the authority to prepare facilities to support K3 implementation. The disposition of PT Agritama Sinergi Innovation is quite good; monitoring of the work environment is adequate; the inspection, measurement and testing process is good enough; regular monitoring of worker health; reporting process and improvement of K3 implementation. The bureaucratic structure is appropriate and on target; The success of implemented internal and external audits is also influenced by the commitment and willingness of all parties.
Keywords	Occupational Health Policy, PT. Agritama Innovation Synergy, Safety Policy



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Memasuki era industri 4.0 dan kemajuan yang sangat pesat dalam bidang perindustrian

dapat ditandai dengan munculnya pabrik-pabrik dengan skala besar di Indonesia,¹ instalasi yang cukup canggih² dan penggunaan mesin-mesin modern.³ Keberadaan mesin-mesin lama semakin ditinggalkan dan lebih menggunakan mesin-mesin yang lebih canggih untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin besar permintaannya serta persaingan secara bebas dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Seiring dengan peningkatan dan penggunaan mesin modern tersebut, sangat berpotensi dalam peningkatan bahaya keselamatan para pekerja di suatu perusahaan.

Tabel 1 Angka Kecelakaan Kerja

Tahun	Angka Kecelakaan Kerja
2021	234.371 kasus
2022	298.137 kasus
2023	315.579 kasus

Sumber: Portaljabarprov.go.id

Adanya peningkatan potensi bahaya tersebut, akan berpengaruh pada tingkat kecelakaan kerja dan juga kesehatan bagi para pekerja yang nantinya dapat merugikan pekerja pada suatu perusahaan tertentu. Berbagai macam kerugian akan diterima antara lain adalah kerugian jam kerja, kepercayaan konsumen menurun dan produksi serta sosial yang juga akan menurun (Anizar, 2012: 42). Seiring dengan penggunaan mesin canggih dan modern tersebut sebuah perusahaan haruslah mengimplementasikan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan benar sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diatur dalam Permenaker RI. No. Per. 05/MEN/1996 pasal 3 ayat 1 dan 2 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang menyatakan bahwa Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan

¹ Hotnida Nainggolan et al., *Manajemen Pemasaran (Implementasi Manajemen Pemasaran Pada Masa Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0)* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023); Dewi Comala Sari et al., "Model Struktural Kompetensi Industri 4.0 Dengan Social Intelligence Sebagai Variabel Intervening," *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 4, no. 4 (2021): 532–47.

² Faisal Muhammad Safi'i, "TANTANGAN DAN MASA DEPAN IDEOLOGI PANCASILA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0," n.d.; Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang Di Era Disrupsi 4.0* (Penerbit Genesis, 2019); Prayogo Kusumaryoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0* (Deepublish, 2021).

³ Nabillah Purba, Mhd Yahya, and Nurbaiti Nurbaiti, "Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya," *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 9, no. 2 (2021): 91–98; Jefry Tarantang et al., "Perkembangan Sistem Pembayaran Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Indonesia," *Jurnal Al-Qardh* 4, no. 1 (2019): 60–75.

Kesehatan Kerja (SMK3).⁴ Tujuan dan sasaran implementasi K3 yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86-87 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 adalah menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja yang terintegrasikan dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) merupakan perusahaan konsultan yang bergerak di berbagai sektor pangan, seperti, industri pengolahan, distribusi, dan konsumsi. Saat ini PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) ini telah memperluas aktivitas perusahaan dalam sektor atau industri pangan seperti pengolahan Permen Karamel Susu, Minuman Susu Segar dan berbagai olahan dari bahan baku susu murni. Memiliki 2 unit bisnis yang tersebar di 2 Kota Besar di Indonesia yaitu Garut dan Bandung.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada bulan Oktober 2023 PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) memiliki risiko tinggi akan kecelakaan kerja serta penyakit akibat pekerjaan, risiko ini dapat berupa kecelakaan ringan, kecelakaan berat, bagi para pekerja. Untuk mencegah hal ini menjadi semakin besar, terdapat beberapa cara yang dilakukan perusahaan yang berpatokan kepada kebijakan serta keputusan divisi terkait guna memikirkan solusi yang dapat dilakukan. Hasil wawancara pada tanggal 23 November 2023 dengan ketua K3 PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) menerangkan bahwa penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) sudah diterapkan sejak 5 tahun yang lalu yakni pada tahun 2019. Pada saat itu juga telah dibentuk adanya Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) namun pada tahun 2020 P2K3 tersebut tidak berjalan secara maksimal karena ahli K3 di perusahaan tersebut mengundurkan diri. Hal ini menyebabkan penanganan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dijalankan semampunya saja, seperti kurangnya perhatian terhadap pekerja yang tidak memakai APD, jarang melaksanakan pelatihan K3 bagi pekerja. Selain itu telah ada sarana dan prasarana klinik kesehatan namun tidak ada tenaga kesehatan yang bekerja pada klinik tersebut yang menyebabkan terkendalanya pelayanan kesehatan karyawan.

Berdasarkan informasi dari supervisor pada hari Selasa tanggal 28 November 2023 tercatat sejumlah 7 kasus kecelakaan kerja, kecelakaan kerja yang terjadi adalah tindakan tidak aman

⁴ Aristya Noor Azizah, "Analisis Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Proyek Uny Yogyakarta 7 In 1," 2018; Eva Faza Rif'ati and Agus Sutanto, "Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Bidang Industri Migas Dengan Pendekatan Risk Assessment Code (RAC)," *Swara Patra: Majalah Ilmiah PPSDM Migas* 8, no. 3 (2018): 10–23.

(unsafe action) sebanyak 5 kasus yang merupakan cerminan dari perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja, contohnya dikarenakan tindakan tidak aman manusia (man) yang meliputi bekerja dengan cara berbahaya, posisi bekerja yang salah, perilaku pekerja, tidak menggunakan perlengkapan alat pelindung diri (APD), sedangkan 2 kasus kecelakaan kerja disebabkan oleh lingkungan tidak aman (unsafe conditions), contohnya lingkungan kerja yang tidak aman berupa lantai yang licin, penempatan peralatan yang tidak sesuai sehingga ruangan menjadi sempit mengakibatkan pekerja tersandung dan terjatuh, serta lingkungan kerja yang tidak teratur. Hal tersebut disebabkan para pekerja sering mengabaikan perlengkapan keselamatan kerja, misalnya tidak memakai masker, tidak memakai sarung tangan, dan tidak memakai penutup kepala. Sedangkan menurut pekerja, pemakaian masker yang diberikan kurang bermanfaat karena menghambat dan pemakaian sarung tangan saat bekerja dianggap mengganggu sehingga sangat berpotensi terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi seperti telapak tangan tergores, jari terjepit, kaki tertimpa material produksi dan lain sebagainya. Hal ini menyebabkan penanganan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dijalankan semampunya saja, seperti kurangnya perhatian terhadap pekerja yang tidak memakai APD, jarang melaksanakan pelatihan K3 bagi pekerja. Selain itu telah ada sarana dan prasarana klinik kesehatan namun tidak ada tenaga kesehatan yang bekerja pada klinik tersebut yang menyebabkan terkendalanya pelayanan kesehatan karyawan, Sehingga PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) wajib menerapkan SMK3 sesuai dengan PP RI Nomor 50 Tahun 2012.

Tabel 2 Angka Kecelakaan Kerja

Tanggal/Bulan/ Tahun	Angka Kecelakaan Kerja			
	Unsafe Action	Bentuk Tindakan	Unsafe Conditions	Bentuk Tindakan
28 November 2023	5Kasus	1.Posisi bekerja yang salah 2.Perilaku pekerja kurang baik 3.Tidak Menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) 4.Kondisi Pekerja tidak sehat 5.Kondisi Pekerja Mengantuk	2Kasus	1.Lantai Licin 2.Penempatan peralatan tidak sesuai tata ruang (Sempit) yang menyebabkan pekerja tersandung dan terjatuh

Sumber : Hasil Wawancara dengan Supervisor

Studi pendahuluan bahwa RSUD Mitra Sejati Medan telah membuat kebijakan dan perencanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS), namun pelaksanaannya hanya terlaksana sebagian, menunjukkan perlunya peningkatan implementasi K3RS secara

menyeluruh.⁵ masih banyak perusahaan yang tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja, yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja, sehingga perlu diimplementasikan studi kasus secara riil dengan penggunaan APD yang berstandar.⁶

Novelty penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam kajian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di industri pangan, khususnya pada PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) di Bandung. Meskipun sudah ada beberapa penelitian terkait K3 di industri lain, kajian spesifik mengenai implementasi K3 di industri pangan, yang mencakup pengolahan susu dan produk turunannya, masih terbatas. Selain itu, penelitian ini menawarkan analisis mendalam mengenai tantangan dan hambatan yang dihadapi perusahaan dalam mengimplementasikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), terutama terkait dengan keberlangsungan fungsi Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan dampak dari pengunduran diri ahli K3 pada efektivitas penerapan K3 di perusahaan.

Gap dalam penelitian ini adalah kurangnya studi yang mengevaluasi implementasi SMK3 secara holistik di industri pangan di Indonesia, khususnya di perusahaan yang memproduksi olahan susu seperti PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI). Sementara banyak penelitian telah menyoroti pentingnya K3 di sektor manufaktur dan konstruksi, studi mengenai penerapan K3 di sektor pangan masih minim. Selain itu, penelitian sebelumnya seringkali tidak menyentuh aspek manajemen dan perilaku pekerja yang berkontribusi pada kecelakaan kerja, seperti tindakan tidak aman dan kondisi kerja yang tidak aman. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan fokus pada analisis tindakan dan kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan di lingkungan kerja PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI).

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengevaluasi implementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) Bandung. 2) Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja di PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI), termasuk tindakan tidak aman (unsafe actions) dan kondisi kerja tidak aman (unsafe conditions). 3) Menyusun rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan efektivitas penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan tersebut, dengan fokus pada peningkatan pelatihan K3, penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai, dan perbaikan

⁵ Hana Ike Dameria Purba, Vierto Irennius Girsang, and Ulfa Syahrani Malay, "Studi Kebijakan, Perencanaan Dan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Di Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Sejati Medan Tahun 2018," *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat* 3, no. 2 (2018): 113–24.

⁶ Hari Rarindo, "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3): Suatu Analisis Studi Kasus Kecelakaan Kerja Di Pabrik, Kebijakan Hukum Dan Peraturannya," *Jurnal Teknologi* 1, no. 1 (2018): 40–49.

lingkungan kerja. 4) Mengkaji peran Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dalam pengelolaan K3 di PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) dan dampak dari keberadaan atau ketiadaan ahli K3 terhadap implementasi kebijakan K3.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI), Bandung, dengan fokus pada implementasi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan dan memvalidasi fenomena tersebut. Peneliti, sebagai bagian dari Program Magang dan Studi Independen (MSIB) Batch 5 Kemendikbudristek, terlibat selama enam bulan dalam kegiatan ini. Sasaran penelitian adalah Unit QHSE (*Quality Health Safety Environment*) PT. AGAVI, dengan informan yang dipilih secara purposive sampling, termasuk Ibu Tia Aspia sebagai Manager dan Ketua K3, serta Ibu Lili sebagai Manager Produksi, dan staf produksi lainnya.

Data dikumpulkan melalui berbagai teknik, termasuk pengamatan langsung dengan berpartisipasi dalam kegiatan rutin perusahaan serta wawancara terstruktur dengan informan yang relevan. Selain itu, dokumentasi seperti peraturan, kebijakan, dan struktur organisasi K3 di PT. AGAVI menjadi bagian penting dari penelitian ini. Analisis data menggunakan Interactive Model, mencakup pengumpulan, reduksi, penyajian, dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan K3 di PT. AGAVI dinilai baik, namun evaluasi berkala tetap diperlukan untuk meningkatkan beberapa aspek seperti komunikasi, sumber daya, sikap manajer, dan struktur birokrasi K3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

AGAVI (PT. Agritama Sinergi Inovasi) adalah perusahaan yang bergerak di bidang inovasi pengolahan hasil pertanian dan pangan, didirikan pada tahun 2020 oleh talenta muda Indonesia. AGAVI menyediakan produk pangan inovatif serta layanan konsultasi dalam inovasi, riset dan pengembangan produk, implementasi sistem manajemen mutu dan keamanan pangan, efisiensi supply chain management, dan community development di bidang pertanian dan pangan. Fokus AGAVI adalah eksplorasi sumber daya pertanian dan pangan lokal, serta peningkatan nilai tambah melalui inovasi teknologi pangan dan edukasi untuk mendukung pola konsumsi dan gaya hidup sehat. Misi mereka adalah mencapai keberlanjutan (*sustainability*) di bidang pertanian, pangan, air, lingkungan, ekonomi, kesejahteraan masyarakat, dan energi. AGAVI berupaya mengatasi dampak negatif dari kemajuan teknologi dan perubahan gaya hidup modern yang telah

mengancam keseimbangan alam dan kehidupan manusia. Mereka berkomitmen untuk menghasilkan solusi terintegrasi yang mengatasi masalah dalam pertanian dan interaksinya dengan masyarakat dan lingkungan. Perusahaan ini menanggapi rasa ketidakamanan global terhadap perubahan dengan inovasi dan kolaborasi. AGAVI bertujuan untuk membawa kesejahteraan dan keberlanjutan melalui teknologi dan edukasi yang menguntungkan komunitas lokal dan lingkungan secara keseluruhan.

Adapun implementasi K3 di PT. AGAVI sesuai dengan teori Edward III (1980) yaitu terdapat 4 aspek adalah sebagai berikut.

Komunikasi K3 di PT. AGAVI

Edward III (1994:17) mengemukakan bahwa faktor komunikasi memiliki tiga dimensi utama: transmisi, kejelasan, dan konsistensi.⁷ Dimensi transmisi mengharuskan kebijakan publik disampaikan tidak hanya kepada para pelaksana, tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak lain yang berkepentingan. Implementers kebijakan harus mengetahui tindakan yang diperlukan untuk implementasi yang efektif. Keputusan kebijakan dan perintah yang telah disepakati harus diteruskan kepada pihak yang tepat sebelum dapat diikuti.

Dimensi kejelasan mengharuskan kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana dan pihak terkait harus dipahami dengan jelas. Petunjuk pelaksanaan harus jelas untuk memastikan pelaksana tahu apa yang perlu dipersiapkan agar hasilnya efektif dan efisien. Edwards (1994:19) mengidentifikasi enam faktor yang menyebabkan ketidakjelasan komunikasi kebijakan: kompleksitas kebijakan publik, keinginan untuk tidak mengganggu kelompok masyarakat, kurangnya konsensus terhadap tujuan kebijakan, masalah dalam memulai kebijakan baru, menghindari pertanggungjawaban kebijakan, dan sifat pembuatan kebijakan pengadilan.⁸

Hampir mayoritas pekerja memahami risiko yang akan dihadapi namun sering kali mengalami kendala karena komunikasi yang tidak tersampaikan dengan baik. Dasri (2020) menyatakan bahwa kesalahan komunikasi sering kali menyebabkan 70% kesalahan di tempat kerja. Jika seorang pengawas atau pemimpin tidak cakap dalam berkomunikasi, pekerja mungkin tidak mengetahui standar kerja atau cara kerja yang aman, meskipun paham akan aturan dan resikonya. Jupriyono (2020) menambahkan bahwa pentingnya komunikasi yang tepat dan tegas

⁷ Muhammad Sofyan Gutama and Hardi Warsono, "Implementasi Kebijakan Perda Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Air Tanah Di Dinas ESDM (Energi Sumber Daya Mineral) Provinsi Jateng," *Journal of Public Policy and Management Review* 8, no. 2 (2019): 358–90.

⁸ Alexander Phuk Tjilen, *Konsep, Teori Dan Teknik, Analisis Implementasi, Kebijakan Publik: Studi Implementasi Program Rencana Strategis Pembangunan Kampung* (Nusamedia, 2019).

dapat mencegah kecelakaan kerja.

Di PT. AGAVI, tanggung jawab terbesar dalam penerapan K3 ada pada manajer QHSE. Seorang manajer K3 harus memperhatikan kebijakan yang diambil, mencakup komitmen untuk mencegah kecelakaan kerja, peningkatan berkelanjutan SMK3, mematuhi peraturan perundang-undangan, dan menyusun sasaran K3. Jika kebijakan diambil dengan tepat, penerapan K3 di PT. AGAVI dapat dilaksanakan dengan baik. Pengambil kebijakan dalam proses penganggaran adalah Manager sekaligus Ketua K3 di Unit QHSE, dengan melibatkan staf K3 dan seluruh karyawan dalam proses ini.

Evaluasi K3 dilakukan dengan berkomunikasi secara baik dan mendalam dengan karyawan. Tiga faktor yang diperhatikan dalam membangun komunikasi K3 adalah menetapkan tujuan komunikasi, mengidentifikasi audiens, dan memilih jenis komunikasi yang tepat. Penerapan ini telah membuat komunikasi K3 di PT. AGAVI cukup efektif. Namun, keterlibatan pekerja dalam komunikasi K3 masih perlu ditingkatkan. Ketika pekerja tidak merasa terlibat, mereka mungkin kurang termotivasi untuk mengikuti pedoman keselamatan yang ditetapkan, mengurangi kemungkinan insiden dan kecelakaan.

Strategi dokumentasi K3 di PT. Agritama Sinergi Inovasi melibatkan sistem one day service, dimana kecelakaan kerja didokumentasikan segera melalui foto atau video dari CCTV. Kebijakan yang dibuat oleh manajer QHSE kemudian disebarluaskan melalui poster, foto, atau video di media sosial PT. AGAVI. Selanjutnya, investigasi penyebab kecelakaan kerja dilakukan untuk menentukan dampak dan penanganan yang tepat. Penelitian Jaminan dkk (2015) menyatakan bahwa komunikator dalam proses komunikasi K3 harus sesuai dengan tugas, peran, dan tanggung jawab yang diatur oleh perusahaan.

Media komunikasi K3, seperti rambu keselamatan, poster, dan banner keselamatan, membantu pekerja mengenal lingkungan kerja yang berisiko. Menurut Safety Sign Indonesia (2009), media komunikasi K3 memberikan informasi keselamatan dan tindakan pencegahan yang perlu diambil. Penelitian Nurhadi Muslim (2022) menunjukkan bahwa komunikasi K3 signifikan mempengaruhi perilaku budaya keselamatan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi penerapan K3 di PT. AGAVI sudah berjalan dengan lancar. Tanggung jawab dan wewenang untuk bertindak oleh manajer QHSE sudah dilaksanakan dengan tepat. Evaluasi dilakukan dengan komunikasi mendalam terkait peninjauan ulang dan evaluasi penerapan K3. Keterlibatan dan konsultasi dengan tenaga kerja sudah berjalan dengan baik, terbukti dari pekerja yang merasa terlibat dalam

pelaksanaan SMK3. Strategi pendokumentasian kebijakan yang dibuat oleh manajer QHSE dan disebarluaskan melalui media sosial PT. AGAVI juga efektif dalam mendukung penerapan K3.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi K3 di PT. AGAVI sudah berjalan dengan baik, dengan tanggung jawab dan wewenang yang jelas pada manajer QHSE. Komunikasi yang mendalam dan evaluasi yang dilakukan secara berkala memastikan bahwa kebijakan K3 dipahami dan diterapkan oleh seluruh karyawan. Penelitian juga menyoroti pentingnya keterlibatan pekerja dalam proses komunikasi K3 untuk meningkatkan motivasi dan kepatuhan terhadap pedoman keselamatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nurhadi Muslim (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku budaya keselamatan. Implementasi strategi dokumentasi yang efektif, seperti sistem one day service dan penyebaran informasi melalui media sosial, juga terbukti mendukung penerapan K3 yang lebih baik di PT. AGAVI. Keterlibatan seluruh karyawan dalam proses ini menjadi kunci sukses dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terhindar dari kecelakaan kerja.

Sumber Daya K3 di PT. AGAVI

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan. SDM sebagai salah satu unsur organisasi berarti manusia yang bekerja dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2020). Manajemen SDM (MSDM) adalah langkah awal dalam membentuk karyawan berkualitas yang mampu bekerja efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan yang ingin memiliki SDM berkualitas harus memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 sangat penting, terutama di sektor konstruksi, karena sering menjadi masalah di perusahaan.

Beberapa perusahaan menganggap K3 sepele, namun faktor ini penting untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dan menunjukkan perhatian perusahaan terhadap karyawan. Untuk menerapkan K3, perusahaan perlu dukungan untuk mengembangkan karyawan agar mereka dapat bersaing di era globalisasi. Perusahaan perlu menerapkan program pelatihan dan pengembangan agar seimbang dengan K3 (Lestari, 2020). Pengembangan ini berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis masa depan. Eksistensi perusahaan di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif, sehingga perusahaan bisa mengalami kemunduran jika tidak mampu bersaing.

Penulis melakukan wawancara dengan Ibu Tia Aspia, Manajer QHSE PT Agritama Sinergi Inovasi, yang menyatakan bahwa sumber daya di perusahaan sudah memadai. Sumber daya

utama adalah manusia, disertai wewenang (kebijakan), informasi, dan fasilitas. Kecelakaan atau insiden tak terduga bisa terjadi, sehingga fasilitas pertolongan pertama yang lengkap dan mudah diakses adalah hal krusial untuk memberikan perawatan medis awal yang tepat dan mengurangi dampak cedera.

Keahlian penting yang harus dimiliki karyawan adalah berkomunikasi dengan tepat sesuai garis komando yang ditetapkan. Informasi dari karyawan dihimpun untuk pengambilan kebijakan yang kemudian diterapkan oleh SDM yang kompeten. PT. AGIVA mengutamakan pertolongan pertama seperti kotak P3K, telepon darurat, dan kendaraan siap sedia ke rumah sakit.

Manajer QHSE memiliki wewenang menyiapkan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung penerapan K3. Penilaian dan evaluasi juga dilakukan secara berkala dengan menyusun daftar risiko, mengalikan nilai tingkat kekerapan dengan tingkat keparahan untuk menentukan prioritas risiko. Perhitungan dilakukan dengan mengalikan volume biaya penyiapan alat pelindung diri (APD) dan kelengkapan K3 dengan harga per item, sehingga diperoleh biaya total pelaksanaan K3. Evaluasi dilakukan dengan mitigasi risiko yang telah teridentifikasi dan dinilai. Tindakan mitigasi ditentukan melalui wawancara dengan karyawan yang terlibat.

Fasilitas pendukung karyawan dapat dibagi menjadi sarana dan prasarana. Sarana meliputi peralatan yang memadai, APD, dan SOP yang sudah ditetapkan. Prasarana mencakup gedung atau tempat kerja yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan di PT Agritama Sinergi Inovasi. Penulis juga melakukan penelitian dengan Ibu Lili, Manajer Produksi PT Agritama Sinergi Inovasi, yang menyatakan bahwa staff yang ada sudah cukup kompeten. Setiap karyawan wajib mengawal penerapan SMK3 untuk menciptakan kondisi perusahaan yang sehat, aman, selamat, dan nyaman. Seorang sekretaris yang menjadi Petugas K3 harus memiliki kompetensi khusus di bidang K3 yang dibuktikan dengan sertifikat.

Keahlian P3K sangat penting dimiliki oleh seluruh karyawan unit produksi. Pertolongan pertama adalah aspek krusial dalam menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja. Agar fasilitas pertolongan pertama berfungsi baik, perusahaan harus menyusun SOP, melatih karyawan dalam pertolongan pertama, melakukan perawatan dan pengecekan berkala, memastikan akses mudah, memberikan informasi kontak darurat, melakukan evaluasi dan pengkajian, serta meningkatkan kesadaran keselamatan di tempat kerja.

Fasilitas yang ada saat ini sudah memadai. PT. AGAVI selalu melibatkan seluruh sumber daya dalam penilaian K3. Semua pihak yang terlibat berharap tidak terjadi kecelakaan kerja (zero accident) sehingga keberhasilan pekerjaan dapat tercapai dari segi waktu, mutu, dan biaya. Salah

satu upaya perusahaan untuk meminimalkan angka kecelakaan adalah dengan melaksanakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).

Penelitian Winarti (2017) menyatakan bahwa kebijakan K3 yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas kepada setiap karyawan.⁹ Kebijakan K3 memuat tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi peraturan hukum terkait K3. Kebijakan ini berkontribusi terhadap kinerja program K3 yang efektif dan menunjukkan komitmen pemimpin untuk terus melakukan perbaikan program K3. Program K3 yang efektif juga harus didukung oleh keterlibatan dan partisipasi karyawan untuk membentuk budaya keselamatan perusahaan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang dimiliki sudah cukup memadai, terbukti dengan fasilitas pertolongan pertama yang lengkap dan mudah diakses. Karyawan juga harus memiliki keahlian berkomunikasi yang tepat sesuai garis komando. Manajer QHSE memiliki wewenang menyiapkan fasilitas untuk mendukung penerapan K3. Perusahaan juga melakukan penilaian dan evaluasi berkala serta mitigasi risiko untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Disposisi K3 di PT. AGAVI

Prosedur pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus didukung dari tingkat pimpinan paling atas hingga ke karyawan lapangan. Menurut Abdul (2018), semua pihak harus memahami dan mematuhi prosedur K3 saat bekerja di lapangan. Untuk meningkatkan efektivitas prosedur K3, perlu dibuat prosedur yang efisien bagi semua karyawan. Ali (2020) menambahkan bahwa prosedur K3 yang baik dapat mendorong kepatuhan dan disiplin karyawan.

Karakter pelaksana kebijakan juga penting dalam implementasi K3. Ridley (2019) menyebutkan bahwa kejujuran dan komitmen tinggi adalah karakter kunci. Simanjuntak (2018) menegaskan bahwa sikap pelaksana kebijakan mempengaruhi keberhasilan implementasi. Manajer QHSE di PT. Agritama Sinergi Inovasi, Ibu Tia Aspia, menyatakan bahwa pemeriksaan adalah langkah vital dalam mencapai kinerja K3 yang optimal. Namun, di lapangan, beberapa karyawan menganggap K3 tidak penting dan lebih fokus pada produktivitas.

Pengambil kebijakan harus disiplin dan berani dalam mengimplementasikan K3. Implementasi kebijakan memerlukan dukungan anggaran yang memadai. Di PT. Agritama Sinergi Inovasi, anggaran K3 telah diserap dengan baik karena manajemen memperhatikan masukan dari

⁹ Agus Aan Adriansyah, Suyitno Suyitno, and Nikmatu Sa'adah, "Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Masker Ditinjau Dari Pengetahuan Dan Sikap Pekerja," *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 17, no. 1 (2021): 39–45.

karyawan. Menurut manajer unit produksi, Ibu Lili, perencanaan dimulai dari evaluasi kecelakaan kerja tahun sebelumnya. Namun, K3 masih dianggap sebagai kegiatan yang membuang biaya, terutama dalam kerangka short-term profit.

Pemantauan lingkungan kerja dimulai dari perencanaan anggaran. Kualitas anggaran K3 dipengaruhi oleh sikap manajer K3. Implementasi K3 di PT. Agritama Sinergi Inovasi sudah cukup baik dengan evaluasi tahunan dan dukungan sumber daya yang memadai. Pemantauan kesehatan pekerja dilakukan dengan pemeriksaan berkala dari petugas Puskesmas. Proses pelaporan dan perbaikan kekurangan dilakukan dengan investigasi dan diskusi dengan top manajemen, diikuti pengadaan peralatan dalam 30 hari.

Penelitian Suhartoko (2021) menunjukkan bahwa keseriusan dalam pekerjaan dari tahun ke tahun cenderung menurun, namun diikuti dengan peningkatan efisiensi kerja. Pada tahun 2018, kejadian kecelakaan kerja berulang sebesar 7,23, sedangkan pada tahun 2019 naik menjadi 10,63, dan pada tahun 2020 menurun menjadi 1,97. Estimasi T esteem (Nts) pada tahun 2019 adalah 0,47 dan pada tahun 2020 -0,81, menunjukkan penurunan kecelakaan kerja dari tahun sebelumnya. Kecelakaan kerja di PT. SA dapat terjadi karena ketidakpedulian terhadap kewajiban dan ketidakpatuhan terhadap himbauan organisasi.

Berdasarkan analisis hubungan antara kesejahteraan dan efisiensi kerja, kecelakaan kerja sering disebabkan oleh aktivitas manusia dan kondisi ekologi yang berisiko. PT Agritama Sinergi Inovasi telah menunjukkan komitmen yang baik dalam implementasi K3 melalui metode pemeriksaan bahaya yang efektif, pemantauan lingkungan kerja, serta proses inspeksi dan pengujian yang baik. Dukungan dari sumber daya manusia dan anggaran yang memadai juga berperan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan K3 di perusahaan tersebut.

Struktur Birokrasi K3 di PT. AGAVI

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan kebijakan cukup dan pelaksana kebijakan mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, implementasi kebijakan dapat belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi (Edward III, 1980). Struktur birokrasi mencakup struktur organisasi dan hubungan organisasi dengan luar organisasi. Keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap), dan struktur birokrasi. Ibu Tia Aspia, manajer QHSE, menyatakan bahwa rencana PT Agritama Sinergi Inovasi dalam proses audit internal K3 sangat berpengaruh terhadap struktur organisasi. Manajer memutuskan kebijakan yang akan diambil, sementara staf melaporkan kritik, saran, dan masukan dari karyawan ke manajer, yang

kemudian mendiskusikan anggaran dan fungsinya di masing-masing divisi.

Struktur birokrasi PT Agritama Sinergi Inovasi saat ini sudah mampu memfasilitasi proses audit eksternal K3. Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh sifat kebijakan yang akan dilaksanakan, dengan konsep perubahan, kontrol, dan kepatuhan sebagai komponen penting. Sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diselesaikan, perlu dipikirkan penyebab masalah dan solusi yang tepat, sehingga program harus dirumuskan dengan matang. Ibu Lili, manajer unit produksi, menyatakan bahwa struktur birokrasi unit produksi sudah tepat dan siap menghadapi audit internal. Keberhasilan implementasi kebijakan juga dipengaruhi oleh komitmen dan kemauan dari segala pihak. Meskipun kebijakan atau program baik, tanpa komitmen atau dukungan, kebijakan tersebut tidak akan memberikan dampak yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. AGAVI telah menciptakan garis komando yang efektif, memastikan koordinasi yang baik antar birokrasi tanpa tumpang tindih, komunikasi dua arah yang lancar, dan pengambilan keputusan yang efisien berdasarkan informasi dari staf dan karyawan. Pentingnya konsep perubahan, kontrol, dan kepatuhan dalam proses implementasi juga disoroti. Untuk meningkatkan struktur birokrasi, disarankan agar PT. AGAVI menambah posisi kepala K3 di setiap divisi, memungkinkan penyelesaian masalah K3 dilakukan secara internal sebelum eskalasi ke tingkat manajemen atas, dengan melakukan simulasi terlebih dahulu untuk memastikan efektivitasnya.

Struktur birokrasi PT. AGAVI yang berjalan saat ini sudah mumpuni dan siap menghadapi audit eksternal K3. Pengambilan keputusan yang dibuat oleh manajer dapat diterima dengan baik oleh semua pihak dan dapat diimplementasikan secara maksimal. Struktur birokrasi yang tepat dan sesuai sasaran ini mampu memfasilitasi proses audit internal maupun eksternal, dengan komitmen dan kemauan dari segala pihak dalam menjalankan suatu program sebagai faktor penentu keberhasilan. Keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh sifat kebijakan yang akan dilaksanakan dan perlu dirumuskan dengan matang untuk memastikan partisipasi dari pelaksana program.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Agritama Sinergi Inovasi (AGAVI) Bandung termasuk dalam kategori baik. Aspek komunikasi penerapan K3 sudah berjalan dengan lancar, dimana tanggung jawab dan wewenang untuk bertindak berada pada manajer QHSE yang telah melakukan pengambilan kebijakan

dengan tepat. Unit Produksi selalu melakukan komunikasi mendalam terkait peninjauan ulang dan evaluasi penerapan K3, serta keterlibatan dan konsultasi dengan tenaga kerja sudah berjalan dengan baik, terbukti dari pekerja yang merasa terlibat dalam pelaksanaan SMK3. Strategi pendokumentasian kebijakan yang dibuat oleh manajer QHSE disebarluaskan melalui poster, foto, dan video yang diunggah di media sosial PT. AGAVI.

Sumber daya yang dimiliki oleh PT. AGAVI sudah cukup memadai. Hal ini terbukti dengan adanya fasilitas pertolongan pertama yang lengkap dan mudah diakses, yang sangat krusial untuk memberikan perawatan medis awal dan mengurangi dampak cedera pada karyawan. Keahlian berkomunikasi dengan tepat sesuai garis komando yang telah ditetapkan menjadi kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Manajer QHSE memiliki wewenang untuk menyiapkan fasilitas yang diperlukan guna mendukung penerapan K3, memastikan bahwa semua kebutuhan untuk menjalankan program K3 terpenuhi dengan baik.

Disposisi di PT. AGAVI juga sudah cukup baik. Metode pemeriksaan bahaya yang efektif dapat dikembangkan dan dipertahankan, dengan pemantauan lingkungan kerja yang memadai untuk menangani kecelakaan kerja. Proses inspeksi, pengukuran, dan pengujian di Unit Produksi sudah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan manajer mengenai peralatan. Pemantauan kesehatan pekerja dilakukan secara berkala dengan mendatangkan petugas dari Puskesmas. Proses pelaporan dan perbaikan kekurangan dalam penerapan K3 dilakukan dengan investigasi terhadap laporan kekurangan, pengecekan, dan diskusi dengan manajemen atas. Struktur birokrasi yang tepat dan sesuai sasaran juga mendukung kesiapan PT. AGAVI dalam menghadapi audit internal dan eksternal, didukung oleh komitmen dan kemauan dari semua pihak untuk menjalankan program K3 dengan sukses.

REFERENCES

- Adriansyah, Agus Aan, Suyitno Suyitno, and Nikmatus Sa'adah. "Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Masker Ditinjau Dari Pengetahuan Dan Sikap Pekerja." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 17, no. 1 (2021): 39–45.
- Azizah, Aristya Noor. "Analisis Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Proyek Uny Yogyakarta 7 In 1," 2018.
- Gutama, Muhammad Sofyan, and Hardi Warsono. "Implementasi Kebijakan Perda Nomor 03 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Air Tanah Di Dinas ESDM (Energi Sumber Daya Mineral) Provinsi Jateng." *Journal of Public Policy and Management Review* 8, no. 2 (2019): 358–90.
- Kusumaryoko, Prayogo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish, 2021.
- Nainggolan, Hotnida, Dwi Hastuti, Chandra Hendriyani, Riski Hernando, Irma Maria Dulame, Hery Afriyadi, Fifian Permata Sari, and Bagus Kusuma Wijaya. *Manajemen Pemasaran (Implementasi Manajemen Pemasaran Pada Masa Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

- Purba, Hana Ike Dameria, Vierto Irennius Girsang, and Ulfa Syahriani Malay. “Studi Kebijakan, Perencanaan Dan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Di Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Sejati Medan Tahun 2018.” *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat* 3, no. 2 (2018): 113–24.
- Purba, Nabillah, Mhd Yahya, and Nurbaiti Nurbaiti. “Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya.” *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 9, no. 2 (2021): 91–98.
- Rarindo, Hari. “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3): Suatu Analisis Studi Kasus Kecelakaan Kerja Di Pabrik, Kebijakan Hukum Dan Peraturannya.” *Jurnal Teknologi* 1, no. 1 (2018): 40–49.
- Rifati, Eva Faza, and Agus Sutanto. “Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Bidang Industri Migas Dengan Pendekatan Risk Assessment Code (RAC).” *Svara Patra: Majalah Ilmiah PPSDM Migas* 8, no. 3 (2018): 10–23.
- Safi’i, Faisal Muhammad. “TANTANGAN DAN MASA DEPAN IDEOLOGI PANCASILA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0,” n.d.
- Sari, Dewi Comala, Heru Pranoto, Edi Putra Berutu, and Edy Sahputra Sitepu. “Model Struktural Kompetensi Industri 4.0 Dengan Social Intelligence Sebagai Variabel Intervening.” *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 4, no. 4 (2021): 532–47.
- Savitri, Astrid. *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang Di Era Disrupsi 4.0*. Penerbit Genesis, 2019.
- Tarantang, Jefry, Annisa Awwaliyah, Maulidia Astuti, and Meidinah Munawaroh. “Perkembangan Sistem Pembayaran Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Indonesia.” *Jurnal Al-Qardh* 4, no. 1 (2019): 60–75.
- Tjilen, Alexander Phuk. *Konsep, Teori Dan Teknik, Analisis Implementasi, Kebijakan Publik: Studi Implementasi Program Rencana Strategis Pembangunan Kampung*. Nusamedia, 2019.