

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan karena memiliki potensi yang terus dapat berkembang. SDM berperan aktif dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen SDM harus menjadi perhatian utama bagi pimpinan perusahaan guna menjaga keberlangsungan dan eksistensi perusahaan. Pengelolaan karyawan tidak hanya sebatas pemberian tugas dan penetapan aturan, tetapi juga melibatkan upaya membangun hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawannya, sehingga tujuan bersama dapat tercapai secara optimal (Anggreani, 2021). Sebagai unsur vital organisasi, SDM tidak hanya menentukan pencapaian visi dan misi perusahaan, tetapi juga menjadi penggerak utama peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas karyawan yang tinggi akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, sedangkan produktivitas yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif (Widyanti, 2023). Maka dari itu, perusahaan harus mendorong peningkatan produktivitas SDM guna mencapai kinerja yang maksimal.

Produktivitas tidak hanya menghasilkan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kesejahteraan ekonomi dan sosial. Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan diharapkan mampu membangun lingkungan kerja yang dinamis, kompetitif, serta memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan dan masyarakat

umum (Utama & Woestho, 2023). Produktivitas sendiri menunjukkan hubungan antara *output* (jumlah barang dan jasa yang dihasilkan) dengan *input* (seperti tenaga kerja, modal, tanah, dan sumber lainnya) yang digunakan dalam proses produksi. Konsep ini menggambarkan sejauh mana suatu proses mampu menghasilkan *output* secara efisien dengan memanfaatkan *input* tertentu (Panjaitan, 2017).

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator penting keberhasilan operasional perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas produk. Dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan mutu sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu faktor daya saing. Untuk meraih tujuan perusahaan, tidak cukup hanya mengandalkan besarnya modal, tetapi juga perlu memperhatikan faktor produksi lainnya seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan keterampilan, yang semuanya harus saling bersinergi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien (Wirawan et al., 2019). Namun, produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari faktor lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam hal ini, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi elemen penting yang harus mendapatkan perhatian khusus (Rst et al., 2021)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor utama dalam upaya peningkatan produktivitas. Hal ini dikuatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) dan (2), yang menyatakan bahwa: Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh

guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya K3 (UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Menurut *World Health Organization* (WHO), K3 merupakan suatu langkah yang bertujuan untuk meningkatkan dan menjaga tingkat kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja secara optimal di semua jenis pekerjaan. Selain itu, upaya ini juga berfungsi sebagai langkah pencegahan terhadap gangguan kesehatan yang mungkin timbul akibat aktivitas maupun kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, K3 dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja dari berbagai risiko yang dapat membahayakan kesehatan mereka selama menjalankan tugasnya.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, sepanjang tahun 2022 terjadi lebih dari 200.000 kasus kecelakaan kerja di Indonesia, dengan sektor konstruksi dan manufaktur menjadi penyumbang tertinggi, sebanyak 7.000 kasus kecelakaan kerja yang terjadi (BPJS Ketenagakerjaan, 2022). Realitas ini menunjukkan bahwa implementasi K3 masih menghadapi tantangan besar, terutama di industri berisiko tinggi seperti manufaktur beton. Semangat perlindungan terhadap keselamatan kerja tersebut juga tercermin dalam kampanye *Zero Accident* yang digaungkan oleh pemerintah dan dunia industri melalui PERMENAKER (PER-01/MEN/I/2007). Konsep ini tidak hanya sekadar slogan, tetapi menjadi indikator keberhasilan sistem K3, yakni terciptanya lingkungan kerja yang sepenuhnya bebas dari kecelakaan. Namun dalam praktiknya, pencapaian *zero accident* di sektor manufaktur beton masih menjadi tantangan besar, yang hanya dapat

diwujudkan melalui penerapan K3 yang konsisten, pengawasan ketat, serta pembentukan budaya kerja yang disiplin.

Kondisi ini menunjukkan bahwa regulasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik sehari-hari, meskipun perlindungan terhadap keselamatan kerja telah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pada Pasal 86. Dalam industri dengan tingkat risiko tinggi, seperti produksi beton *ready mix*, urgensi pelaksanaan sistem K3 menjadi sangat penting. Proses produksi di sektor ini umumnya melibatkan penggunaan alat berat, bahan kimia berbahaya, dan pekerjaan lapangan dengan durasi dan beban fisik tinggi. Apabila keselamatan kerja tidak dikelola secara optimal, hal ini dapat berdampak langsung pada meningkatnya angka kecelakaan, terganggunya proses produksi, hingga penurunan produktivitas karyawan. Dampak kecelakaan juga merambat pada biaya operasional perusahaan, seperti biaya pengobatan, klaim asuransi, absensi, dan penggantian tenaga kerja. Oleh karena itu, penerapan sistem manajemen K3 yang terstruktur dapat memberikan manfaat strategis, tidak hanya dalam menekan angka kecelakaan kerja, tetapi juga dalam meningkatkan efisiensi, moral kerja, dan produktivitas secara keseluruhan (Utama & Woestho, 2023)

Dalam konteks tersebut, PT Tiga Laskar Beton, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi *ready mix concrete*, merupakan salah satu entitas industri dengan potensi risiko kerja tinggi. Proses produksi yang melibatkan alat berat, bahan kimia, dan aktivitas lapangan menuntut penerapan standar K3 yang ketat demi meminimalisasi risiko kecelakaan. Perusahaan ini mempekerjakan

tenaga kerja dalam jumlah besar dengan sistem kerja berbasis target dan operasional yang padat, sehingga aspek K3 sangat krusial untuk menjaga kelancaran proses produksi sekaligus memastikan kesejahteraan pekerjanya. Namun dalam praktiknya, pelaksanaan K3 di banyak perusahaan, termasuk di industri beton seperti PT Tiga Laskar Beton, masih menghadapi tantangan signifikan.

Keterbatasan sumber daya, rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya K3, dan lemahnya pengawasan dari manajemen menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas implementasi program ini (Suma'mur 2023). Padahal, sejumlah studi telah menunjukkan bahwa penerapan K3 secara menyeluruh dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja secara signifikan sekaligus mendorong peningkatan produktivitas. Ketika pekerja merasa aman dan terlindungi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena tidak dibebani rasa cemas terhadap risiko kerja yang mengancam keselamatan mereka. Oleh sebab itu, pengelolaan K3 perlu dilakukan secara sistematis, mulai dari perancangan kebijakan, pelatihan berkelanjutan, hingga pengawasan yang konsisten terhadap pelaksanaan prosedur keselamatan.

Dalam konteks PT Tiga Laskar Beton yang bergerak di sektor manufaktur konstruksi, risiko kerja seperti penggunaan alat berat, paparan bahan kimia, dan kondisi kerja ekstrem menuntut strategi K3 yang menyeluruh dan kontekstual. Manajemen tidak hanya dituntut mematuhi regulasi formal, tetapi juga membangun budaya keselamatan sebagai bagian dari nilai organisasi. Berdasarkan pengamatan awal pada PT Tiga Laskar Beton menunjukkan bahwa implementasi

K3 telah menjadi bagian dari kebijakan internal perusahaan, namun efektivitas pelaksanaannya masih belum mencapai hasil yang optimal. Beberapa tantangan yang dihadapi meliputi ketidakkonsistenan dalam penerapan SOP, rendahnya kepatuhan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), minimnya pelatihan keselamatan yang berkelanjutan, serta lemahnya komunikasi risiko antara manajemen dan pekerja. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap lemahnya budaya keselamatan di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa hubungan antara implementasi K3 dengan produktivitas kerja memiliki peranan strategis dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan, terutama di sektor manufaktur beton. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana sistem K3 diterapkan di lapangan serta dampaknya terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini diharapkan mampu mengungkap dinamika penerapan K3 di lingkungan kerja perusahaan secara komprehensif, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas program K3 dalam mendukung produktivitas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan mutu lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memperkuat kontribusi SDM dalam pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya korelasi positif antara penerapan K3 yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja. Patel et al., (2022) menyoroti peran teknologi *wearable* dan solusi pekerja

terhubung dalam meningkatkan keselamatan, kesehatan, dan produktivitas di tempat kerja. Penggunaan perangkat *wearable* memungkinkan pemantauan *real-time* terhadap kondisi pekerja dan lingkungan kerja, sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan efisiensi. Temuan ini mendukung pentingnya inovasi dalam implementasi K3 untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Cheng et al. (2022) juga menekankan perlunya adaptasi sistem manajemen K3 terhadap teknologi baru seperti automasi dan digitalisasi, untuk menjaga produktivitas dan keselamatan kerja dalam lingkungan industri yang terus berubah.

Pendekatan manajemen keselamatan yang terintegrasi juga terbukti berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Seo et al. (2025), melalui pendekatan Job Demands-Resources (JD-R), menemukan bahwa manajemen keselamatan yang baik dan dukungan organisasi dapat meningkatkan perilaku keselamatan individu serta kinerja keselamatan secara organisasi. Hal ini berimplikasi langsung pada penurunan kecelakaan kerja dan peningkatan produktivitas di sektor manufaktur. Milošević et al. (2025) dalam konteks industri pertambangan, juga menemukan bahwa pelatihan K3, dukungan organisasi, dan keterlibatan pekerja berdampak signifikan terhadap kepuasan dan performa keselamatan kerja, yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan keberlanjutan operasional.

Beberapa studi lain secara eksplisit menghubungkan keselamatan kerja dengan kinerja dan efisiensi perusahaan. Park & Kim (2023) menganalisis perusahaan-perusahaan terdaftar di Korea dan menemukan bahwa perusahaan

dengan tingkat kecelakaan kerja rendah menunjukkan kinerja perusahaan yang lebih baik dan efisiensi operasional yang tinggi. Dai et al. (2022) menunjukkan bahwa kecelakaan kerja memiliki dampak negatif terhadap nilai pasar dan produktivitas perusahaan di China. Namun, perusahaan yang menerapkan praktik tanggung jawab sosial korporat (CSR) dan memperhatikan perlakuan terhadap karyawan dapat mengurangi dampak negatif tersebut, sehingga memperkuat K3 sebagai bagian dari strategi bisnis.

Di sisi lain, Arana-Landín et al. (2023) menyatakan bahwa kemajuan teknologi dalam industri dapat membantu mengurangi risiko kerja fisik dan ergonomis, hal ini dapat menimbulkan tantangan baru seperti stres dan tekanan psikososial. Oleh karena itu, sistem manajemen K3 perlu merespons secara menyeluruh, mencakup tidak hanya aspek teknis, tetapi juga kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja secara holistik. Berbagai studi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas penerapan K3 sangat kontekstual, tergantung pada jenis industri, budaya organisasi, serta kesiapan sistem manajemen di masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana sistem K3 diimplementasikan pada sektor berisiko tinggi di tingkat operasional perusahaan.

PT Tiga Laskar Beton dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan manufaktur *ready mix concrete* yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Untuk menggambarkan kondisi aktual keselamatan kerja di perusahaan ini, berikut disajikan rekapitulasi data kecelakaan kerja yang terjadi selama empat tahun terakhir. Data ini dihimpun berdasarkan laporan internal perusahaan serta

observasi awal yang menunjukkan berbagai jenis kecelakaan, mulai dari ringan hingga berat, yang mempengaruhi kelancaran operasional serta produktivitas tenaga kerja. Penyusunan data ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren kecelakaan kerja serta menjadi dasar evaluasi efektivitas implementasi sistem K3 di lingkungan perusahaan.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kecelakaan Kerja PT Tiga Laskar Beton (2022-2025)

Tahun	Tingkat Keparahan Kasus			Total Kasus
	Ringan	Sedang	Berat	
2022	15	4	0	19
2023	10	3	3	16
2024	12	2	1	14
2025	7	3	0	10

Sumber : Data Internal PT Tiga Laskar Beton, 2025

Data kecelakaan kerja di PT Tiga Laskar Beton selama periode 2022–2025 menunjukkan bahwa aspek keselamatan kerja masih menjadi isu krusial yang membutuhkan perhatian serius. Selama empat tahun tersebut, kecelakaan kerja terus terjadi dengan tingkat keparahan yang bervariasi, mulai dari kecelakaan ringan hingga berat. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi K3 di perusahaan belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan konsisten.

Pada tahun 2022, tercatat 15 kasus kecelakaan ringan dan 4 kasus kecelakaan sedang, tanpa adanya kecelakaan berat. Meskipun tidak terjadi insiden fatal, jumlah kecelakaan tetap menunjukkan potensi risiko yang tinggi di lapangan. Tahun 2023 menunjukkan penurunan jumlah kecelakaan ringan menjadi 10 kasus dan kecelakaan sedang menjadi 3 kasus, namun munculnya satu kasus kecelakaan berat menandai peningkatan risiko serius dalam lingkungan kerja.

Pada tahun 2024, jumlah kecelakaan ringan kembali meningkat menjadi 12 kasus, dan meskipun kecelakaan sedang turun menjadi 2 kasus, satu kecelakaan berat kembali terjadi. Sementara hingga pertengahan tahun 2025 (bulan Juni), tercatat penurunan signifikan dengan 7 kasus kecelakaan ringan, 3 kasus kecelakaan sedang, dan belum ada kecelakaan berat.

Terjadinya kecelakaan kerja berat selama dua tahun berturut-turut (2023 dan 2024) mencerminkan adanya kelemahan sistemik dalam pelaksanaan K3 di PT Tiga Laskar Beton. Kegagalan ini dapat dikaitkan dengan lemahnya pengawasan, inkonsistensi dalam penerapan prosedur keselamatan, serta kurang efektifnya pelatihan dan sosialisasi K3 di lingkungan kerja. Dampak dari kondisi ini tidak hanya menyangkut keselamatan individu pekerja, tetapi juga menimbulkan konsekuensi operasional yang signifikan, termasuk gangguan produksi dan penurunan produktivitas.

Sebagai bagian dari eksplorasi awal, peneliti telah melakukan pra survei berupa wawancara singkat dengan beberapa karyawan lapangan dan staf operasional di PT Tiga Laskar Beton. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai persepsi pekerja terhadap pelaksanaan program K3 di lingkungan kerja.

Tabel 1. 2 Rangkuman Wawancara Dengan Karyawan PT. Tiga Laskar Beton

No.	Pertanyaan	Informan 1 (Menajer K3)	Informan 2 (Pengawas Lapangan)	Informan 3 (Pekerja Lapangan)	Kesimpulan
-----	------------	----------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	------------

No.	Pertanyaan	Informan 1 (Menajer K3)	Informan 2 (Pengawas Lapangan)	Informan 3 (Pekerja Lapangan)	Kesimpulan
1.	Bagaimana penerapan sistem K3 di lingkungan kerja Anda selama ini?	Secara umum, penerapan sistem K3 sudah berjalan cukup baik. Kami rutin mengadakan <i>briefing</i> setiap bulan yang melibatkan manajer dan direktur untuk menyampaikan informasi terkait keselamatan kerja.	Penerapan K3 di lapangan memang sudah dilakukan, seperti pengecekan alat pelindung diri dan kontrol prosedur kerja. Namun, belum semua pekerja disiplin mengikuti prosedur secara konsisten.	Kami biasa diberi arahan soal keselamatan, tapi sering kali hanya disampaikan secara lisan. Kadang kami harus bekerja cepat mengejar target, jadi penggunaan APD suka diabaikan. Tapi kami tahu itu penting.	Meskipun sistem K3 telah diterapkan melalui <i>briefing</i> rutin dan SOP yang tersedia, namun implementasinya belum sepenuhnya efektif di lapangan. Masih ditemukan ketidakkonsistenan dalam pemakaian APD dan lemahnya pengawasan, khususnya dalam kegiatan operasional harian.
2.	Apakah Anda merasa sistem K3 yang diterapkan berkontribusi pada kenyamanan dan keamanan saat bekerja?	Ya, sistem K3 cukup mendukung keamanan kerja. <i>Briefing</i> dan SOP membantu kami lebih siap menghadapi risiko.	Sistem K3 cukup efektif, tapi kenyamanan di lapangan masih dipengaruhi oleh kepatuhan pekerja terhadap prosedur.	Saya merasa aman karena APD selalu tersedia dan <i>briefing</i> rutin dilakukan. Tapi kadang ada rekan kerja yang kurang patuh, itu yang bikin kurang nyaman.	Sistem K3 telah memberi rasa aman melalui penyediaan APD dan <i>briefing</i> rutin. Namun, kenyamanan masih dipengaruhi oleh kedisiplinan pekerja dalam menerapkan prosedur keselamatan.
3.	Pernahkah anda/rekan kerja Anda mengalami kecelakaan kerja? Jika iya, bagaimana perusahaan menanganinya?	Saya pernah mengalami kecelakaan ringan di bagian produksi akibat tidak menggunakan APD, tangan saya terjepit. Karena kelalaian pribadi dan luka tidak serius, perusahaan tidak melakukan penanganan khusus.	Saya pribadi pernah terpeleset saat pengawasan di area kerja yang licin karena kurang hati-hati. Untungnya tidak sampai cedera serius, jadi saya tangani sendiri tanpa pelaporan resmi.	Pernah tahun 2022, mobil operasional yang saya kemudikan mengalami rem blong. Saya juga pernah cedera jari karena tidak menggunakan APD saat membersihkan mobil molen. Perusahaan bertanggung jawab dan menanggung biaya pengobatan hingga proses pemulihan.	Beberapa kecelakaan terjadi akibat kelalaian individu, terutama karena tidak menggunakan APD atau kurang waspada di area kerja. Untuk kasus ringan, penanganan cenderung dilakukan secara mandiri. Namun, untuk kejadian serius, perusahaan menunjukkan tanggung jawab melalui dukungan pengobatan dan penanganan medis.

4.	Menurut Anda apakah penerapan K3 yang baik berdampak pada peningkatan produktivitas kerja?	Ya, penerapan K3 yang optimal sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses kerja. Ketika risiko kecelakaan dapat diminimalkan, produktivitas tim juga menjadi lebih stabil dan terjaga.	Sangat berdampak. Dengan kondisi kerja yang aman, karyawan cenderung bekerja lebih cepat dan percaya diri. Namun, efektivitasnya bergantung pada kedisiplinan dalam menjalankan prosedur.	Saya merasa lebih tenang saat bekerja kalau aturan keselamatan diterapkan. Itu membuat pekerjaan bisa selesai lebih cepat dan tidak terganggu.	Penerapan K3 yang baik memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang aman mampu meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja, meskipun hasil optimal tetap bergantung pada kedisiplinan individu dalam mengikuti prosedur keselamatan.
5.	Apa saran Anda untuk meningkatkan sistem K3 agar karyawan bisa bekerja lebih optimal?	Pelaksanaan K3 di perusahaan sudah cukup baik, namun saya menyarankan agar pelatihan teknis di lapangan ditingkatkan. Pelatihan praktis akan membantu pekerja lebih memahami risiko kerja dan cara menghindarinya secara langsung.	Pengawasan K3 di area kerja perlu ditingkatkan, khususnya selama aktivitas produksi berlangsung. Penambahan rambu keselamatan di titik-titik tertentu juga penting sebagai pengingat visual bagi pekerja.	Arahan tentang keselamatan sebaiknya tidak hanya diberikan saat <i>briefing</i> , tetapi juga secara langsung saat bekerja. Dengan begitu, kami bisa lebih waspada, terutama ketika sedang dalam kondisi sibuk atau terburu-buru.	Penerapan K3 perlu diperkuat melalui pelatihan yang aplikatif, pengawasan lapangan yang konsisten, dan penyampaian informasi keselamatan secara terus-menerus agar budaya kerja yang aman dan disiplin dapat terbentuk.

Sumber : Wawancara Awal Pada Karyawan PT Tiga Laskar Beton, 2025

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan tiga informan dari PT Tiga Laskar Beton, dapat disimpulkan bahwa sistem K3 secara formal telah diterapkan di perusahaan melalui *briefing* rutin, penyediaan APD, dan penyusunan SOP. Namun implementasi di lapangan masih menghadapi kendala, khususnya dalam hal konsistensi dan kepatuhan. Beberapa pekerja cenderung mengabaikan penggunaan APD, terutama saat mengejar target produksi, dan pengawasan lapangan dinilai belum optimal. Meskipun sebagian besar karyawan menyatakan bahwa sistem K3 memberikan rasa aman dan mendukung produktivitas,

kenyamanan mereka masih terganggu oleh ketidakdisiplinan rekan kerja dalam mengikuti prosedur keselamatan.

Melihat kompleksitas dan tantangan dalam implementasi K3, terutama dalam industri yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi seperti produksi beton *ready mix*, diperlukan kajian mendalam untuk menelaah sejauh mana implementasi K3 berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. PT Tiga Laskar Beton menjadi contoh nyata dari kondisi tersebut, di mana keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada efektivitas sistem K3 yang dijalankan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis hubungan antara penerapan K3 dan produktivitas kerja di lingkungan PT Tiga Laskar Beton. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena memungkinkan penggalian mendalam terhadap persepsi, sikap, dan praktik pelaksanaan K3 yang sulit diukur secara kuantitatif. Metode ini efektif untuk memahami konteks sosial dan budaya organisasi yang memengaruhi keberhasilan penerapan K3, sehingga dapat memberikan gambaran holistik bagi perbaikan praktik di masa mendatang (Creswell, 2014)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Tiga Laskar Beton?
2. Apakah kendala atau tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan sistem K3 di lingkungan kerja di PT Tiga Laskar Beton

3. Bagaimanakah pengaruh pelaksanaan K3 terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT Tiga Laskar Beton?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilaksanakan di PT Tiga Laskar Beton, termasuk kebijakan, prosedur, dan pelaksanaannya di lapangan.
2. Mengidentifikasi berbagai kendala atau tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan sistem K3, baik dari aspek sumber daya manusia, sarana prasarana, maupun komitmen manajerial.
3. Menjelaskan pelaksanaan K3 dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, serta hubungan antara penerapan K3 dengan peningkatan efisiensi dan kinerja operasional perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis/Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait implementasi Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan

dampaknya terhadap produktivitas. Temuan dari studi ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT Tiga Laskar Beton dalam meningkatkan efektivitas implementasi K3 guna menunjang produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga bermanfaat sebagai acuan bagi perusahaan lain dalam membangun lingkungan kerja yang aman dan produktif.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada PT Tiga Laskar Beton yang bergerak di bidang produksi *ready mix concrete*, dengan fokus pada implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Lingkup penelitian mencakup pemahaman karyawan terhadap program K3, pelaksanaan di lapangan, serta faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi efektivitasnya. Penelitian ini berfokus pada periode 2022 hingga 2025, menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus dan wawancara dengan pihak-pihak terkait di lingkungan kerja perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang ditulis penulis dalam penelitian ini, yaitu :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian BAB I berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bagian BAB II berisikan tentang landasan teori yang meliputi teori dan konsep penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian BAB III berisikan tentang desain penelitian, metode penelitian, teknik pengambilan data, sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

4. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian BAB IV berisikan tentang uraian analisis data yang dilakukan. Selain itu juga disampaikan mengenai hasil dari penelitian.

5. BAB V PENUTUP

BAB V merupakan bagian akhir dari penulisan tesis yang meliputi kesimpulan dan saran yang sesuai dengan hasil analisis data dan hasil penelitian yang telah dilakukan didalam BAB IV.



