



# Implementasi K3 pada Proyek Hotel Horison Tambi: Tinjauan Ekonomi, Sosial, dan Kepatuhan Hukum

Anggit Cahyo Wibowo<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Arsitektur, Universitas Sains Al-Qur'an, Indonesia

<sup>1)</sup>anggitcahyol@gmail.com

\*Anggit Cahyo Wibowo

**Diserahkan** : 3 November 2025 | **Diterima** : 20 November 2025 | **Diterbitkan** : 30 November 2025

**Abstract:** Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) oleh perusahaan jasa konstruksi PT. Sentosa Bangun Property dalam proyek pembangunan Hotel Horison Tambi menunjukkan adanya berbagai hambatan yang mempengaruhi penerapan K3 secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penghambat yang mempengaruhi penerapan K3 di proyek tersebut. Temuan utama menunjukkan bahwa perencanaan anggaran proyek, kesadaran pekerja yang rendah, dan pengawasan yang kurang memadai adalah faktor penghambat utama. Rekomendasi yang diusulkan termasuk penataan anggaran K3 dalam RAB setiap paket pekerjaan konstruksi, penguatan budaya K3 di lapangan melalui sosialisasi rutin, serta penetapan sistem reward and punishment untuk meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap keselamatan kerja. Secara keseluruhan, penerapan K3 yang optimal akan meningkatkan keselamatan pekerja, mengurangi biaya kecelakaan kerja, dan mendukung keberlanjutan proyek.

**Kata Kunci** : Jasa Konstruksi, K3, Sosial, Hukum, Ekonomi

## 1. PENDAHULUAN

Keselamatan kerja ialah topik yang menarik atensi bermacam pekerja serta organisasi buruh sebab menyangkut permasalahan kemanusiaan, bayaran serta keuntungan finansial. Proyek konstruksi umumnya ialah aktivitas dengan banyak debu beresiko. Perihal ini menimbulkan buruknya keselamatan serta kesehatan kerja di industri konstruksi. Ervianto, 2002 meningkatkan kalau sebab suasana di posisi konstruksi mencerminkan "keras" kepribadian serta aktivitasnya nampak sangat lingkungan serta susah buat dilaksanakan, kesabaran yang besar diharapkan dari para pekerja yang melaksanakannya. Tidak hanya itu, bekerja di bidang ini tingkatan resiko kendala kesehatan, terlebih bila pekerjaan dicoba di tempat terbuka.

Indonesia mempunyai jumlah musibah kerja terpaut proyek konstruksi paling tinggi, terhitung dekat 32% dari segala musibah yang terjalin. Mengingat tingginya angka musibah kerja di industri konstruksi, hingga permasalahan keselamatan serta kesehatan kerja yang lebih diketahui dengan (H3) ini membutuhkan atensi yang sungguh-sungguh, sebab bila diabaikan hendak sangat mempengaruhi terhadap kinerja proyek. (Prastasis, 2011)

Sistem manajemen kesehatan serta keselamatan kerja ialah bagian dari sistem manajemen industri secara totalitas buat mengelola resiko yang terpaut dengan kegiatan kerja buat menghasilkan tempat kerja yang nyaman, efektif serta produktif. Tiap industri harus mempraktikkan SMK3 bila jumlah karyawan minimum 100 orang ataupun bila tempat kerja mempunyai tingkatan musibah yang besar. Angka musibah kerja bisa ditekan dengan pelaksanaan SMK3 sehingga industri bisa menggapai tujuan zero accident. (Mathematics, 2016)

Proyek konstruksi mempunyai karakteristik spesial semacam keadaan cuaca tempat kerja, jam kerja yang terbatas, pemakaian tenaga kerja yang tidak terlatih, pemakaian perlengkapan yang mengancam





kesehatan serta keselamatan kerja, dan pekerjaan yang memerlukan banyak tenaga. Bersumber pada ciri unik tersebut, industri jasa konstruksi rentan terhadap bayaran musibah parah. Buat menghindari terbentuknya musibah kerja dibutuhkan Sistem Manajemen Keselamatan serta Kesehatan Kerja (SMK3) yang mengendalikan serta bisa jadi acuan untuk konsultan, kontraktor serta pekerja konstruksi. (Pangkey et al., 2012)

Efek besar yang bisa membahayakan keselamatan pekerja membuat keadaan buat melindungi pekerja sangat dibutuhkan. Jaminan terjaminnya hak serta kewajiban pekerja secara tegas diatur dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 yang melaporkan kalau “Tiap pekerja/ karyawan dilindungi keselamatan serta kesehatan kerja, moralitas serta kesusilaan, dan perlakuan yang bermartabat. dan nilai- nilai kemanusiaan serta agama, bila pekerjaan dicoba secara orang, tidak sangat susah buat menghindari terbentuknya musibah, tetapi lain halnya bila pekerjaan dicoba secara berkelompok di tempat yang sama. (Pangestika, 2023).

Menurut pendapat Mondy serta Noe, manajemen keselamatan kerja mencakup proteksi anggota dari musibah kerja, sebaliknya kesehatan mencakup kebebasan anggota dari penyakit raga serta mental( Mahawati et angkatan laut(AL), 2021). Keselamatan kerja mengacu pada keadaan di mana penderitaan, kerugian ataupun kerugian nyaman di tempat kerja( Djatmiko, 2016). Bagi Bangun( 2018), terdapat 3 alibi kenapa keselamatan kerja harus untuk tiap lembaga ataupun organisasi, antara lain alibi moral, hukum serta ekonomi. (Wahyuni et al., 2023)

Menurut definisi dari Mathis & Jackson (2002), keselamatan kerja merujuk pada kesejahteraan fisik yang dilindungi dengan tujuan untuk menghindari terjadinya kecelakaan maupun cedera yang dikarenakan oleh pekerjaan. Dengan adanya program keselamatan yang telah dirancang serta dikelola dengan baik, dapat mengurangi risiko kecelakaan dan biaya-biaya yang muncul seperti kompensasi pekerja dan denda yang harus ditanggung. Ridley (2008) mengatakan bahwa pengertian keselamatan kerja adalah proses perencanaan dan pengelolaan situasi yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dengan memperbaiki prosedur operasi standar yang kemudian dijadikan tolok ukur dalam bekerja.

Perilaku kewargaan organisasi (OCB) adalah peran sumber daya manusia dalam memastikan keberlanjutan organisasi, yang menjadikan perilaku kerja karyawan sebagai ukuran penting. Perilaku kerja karyawan dalam organisasi terbagi menjadi perilaku in-role dan extra-role. Perilaku ekstra-peran juga dikenal sebagai perilaku kewargaan organisasi (OCB). OCB juga diartikan sebagai perilaku yang mandiri, tidak secara langsung atau tidak langsung secara formal dihargai, dan secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap efektifitas organisasi. Contoh OCB antara lain membantu rekan kerja mengurangi beban kerja, beristirahat berlebihan di luar jam istirahat, menyelesaikan tugas tanpa diminta, dan membantu orang atau organisasi lain memecahkan masalah. Oleh karena itu, kualitas personel harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam pelaksanaan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenangnya, pengelola SDM membutuhkan faktor pendukung, salah satunya adalah suasana organisasi.(Yuliantini & Pramita, 2022)

Pendapat Wiharjan dkk.( 2020) kesiapan kerja itu sendiri ialah proses lanjutan yang melaporkan kalau siswa hadapi sehabis mereka merasa siap dengan pengetahuan, keahlian serta perilaku yang dibutuhkan buat kehidupan kerja. Keahlian kerja ialah aspek berarti untuk siswa sehabis riset mereka. Mempersiapkan mahasiswa buat dunia kerja tidak cuma mengasah pengetahuan akademik, namun pula keahlian lain yang dibutuhkan dikala merambah dunia kerja cocok dengan tuntutan pergantian. (Influence & Quotient, 2023)

Kajian ini berfokus pada kajian penerapan K3 di proyek hotel Horizon Tambi. Proyek yang dipilih adalah proyek swasta yang akan dikerjakan pada periode tahun 2023, dimana berdasarkan kesimpulan awal dari beberapa proyek, tidak ada perhatian khusus yang diberikan pada pelaksanaan TTT. Oleh karena itu, perlu adanya kajian yang mengkaji sejauh mana implementasi Web dan Implementasi Web pada proyek Hotel Horizon Tambi, Kejajar, Wonosobo.



Penerapan K3 yang tidak optimal berpotensi menyebabkan kecelakaan, keterlambatan proyek, serta biaya tambahan yang signifikan, baik dari sisi ekonomi maupun sosial. Oleh karena itu, penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) sangat penting dalam setiap proyek konstruksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan K3 di proyek Hotel Horison Tambi di Wonosobo, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja.

## 2. METODE

Metode penelitian yang kami gunakan yaitu metode kualitatif, yaitu metode yang mengandalkan pengamatan atau pengambilan sampel pada suatu objek. Secara umum, metode kualitatif dalam penelitian dilakukan survey atau pengamatan langsung. Pembahasan penelitian kualitatif meliputi pembatasan istilah pada judul dan variabel yang dilibatkan. Perhatian terhadap humanisme, atau individu manusia dan tingkah laku manusia, merupakan respon terhadap kesadaran bahwa segala akibat aktivitas manusia mempengaruhi aspek internal individu. Aspek-aspek internal seperti keyakinan, pandangan politik, dan latar belakang sosial individu yang terlibat, diterapkan dalam penelitian ini melalui metode survei atau observasi di Jl. Dieng, Rejosari, Tambi, Kec. Kejajar, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah 56354. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode survei dan observasi. Observasi dilakukan di lokasi proyek Hotel Horison Tambi, yang sedang berlangsung pada tahun 2023. Pengambilan sampel dilakukan dengan memilih pekerja yang terlibat langsung dalam kegiatan konstruksi dan pengelola proyek. Teknik analisis data yang digunakan melibatkan pengkodean tematik untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat penerapan K3 serta analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi lapangan terkait budaya K3. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hambatan yang dihadapi dalam penerapan K3, serta untuk memberikan solusi praktis bagi pemangku kepentingan di lapangan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbentuk sumber energi manusia ialah salah satu sumber energi yang sangat berarti dalam tiap mata rantai aktivitas industri. Personil pula ialah peninggalan terutama yang berfungsi selaku penggerak operasional industri. Industri yakin kalau kunci berhasil dalam menggapai tujuannya merupakan staf yang handal, andal, kompeten, serta pekerja keras. Dengan demikian, industri wajib mengelola serta memelihara sumber energi manusianya dengan pas. Dalam perihal ini aspek keselamatan serta kesehatan kerja sangat berarti untuk industri, sebab ialah salah satu aspek pencegah terbentuknya efek musibah kerja. Oleh sebab itu, industri mempraktikkan langkah- langkah serta ketentuan keselamatan serta kesehatan kerja buat kurangi musibah kerja (Fridayanti & Kusumasmoro, 2016)

Angka musibah kerja di area kerja lumayan besar sebab rendahnya pelaksanaan sistem manajemen keselamatan serta kesehatan kerja( SMK3). Mempermudah faktor- faktor semacam ketidaktahuan, minimnya kontrol serta minimnya budaya K3 dalam pelaksanaan keselamatan serta kesehatan kerja industri, khususnya industri konstruksi (K3) (Kurnia, 2020). Pada kesadaran pekerja proyek masih banyaknya kurangnya kesadaran dalam memperhatikan keselamatan pekerja hal ini masih banyak dilakukan oleh pekerja proyek karna terlalu menyepelekan penerapan k3 tersebut. Rendahnya pengawasan pada proyek tentang penerapan k3 masih sering terjadi hal ini karna dalam pengawasan terkadang akan kurangnya penegasan ke pada pekerja akan penerapan k3. Dalam hal ini budaya penerapan k3 pada proyek masih banyak di temui terutama pada proyek swasta, kurangnya budaya k3 ini karna banyaknya pekerja yang sudah terbiasa dengan mengabaikan hal-hal yang dapat membahayakan mereka, dan kurangnya pengawasan yang ketat.

Berdasarkan hasil penelitain yang dilakukan dengan mengamati pekerja proyek dan mengambil sampel pada pekerja proyek hotel horison tambi, wonosobo, Pada pengamatan dalam proyek banyak

ditemukan pekerja yang kurang memperhatikan penerapan k3 hal ini dapat membahayakan mereka sendiri, namun akan kuranya kesadaran dan pengawasan hal ini dapat terjadi.

Dalam survey dengan mengambil sampel dapat di lihat gambar berikut:



Gb.1. Proses pembesian GWT dengan minimnya penerapan k3



Gb.2. Proses pembastingan pada kolom GWT dengan kurangnya penerapan k3



Gb. 3. pekerja yang akan kurangnya penerapan k3



Gb.4. Pekerja yang minim penerapan k3

Dari beberapa foto hasil survey masih banyak kurangnya penerapan k3 pada proyek hotel horison tersebut hal ini terjadi dari faktor kesadaran pekerja, rendahnya pengawasan, dan kurangnya budaya penerapan k3 oleh pekerja. Dari sisi ekonomi, biaya penerapan K3—seperti pengadaan APD, rambu dan barricade, housekeeping 5S, pelatihan/induksi, pengukuran lingkungan kerja, hingga audit SMK3/SMKK—merupakan *preventive cost* yang secara umum lebih kecil dibanding *failure cost* akibat kecelakaan kerja (biaya pengobatan, kehilangan jam kerja, keterlambatan proyek, rework, denda, dan kenaikan premi asuransi). Karena itu, penataan anggaran K3 sebaiknya tidak ditempatkan sebagai overhead yang samar, melainkan diturunkan ke item RAB setiap paket pekerjaan (struktur, arsitektur, MEP) agar pengendalian biaya dan manfaatnya terukur. Kerangka sederhana yang bisa dipakai adalah ROI K3, yakni perbandingan “kerugian yang berhasil dihindari” dikurangi “biaya K3” terhadap “biaya K3”, serta analisis biaya–manfaat berbasis risiko dominan (jatuh dari ketinggian, tertimpa/terjepit, terpajan panas, debu, dan kebisingan) untuk memprioritaskan pengendalian dengan rasio manfaat/biaya tertinggi.



Dari sisi sosial, penguatan budaya K3 menjadi kunci karena faktor perilaku dan pengawasan harian sangat menentukan kepatuhan di lapangan. Praktik *lead by example* dari mandor/engineer, *toolbox talk* singkat setiap awal shift, inspeksi rutin, dan pelaporan *near-miss* akan menekan pelanggaran berulang. Selain itu, mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)—misalnya saling mengingatkan pemakaian APD, spontan menata ulang area kerja agar aman, hingga sukarela melaporkan bahaya—membuat kepatuhan tidak bergantung pada instruksi formal saja. Dampak sosial yang diharapkan adalah meningkatnya kepercayaan pekerja dan masyarakat sekitar, hubungan industrial yang sehat, berkurangnya *turnover* tenaga terampil, serta reputasi proyek yang lebih baik melalui capaian *zero accident*.

Dari sisi hukum, proyek konstruksi wajib menyesuaikan tata kelola K3 dengan kerangka regulasi nasional. UU 1/1970 tentang Keselamatan Kerja memberikan kewajiban umum bagi pengurus tempat kerja; PP 50/2012 mewajibkan penerapan dan audit SMK3 terutama pada perusahaan dengan jumlah pekerja besar atau potensi bahaya tinggi; UU 2/2017 tentang Jasa Konstruksi menegaskan kewajiban pemenuhan K4 (keamanan, keselamatan, kesehatan, dan keberlanjutan); Permen PUPR 10/2021 memberi pedoman operasional SMKK di proyek konstruksi (perencanaan–pelaksanaan–monitoring–evaluasi); sedangkan Permenaker 5/2018 menetapkan Nilai Ambang Batas (NAB) faktor fisika/kimia/biologi yang relevan untuk paparan panas, kebisingan, dan debu di lokasi kerja. Implikasinya, dokumen proyek—RKS, RK3K, perizinan kerja berisiko (work permit), HIRADC/JSA, catatan pelatihan dan inspeksi—harus selaras dengan regulasi tersebut, berikut jadwal pengukuran lingkungan kerja dan tindak lanjut teknis–administratif bila melewati NAB.

Agar konsisten dengan tiga lensa di atas, rekomendasi praktis untuk naskah dan implementasi lapangan adalah: pertama, susun anggaran K3 terperinci per paket pekerjaan (APD, pelatihan, rambu, inspeksi, pengukuran NAB, audit SMKK) sehingga biaya pencegahan mudah dipantau dan dipertanggungjawabkan; kedua, programkan budaya K3 yang hidup—*toolbox talk* harian, *safety patrol* mingguan, kartu *near-miss*, dan skema *reward–punishment* yang adil; ketiga, pastikan seluruh dokumen pengendalian bahaya dan bukti pelaksanaan (log pelatihan, checklist inspeksi, laporan pengukuran) kompatibel dengan UU 1/1970, PP 50/2012, UU 2/2017, Permen PUPR 10/2021, dan Permenaker 5/2018. Dengan demikian, naskah bertambah kuat secara argumen tanpa menyimpang dari temuan awal, sekaligus memberi pijakan ekonomis, sosial, dan legal yang operasional bagi proyek Hotel Horison Tambi.

Dari segi ekonomi, penerapan K3 memerlukan biaya yang tidak sedikit, seperti pengadaan APD, pelatihan, rambu, dan inspeksi rutin. Namun, biaya pencegahan ini jauh lebih murah dibandingkan dengan biaya kegagalan akibat kecelakaan kerja, seperti biaya pengobatan, kehilangan jam kerja, keterlambatan proyek, serta denda dan rework yang dihasilkan. Oleh karena itu, penataan anggaran K3 dalam RAB setiap paket pekerjaan sangat penting untuk memastikan pengelolaan biaya yang transparan dan terukur. Selain aspek ekonomi, penguatan budaya K3 juga menjadi faktor penting. Pengawasan yang lebih ketat dan pelaksanaan program seperti *toolbox talk* harian, *safety patrol*, serta pelaporan *near-miss* dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja. Keterlibatan pekerja dalam mendorong perilaku keselamatan, seperti saling mengingatkan penggunaan APD, juga dapat meningkatkan kepatuhan terhadap K3.

#### 4. KESIMPULAN

Keselamatan kerja yaitu topik yang perlu di perhatikan bagi pekerja dan organisasi buruh karena menyangkut masalah k3, biaya dan keuntungan finansial. Dalam hasil penelitian mengenai faktor-faktor penyebab kurang terlaksananya K3 di proyek hotel Horizon Tambi dapat diamati kurangnya kesadaran diri, kontrol dan budaya K3 karyawan. Pengawasan perlu lebih diperhatikan lagi dalam penerapan k3, hal ini dapat membahayakan pekerja pada proyek jika tidak segera di tangani. Bisa dilihat pada hasil





penelitian pekerja masih akan kurangnya penerapan k3 dan tidak memperdulikan keselamatan mereka karna masih banyak kurangnya penerapan k3, dalam pihak kontraktor sebagai jasa konstruksi harusnya lebih memperhatikan hal tersebut meski terlihat sepele dalam penerapan k3 tersebut. Penerapan K3 pada proyek konstruksi Hotel Horison Tambi mengalami sejumlah kendala yang berasal dari rendahnya kesadaran pekerja, pengawasan yang lemah, dan budaya K3 yang kurang berkembang. Oleh karena itu, disarankan untuk menata anggaran K3 secara terperinci dalam RAB setiap paket pekerjaan konstruksi agar biaya pencegahan dapat dipantau dan dipertanggungjawabkan. Selain itu, penguatan budaya K3 melalui sosialisasi rutin, inspeksi mingguan, dan program reward-punishment yang adil akan meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap keselamatan kerja. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat tercapai proyek yang lebih aman, efisien, dan berkelanjutan.

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada pihak pemilik proyek yang memperbolehkan peneliti untuk mengambil data lapangan.

## 6. REFERENSI

- Fridayanti, N., & Kusumasmoro, R. (2016). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Ferron Par Pharmaceuticals Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(1), 211–234.
- Influence, C. P., & Quotient, A. (2023). *PENGARUH CAREER PLANNING , SELF EFFICACY DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA SI DI SEMARANG CAREER PLANNING INFLUENCE , SELF-EFFICIENCY AND ADVERSITY QUOTIENT*. 9(2), 639–648.
- Kurnia, M. B. (2020). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Perusahaan Bidang Pekerjaan Konstruksi. *Jurnal Student Teknik Sipil*, 2(2), 141–146.
- Pangestika, E. Q. (2023). *Implementasi Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) pada Proyek Pembangunan Perumahan di Wilayah DIY*. 9(1), 31–40.
- Pangkey, F., Malingkas, G. Y., & Walangitan, D. O. R. (2012). PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PROYEK KONSTRUKSI DI INDONESIA (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado). *Jurnal Ilmiah MEDIA ENGINEERING*, 2(2), 100–113.
- Prastasis, P. (2011). Strategi Peningkatan Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Propinsi Sulawesi Utara. *Tekno*, 9(56), 34–38.
- Vandella, R., & Ishar, S. I. (2019). Kajian Penempatan Furniture dan Pemakaian Warna Kamar Hotel (Studi Kasus: Hotel Sheraton & Hotel Horison di Bandarlampung). *Jurnal Arsitektur*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.36448/ja.v9i1.1530>
- Wahyuni, A., Kurniawan, A., Staff, S., Komando, D., & Laut, A. (2023). *ANALISIS FAKTOR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA ( K3 ) DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN OPERASIONAL*. 6(2), 416–425.
- Yuliantini, N. P. R., & Pramita, K. D. (2022). Jurnal komunikasi hukum. *Jurnal Komunikasi Hukum, Volume 7 Nomor 1 Februari 2021*, 8(1), 469–480. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/issue/view/863>

