

Peran Administrasi Perkantoran dalam Implementasi Kebijakan K3 di Perusahaan

Novista Ramadhani, Nina Oktarina

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas
Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang

novista@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.448>

QRCBN 62-6861-1770-599

ABSTRAK

Suatu perusahaan dimulai dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan yang sangat besar. Hal ini perlu penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengelola, mengendalikan dan menganalisis suatu masalah di perusahaan. Dimana organisasi itu dipengaruhi oleh SDM yang memadai dan memenuhi standar kualitas serta kuantitas. Implementasi kebijakan K3 di perusahaan dapat meningkatkan kualitas kesehatan, keselamatan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan bangunan gedung serta menumbuhkan kesadaran dan kepedulian pegawai dalam mencapai cita-cita dan tujuan perusahaan. Artikel ini mengkaji pentingnya administrasi perkantoran dalam implementasi K3 di perusahaan. Melalui kajian literatur dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa administrasi dan K3 mempunyai keterkaitan dimana jika manajemen administrasi di suatu perusahaan itu berjalan dengan baik maka pengimplementasian kebijakan K3 juga akan berjalan dengan baik pula. Artikel ini juga mengidentifikasi berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi perusahaan atau organisasi termasuk kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan strategi dan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kesadaran pekerja dan mengedukasi pekerja dalam mengimplementasikan K3 secara keseluruhan di perusahaan.

Kata Kunci: administrasi, implementasi, K3

PENDAHULUAN

Dalam setiap kelompok atau organisasi melaksanakan kegiatan dengan tujuan untuk melakukan pengembangan diri, untuk mencapai tujuan, kelompok atau organisasi harus menjalani serangkaian rencana kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Administrasi berfungsi sebagai pusat komunikasi antar berbagai divisi atau unit dalam organisasi. Administrasi yang baik dapat meningkatkan nilai pekerjaan dengan mengurangi sebagian hambatan yang dapat menghambat rencana yang telah disusun sebelumnya. Istilah administrasi sangat dikenal di masyarakat dan sering digunakan dalam kegiatan sehari-hari terutama ketika berinteraksi dengan instansi atau organisasi baik publik maupun swasta. Administrasi atau dalam bahasa Belanda "*administrate*" umumnya dipahami sebagai proses pembuatan catatan, surat menyurat dan tugas administrasi lainnya yang memerlukan manajemen. Manajemen dalam konteks ini digambarkan sebagai, pengumpulan dan pencatatan informasi secara otomatis dan sistematis untuk menyediakan data dan memberikan fasilitas untuk pengambilan dokumen yang diperlukan (Poppy et al., 2025).

Pencapaian tujuan organisasi ada kalanya jauh dari yang diharapkan, tetapi juga dapat diakhiri dengan hasil yang optimal. Hal ini tergantung dari administrasi yang dijalankan oleh perusahaan. Supaya administrasi berjalan dengan baik maka diperlukan rangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian serta penyelenggaraan pekerjaan. Sebagai manusia pekerja memiliki pikiran serta perasaan yang sangat berpengaruh pada pekerjaannya, namun disamping itu memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Tujuan bekerja yaitu disebabkan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan mereka bekerja sesuai dengan kenyataan, namun situasi sebenarnya seringkali terjadi kebutuhan mereka tidak terpenuhi termasuk fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang kurang memadai (Zega, 2022).

Aspek dasar pada pencapaian tujuan organisasi yaitu tentang produktivitas karyawan, termasuk institusi layanan publik. Kinerja sangat berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai organisasi serta mempengaruhi pengembangan diri dari individu. Sumber Daya Manusia yang berprestasi akan memperoleh kesempatan dan pengakuan pada pengembangan karirnya secara berkelanjutan. Oleh sebab itu manajemen kinerja sangat penting karena memastikan bahwa setiap orang mampu menyampaikan kontribusi yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja sangat penting dalam menilai efektivitas suatu perusahaan serta keberhasilan para pekerja di dalamnya (Muniroh dan Oktarina, 2025).

Kemudian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu subjek yang relevan dengan semua faktor industri, bisnis, perdagangan, perusahaan, layanan kesehatan, maupun instansi lainnya. Perusahaan dapat dikatakan buruk jika tingkat kecelakaan kerjanya tinggi. Permasalahan K3 dapat diidentikan dengan kecelakaan kerja. Penerapan K3 merupakan aktivitas utama dan ada didalam setiap aspek perusahaan. Perusahaan yang baik akan menerapkan K3 dengan baik pula dan kesehatannya pun terjamin, sehingga karyawan merasa aman dan terhindar dari Penyakit Akibat Kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Yuliandi dan Ahman (2019) kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin keutuhan serta kesempurnaan baik jasmani maupun rohani pada tenaga kerja dan masyarakat pada umumnya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Menurut *International Labor Organization* (ILO), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk mempertahankan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial bagi pekerja, pencegahan penyimpangan kesehatan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko yang dapat merugikan kesehatan (Yuliandi dan Ahman, 2019).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hak asasi setiap tenaga kerja serta upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu perusahaan. Menurut Parashakti dan Putriawati (2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya untuk melindungi pekerja agar pekerja dan orang lain

dalam kondisi aman dan terhindar dari penyakit dan kecelakaan akibat kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Sistem manajemen K3 merupakan konsep yang mengelola K3 secara sistematis dan komprehensif dalam suatu sistem manajemen yang melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran dan pengawasan. Sistem manajemen K3 terdiri dari 3 unsur pokok yaitu proses manajemen dan elemen-elemen implementasinya. Proses manajemen K3 menjelaskan bagaimana sistem dijalankan dan digerakkan. Sedangkan elemen merupakan komponen kunci yang terikat satu dengan yang lainnya membentuk satu kesatuan manajemen. Semua manajemen K3 bertujuan untuk mengelola risiko K3 yang ada di perusahaan agar kejadian yang tidak diinginkan tidak terjadi dan dapat dicegah. Kemudian budaya keselamatan merupakan interelasi dari tiga elemen yaitu organisasi, pekerja dan pekerjaan. Hal ini sangat menunjukkan bahwa budaya keselamatan harus dilaksanakan oleh seluruh pekerja serta sumber daya yang ada pada seluruh tingkatan. Indikator pelaksanaan budaya keselamatan tergantung pada visi misi perusahaan. Indikator tersebut tidak dapat ditetapkan secara paten karena budaya keselamatan suatu hal yang abstrak, dimana setiap perusahaan memiliki budaya keselamatan yang berbeda (Priyohadi dan Achmadiansyah, 2021).

Dengan demikian kebijakan K3 dalam perusahaan perlu diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karyawan. Karyawan harus mampu menghadapi persaingan yang ada dalam perusahaan. Kemudian semakin maju perkembangan ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, K3 tidak saja mutlak perlu bagi pekerja, tetapi juga penting bagi kelangsungan dan kesejahteraan perusahaan. Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah

dilaksanakannya program (Indah Putri et al., 2024).

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah kajian literatur terkait peran administrasi perkantoran dalam implementasi kebijakan K3 di Perusahaan.

PEMBAHASAN

Karyawan yang profesional memainkan peran penting dalam manajemen dan administrasi kantor. Mereka harus mampu mengontrol dan mengelola aktivitas kantor sehingga hasil akhirnya berupa pelayanan yang optimal. Hubungan antara administrasi dan manajemen perkantoran dapat dilihat dari fungsi manajemen itu sendiri, yaitu penyusunan dan pencatatan semua hal yang berhubungan dengan perkantoran atau organisasi. Administrasi merupakan langkah awal untuk mengelola dan mengetahui pengeluaran dan pemasukan dalam perusahaan tersebut. Mendorong komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan akan membantu dalam mengidentifikasi masalah lebih awal dan mencari solusi bersama termasuk masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Setiap kegiatan pekerjaan apapun memerlukan sistem K3 selama proses kegiatannya. K3 merupakan salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi angka kerugian. Metode untuk pengukuran dan pemantauan kinerja K3 secara teratur sebagai satu kesatuan dari seluruh manajemen perusahaan. Pemantauan melibatkan pengumpulan informasi yang berkaitan dengan bahaya K3 (Dodo dan Rosdiyanti, 2024).

Persaingan yang ketat di era revolusi administrasi dan perkembangan teknologi menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk memiliki strategi administrasi yang efektif dan tepat sasaran. Komunikasi menjadi salah satu elemen agar sebuah strategi berjalan sesuai target, baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Cara agar pesan informasi tersampaikan dengan baik dan mendapat *feedback* yang baik yaitu perlu adanya kolaborasi antara komunikasi dengan strategi administrasi. Kedua hal tersebut harus terintegrasi dalam artian selaras, serasi dan sejalan untuk

menghasilkan strategi administrasi yang membawa hasil yang optimal untuk perusahaan (Filardi et al, 2023).

Guna mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan setiap perusahaan harus mempunyai suatu peraturan yang nantinya akan menjadi pedoman kerja. Salah satu pedoman yaitu adanya administrasi. Setiap perusahaan memiliki administrasi masing-masing yang nantinya akan digunakan sebagai indikator produktivitas kerja dan penyampaian data. Ilmu administrasi sangat dibutuhkan, hampir semua bidang pekerjaan perlu adanya administrasi. Ilmu administrasi memiliki konsep pengertian yang lebih luas, tidak sekedar untuk pencatatan dan pembuatan laporan saja. Kegiatan administrasi bersifat teknis ketatausahaan, sehingga sangat dibutuhkan dalam perusahaan dan juga untuk menunjang efektivitas serta produktivitas kerja (Wijaya dan Irawan, 2018).

Junaedi (2019) Para ahli membuat pengertian atau mendefinisikan kata administrasi dengan kalimat yang berbeda-beda, administrasi dibedakan menjadi 2 (dua) pengertian, yaitu administrasi dalam arti sempit dan administrasi dalam arti luas:

1. Administrasi dalam arti sempit

Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan serta memudahkan untuk memperoleh kembali secara keseluruhan dalam satu hubungan atau satu sama lain.

2. Administrasi dalam arti luas

Administrasi dalam arti luas adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mempergunakan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi pengertian administrasi dalam arti luas memiliki unsur-unsur sekelompok orang, kerjasama, pembagian tugas, kegiatan yang bertahap dalam proses dan tujuan yang akan dicapai.

Keselamatan Kerja

Kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu

manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman yang dilakukan manusia itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu tindakan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut peralatan dan mesin. Perusahaan yang baik yaitu yang tingkat kecelakaan kerjanya rendah. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya penyakit dan kecelakaan kerja sangat dibutuhkan pegawai (Busyairi, Tosungku, dan Oktaviani, 2014).

Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi aman atau tidak dari akibat yang ditimbulkan dari alat-alat kerja atau lingkungan ditempat kerja. Sedangkan menurut Suma'mur (1993:1) keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan alat kerja, cara pengolahannya, cara melakukan pekerjaannya dan lingkungan kerja.

Keselamatan kerja menurut Wibowo (2016) adalah perlindungan tenaga kerja atau karyawan dari cidera yang disebabkan dari kecelakaan kerja. Dalam perusahaan keselamatan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja dan memberikan kesejahteraan bagi pekerja.

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja didalam perusahaan merupakan salah satu spesialisasi dalam ilmu kesehatan dengan memberikan penilaian terhadap faktor penyebab terjadinya penyakit dalam lingkungan kerja atau perusahaan yang hasilnya digunakan untuk pengukuran untuk dilaksanakan tindakan pencegahan kepada lingkungan dan tenaga kerja tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari penyakit akibat kerja dan faktor lain yang menyebabkan kesehatan terganggu (Wahyuni, Suyadi dan Hartanto, 2018).

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi sehat yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang ditimbulkan akibat melakukan kerja. Perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja yaitu: (1) penyakit umum yaitu penyakit yang mungkin diderita semua orang. Penyakit umum merupakan tanggungjawab masyarakat karena itu harus melalui pemeriksaan sebelum masuk kerja. (2) Penyakit akibat kerja, yaitu penyakit yang dapat timbul akibat pekerjaan pegawai ditempat kerja, dimana awalnya terbukti sehat saat memulai pekerjaannya (Paramita, 2012).

Berbagai upaya dilakukan oleh semua pihak baik itu pemerintah maupun perusahaan untuk memastikan semua pekerja dan tempat kerja telah menerapkan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam menjalankan seluruh aktivitas pekerjaan. Selain itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga memiliki nilai-nilai yang sangat penting dan strategis dimana penerapannya dapat memberikan dampak yang bermanfaat pada setiap aspek kehidupan manusia dan memberikan benefit dalam kegiatan bisnis serta mendukung kemajuan pembangunan yang berkualitas dan berkelanjutan pada aspek SDM, ekonomi, sosial dan lingkungan. Mengabaikan K3 dapat berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang sering menimbulkan korban yang cedera, cacat permanen, hingga menyebabkan kematian bagi tenaga kerja serta memberikan kerugian kepada perusahaan baik secara material maupun immaterial di kemudian hari. Jika seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja maka pekerja harus menjalani proses penyembuhan yang menyebabkan pekerja tidak mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Menurut Kornelis dan Gunawan (2018) dalam pelaksanaan sistem manajemen K3 ada sasaran yang ingin dicapai perusahaan, diantaranya:

1. Penurunan jumlah masalah terkait K3, dengan indikatornya yaitu jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan yang tidak masuk karena sakit.
2. Peningkatan efektivitas penanganan risiko K3, dengan indikator berupa waktu respon penanganan risiko, jumlah persentase risiko yang ditangani dibanding risiko yang teridentifikasi dan frekuensi identifikasi risiko K3 yang dilakukan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesadaran K3

Berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai penentu kesadaran terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di kalangan karyawan. Aspek individu seperti: pengetahuan, sikap dan perilaku memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kesadaran individu terhadap K3. Pengetahuan

yang dimiliki oleh karyawan tentang risiko-risiko terkait dengan pekerjaan mereka, serta cara untuk mengidentifikasi dan mengurangi risiko tersebut, dapat secara langsung mempengaruhi tingkat kesadaran mereka terhadap K3. Selain itu, sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap K3 juga dapat mempengaruhi seberapa serius mereka mengambil langkah-langkah untuk menjaga keselamatan dan kesehatan mereka di tempat kerja. Perilaku karyawan, termasuk kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri, dan partisipasi dalam program K3, juga merupakan faktor dalam menentukan tingkat kesadaran K3 di dalam perusahaan.

Selain aspek individu faktor-faktor organisasional juga berperan penting dalam membentuk kesadaran K3 di tempat kerja. Budaya perusahaan yang mencakup nilai-nilai, norma dan keyakinan yang dianut oleh organisasi dapat memainkan peran dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terkait dengan kesadaran K3. Perusahaan yang memiliki budaya mendorong kesadaran dan komitmen terhadap K3 cenderung memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi dari kalangan karyawan mereka. Selain itu kepemimpinan yang efektif juga merupakan faktor penting dalam membentuk kesadaran K3 di perusahaan. Manajer dan pimpinan yang memberikan contoh yang baik dalam hal K3, serta aktif terlibat dalam upaya meningkatkan kesadaran K3 dapat menginspirasi karyawan untuk mengadopsi sikap perilaku yang positif terkait dengan K3 (Ghofur et al, 2024).

Implementasi K3 di Perusahaan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu langkah guna mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Di bidang ketenagakerjaan K3 sangat begitu krusial, sebab tidak hanya menjamin terlindunginya hak pekerja dalam mendapatkan hak atas keselamatan saat mereka menjalankan aktivitas pekerjaan mereka. Sebegitu pentingnya K3 bagi pekerja maupun perusahaan, maka implementasi K3 harus dilakukan secara serius dan berkelanjutan. Beberapa langkah yang dilakukan perusahaan untuk mengimplementasikan K3 untuk melindungi para pekerja yang pertama yakni mengadakan pelatihan serta penyuluhan tentang K3 terhadap semua pekerja. Pelatihan dilakukan guna mengedukasi pekerja

tentang pentingnya K3 di perusahaan dan memberi tahu cara-cara menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja saat bekerja. Pelatihan yang diberikan bukan hanya formalitas akan tetapi pelatihan K3 ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Alega et al., 2025).

Kesuksesan implementasi bergantung pada suatu faktor yang ditentukan. Menurut Agustino (2022) terdapat empat variabel penentu dalam sebuah kesuksesan implementasi yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi

Sukses tidaknya penerapan kebijakan sangat bergantung pada seberapa baik komunikasi yang dilakukan antar pekerja. Komunikasi yang efektif memastikan semua pihak yang terlibat, terutama mengambil keputusan, memahami langkah-langkah yang diambil. Dua aspek yang diambil dalam konteks ini adalah kejelasan dan konsistensi.

- a. Kejelasan

Pelaksanaan kebijakan perlu adanya komunikasi yang jelas dan informasi yang disampaikan harus mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat sehingga tidak terjadi salah paham.

- b. Konsistensi

Konsistensi yang dimaksud adalah perintah yang diberikan pada saat melaksanakan sebuah komunikasi harus konsisten (dijalankan dan diterapkan).

2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan suatu kebijakan. Ketersediaan sumber daya yang memadai baik itu SDM, anggaran maupun infrastruktur, memastikan untuk keberlangsungan dan efektivitas suatu kebijakan.

- a. Staf

Staf merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan program. Kekurangan jumlah staf, ketidaksesuaian keahlian, atau kurangnya kemampuan staf dapat menjadi penyebab kegagalan

mencapai tujuan perusahaan.

b. Anggaran

Anggaran merupakan aspek pendukung dalam implementasi kebijakan, dengan anggaran yang memadai maka aspek yang dibutuhkan dapat terpenuhi. Anggaran juga menjadi salah satu modal dalam menunjang lancarnya sebuah kebijakan. Tanpa tersedianya anggaran yang memadai maka sebuah kebijakan tidak akan berjalan dengan baik.

c. Fasilitas

Fasilitas merupakan aspek penunjang dalam sebuah implementasi kebijakan. Dengan fasilitas yang tersedia maka aspek yang dibutuhkan dapat terpenuhi. Sarana dan prasarana atau fasilitas yang memadai merupakan salah satu keberhasilan suatu kebijakan. Tanpa fasilitas yang optimal maka pelaksanaan kebijakan akan terhambat.

3. Disposisi

Sikap para pelaksana agar suatu kebijakan berjalan lancar, para pelaksana tidak hanya perlu tahu apa yang harus dilakukan, tetapi juga harus mau dan mampu melakukannya. Sikap mereka sangat penting bagi keberlangsungan produktivitas kerja serta keberlangsungan suatu kebijakan.

a. Sikap

Sikap yang dimaksud adalah para pelaksana sudah menerima atas kebijakan yang harus ditetapkan, sikap dan kemauan para pelaksana kebijakan sangat krusial dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Jika personil yang ditugaskan tidak memiliki komitmen terhadap kebijakan yang ditetapkan maka akan muncul berbagai kendala.

4. Struktur birokrasi

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh struktur birokrasi yang ada. Meskipun sumber daya mencukupi dan para pelaksana memahami serta memiliki semangat untuk menjalankan kebijakan, namun jika struktur birokrasi tidak mendukung maka

pelaksanaan kebijakan dapat terhambat. Kebijakan kompleks perlu koordinasi yang baik antar berbagai pihak. Struktur birokrasi yang tidak baik akan menghambat efektivitas pemanfaatan sumber daya dan para pelaksana sehingga tujuan kebijakan sulit tercapai.

a. *Standard Operating Procedures (SOP)*

Standard Operating Procedures (SOP) yang dimaksud adalah bagaimana prosedur yang dilakukan apabila kebijakan tersebut dijalankan ataupun dilanggar, SOP merupakan panduan tertulis yang berisi urutan serta langkah-langkah kerja yang harus diikuti oleh seluruh pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien sesuai kebijakan perusahaan.

b. Koordinasi antar lembaga

Koordinasi antar lembaga yang dimaksud adalah apakah ada koordinasi mengenai kebijakan yang dilaksanakan, koordinasi adalah penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan sebagai aktivitas program kepada lembaga terkait demi mendukungnya suatu implementasi kebijakan yang efektif.

Kebijakan K3

Menurut Setyo (2021) kebijakan K3 merupakan syarat dasar dalam membangun Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di tempat kerja. Kebijakan K3 merupakan komitmen pimpinan suatu organisasi perusahaan untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja seluruh personil di bawah kendalinya juga pihak-pihak yang berkaitan dengan kegiatan operasi perusahaan tersebut. Contoh kebijakan K3 secara sederhana misalnya:

1. Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja tenaga kerja dan orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.
2. Memenuhi semua peraturan perundang-undangan pemerintah yang berlaku dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja.
3. Melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap kinerja Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(SMK3) guna meningkatkan budaya K3 yang baik di tempat kerja.

Setiap karyawan harus mengikuti pelatihan K3 berkala dan mengikuti prosedur K3 yang telah ditetapkan. K3 memiliki peran penting dalam pengawasan dan memastikan bahwa kebijakan K3 diterapkan secara efektif. Pihak K3 secara rutin melakukan inspeksi, mengumpulkan masukan dari karyawan dan berkolaborasi dengan manajemen administrasi untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan merancang tindakan pengendalian.

Tujuan dan Manfaat Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan penerapan K3 antara lain yaitu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, menciptakan kondisi yang sehat bagi pegawai dan masyarakat sekitar melalui upaya preventif dan rehabilitatif.

Manfaat penerapan K3 antara yaitu menurut Kornelis dan Gunawan (2018) yaitu:

- a. Memberikan perlindungan terhadap pekerja atau karyawan.
- b. Menunjukkan kepatuhan pada Peraturan dan Undang-undang.
- c. Mengurangi biaya, SMK3 dapat mengurangi dan mencegah kecelakaan kerja, kerusakan dan mengurangi biaya seperti premi asuransi.
- d. Menjadikan sistem manajemen yang efektif.
- e. Adanya prosedur yang terdokumentasi sehingga jika terjadi kecelakaan kerja akan lebih mudah terorganisir dan teratur.

Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja

Menurut Paramarta (2021), Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terhubung dengan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan dapat terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada saat melaksanakan kerja.

Kerugian akibat kerja dapat dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*).

1. Kerugian langsung, adalah kerugian akibat kecelakaan kerja yang dirasakan langsung dan membawa dampak terhadap organisasi sebagai berikut:
 - a. Biaya pengobatan dan kompensasi
Kecelakaan mengakibatkan cedera, baik cedera ringan maupun berat bahkan kematian.
 - b. Kerugian produksi
Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan dan cedera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa melakukan produksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapat keuntungan.
 - c. Kerugian sosial
Kecelakaan dapat menimbulkan dampak sosial bagi keluarga maupun perusahaan. Apabila pekerja mendapatkan kecelakaan keluarga korban akan turut menderita. Apabila korban cedera atau bahkan meninggal maka keluarga akan kehilangan sumber kehidupan dan penghasilan.
 - d. Citra dan kepercayaan konsumen
Kecelakaan akan menimbulkan citra negatif bagi perusahaan karena dinilai tidak memikirkan keselamatan pekerjanya. Citra organisasi sangat penting bagi suatu usaha. Kecelakaan atau penyakit akibat kerja berdampak negatif bagi perusahaan karena akan mengurangi efisiensi perusahaan.

Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja

Upaya untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk faktor seperti: bahan baku yang digunakan, proses produksi dari awal hingga akhir, peralatan kerja, lingkungan kerja dan prosedur kerja karyawan adalah tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Secara esensial K3 merupakan upaya untuk memberikan perlindungan dan keamanan terhadap risiko kerja yang dapat mempengaruhi aspek fisik, emosional, perusahaan dan lingkungan kerja. Melalui penerapan kontrol K3 diharapkan dapat menjaga

kesejahteraan tenaga kerja. Di Indonesia Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (UUKK). No.1 Tahun 1970 berlaku sebagai landasan hukum yang mengatur prinsip-prinsip dasar dan ketentuan umum terkait keselamatan kerja di berbagai jenis tempat kerja di wilayah hukum NKRI. Alat Pelindung Diri (APD) adalah serangkaian peralatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh mereka dari kemungkinan bahaya atau kecelakaan kerja.

Salah satu strategi terbaik bagi perusahaan untuk menjaga keamanan dan kesehatan pekerja serta meningkatkan produktivitas adalah dengan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 SMK3 merupakan bagian integral dari sistem manajemen secara keseluruhan mencakup struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan, menerapkan, mencapai, mengevaluasi dan memelihara kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Nabila et al., 2024).

PENUTUP

Administrasi tidak hanya dipahami sebagai proses pengelolaan dokumen di kantor pemerintahan, tetapi juga sebagai suatu rangkaian aktivitas yang mendukung tujuan bersama melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Administrasi juga sebagai alat bantu dalam mengatur jalannya interaksi sosial yang bersifat kolektif. Administrasi membantu menghindari kekacauan, memperjelas tanggung jawab, serta menjadi dasar akuntabilitas dan pengambilan keputusan. Administrasi perkantoran juga sangat berperan penting dalam implementasi K3 di suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen administrasi yang baik akan mencerminkan penerapan K3 yang baik pula dalam perusahaan. Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga mampu meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Untuk mencapai implementasi K3 yang

baik, perusahaan atau organisasi harus mengatasi berbagai tantangan dan hambatan yang terjadi didalam perusahaan. Dalam mengatasi hal tersebut tentu tidak mudah. Perusahaan perlu mengadakan berbagai macam pelatihan-pelatihan terkait K3 guna memberikan edukasi kepada pekerja dan mengharuskan seluruh pekerja mengikuti kegiatan tersebut. Implementasi sistem insentif dan penghargaan untuk perilaku aman dapat menjadi faktor motivasi tambahan bagi karyawan untuk mematuhi prosedur keselamatan dan berpartisipasi dalam program K3. Insentif seperti: penghargaan, bonus atau pengakuan publik atas perilaku yang aman dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk terlibat dalam praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini dapat memperkuat budaya keselamatan yang positif di tempat kerja dan mendorong adopsi perilaku keselamatan yang lebih baik secara keseluruhan. Dengan menerapkan kombinasi strategi yang seperti ini maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan produktif bagi semua karyawan.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini dirincikan sebagai berikut:

1. Penguatan pelatihan terkait K3 secara berkala
Perusahaan perlu memberikan atau mengadakan pelatihan terhadap para pekerjanya terkait implementasi K3 di perusahaan. Adanya pelatihan tersebut guna memberikan edukasi terhadap pekerja serta dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pekerja.
2. Promosi budaya keselamatan
Perusahaan perlu memberikan promosi budaya keselamatan karena memberikan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesadaran K3. Ketika manajemen menekankan pentingnya keselamatan kerja tersebut maka akan menciptakan dampak yang kuat dalam membentuk budaya perusahaan yang berorientasi pada keselamatan.

3. Memberikan evaluasi kerja secara rutin
Perusahaan perlu mengadakan evaluasi secara rutin guna mengetahui permasalahan serta hambatan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Serta perusahaan perlu melakukan perbaikan secara sistematis sesuai prosedur yang berlaku.
4. Memberikan fasilitas K3
Perusahaan perlu menyediakan fasilitas terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar pegawai terjamin keselamatannya serta bekerja secara aman dan nyaman. Apabila ada fasilitas yang rusak atau usang perusahaan juga perlu cepat mengganti dengan yang baru agar produktivitas kerja tercapai dengan baik secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Alega, Medianto, M.R. Pasaribu, N.M & Ismail, Z. (2025). Implementasi Standar K3 Dalam Rangka Perlindungan Pekerja di Industri Kontruksi. *Directory Of Serambi Engineering Journals*, 10.
- Alfatiha, A., Setiawati, T., Alam, I. K., Ekonomi, F., Persada, U., Yai, I., Poppyupi-yaiacid, E., Jenderal, D., & Udara, P. (2025). Administrasi Perkantoran Pada Peningkatkan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Udara 1. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 41–47.
- Busyairi, M., Ode, L., & Safar, A. (2014). Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 09, 112–124.
- Cori, C., Paramita, P., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.
- Filardi, M. A., Nurani, A. N., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2023). Kontribusi Bagian Administrasi dalam Mengelola Perusahaan Kelistrikan : Refleksi Program Magang pada PT . Wisang Utama Mandiri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(3), 303–309.
- Ghofur, M. A., Akbar, M., & Maulana, F. (2024). Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Kunci

- Keberhasilan Perusahaan Dalam Mengelola Risiko dan Produktivitas. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2).
- Indah, P., Rusba, K., & Zainul, L. M. (2024). Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di pdam perumda tirta manuntung balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 10(1), 107–113.
- Junaedi Edi. (2019). Peranan Bagian Administrasi Kantor PT. Tangara Mitrakom Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*.
- Kornelis dan Gunawan. (2018). Manfaat Penerapan Sistem Manajemen K3 Dalam Upaya Pencapaian Zero Accident. *Jurnal Sistem Informasi Dan Informatika*, 1, 85–104.
- Leo Agustino. (2022). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.
- Muniroh dan Oktarina. (2025). Elemen Kunci Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran. *Ekonomic Education*.
- Nabila, Y. A., Tanjung, N., & Abdurrozzaq, S. D. (2024). Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Pada Karyawan Pabrik Kripik Tuntungan Dalam Upaya Mencegah Kecelakaan Kerja. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 3(2).
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dinasti Review*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JJMT>
- Priyohadi, A. A. (2021). Hubungan Faktor Manajemen K3 dengan Tindakan tidak aman pada pekerja PT. Pelabuhan Penajam Banua Taka. *Jurnal Stiamak*.
- Riansyah, R. (2024). Evaluasi Iklim Keselamatan Kerja Dan Implementasi Penerapan Budaya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Di Perusahaan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 9–14.
- Suma'mur. (1993). Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. *PT. Toko Gunung Agung*.
- Susanto Dodo dan Evi Rosdiyanti. (2024). Manajemen dan Administrasi Perkantoran dalam Sebuah Organisasi. *Economics Science And Administration*, 1(2).
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pada PT . Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 12, 99–104. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>
- Wibowo, E. (2016). Pengaruh Keselamatan KEerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 9(17), 38–59.
- Widodo Djoko Setyo. (2021). Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja (Afrita (ed.); edisi pert). *Penebar Media Pustaka*.
- Wijaya, D., & Irawan, R. (2018). Prosedur Administrasi Penjualan Bearing Pada Usaha Jaya Teknik Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, XVI(1).
- Winahyu, A., & Paramarta, V. (2025). Evaluasi Supply Chain Management pada Pelayanan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Temuan Kondisi dan Tindakan Tidak Aman (KTA TTA) pada Klinik Perusahaan Tambang X Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 147–157.
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di lingkungan kerja balai inseminasi buatan (BIB) Lembang. *Jurnal Manajerial*, 18(2), 98–109.
- Yamolala, Z. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntasnsi, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1, 63–69.