

Analisis Peran SDM dalam Pelaksanaan Budaya K3 di UMKM Konveksi Mamah Wulan Cangkuang Kab Bandung

Analysis of Human Resources Role in OHS Culture Implementation at Mamah Wulan MSME in Cangkuang Bandung Regency

Astriani Saputri*, Leli Nirmalasari

Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

* astriani10123005@digitechuniversity.ac.id (Primary Contact)

ABSTRACT

Keywords

Human resources;
OHS culture; MSME

Article History

Received: 2026-07-05
Accepted: 2026-07-22

Occupational health and safety (OHS) is vital for sustainable workplace productivity yet its adoption within MSME remains limited. This qualitative descriptive study explores the human resource function in executing OHS culture at the Mamah Wulan garment MSME in Cangkuang, Bandung regency. Data were gathered from nine purposively selected informants through interviews, observation and documentation. Then analyzed using the Miles, Huberman, and Saldaña interactive model with source triangulation. The findings reveal that while lighting, the physical environment, and psychological factors favor OHS culture, several obstacles persist. They include inconsistent PPE compliance, missing written SOP, weak supervision and physical exhausting during production surges. Ultimately the study highlights that enhancing human resource's role through ongoing oversight, training and documented procedures is crucial to sustain OHS implementation.

Copyright © 2026, Saputri et al.
Published by MAN 4 Kota Pekanbaru
DOI: [10.56113/takuana.v5i2.614](https://doi.org/10.56113/takuana.v5i2.614)

1. PENDAHULUAN

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif dan berkelanjutan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah komponen penting. Implementasi K3 tidak hanya dipandang sebagai kepatuhan hukum regulasi saja tetapi telah menjadi bagian dari strategi suatu organisasi untuk menjaga keberlanjutan usaha, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memperkuat daya saing perusahaan. International Labour Organization menetapkan K3 sebagai salah satu prinsip dan hak fundamental di tempat kerja karena berpengaruh langsung terhadap kualitas hidup tenaga kerja dan keberlanjutan ekonomi suatu negara (ILO, 2022). Namun, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat masih menjadi tantangan di seluruh dunia karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berdasarkan laporan ILO (2024), terdapat lebih dari 2,8 juta kematian setiap tahun dengan 374 juta

kasus cedera non-fatal. Tingginya angka tersebut mengindikasikan bahwa penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) belum diterapkan secara efektif terutama di negara-negara berkembang. Oleh karena itu, salah satu langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman sekaligus meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi adalah dengan meningkatkan budaya K3 yang kuat. Sejalan dengan budaya keselamatan atau *safety culture* yang kuat pada sektor UMKM dimana dipengaruhi oleh komitmen kepemimpinan, pendidikan K3, kemampuan karyawan dan sistem pemantauan serta pelaporan yang baik sehingga meningkatkan kinerja keselamatan atau *safety performance* pada karyawan (Yasir & Rohani, 2024). Selain itu, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan K3 secara berkelanjutan mampu meningkatkan kesadaran serta perilaku kerja yang aman bagi karyawan sehingga dapat mendukung terbentuknya budaya K3 dalam organisasi (Kabiesz, 2025).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) di Indonesia dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) memperkuat undang-undang tersebut. Meskipun sudah ada aturan yang mengikat masih ada banyak tantangan untuk menerapkan K3 di lapangan terutama pada sektor UMKM kerap luput dari pengawasan dan pembinaan intensif dan memiliki keterbatasan struktural terutama dalam alokasi anggaran yang memadai untuk implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Meskipun realitanya UMKM memiliki kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional di Indonesia. Pada industri konveksi yang termasuk sektor padat karya seringkali pekerja dihadapkan dengan berbagai potensi bahaya antara lain cedera akibat penggunaan mesin jahit dan alat pemotong, risiko kebakaran serta gangguan muskuloskeletal yang disebabkan oleh posisi kerja statis dan aktivitas kerja berulang selama produksi. Selain itu, penelitian Murugiah et al., (2024), menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM), komitmen pimpinan serta pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur keselamatan memengaruhi kepatuhan K3 di sektor UMKM. Keberhasilan budaya keselamatan di sektor UMKM juga ditentukan oleh faktor manusia dan organisasi (Niciejewska & Kasian, 2020).

Permasalahan tersebut ditemukan pada UMKM Konveksi Mamah Wulan Cangkuang Kab Bandung dimana hasil observasi awal menunjukkan pelaksanaan budaya K3 belum berjalan secara optimal dilihat dari tidak adanya standar operasional prosedur (SOP) K3 yang ditulis, kurangnya disiplin dalam penggunaan alat pelindung diri (APD), dan kurangnya pelatihan rutin sehingga praktik keselamatan kerja masih mengandalkan kebiasaan. Hasil wawancara pada 18 karyawan juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah memahami konsep dasar K3 hanya pada implementasi masih belum konsisten, sehingga diperlukan pembinaan dan pengawasan. Kondisi ini berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berdampak pada produktivitas serta keberlanjutan bisnis.

Menurut Khusna et al., (2022), SDM tidak hanya sebatas pelaksana teknis melainkan bertindak sebagai mitra strategis, pakar administratif, pendukung karyawan serta agen perubahan. Keempat peran tersebut menjadi dasar untuk melihat bagaimana SDM menjalankan fungsinya dalam organisasi. Selanjutnya, penelitian ini mengacu pada budaya K3 menurut Mangkunegara (2017) dalam Azis et al., (2025), budaya K3 tercermin melalui situasi lingkungan kerja, pencahayaan, sarana dan peralatan kerja, kondisi fisik karyawan serta kondisi psikis karyawan. Kedua teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan budaya K3 tidak hanya dipengaruhi oleh tersedianya fasilitas tetapi juga

ditentukan oleh peran sumber daya manusia dalam membangun, mengimplementasikan dan mempertahankan budaya K3.

Menurut Melhem et al.,(2024) menjelaskan bahwa integrasi praktik manajemen sumber daya manusia dengan sistem keselamatan kerja mampu meningkatkan kepatuhan pada prosedur keselamatan. Harney et al., (2022) juga menemukan karakteristik sumber daya manusia untuk bisnis kecil dan menengah itu memengaruhi penerapan budaya keselamatan kerja. Penelitian Murugiah et al., (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi SDM menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepatuhan pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sedangkan studi yang dilakukan oleh Utami et al.,(2025) dan Fatchurrohman et al.,(2025) menyimpulkan bahwa edukasi K3, penerapan Standar prosedur operasi (SOP) dan penggunaan alat pelindung diri (APD) secara konsisten mampu memperkuat budaya K3. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya keselamatan yang didukung oleh mitigasi risiko atau *risk mitigation* dan keterlibatan karyawan meningkatkan kinerja pada bisnis kecil dan menengah atau UMKM (Ying & Allaqta, 2025). Hasil dari penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kualitas pengelolaan sumber daya manusia organisasi sangat memengaruhi keberhasilan penerapan budaya K3. Penelitian terdahulu didominasi oleh pembahasan mengenai penerapannya dari sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja yang dikenal sebagai SMK3, efektivitas pelatihan K3, kepatuhan terhadap regulasi maupun identifikasi risiko kerja. Sedangkan kajian mengenai pelaksanaan budaya K3 pada UMKM Konveksi masih terbatas.

Fokus penelitian dalam penelitian ini mencakup kesadaran dan perilaku SDM terhadap pelaksanaan budaya K3, komitmen SDM dalam penerapan budaya K3 dan edukasi serta pengawasan manajemen dalam menegakkan budaya K3. Penelitian ini menganalisis pelaksanaan budaya K3 berdasarkan indikator menurut Mangkunegara (2017) dalam Azis et al., (2025), budaya K3 dapat diidentifikasi melalui situasi lingkungan kerja, pencahayaan, sarana dan peralatan kerja, kondisi fisik karyawan serta kondisi psikis karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran SDM (manajemen dan karyawan) dalam pelaksanaan budaya K3 pada UMKM Konveksi Mamah Wulan Cangkuang Kab Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan studi tentang manajemen SDM, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta dapat dijadikan rekomendasi bagi pelaku usaha UMKM dalam mengembangkan budaya Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang lebih efisien dan berkelanjutan.

2. METODE

Metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yang berarti menggambarkan dan menguraikan suatu fenomena secara menyeluruh berdasarkan kondisi lapangan sehingga menghasilkan pemahaman yang jelas mengenai objek yang diteliti tanpa melakukan pengujian hubungan antarvariabel. Metode ini dipilih karena tujuannya adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran SDM (manajemen dan karyawan) dalam pelaksanaan budaya K3 pada UMKM Konveksi Mamah Wulan Cangkuang Kab Bandung. Penelitian ini dilakukan di UMKM Konveksi Mamah Wulan Cangkuang Kab Bandung dengan pemilihan informan penelitian menggunakan metode *purposive sampling* yang berarti pemilihan informan didasarkan pada fokus penelitian sesuai dengan tujuan dari penelitian. Informan terdiri dari pemilik usaha, kepala produksi dan beberapa karyawan bagian potong, jahit, *quality control (QC)* dan masyarakat sekitar

usaha sebagai informan pendukung atau tambahan yang mengetahui situasi lingkungan kerja.

Wawancara, observasi dan dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan peneliti. Peneliti mewawancarai sembilan informan termasuk dua informan kunci (pemilik usaha konveksi dan kepala produksi/*supervisor*), lima informan utama (satu orang bagian potong/*cutting*, dua orang bagian jahit, satu orang bagian *finishing* atau *packing* dan satu orang bagian *QC/Quality Control* bagian), dan dua informan pendukung (bagian administrasi keuangan dan masyarakat sekitar lingkungan usaha). Selanjutnya hasil dari wawancara kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik data yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldaña dalam Sugiyono yang mencakup penyajian data, reduksi data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan (Qomarudin & Sa’diyah, 2024). Untuk melakukan analisis ini triangulasi sumber digunakan yang berarti membandingkan informasi yang dikumpulkan dari berbagai informan tentang subjek yang sama untuk memastikan konsistensi data (Sugiyono, 2016 dalam Nurfajriani et al., 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dengan dua informan kunci, lima informan utama, dan dua informan pendukung serta didukung oleh hasil observasi di lapangan. Data yang diperoleh dianalisis berdasarkan indikator budaya K3 menurut Mangkunegara (2017) dalam Azis et al., (2025) meliputi situasi lingkungan kerja, pencahayaan, sarana dan peralatan kerja, kondisi fisik karyawan dan kondisi psikis karyawan. Tabel 1 menunjukkan ringkasan hasil penelitian tentang pelaksanaan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di UMKM Konveksi Mamah Wulan.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Tentang Pelaksanaan Budaya K3

Indikator	Temuan Data Wawancara	Implikasi
Situasi lingkungan kerja	Lingkungan kerja relatif bersih, rapi dan aman namun suhu ruangan masih terasa panas pada saat produksi berlangsung	Lingkungan kerja telah mendukung budaya K3 namun suhu ruangan harus diperhatikan untuk kenyamanan kerja.
Pencahayaan	Pencahayaan sudah cukup memadai dan mendukung keselamatan dan kesehatan kerja.	Pertahankan pencahayaan untuk bekerja agar meminimalkan atau mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan kerja
Sarana kerja dan peralatan (APD)	Sarana kerja dan peralatan tersedia dan layak digunakan namun pada penggunaan APD belum konsisten serta belum terdapat SOP K3 secara tertulis.	Diperlukan peningkatan pengawasan, penyusunan SOP K3 tertulis, dan pembinaan dalam penggunaan APD.
Kondisi fisik karyawan	Waktu istirahat dinilai cukup tetapi kelelahan masih dirasakan saat beban produksi meningkat dan lembur.	Perlu peningkatan dalam pengelolaan beban kerja pada saat lembur atau adanya peningkatan produksi agar kondisi fisik tetap terjaga.
Kondisi psikis karyawan	Hubungan kerja bersifat kekeluargaan, komunikasi terbuka meskipun tekanan kerja muncul ketika target produksi meningkat.	Kondisi psikis cukup mendukung terhadap pelaksanaan budaya K3 namun pengelolaan beban kerja tetap perlu diatur pada saat produksi meningkat atau lembur.

Sumber: Hasil wawancara diolah penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 1. pelaksanaan budaya K3 di UMKM Konveksi Mamah Wulan telah berjalan meskipun belum sepenuhnya optimal. Hasil penelitian dijelaskan pada masing-masing indikator budaya K3 di bawah ini. Terkait dengan indikator pada situasi lingkungan kerja telah mendukung pada pelaksanaan budaya K3 hal ini dijelaskan oleh peneliti yang telah mewawancarai pemilik usaha UMKM Konveksi Mamah Wulan yang menyatakan bahwa:

“sudah rapi dan bersih.”

Pernyataan ini sejalan dengan hasil wawancara dari pada karyawan bagian *QC* yang menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja aman dan nyaman.”

Sedangkan karyawan pada bagian *packing* atau *finishing* ia menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja sudah aman dan nyaman karena fasilitas disediakan oleh pemilik usaha.”

Namun salah satu karyawan bagian jahit menyatakan bahwa situasi lingkungan kerja terutama suhu ruangan masih terasa panas selama proses produksi berlangsung. ia menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja nyaman bising sudah biasa, namun suhu kadang terasa panas.”

Menurut Pandabanjal (2024), bahwa manajemen sumber daya manusia telah berkembang menjadi mitra strategis yang tidak hanya menangani masalah administratif serta pengembangan budaya perusahaan saja. Namun sebagai mitra strategis SDM membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan rapi untuk mendukung produktivitas. Hal ini berarti menganggap karyawan tidak lagi sekadar sebagai buruh harian atau pelaksana tugas melainkan menjadi rekan berpikir yang berkontribusi pada arah dan pertumbuhan bisnis UMKM Konveksi Mamah Wulan Cangkuang Kab Bandung. Selanjutnya indikator pencahayaan telah memadai dan mendukung keselamatan kerja dengan dijelaskan oleh peneliti yang telah mewawancarai pemilik usaha ia menyatakan bahwa:

“pencahayaan aman sudah cukup terang.”

Sedangkan kepala produksi menyatakan bahwa:

“area kerja sudah terang sekali.”

Pernyataan tersebut sejalan dengan salah satu karyawan bagian potong atau *cutting* bahwa:

“pencahayaan sudah sangat memadai dan menunjang pekerjaan.”

Selain itu karyawan bagian *QC* juga menyatakan bahwa:

“sudah cukup terang sekali dalam membantu pekerjaan.”

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Iryadana (2024), bahwa SDM bekerja sama sebagai mitra strategis dalam merancang, melaksanakan dan menilai suatu kebijakan organisasi. Di industri UMKM pencahayaan seringkali menjadi aspek lingkungan kerja fisik yang tidak mendapatkan perhatian. Pada kenyataannya pencahayaan secara instan memengaruhi kinerja otak dan tingkat energi manusia. Ketika UMKM menempatkan karyawan sebagai mitra strategis mereka harus fokus, meminimalkan kesalahan operasional dan memiliki pemikiran kritis untuk memecahkan masalah. Dengan demikian pencahayaan yang cukup dan tepat memastikan kontrol yang diperlukan dalam pelaksanaan budaya K3.

Pada indikator sarana dan peralatan kerja telah tersedia dan layak digunakan namun penggunaan pada Alat Pelindung Diri (APD) belum dilakukan secara konsisten serta belum terdapat adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 secara tertulis hal ini dijelaskan peneliti yang telah mewawancarai pemilik usaha ia menyatakan bahwa:

“sarana dan peralatan sudah layak agar aman namun kembali lagi ke karyawan.”

Pernyataan ini diungkapkan juga oleh kepala produksi atau *supervisor* bahwa:

“manajemen sudah menyediakan sarana dan peralatan kerja yang aman dengan diawasi dilapangan.”

Sedangkan pernyataan ini berbeda dengan hasil wawancara terkait dengan penggunaan APD karyawan potong atau *cutting* menyatakan bahwa:

“iya memakai untuk mencegah kecelakaan kerja.”

Namun salah satu karyawan bagian jahit menyatakan bahwa:

“tidak menggunakan karena gerah dan pengap.”

Sedangkan karyawan *finishing* menyatakan bahwa:

“tidak menggunakan karena tidak diperlukan.”

Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja bukan satu-satunya cara untuk menciptakan budaya K3 yang optimal. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, 2012 bahwa penyediaan APD, prosedur kerja atau standar operasional kerja merupakan komponen penting dari penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja. Oleh karena itu bagi UMKM dengan jumlah karyawan terbatas biasanya dibawah 30 orang kesadaran dan kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan melalui pelatihan, pengawasan, dan pembinaan K3 yang berkelanjutan. Jika satu karyawan absen karena sakit atau cedera itu akan mengganggu seluruh rantai operasional. Budaya penggunaan APD melindungi produktivitas karyawan dan UMKM, mengurangi ketidakhadiran serta membuat karyawan merasa aman karena mereka dilindungi dari APD yang memadai sehingga kecepatan bekerja dapat dicapai dan kualitas produk dapat dipertahankan.

Pada indikator kondisi fisik karyawan bahwa waktu istirahat yang diberikan telah dinilai cukup oleh beberapa informan tetapi waktu istirahat belum sepenuhnya mampu mencegah kelelahan karena beban kerja yang lebih besar. Kondisi ini dijelaskan peneliti telah mewawancarai pemilik usaha ia menyatakan bahwa:

“istirahat diatur dari pukul 12.00-13.00 WIB untuk istirahat sholat dan makan atau isoma.”

Sedangkan kepala produksi atau *supervisor* menyatakan bahwa:

“jam istirahat sudah diatur.”

Namun beberapa karyawan mengaku masih merasakan kelelahan ketika beban produksi meningkat salah satu karyawan bagian jahit menyatakan bahwa:

“iya pernah kecapean karena lembur dan kejar target.”

Pernyataan ini sama dengan karyawan *finishing* yang menyatakan bahwa:

“iya pernah kecapean karena lembur dan sering tidur larut malam.”

Menurut Rusila dan Edward (2022) yang menunjukkan hubungan yang baik atau signifikan antara beban kerja fisik dan kelelahan kerja sehingga semakin banyak beban kerja yang dilakukan oleh karyawan semakin besar kemungkinan mereka mengalami

kelelahan kerja karena tingkat aktifitas fisik yang diperlukan selama proses kerja. Selain itu dalam penelitian ini menemukan bahwa lebih banyak beban kerja fisik menyebabkan karyawan lebih lelah karena memerlukan banyak energi. Oleh karena itu meskipun ada waktu istirahat yang diperlukan tetap penting untuk mengelola beban kerja saat produksi meningkat agar karyawan tetap dalam kondisi fisik yang baik dan mengurangi risiko kelelahan dan kecelakaan kerja. Pada indikator kondisi psikis karyawan menunjukkan bahwa hubungan kerja di UMKM Konveksi Mamah Wulan bersifat kekeluargaan serta komunikasi antara pimpinan atau pemilik usaha dan karyawan terbuka. Akan tetapi, sebagian karyawan mengaku masih mengalami tekanan ketika target produksi meningkat. Hal ini dijelaskan peneliti yang telah mewawancarai pemilik usaha ia menyatakan bahwa:

“upaya menjaga psikisnya dengan menjaga visi dan misi serta membangun kekeluargaan dan kenyamanan kerja.”

Sedangkan kepala produksi atau *supervisor* menyatakan bahwa:

“selalu menjaga lisan dan saling mengingatkan penggunaan APD.”

Pernyataan ini didukung oleh karyawan bagian jahit ia menyatakan bahwa:

“nyaman pemilik terbuka dalam komunikasi.”

Namun salah satu karyawan *QC* menyatakan mengalami tekanan ketika target produksi meningkat ia menyatakan bahwa:

“pernah sedikit stres karena banyak target.”

Pernyataan ini sama seperti karyawan bagian *packing* atau *finishing* ia menyatakan bahwa:

“pernah stres karena deadline atau tenggat waktu dan keterlambatan barang.”

Fakta ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto dan Bukhori (2021) yang menyatakan bahwa tingkat stres atau tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik yang berasal dari individu, kelompok, organisasi maupun lingkungan kerja mereka lebih besar dampak yang ditimbulkannya termasuk peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, meskipun hubungan kerja di UMKM Konveksi Mamah Wulan telah berjalan dengan baik, penting untuk menjaga tekanan kerja agar pencapaian lebih banyak pada target produksi dan tidak berdampak buruk pada kesehatan mental karyawan.

Dengan demikian, karena karyawan merupakan mitra strategis manajemen harus mengatur dan mengelola beban kerja mereka sesuai kapasitasnya. Pengelolaan beban kerja yang efektif tidak hanya mendukung keberlanjutan kinerja bisnis tetapi juga menjaga karyawan sebagai aset penting bagi UMKM, terutama ketika permintaan produksi meningkat. Apabila lonjakan produksi dapat dikelola dengan baik tanpa membebani kapasitas kerja karyawan risiko kelelahan kerja dapat diminimalkan. Sebaliknya, kelelahan kerja dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja, menurunkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga dapat berdampak pada reputasi bisnis jangka panjang.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya K3 di UMKM Konveksi Mamah Wulan dipengaruhi oleh peran SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, menyediakan fasilitas kerja, mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan mendorong perubahan perilaku. Menurut teori peran SDM yang dikemukakan oleh Khusna et al., (2022), upaya manajemen untuk menyediakan lingkungan kerja yang bersih, rapi, aman dan didukung pencahayaan yang memadai menunjukkan peran SDM sebagai mitra strategis, penyediaan sarana dan peralatan kerja

menunjukkan peran sebagai pakar administrasi meskipun tidak didukung secara tertulis oleh standar operasional prosedur (SOP) K3. Selain itu, pengaturan waktu istirahat, komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan adalah bukti peran SDM sebagai pendukung karyawan. Namun pada penggunaan APD yang tidak konsisten, kelelahan akibat lembur serta beban kerja dan tekanan psikologis akibat target produksi menunjukkan bahwa peran SDM sebagai agen perubahan masih belum optimal. Oleh karena itu keberhasilan pelaksanaan budaya K3 di UMKM Konveksi Mamah Wulan tidak hanya bergantung pada ketersediaan fasilitas kerja tetapi juga pada kemampuan SDM untuk meningkatkan kesadaran, kedisiplinan, dan perubahan perilaku karyawan melalui pengawasan, pembuatan SOP K3 tertulis dan pelaksanaan pembinaan dan pelatihan K3 yang berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa peran sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan budaya K3 di UMKM Konveksi Mamah Wulan Cangkung Kab Bandung telah berjalan namun belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya dukungan manajemen dalam menyediakan fasilitas sarana dan peralatan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta membangun komunikasi yang baik dengan karyawan. Namun, masih ditemukannya bahwa penggunaan alat pelindung diri (APD) yang belum konsisten, belum tersedianya standar operasional prosedur (SOP) K3 secara tertulis, serta kelelahan fisik dan tekanan kerja saat beban produksi meningkat atau lembur. Hasilnya menunjukkan bahwa keberhasilan budaya K3 tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja tetapi juga peran aktif manajemen dan karyawan dalam membangun kesadaran dan kedisiplinan serta perilaku kerja yang aman.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan budaya K3 di sektor UMKM tidak hanya bergantung pada aspek teknis penyediaan fasilitas kerja tetapi juga bagaimana peran SDM sebagai mitra strategis, pakar administrasi, pendukung karyawan, dan agen perubahan dalam membangun lingkungan kerja yang aman dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan keselamatan kerja dan produktivitas di sektor UMKM sangat penting untuk menggabungkan fungsi manajemen SDM dengan pelaksanaan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penelitian ini dapat menambah literatur tentang manajemen SDM dengan mengubah paradigma lama yang melihat karyawan UMKM sekadar sebagai faktor produksi atau buruh harian. Sebaliknya, penelitian ini dapat menunjukkan bahwa konsep SDM dapat diterapkan dalam Usaha Mikro, Kecil dan Menengah atau UMKM sebagai mitra strategis dan agen. Penelitian menunjukkan bahwa dengan sumber daya yang terbatas, produktivitas dapat dipertahankan oleh karyawan yang terlibat dalam penegakan budaya K3, menciptakan lingkungan kerja yang layak dan nyaman, dan mengelola beban kerja secara manusiawi.

Manajemen UMKM juga dapat membuat SOP visual sederhana yang dapat digunakan untuk mengingatkan karyawan. Penyusunan standar operasional prosedur (SOP) visual dimulai dengan pemetaan area kerja berdasarkan tingkat risiko operasional. Area dengan tingkat bahaya tinggi (seperti area mesin potong), area dengan tingkat bahaya sedang (seperti gudang atau pengemasan), dan area dengan tingkat bahaya rendah atau relatif aman (seperti meja administrasi). Selain itu, standar operasional prosedur (SOP) mencakup petunjuk tentang keselamatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan atau penggunaan mesin, seperti memastikan rambut atau jilbab terikat dengan baik,

menggunakan alat pelindung diri (APD), dan mematikan mesin saat tidak digunakan atau ditinggalkan. Selanjutnya, informasi disajikan dalam bentuk poster infografis berwarna dengan ukuran minimal A4. Poster dipasang di dekat mesin maupun pada setiap area kerja agar mudah dilihat dan dipahami oleh seluruh karyawan.

Selain itu, manajemen dapat menggunakan berbagai pengingat visual di tempat kerja untuk meningkatkan kepatuhan terhadap APD. Salah satunya adalah dengan memasang garis pembatas di depan pintu masuk area produksi menggunakan lakban berwarna kuning dan hitam. Ada tulisan, "Wajib Menggunakan Masker dan Sarung Tangan Mulai Batas Ini." Tujuan ini adalah untuk memberikan pengingat kepada setiap karyawan sebelum mereka masuk ke area produksi. Di samping itu, manajemen juga dapat menunjuk duta K3 secara bergiliran setiap minggu untuk membangun program kolaborasi sejawat. Untuk menciptakan budaya keselamatan kerja, karyawan yang bertugas harus mengingatkan rekan kerja mereka yang belum menggunakan APD. Diharapkan pendekatan rekan kerja ini lebih mudah diterima daripada teguran langsung dari pemilik usaha. Manajemen juga disarankan untuk menyediakan rak APD yang bersih dan transparan di pintu masuk area produksi untuk mendukung program tersebut. Menempatkan APD di lokasi yang mudah dijangkau akan memudahkan karyawan mengambil perlengkapan keselamatan mereka sebelum mulai bekerja sehingga ini akan mengurangi kemungkinan karyawan lupa atau tidak menggunakan APD.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover intentions: Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(1), 89–98.
- Azis, M. A. A. N., Oktafiah, Y., & Fibriyani, V. (2025). Pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan (K3) keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(4).
- Fatchurrohman, N., Farid, M., Yenni, Z., & Dewi, A. (2025). Strategi implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di pelaku UMKM pembuatan minyak gaharu Lubuk Begalung Padang Sumatera Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dharma Andalas*, 4(1), 263–268.
- Harney, B., Gilman, M., Mayson, S., & Raby, S. (2022). Advancing understanding of HRM in small and medium-sized enterprises (SMEs): Critical questions and future prospects. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3175–3196. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2109375>
- ILO. (2022). *Occupational safety and health as a fundamental principle and right at work*. <https://www.ilo.org>
- ILO. (2024). *Global trends in occupational accidents and diseases*. <https://www.ilo.org>
- Iryadana, M. R. (2024). Peran strategis sumber daya manusia dalam implementasi corporate social responsibility. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII)*, 4(1), 167–176.

- Kabiesz, P. (2025). Pro-safety education and organizational challenges in building sustainable safety culture in Polish food companies. *Sustainability*, 17(15), 7086.
- Khusna, K., Mirzania, A., Muhsyi, A., & Fauziyyah, S. (2022). Analisis kompetensi human resource business partner (HRBP) dalam mencapai kesuksesan organisasi perguruan tinggi. *Journal of Business & Applied Management*, 15(2), 125–132.
- Melhem, M., Ateeq, A., Alzoraiki, M., & Beshr, B. (2024). Integrating occupational health and safety with human resource management: A comprehensive approach. In *The AI revolution: Driving business innovation and research* (Vol. 1, pp. 311–317). Springer.
- Murugiah, P., Kuppusamy, M., & Rao, A. (2024). Determinants of occupational health and safety compliance by Malaysian SMEs. *International Journal of Advanced Business Studies*, 3(3), 94–118.
- Niciejewska, M., & Kasian, S. (2020). Safety at work in small enterprises based on analysis of technical, organizational and human factors. *Conference Quality Production Improvement–CQPI*, 2(1), 95–106.
- Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Afgani, M. W., & Sirodj, R. A. (2024). Triangulasi data dalam analisis data kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826–833.
- Pandabanjal, T. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam kesuksesan organisasi. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 86–91.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77-84.
- Rusila, Y., & Edward, K. (2022). Hubungan antara umur, masa kerja, dan beban kerja fisik dengan kelelahan kerja pada pekerja di Pabrik Kerupuk Subur dan Pabrik Kerupuk Sahara di Yogyakarta. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 39–49.
- Utami, R. R., Yusa, V. D., Khoiriyah, Y., & Zulkarnaini, Z. (2025). Penerapan edukasi kesehatan dan keselamatan kerja pada UMKM keripik jahe. *ADM: Jurnal Abdi Dosen dan Mahasiswa*, 3(3), 229–236. <https://doi.org/10.61930/jurnaladm.v3i3.1294>
- Yasir, P. M., & Rohani, J. M. (2024). Relationship between safety culture and safety performance in SME Malaysia. *Journal of Engineering and Technology (JET)*, 15(2), 169–178.
- Ying, M., & Allaqtta, M. A. M. (2025). The impact of safety culture, risk mitigation, and sustainability on business performance: The mediating role of employee engagement in Palestinian small and medium-sized enterprises. *Sustainability*, 17(10), 4361.