

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era kontemporer ini, hampir semua usaha manusia didukung oleh peralatan yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kita, seperti mesin. Melalui integrasi mesin, kita dapat mengantisipasi peningkatan produktivitas yang signifikan, di samping peningkatan kualitas dan standar. Dalam lanskap saat ini, ketergantungan pada mesin telah mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja yang substansial. Meskipun mesin-mesin ini dapat menghasilkan keuntungan yang signifikan bagi operatornya, mesin-mesin ini juga menimbulkan risiko, karena rentan terhadap malfungsi, ledakan, atau kebakaran setiap saat (Dalimunthe, 2024). Insiden yang melibatkan kerusakan pada mesin, ledakan, atau kebakaran disebut sebagai kecelakaan kerja. Perusahaan siap menghadapi kemunduran yang signifikan karena insiden yang tidak menguntungkan di tempat kerja. Kecelakaan muncul tidak hanya dari peralatan yang digunakan di tempat kerja tetapi juga dari kerentanan bawaan pekerja terhadap cedera, sebuah fenomena yang sering disebut sebagai rawan kecelakaan (Suradi et al., 2020).

Kecelakaan kerja adalah kejadian tak terduga yang luput dari kendali dan prediksi, sering kali disebabkan oleh unsur kebetulan dan keadaan, atau berasal dari faktor-faktor yang masih samar dan tak terduga. Unsur tak terduga adalah kejadian yang muncul tanpa adanya indikator kecelakaan. Sementara itu, seseorang dapat mengharapkan hasil yang dapat diprediksi (Pramadhan et al., 2019).

Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kementrian Tenaga Kerja pada tahun 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 370.747 kasus yang diantaranya terbagi atas peserta penerima upah (PU) sebanyak 347.855 kasus, peserta bukan penerima upah (BPU) sebanyak 19.921 kasus dan peserta pada jasa konstruksi sebanyak 2.971 kasus. Selain itu, data angka kecelakaan kerja pada tahun 2023 di wilayah Jawa Barat sendiri mencapai 66.029 kasus dimana diataranya peserta penerima upah (PU) sebanyak 62.808

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (2024), terdapat total 2.894 kasus kecelakaan kerja yang melibatkan peserta bukan penerima upah (BPU) dan 397 kasus kecelakaan kerja yang melibatkan peserta jasa konstruksi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecelakaan kerja di Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Barat, masih tergolong tinggi dan bahkan berpotensi meningkat di masa mendatang.

Setiap individu dalam dunia kerja tentu ingin terhindar dari kecelakaan kerja, namun potensi terjadinya kecelakaan kerja dapat terjadi kapan saja dan di mana saja. Oleh karena itu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu peraturan pemerintah yang sangat penting dalam menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk menjaga keselamatan pekerja dalam menjalankan tugas profesionalnya, dengan menerapkan berbagai upaya untuk mengelola dan menanggulangi berbagai potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja. Harut dkk. (2023) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencakup kerangka manajemen yang menyeluruh. Kerangka kerja ini mencakup unsur-unsur seperti struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, mekanisme dan prosedur, alokasi sumber daya untuk pengembangan, akuntabilitas, pencapaian, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tujuannya adalah untuk mengelola risiko yang terkait dengan aktivitas kerja secara efektif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien.

Untuk menjamin keselamatan pekerja di lingkungan kerjanya, sangat penting untuk mematuhi Undang-Undang Nomor I Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini mengamanatkan agar semua badan usaha menerapkan langkah-langkah yang bertujuan untuk meminimalkan kecelakaan kerja. Hal ini didasarkan pada beberapa prinsip: (1) hak yang melekat pada setiap pekerja untuk menerima perlindungan saat menjalankan tugasnya, yang sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan produktivitas nasional; (2) perlunya menjaga kesejahteraan semua individu yang hadir di tempat kerja; (3) persyaratan untuk pemanfaatan semua sumber

daya produksi yang aman dan efisien; (4) pentingnya mempromosikan norma-norma yang melindungi pekerja; dan (5) perlunya norma-norma perlindungan tersebut dituangkan dalam suatu undang-undang yang mencerminkan dinamika masyarakat, industrialisasi, rekayasa, dan teknologi yang terus berkembang.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menegaskan perlunya pelaksanaannya untuk meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Inisiatif ini secara inheren terkait dengan upaya sistematis, terukur, dan terpadu untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja melalui SMK3. Tujuannya adalah untuk membangun kerangka keselamatan dan kesehatan kerja yang kuat di tempat kerja, melibatkan manajemen, pekerja, dan serikat pekerja untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, efisien, dan produktif. Kemajuan keselamatan dan kesehatan kerja melalui SMK3 telah berkembang di banyak negara, difasilitasi oleh pembentukan pedoman dan standar. Tujuannya adalah untuk membangun kerangka kerja yang konsisten bagi semua perusahaan dalam penerapan SMK3, sehingga memastikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, sekaligus meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahamed et al. (2024), karyawan merupakan aset inti dari suatu organisasi. Cara perusahaan memperlakukan tenaga kerjanya secara signifikan memengaruhi sikap dan perilaku mereka terhadap organisasi dan para pemangku kepentingannya. Oleh karena itu, merupakan keharusan etis sekaligus kebutuhan bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Setiap organisasi harus memiliki satu tujuan tunggal: memperoleh laba dari hasil usaha bisnisnya. Organisasi harus didukung oleh keberadaan personel yang kompeten untuk mewujudkan tujuannya. Salah satu pendekatan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menerapkan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara tekun bagi semua karyawannya. PT Asian Isuzu Casting Centre memiliki tujuan yang sama, yaitu mencapai keuntungan melalui

usaha bisnisnya, dengan aspek penting adalah proses produksinya, yang saat ini berada di bawah peraturan yang ketat. Pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memegang peranan penting, karena memainkan peran krusial dalam memfasilitasi kelancaran operasi proses produksi yang dilakukan. Ruang kerja yang didedikasikan untuk produksi secara intrinsik terkait dengan mesin, perangkat transportasi, dan berbagai alat bantu yang terlibat dalam proses produksi. Di sini, operator terlibat langsung dengan produk yang baru diproses, yang secara inheren meningkatkan risiko kecelakaan. Risiko ini berasal dari faktor-faktor seperti kelalaian operator, kelelahan, dan penggunaan alat yang tidak sesuai. Proses produksi di PT Asian Isuzu Casting Centre saat ini menggunakan mesin dan teknik manual, memanfaatkan kemampuan fisik dan keahlian masing-masing pekerja yang terlibat dalam produksi. Di PT Asian Isuzu Casting Centre, insiden diklasifikasikan menjadi tiga kategori berbeda: kecelakaan ringan, sedang, dan berat. Berikut ini adalah peralatan yang digunakan dalam program K3 di PT Asian Isuzu Casting Centre:

Tabel 1.1 Alat-alat Untuk Program K3

No.	Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja
1.	Standar Operasiona Prosedur	Standar Operasiona Prosedur
2.	Penggunaan Alat Pelindung Diri seperti helm, topi penutup kepala, sepatu safety, sarung tangan katun, sarung tangan karet, penutup telinga, kacamata dan masker	Tata Tertib Area
3.	Penyediaan CCTV	Kartu BPJS dan P3K

Sumber: Program K3 PT Asian Isuzu Casting Center, 2024

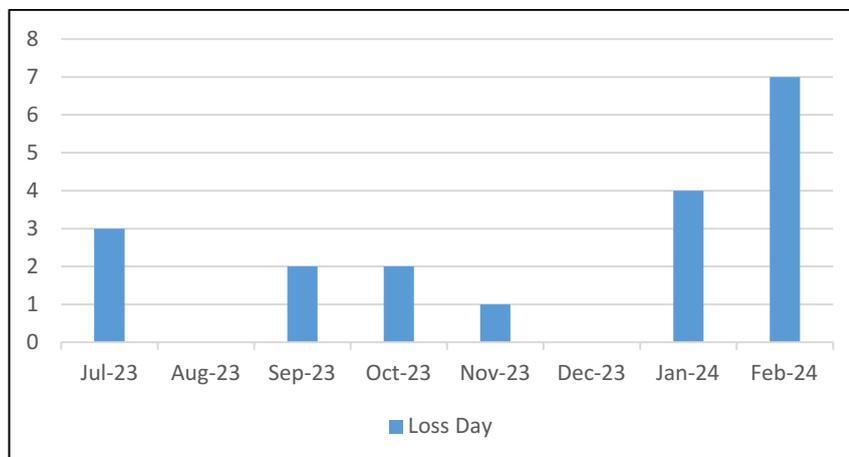
Berbagai strategi dapat digunakan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dalam lingkungan produksi, salah satu pendekatan yang efektif adalah penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Menurut PERMENAKER PER.05/MEN/1996, SMK3 mengacu pada komponen integral dari kerangka kerja manajemen yang lebih luas. Ini

mencakup struktur organisasi, perencanaan strategis, penggambaran tanggung jawab, pelaksanaan, pedoman prosedural, proses, dan sumber daya yang diperlukan untuk perumusan, pelaksanaan, evaluasi, dan keberlanjutan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuannya adalah untuk mengelola risiko yang terkait dengan aktivitas kerja secara efektif, sehingga mendorong tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. SMK3 mencakup perumusan kebijakan K3, perencanaan strategis untuk K3, pelaksanaan inisiatif K3, pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap praktik K3, serta peninjauan dan peningkatan sistem K3 (Amri & Susilawati, 2023).

Pencapaian K3 yang efektif memerlukan upaya yang disengaja dan metodis. Penting bagi semua individu dalam organisasi, khususnya mereka yang bekerja di sektor produksi, untuk mengintegrasikan budaya K3 ke dalam praktik sehari-hari mereka. Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di tempat kerja sangat penting untuk diketahui. Seperti yang disoroti oleh Maulana et al. (2023), K3 merupakan elemen penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kedatangan yang aman di tempat tujuan. Menurut Mathias dan Jackson dalam Maulana et al. (2023), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mencakup serangkaian inisiatif komprehensif yang bertujuan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang aman. Ini melibatkan pencegahan penyakit fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan yang sistematis, bersama dengan bimbingan dan pengawasan yang terkait dengan tugas yang diberikan, sambil memastikan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan oleh badan pemerintah dan badan usaha. Organisasi telah menetapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3); namun, penerapan praktis sistem ini di lapangan menghadirkan tantangan yang signifikan. Penerapan berbagai program tidak serta merta memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja; hasil tersebut sangat bergantung pada kesadaran dan komitmen para pemimpin dan tenaga kerja.

Terkait laporan K3 tertanggal Maret 2024 di PT Asian Isuzu Casting Centre, sektor produksi terus mengalami insiden di beberapa area, termasuk *Prod JSH*, *Maintenance Ace*, *Maintenance JSH*, *Fin JSH*, dan *Fin Ace*.

Gambar 1.1 Laporan K3 Tahun Per Tahun 2023



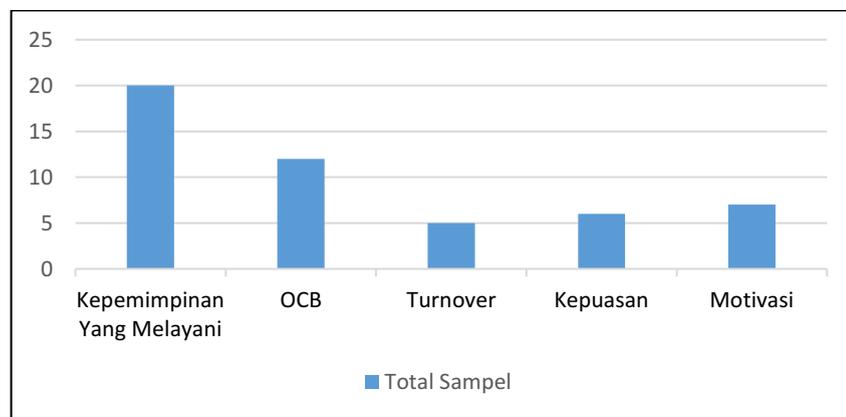
Sumber: Laporan K3 dari PT Asian Isuzu Casting Center, 2024

Masih terdapatnya angka kecelakaan yang terjadi, maka untuk memahami hal-hal yang mempengaruhi penerapan K3 pada bagian produksi tersebut peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu dengan *leader* produksi di PT Asian Isuzu Casting Center. Hasil wawancara dengan *leader* tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan K3 yang efektif, diantaranya adalah pemimpin yang melayani dan memprioritaskan kebutuhan karyawan dan pelanggan dengan tujuan mengembangkan potensi para anggota. Pernyataan yang disampaikan oleh pimpinan (*leader*) divisi produksi tersebut sejalan dengan perspektif Bwalya (2023) bahwa servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang mengabdikan diri (*servant leadership*) kepada bawahan dengan cara membekali mereka dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan perannya, sehingga dapat memajukan visi organisasi dan menginspirasi mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Lebih lanjut, Turnipseed dan Rassuli, sebagaimana dirujuk dalam Destari & Suwandi (2023), menyatakan bahwa organizational citizen behaviour merupakan perilaku tambahan yang ditunjukkan oleh individu yang terbukti menguntungkan bagi organisasi. OCB merupakan aspek khas dari keterlibatan pribadi di tempat kerja, yang dicirikan oleh tindakan dan perilaku sukarela yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal, yang sering kali diakui secara tidak langsung melalui sistem penghargaan. Oleh

karena itu, OCB diakui atas kapasitasnya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kinerja keseluruhan organisasi, khususnya dalam pelaksanaan K3, mengingat pentingnya penerapan K3 dalam lanskap industri.

Untuk menyempurnakan hasil wawancara yang telah dibahas sebelumnya, peneliti melakukan investigasi awal (*pra-riset*) terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan K3. Unsur-unsur tersebut diilustrasikan pada Gambar 1.2.

Gambar 1.2 Hasil Pra Riset Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan K3



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Gambar 1.2 di atas, terlihat bahwa penerapan K3 di PT Asian Isuzu Casting Centre dibentuk oleh prinsip servant leadership dan dinamika *organizational citizen behavior*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Reaso dan Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinannya secara efektif kepada bawahannya. Kepemimpinan yang efektif memerlukan keterlibatan karyawan dengan menumbuhkan lingkungan yang saling percaya dan berkolaborasi. Ketika pemimpin memberdayakan anggota timnya dan mendorong partisipasi, maka akan muncul suasana yang kohesif. Sebaliknya, seorang pemimpin yang bekerja sendiri dan tidak mempercayai bawahannya, tidak mungkin mencapai hasil yang diinginkan. Pada dasarnya, seorang pemimpin yang berperan sebagai servant harus menginspirasi dan mencontohkan perilaku positif kepada timnya, sekaligus meningkatkan *organizational citizen behavior* pada setiap individu dalam organisasi.

Aspek kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan mutu personel dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi memiliki kepentingan yang signifikan, karena kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing orang lain menuju pencapaian tujuan perusahaan merupakan hal yang mendasar bagi operasinya. Anindi et al. (2019) mengartikulasikan bahwa “Keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan diterapkan dalam suatu model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership*”. Menurut Greenleaf sebagaimana dikutip Widyachayani et al. (2020), konsep *servant leadership* dirumuskan sebagai berikut: “*Servant Leadership* didasarkan pada tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap karyawan dengan meletakkan kepentingan karyawan di atas kepentingan pemimpin”. Integrasi *servant leadership* dalam organisasi pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan pelaksanaan protokol keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh Sitorus et al. (2019) yang menunjukkan bahwa “Penerapan *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penerapan K3 dengan keterangan yaitu karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan yang melayani dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin”.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin mewujudkan pendekatan *servant leadership* dengan melibatkan karyawan secara aktif, memotivasi, dan membimbing mereka untuk menyadari pentingnya K3 dalam mencegah kecelakaan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menawarkan dukungan dan sumber daya kepada karyawan yang menghadapi tantangan dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan penerapan aktivitas K3 selama proses kerja mereka. Signifikansi *servant leadership* lebih jauh ditegaskan oleh nilai perilaku karyawan yang ditandai dengan kemauan sukarela untuk saling membantu, yang pada akhirnya menghasilkan keuntungan bagi semua anggota organisasi, sebuah fenomena yang dikenal

sebagai *organizational citizen behaviour* (OCB). Setyowati & Puspitadewi (2023) mengartikulasikan bahwa *organizational citizen behaviour* (OCB) mencakup tindakan karyawan yang tidak ditunjukkan secara terbuka kepada rekan kerja atau organisasi, melampaui ekspektasi konvensional yang ditetapkan untuk perilaku karyawan. Selain itu, berdasarkan wawasan yang dikumpulkan dari diskusi dengan para pemimpin (*leader*) di departemen produksi, mengenai perilaku karyawan yang meningkatkan kinerja dalam lingkungan produksi, terdapat aspirasi bahwa *organizational citizen behaviour* (OCB) akan memainkan peran penting dalam mendorong efektivitas organisasi.

Konsep OCB mencakup lima dimensi yang berbeda: Altruisme (*Altruism*), Kehati-hatian (*Conscientiousness*), Sportivitas (*Sportmanship*), Kesopanan (*Courtesy*), dan Kebajikan Sipil (*Civic Virtue*). Keterlibatan yang berasal dari konsep OCB mencakup tindakan seperti membantu orang-orang di sekitar tanpa maksud untuk kepentingan pribadi (*selfish*). Perilaku kewarganegaraan organisasi berkontribusi secara signifikan dan berdampak positif terhadap berbagai kegiatan yang terkait dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perusahaan. Perilaku seperti itu di antara karyawan terbukti bermanfaat dalam mengurangi konflik yang tidak perlu. Aspek inti dari kewarganegaraan organisasi karyawan meliputi pelaksanaan tugas secara sukarela di luar tanggung jawab standar mereka dan penekanan yang konsisten pada pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, yang harus ditegakkan secara aktif dalam lingkungan perusahaan. Fauzan & Markoni (2022) memberikan bukti bahwa karyawan yang efektif, yang sering disebut sebagai warga negara yang baik (*good citizens*), cenderung menunjukkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) di tempat kerja mereka. Perilaku ini berkontribusi positif bagi perusahaan, terutama ketika karyawan menyadari perlunya penerapan protokol kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kinerja masing-masing individu secara signifikan memengaruhi keseluruhan efisiensi organisasi, yang menggarisbawahi perlunya perilaku teladan di antara karyawan dalam lingkungan perusahaan. Dalam mengejar tujuan perusahaan,

penting bagi karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Banyak penelitian yang menyelidiki hubungan antara servant leadership dan perilaku kewarganegaraan organisasi dalam kaitannya dengan karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat kelangkaan penelitian yang menonjol yang mengeksplorasi interaksi antara servant leadership dan perilaku kewarganegaraan organisasi dalam kaitannya dengan penerapan K3 dalam lingkungan industri. Sebuah penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara servant leadership dan perilaku kewarganegaraan organisasi di sektor industri disajikan oleh Reaso & Wibowo (2022) yang berjudul “*Hubungan Servant Leadership Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*”.

Penelitian ini memperkenalkan perspektif baru dengan memfokuskan pada penerapan K3 dalam lingkungan industri PT Asian Isuzu Casting Centre. Penelitian ini memanfaatkan berbagai jurnal nasional dan internasional yang tersedia secara *online*, mengeksplorasi variabel independen dari servant leadership dan organization citizen behavior, di samping variabel dependen, yaitu penerapan K3. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 sebagai kerangka metodologinya. Penelitian ini menekankan pentingnya tiga variabel, yang berfungsi sebagai komponen penting untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan penerapan K3.

Keunggulan produk secara inheren terkait dengan mutu sumber daya manusia dan penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan standar keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawannya, karena fokus ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas di antara tenaga kerja. Penerapan K3 ini tidak luput dari kepemimpinan yang melayani serta perilaku kewarganegaraan organisasi yang dimana seharusnya baik pemimpin dan pekerja bisa saling mengingatkan secara terus menerus terkait penerapan K3 di PT Asian Isuzu Casting Center khususnya pada bagian produksi. Oleh karena itu, para akademisi tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Kepemimpinan yang Melayani dan Perilaku Kewarganegaraan**

Organisasi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Industri PT Asian Isuzu Casting Center”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Untuk menjaga fokus pembahasan, peneliti memfokuskan pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana analisis deskriptif mengenai servant leadership, organization citizen behaviour, dan penerapan K3 di departemen produksi PT Asian Isuzu Casting Centre?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap penerapan K3?
3. Apakah terdapat pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap penerapan K3?
4. Sejauh mana kepemimpinan pelayan dan perilaku warga organisasi berdampak pada penerapan K3?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah disampaikan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengeksplorasi analisis deskriptif tentang servant leadership, organizational citizen behavior, dan penerapan K3 di departemen produksi PT Asian Isuzu Casting Centre.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap penerapan K3.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap penerapan K3.
4. Untuk mengeksplorasi dampak kepemimpinan pelayan dan perilaku warga organisasi terhadap pelaksanaan K3.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memperoleh keuntungan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan mengenai interaksi antara *servant leadership* dan *organization citizen behavior*, khususnya yang berkaitan dengan penerapan K3 dalam lingkungan industri. Temuan penelitian ini menjadi sumber dan wawasan yang berharga untuk penelitian selanjutnya mengenai penerapan K3 dalam lingkungan industri.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menjadi referensi dasar untuk tinjauan pustaka, observasi, dan investigasi selanjutnya yang berkaitan dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan industri.

b. Bagi PT Asian Isuzu Casting Center

Temuan penelitian ini menjadi masukan dan sumber evaluatif yang berharga bagi PT Asian Isuzu Casting Centre, khususnya bagi para pemimpin dan staf organisasi, untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang keselamatan dan kesehatan kerja melalui penerapan praktik K3 yang efektif.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Temuan penelitian ini menjadi bahan referensi yang berharga untuk tinjauan pustaka, yang meningkatkan pemahaman dan kesadaran mahasiswa terhadap variabel yang diteliti. Mereka siap menarik minat akademisi di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, sekaligus berkontribusi terhadap sumber daya yang tersedia di perpustakaan akademis.