

## Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Departemen Hse (Health Safety, Environment) di PT. XYZ

### *Occupational Safety and Health (K3) Analysis in the HSE (Health, Safety, Environment) Department at PT. XYZ*

Rifqy Ahmad Nuary<sup>a\*</sup>, Wike Pertiwi<sup>b</sup>, Zenita Apriani<sup>c</sup>,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan  
Karawang, Indonesia<sup>a,b,c</sup>

<sup>a</sup> Mn18.rifqynuary@mhs.ubpkarawang.ac.id

#### **Abstract**

*The implementation of Occupational Safety and Health (OSH) is a crucial aspect in supporting operational sustainability and productivity, particularly in the manufacturing sector. This study aims to analyze the implementation of OSH, focusing on the use of Personal Protective Equipment (PPE), the application of Standard Operating Procedures (SOP), and safety training within the Health, Safety, and Environment (HSE) Department at PT. XYZ, Karawang. This research employed a qualitative approach, collecting data through in-depth interviews and direct observation involving four informants from various levels of the company. The results indicate that the company has adequately provided PPE in accordance with standards, conducted regular safety training, and implemented SOPs across all work units. However, challenges remain, including inconsistent PPE usage and insufficient discipline in following SOPs. These findings highlight the need to strengthen safety culture, enhance supervision, and continuously evaluate the effectiveness of training programs. Overall, the implementation of OSH at PT. XYZ is considered adequate but requires further improvement to achieve a fully safe, healthy, and productive work environment.*

**Keywords:** Occupational safety, PPE, SOP, Safety training, HSE

#### **Abstrak**

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek krusial dalam mendukung keberlangsungan operasional dan produktivitas perusahaan, khususnya di sektor industri manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi K3 yang mencakup penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), pelaksanaan Prosedur Operasional Standar (SOP), dan pelatihan K3 di Departemen Health, Safety, and Environment (HSE) PT. XYZ, Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap empat informan dari berbagai bagian perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan APD sesuai standar dan melaksanakan pelatihan K3 secara rutin, serta menerapkan SOP di seluruh unit kerja. Namun demikian, masih terdapat tantangan berupa inkonsistensi penggunaan APD dan kurangnya kedisiplinan dalam penerapan SOP. Temuan ini menunjukkan perlunya penguatan budaya keselamatan kerja, peningkatan pengawasan, serta evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas pelatihan. Dengan demikian, implementasi K3 di PT. XYZ telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan upaya perbaikan untuk mencapai lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif secara menyeluruh.

**Kata Kunci:** Keselamatan kerja, APD, SOP, Pelatihan K3, HSE

### **1. Pendahuluan**

Perkembangan industri yang pesat telah mendorong peningkatan penggunaan mesin, peralatan kerja, serta bahan kimia dalam proses produksi. Penerapan teknologi modern di berbagai sektor industri membawa dampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas kerja. Namun demikian, di balik kemajuan tersebut, terdapat peningkatan potensi risiko kecelakaan kerja serta bertambahnya intensitas sumber bahaya di tempat kerja (Amaliyah et al., 2024). Fenomena ini menunjukkan bahwa

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Berdasarkan laporan International Labour Organization (ILO, 2018), setiap tahun terdapat sekitar 2,2 juta kematian akibat kecelakaan dan penyakit kerja. Dari total 2,8 miliar pekerja di seluruh dunia, sekitar 270 juta mengalami kecelakaan kerja, dan 160 juta lainnya menderita penyakit akibat kerja. Kondisi tersebut menyebabkan kerugian sebesar 4% dari Produk Domestik Bruto (PDB) global, atau setara dengan 30 triliun dolar Amerika Serikat. Fakta ini menunjukkan bahwa implementasi K3 bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga merupakan faktor strategis dalam menjaga produktivitas dan efisiensi perusahaan, Data tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan realitas tingginya tingkat kecelakaan kerja yang masih terjadi secara global.

PT. XYZ adalah perusahaan multinasional asal Jepang yang beroperasi di Karawang, Jawa Barat. Perusahaan multinasional sendiri merupakan entitas bisnis yang menjalankan kegiatan operasional di berbagai negara, termasuk memiliki fasilitas produksi dan layanan di luar negara asalnya. Sebagai salah satu perusahaan multinasional terkemuka di Indonesia, seluruh aktivitas di perusahaan ini dijalankan dengan sistem yang terkontrol dengan baik. PT. XYZ juga mempekerjakan banyak tenaga kerja yang didukung oleh berbagai peralatan dan mesin untuk menunjang kelancaran proses operasional. Dalam hal ini, perusahaan tidak dapat dipisahkan dari upaya penjaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh karyawannya.

Namun pada praktiknya, penerapan K3 sering kali menghadapi berbagai hambatan, di antaranya adalah anggapan bahwa biaya keselamatan kerja (safety cost) merupakan beban tambahan bagi perusahaan. Padahal, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) telah mengatur secara tegas mengenai pentingnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja.

Direktur Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, setiap tahun rata-rata terdapat sekitar 130 ribu kasus kecelakaan kerja yang ditangani, mulai dari insiden ringan hingga yang berdampak serius. Mayoritas kasus tersebut masih didominasi oleh kecelakaan kerja ringan yang terjadi di lingkungan kerja pabrik. Hal ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja di Indonesia masih cukup tinggi, terutama di sektor industri manufaktur (Krishna Syarif, 2019), berikut diagram kecelakaan kerja pada Perusahaan XYZ yang bertempat di Karawang:



**Grafik 1. Kecelakaan kerja pada PT XYZ**

Sumber: Dokumen 2022 - 2024

Berdasarkan Grafik serta laporan insiden pada dokumen, kecelakaan kerja (K3) pada tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan variasi tipe insiden yang signifikan di lingkungan industri PT. XYZ. Pada 2022, tercatat kecelakaan lalu lintas yang menimpa seorang pekerja saat perjalanan pulang, disebabkan oleh pengambilan jalur mendadak oleh pengemudi lain, yang berdampak pada cedera tulang selangka. Tahun 2023 tidak ditemukan dokumentasi insiden secara eksplisit dalam dokumen ini, namun terdapat indikasi evaluasi terhadap prosedur keselamatan. Pada 2024, terjadi dua kecelakaan utama: pertama, ambruknya racking di area pergudangan yang mengakibatkan kerusakan material (namun tanpa korban luka); dan kedua, insiden terbenturnya kepala pekerja oleh robot SCARA di area produksi akibat kesalahan prosedur operasional dan celah keamanan mesin. Secara umum, penyebab insiden meliputi faktor manusia (HF), fisik/peralatan (PF), dan kelemahan manajemen (MM), yang telah ditindaklanjuti dengan tindakan korektif seperti pelatihan keselamatan, perbaikan prosedur kerja, dan modifikasi alat produksi.

Aktivitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan manufaktur memegang peranan krusial dalam mendukung kelancaran proses produksi dan operasional. Tanpa penerapan K3 yang baik, berbagai kegiatan di perusahaan dapat mengalami hambatan serius. Dalam upaya menerapkan sistem K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan) yang efektif, Perusahaan XYZ di Pabrik Karawang menjunjung tinggi prinsip komitmen, inovasi, dan kolaborasi. Pendekatan ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Pertiwi (2019) yang menyatakan bahwa penerapan K3 memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi tersebut dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon dan menunjukkan bahwa implementasi K3 yang optimal dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Penerapan K3 secara optimal akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Namun jika penerapan tidak optimal dapat berdampak buruk pada perusahaan hal ini di dukung penelitian Nanda (2025) menunjukkan bahwa di PT. Indomarco Prismatama, pelaksanaan K3 belum merata, khususnya dalam distribusi alat pelindung diri (APD) seperti sepatu keselamatan. Ketidakseimbangan ini menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang diperhatikan, yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan produktivitas. Begitu juga pada K3 yang terjadi di PT. Telkom Witel yaitu kurang meratanya pemberian peralatan kerja yang disediakan Hal tersebut dapat mengurangi tingkat kepuasan dalam diri karyawan (Sulistiowati, 2019). Sehingga, manajemen kesehatan dan keselamatan kerja suatu perusahaan sangat penting karena berdampak pada kinerja yaitu hasil kerja, perilaku dalam proses kerja, serta kemampuan individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari apa yang dicapai, tetapi juga bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. XYZ, Karawang, Jawa Barat, berada di bawah tanggung jawab Departemen HSE (Health, Safety and Environment) yang memiliki peran khusus dalam mengawasi seluruh aktivitas yang berkaitan langsung dengan aspek K3 di lingkungan perusahaan. Keberadaan departemen ini bertujuan untuk menekan risiko kecelakaan kerja yang berpotensi terjadi pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen K3 sangat penting dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, terutama di sektor industri menengah. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Departemen Health,

Safety, and Environment (HSE) PT. XYZ. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja tenaga kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas sistem K3 dan terciptanya budaya keselamatan kerja yang berkelanjutan di lingkungan perusahaan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen**

Laa dan Susanto (2023) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan atau metode yang bertujuan untuk mengelola hubungan kerja dan perjanjian tenaga kerja (*tenance agreement*) secara efisien dan efektif, sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Rismayadi, Dkk (2024) Manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bidang yang sangat vital dalam memastikan bahwa aset manusia ini dikelola dengan efektif dan efisien. Dalam. Selanjutnya, Darmi dan Anwar (2022:174–175) menekankan bahwa MSDM memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi sektor publik, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berfungsi sebagai alat pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam mendukung keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik.

### **Hubungan Industrial**

Menurut Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial merupakan sebuah sistem yang mengatur interaksi antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi barang atau jasa, yaitu pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Sistem ini dibangun di atas dasar nilai-nilai luhur Pancasila serta berlandaskan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dengan tujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hubungan industrial mencerminkan kompleksitas dinamika yang terjadi di lingkungan kerja (Umemezia & Okhawere, 2023). Setiap sistem hubungan industrial dipengaruhi oleh faktor sejarah, kondisi ekonomi, dan situasi politik suatu negara, sehingga penerapannya pun berbeda-beda antar negara (Morales & Boudeguer, 2023). Di Indonesia, hubungan antara pekerja dan pengusaha diatur dalam hukum ketenagakerjaan, yang mencakup hal-hal seperti perjanjian kerja, pengupahan, jam kerja, waktu istirahat, jaminan sosial, hak-hak pekerja, hingga pemutusan hubungan kerja (Wibowo & Matheus, 2023). Salah satu aspek penting dalam hubungan industrial yang harus mendapatkan perhatian khusus adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya penggunaan mesin dalam sektor industri, pemerintah Hindia Belanda pada masa kolonial menerbitkan peraturan keselamatan kerja yang dikenal dengan *Veiligheid Reglement* (selanjutnya disebut “VR”), yang menjadi dasar awal penerapan K3 di Indonesia.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Saputra dkk. (2023) merupakan jaminan terhadap seluruh aspek lingkungan kerja untuk menciptakan rasa aman bagi pekerja yang sehat jasmani dan rohani, serta mencegah gangguan fisik dan mental selama bekerja. Sasanti (2022) menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu bidang yang berfokus pada upaya menjaga kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan para pekerja di lingkungan institusi maupun lokasi proyek. International Labour Organization (ILO) dalam Aprilliani et al. (2022) Menyatakan bahwasanya K3 memiliki tujuan dalam meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial pekerja, melindungi mereka dari risiko kerja, serta memastikan kesesuaian antara kondisi pekerja dengan lingkungan dan tugas pekerjaannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya sistematis yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat secara fisik dan mental, serta nyaman bagi pekerja. K3 tidak hanya berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, ledakan, dan pencemaran lingkungan, tetapi juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja, kualitas udara, pencahayaan, penggunaan alat, serta keseimbangan antara kondisi fisik dan mental pekerja dengan tugas yang diemban. Dengan demikian, K3 berperan penting dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

### **Kerangka Pemikiran**

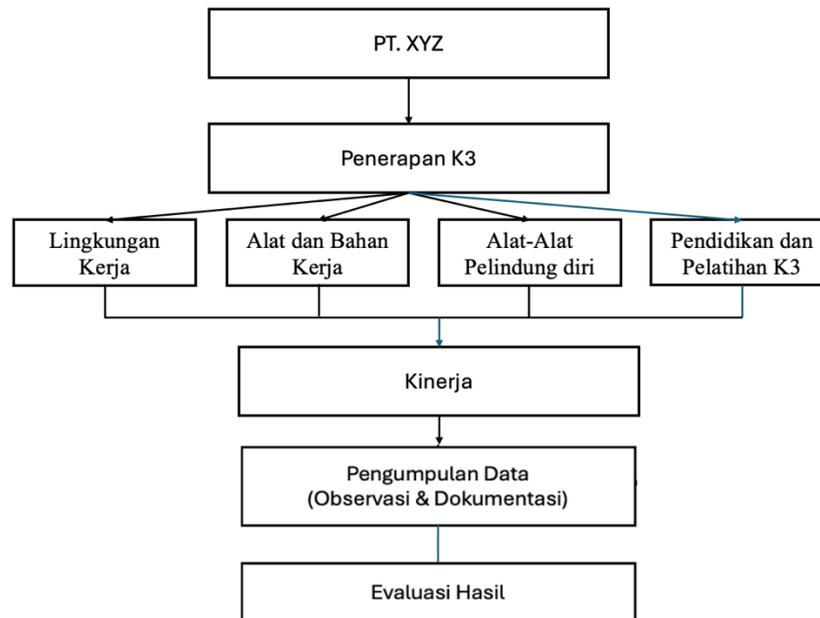
Menurut Sasanti (2022), *"Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek."*

Mangkunegara dalam Anjani dkk. (2023) menambahkan bahwa K3 mencakup lima indikator utama, yaitu kondisi lingkungan kerja, kualitas udara, pencahayaan, penggunaan peralatan kerja, serta kondisi fisik dan mental pekerja.

"Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku" Parashakti & Putri Lawati, 2020.

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
2. Alat dan bahan kerja
3. Alat-alat pelindung diri
4. Pendidikan dan pelatihan K3



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Proposisi merupakan pernyataan sementara yang diajukan dalam suatu penelitian sebagai dugaan awal terhadap suatu fenomena. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun, proposisi dalam penelitian ini menyatakan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tepat dan sesuai akan memberikan pengaruh positif serta berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan.

### 3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang diteliti (Indrawati, 2018). Dalam Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. XYZ, pendekatan ini memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan kontekstual mengenai penerapan K3 di lapangan. Informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang yang terdiri dari Perwakilan Dapertemen HSE, Kepala Seksi Produksi, dan 2 Karyawan.

Instrumen dan alat pendukung dalam penelitian ini mencakup pedoman wawancara mendalam, yang berisi daftar pertanyaan yang disesuaikan dengan fokus penelitian. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode triangulasi data, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara dengan temuan dari observasi langsung, serta mencocokkan pandangan individu dengan berbagai sudut pandang dari responden lainnya. Untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh, proses triangulasi data ini diterapkan secara menyeluruh (Indrawati, 2018). Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan yang diperoleh dari pola-pola temuan selama proses penelitian berlangsung.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

**Table 1. Karakteristik Informan**

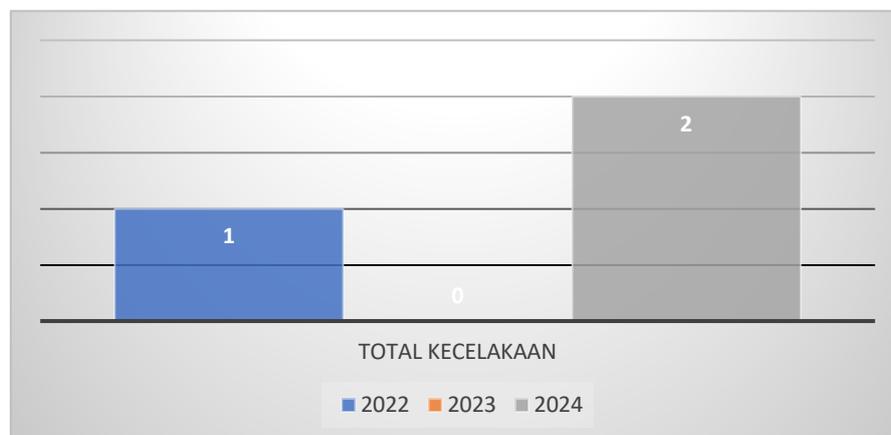
No	Informan	Jabatan	Umur	Masa Kerja	Jenis Kelamin
----	----------	---------	------	------------	---------------

1.	Informan Kunci	Departemen HSE	32 Tahun	12 Tahun	Laki-Laki
2.	Informan Utama	Kepala Seksi Produksi	31 Tahun	9 Tahun	Laki-Laki
3.	Informan Pendukung	Karyawan	28 Tahun	8 Tahun	Laki-Laki
4.	Informan Pendukung	Karyawan	26 Tahun	4 Tahun	Laki-Laki

### Hasil Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan lembar ceklis yang dilengkapi dengan dokumen pendukung dari Informan Kunci, guna mempermudah proses pengamatan secara langsung di lapangan. Melalui observasi yang dilakukan di lokasi penelitian, peneliti dapat memperoleh data empiris mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada petugas pabrik. Hasil analisis tersebut diperoleh dari kombinasi antara pengamatan langsung, survei yang dilakukan oleh peneliti, serta dokumen pendukung yang relevan, berikut kecelakaan kerja yang terjadi selama 2022 hingga 2023 pada PT. XYZ.

**Grafik 2. Kecelakaan kerja pada PT XYZ**



Sumber: Dokumen 2022 - 2024

Dalam mengetahui hasil observasi terkait kecelakaan kerja serta sejauh mana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan pada petugas pabrik, peneliti menilai beberapa indikator utama. Di antaranya adalah penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) oleh petugas saat bekerja, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan perusahaan, serta partisipasi petugas dalam pelatihan K3 umum yang diselenggarakan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi langsung di lapangan, diperoleh gambaran bahwa petugas pabrik telah menggunakan APD secara lengkap saat menjalankan tugasnya, menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP, serta telah mengikuti pelatihan K3 dari perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menyajikan hasil observasi terkait tiga aspek utama, yaitu penggunaan APD, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan pelaksanaan pelatihan K3.:

Tabel 2. Hasil Observasi

APD	Digunakan	Tidak Digunakan	Keterangan
Helmet	√		Digunakan untuk melindungi pekerja dari bahaya fisik pada area gedung produksi
Masker	√		Digunakan untuk melindungi pekerja dari partikel bahaya pada area gedung produksi
<i>Ear Muff</i>	√		Digunakan untuk mengurangi kebisingan mesin ( $\geq 85$ dB)
Kacamata		√	Masih inkonsisten
Pelindung wajah	√		Digunakan untuk proteksi tambahan saat grinding/las
Sarung tangan	√		Digunakan untuk melindungi pekerja dari bahaya fisik pada area gedung produksi
Sepatu Boot		√	
<i>Body Harnest</i>	√		Digunakan untuk Pengaman kerja di ketinggian

Prosedur SOP / Fasilitas	Ada	Tidak Ada	Keterangan
APD	√		Tersedia
APAR	√		Tersedia
HYDRANT	√		Tersedia
Lemari APD		√	Tidak Tersedia
Perlengkapan P3K	√		Tersedia
Melakukan patroli K3 satu kali dalam seminggu.	√		Tersedia
Menyampaikan informasi dan pemahaman mengenai Keselamatan dan	√		Dilaksanakan

Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawan baru serta tamu yang berkunjung ke area kerja.			
Memperbarui panduan K3 untuk aktivitas keselamatan.	√		Dilaksanakan
Memastikan seluruh karyawan menggunakan perlengkapan pelindung diri seperti sarung tangan, masker, kacamata pelindung, dan sepatu tertutup selama bekerja.	√		Dilaksanakan
Melaksanakan pemantauan secara berkala terhadap kegiatan Panitia Pembina K3 (P2K3) serta seluruh unit kerja di bawah Departemen HSE.	√		Dilaksanakan
Mengawasi pelaksanaan program K3 yang mencakup aspek lingkungan dan material (K3LM) di setiap unit atau seksi yang terkait.	√		Dilaksanakan

<b>Pelatihan K3</b>	<b>Ada</b>	<b>Tidak Ada</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Training Use Hydrant</i>	√		Pelatihan penggunaan hydrant untuk pemadaman kebakaran skala besar.
<i>Safety Riding Training</i>	√		Pelatihan keselamatan

			berkendara untuk pekerja yang menggunakan kendaraan operasional.
<i>Experimental Training Dummy Hand</i>	√		Simulasi penanganan kecelakaan kerja (misalnya: amputasi jari) untuk meningkatkan kewaspadaan.
<i>Emergency Drill</i>	√		Simulasi tanggap darurat (kebakaran, gempa, dll.) untuk melatih respons pekerja.
<i>Pelatihan P3K</i>	√		Pembelajaran pertolongan pertama pada kecelakaan kerja (PPPK) untuk penanganan darurat.

### Hasil Wawancara

Dalam memahami penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di kalangan karyawan pabrik, setiap seksi di perusahaan membentuk unit kecil K3 yang dikenal dengan nama K3LM (Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Mandiri). Perusahaan secara resmi membentuk Departemen HSE (Health, Safety and Environment). Sebelumnya, tanggung jawab terkait K3 hanya diemban oleh P2K3. Guna memperkuat peran dan efektivitas P2K3 dalam mengatasi berbagai permasalahan keselamatan kerja, maka Departemen HSE didirikan dengan komposisi lima orang anggota, terdiri dari satu Manajer Departemen, tiga Staf Operasional, dan satu Staf Administrasi. Pemahaman karyawan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD), pelaksanaan prosedur operasional standar (SOP), serta pelatihan K3 dapat tercermin dari informasi yang diperoleh melalui pernyataan-pernyataan berikut:

### Penggunaan APD

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pegawai pabrik, didapatkan bahwa Pengadaan APD bagi pegawai kontraktor dan outsourcing merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja tempat mereka bernaung. Namun demikian, PT. XYZ tetap berkomitmen untuk menjaga kesejahteraan

seluruh pekerjaanya. Jenis APD yang digunakan di PT. XYZ disesuaikan dengan tingkat risiko bahaya yang terdapat di lingkungan kerja masing-masing. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara yaitu sebagai berikut:

“Untuk ketersediaan APD saat ini sudah baik, meskipun untuk penggunaannya masih inkonsisten.” (HSE)

“Untuk pengecekan rutin sudah dilakukan satu minggu sekali.” (HSE)

Namun demikian, ditemukan bahwa masih terdapat pelanggaran dalam penggunaan APD oleh sebagian pekerja, meskipun secara umum penggunaan APD telah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

Selain itu, hasil wawancara dengan Kepala Produksi menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan APD secara rutin kepada seluruh pekerja di area produksi, meliputi helm keselamatan, sepatu safety, sarung tangan, masker, kacamata pelindung, dan ear plug. Kepala produksi menegaskan bahwa perusahaan memiliki stok cadangan APD dan prosedur pergantian yang cepat apabila ditemukan kerusakan. Hal ini ditegaskan melalui kutipan:

“Perusahaan memiliki stok APD cadangan dan prosedur pergantian yang cepat.” (Kepala Produksi)

Pengawasan atas kepatuhan penggunaan APD dilakukan oleh supervisor dan tim K3, dan sanksi tegas diterapkan secara bertahap jika ditemukan pelanggaran. Sanksi tersebut telah disosialisasikan kepada semua pekerja.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan juga mendukung temuan ini. Karyawan menyatakan bahwa mereka selalu menggunakan APD saat bekerja dan merasakan pentingnya penggunaan APD untuk melindungi diri dari risiko kecelakaan kerja. Hal ini sesuai dengan kutipan:

“Ya, saya selalu menggunakannya.” (Karyawan)

“Sangat besar, karena jika tidak menggunakan APD, akan langsung berdampak ke anggota tubuh.” (Karyawan)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa PT. XYZ telah memenuhi kewajibannya dalam menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar operasional, termasuk helm keselamatan, sepatu safety, sarung tangan, masker, kacamata pelindung, dan ear plug. Ketersediaan APD dinilai baik, didukung stok cadangan dan prosedur pergantian yang cepat, serta pengecekan rutin setiap minggu. karyawan menyadari pentingnya APD untuk keselamatan kerja dan mengaku selalu menggunakannya. Dengan demikian, PT. XYZ perlu terus meningkatkan disiplin penggunaan APD guna meminimalisir risiko kecelakaan kerja.

## **Pelaksanaan SOP**

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan karyawan pabrik, didapatkan bahwa karyawan menyatakan selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka memahami bahwa SOP sangat penting untuk

mengurangi risiko bahaya saat bekerja. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara berikut:

“Ya, saya selalu menjalankan pekerjaan sesuai SOP.” (K)

“Sangat penting, karena jika kita bekerja sesuai SOP, akan sedikit terhindar dari adanya risiko bahaya.” (K)

Hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan Kepala Produksi, didapatkan bahwa perusahaan sudah menerapkan SOP keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sejak awal berdiri, dan semua bagian kerja telah memiliki SOP masing-masing. Kepala produksi juga menegaskan bahwa pelanggaran terhadap SOP akan dikenai sanksi secara bertahap, mulai dari teguran lisan, tertulis, hingga skorsing. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara berikut:

“Semua bagian memiliki SOP dan Work Intuition pada setiap pekerjaannya.”  
(KP)

“Sangsi diberikan secara bertahap melalui dari teguran, lisan, tertulis, hingga skorsing jika terjadi pelanggaran berulang atau membahayakan.” (KP)

Hasil wawancara mendalam mengenai pelaksanaan SOP dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, pihak HSE menyampaikan bahwa pelaksanaan SOP sudah berjalan cukup baik. Namun, masih terdapat pelanggaran di beberapa area karena kurangnya konsistensi seluruh elemen perusahaan, dari manajemen hingga staf. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara berikut:

“Untuk pelaksanaan sudah berjalan dengan baik, walaupun masih ditemukan pelanggaran di area.” (HSE)

“Tantangannya adalah konsistensi semua elemen terkait dari level manajemen sampai staff.” (HSE)

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan SOP di PTX sudah berjalan dan telah diberlakukan di seluruh unit kerja sejak awal perusahaan berdiri. Setiap pekerja diwajibkan mengikuti SOP yang telah ditetapkan, dan sanksi telah diterapkan untuk pelanggaran yang terjadi. Meskipun demikian, sistem pelaksanaan SOP masih memiliki tantangan berupa konsistensi kepatuhan antar semua pihak, sehingga perlu ditingkatkan pengawasan dan komitmen bersama dalam menjalankan SOP untuk keselamatan kerja secara menyeluruh.

### **Pelatihan K3**

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. XYZ menetapkan tiga sasaran utama, yaitu menekan angka kecelakaan kerja, meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan mengembangkan berbagai program K3 yang diimplementasikan melalui kegiatan pelatihan dan pembiasaan perilaku kerja yang aman.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan, diketahui bahwa pekerja telah mendapatkan pelatihan K3 umum dari perusahaan. Pekerja mengungkapkan bahwa pelatihan ini penting untuk mengingat kembali materi-materi K3 dan memahami tanggung jawab terhadap keselamatan kerja di lingkungan mereka. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara berikut:

“Ya, pernah.”

“Ya, karena untuk merefresh kembali materi-materi.” (K)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Produksi, diperoleh informasi bahwa pelatihan K3 diberikan secara rutin, baik pelatihan umum maupun pelatihan khusus untuk bagian tertentu. Pelatihan umum diberikan kepada seluruh pekerja setiap bulan sesuai dengan jadwal tahunan, sementara pelatihan khusus diberikan sesuai dengan kebutuhan area kerja, seperti pelatihan untuk pekerja boiler, K3 listrik, dan lainnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan berikut:

“Pelatihan K3 umum selalu dilakukan rutin setiap bulan dengan tema yang berbeda-beda.”

“Untuk pelatihan khusus sudah dilakukan, contoh seperti sertifikasi pekerja boiler, K3 listrik, PDI 3K dan lainnya.” (KP)

Sementara itu, hasil wawancara mendalam dengan pihak HSE menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki personel dengan sertifikasi K3 dan pelatihan K3 dilakukan secara menyeluruh bagi semua pekerja, termasuk pekerja baru. Pentingnya pelatihan K3 ditegaskan sebagai langkah pencegahan kecelakaan dan upaya untuk meningkatkan kesadaran pekerja terhadap potensi bahaya kerja di area masing-masing. Berikut kutipan yang mendukung temuan ini:

“Untuk personel sudah memiliki sertifikasi dan sudah menjalankan semua training maupun pelatihan K3 di perusahaan.”

“Karena beberapa area yang memiliki potensi kecelakaan yang tidak terdapat di area lain, sehingga wajib memiliki pekerja yang memiliki sertifikasi khusus.” (HSE)

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa PTX telah menyelenggarakan pelatihan K3 umum secara rutin kepada seluruh pekerja, serta memberikan pelatihan khusus pada bagian-bagian yang memiliki potensi bahaya tinggi. Perusahaan juga telah memiliki personel yang tersertifikasi di bidang K3. Meskipun pelatihan telah berjalan baik, penting untuk memastikan bahwa semua pekerja, termasuk pekerja baru atau alih tugas, mendapatkan pelatihan yang sesuai secara tepat waktu. Pelatihan K3 terbukti menjadi komponen penting dalam mendukung budaya keselamatan dan mencegah kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan

## **Pembahasan**

### **1. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)**

Hasil wawancara dengan pihak HSE dan Kepala Produksi menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan APD sesuai standar yang berlaku. Jenis APD yang disediakan mencakup helm keselamatan, sepatu safety, masker, sarung tangan, kaca mata pelindung, ear plug, dan body harness. Fasilitas tersebut disediakan secara rutin dan didukung dengan prosedur pergantian cepat jika ditemukan kerusakan, serta pengecekan ketersediaan APD yang dilakukan mingguan.

Namun, pengamatan lapangan dan pernyataan dari informan menyatakan masih terdapat inkonsistensi dalam penggunaan APD oleh pekerja. Beberapa pekerja tidak menggunakan kaca mata pelindung secara rutin, dan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketersediaan dan kepatuhan dalam pemakaian. Sedangkan, menurut OSHA (Occupational Safety and Health Administration), APD berfungsi

sebagai penghalang terakhir yang melindungi pekerja dari kontak langsung dengan bahaya fisik, kimia, biologis, mekanik, dan lainnya di tempat kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nanda et al. (2025) yang menyatakan bahwa pelaksanaan K3 di PT. Indomarco Prismatama belum merata, khususnya dalam pendistribusian APD. Ketidakseimbangan tersebut berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Dalam konteks PT. XYZ, meskipun APD tersedia, kesadaran dan disiplin penggunaannya masih menjadi tantangan yang memerlukan pendekatan pembinaan berkelanjutan dan pengawasan intensif. Dengan demikian, PT. XYZ perlu menindaklanjuti hasil observasi dengan pendekatan pembinaan dan disiplin internal, agar ketersediaan APD benar-benar berdampak terhadap perlindungan pekerja.

## **2. Pelaksanaan Prosedur Operasional Standar (SOP)**

Hasil wawancara dari berbagai informan menyatakan bahwa seluruh bagian kerja di PT. XYZ telah memiliki SOP masing-masing. SOP tersebut mencakup instruksi kerja dan prosedur keselamatan yang wajib diikuti oleh setiap pekerja. Penegakan SOP dilakukan melalui sanksi bertahap, dimulai dari teguran hingga skorsing bagi pelanggaran berulang.

Meskipun secara struktural SOP telah diberlakukan dan diakui penting oleh pekerja, pihak HSE menyebutkan masih ditemukan pelanggaran di beberapa area kerja, yang dipicu oleh kurangnya konsistensi dari semua level organisasi, baik manajemen maupun karyawan. Ini menandakan bahwa implementasi SOP tidak hanya soal regulasi tertulis, tetapi juga soal budaya kerja yang taat aturan. Sesuai dengan yang disampaikan Silviani, Savitri & Pertiwi, (2022) Beberapa kendala yang menghambat tercapainya kepatuhan optimal terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain adalah keterbatasan sumber daya, minimnya pemahaman tentang pentingnya penerapan K3, serta rendahnya kesadaran terhadap potensi risiko kerja di lingkungan operasional.

Hal ini didukung oleh Sasanti (2022) dan Parashakti & Putri Lawati (2020) yang menekankan pentingnya perilaku organisasi dan komitmen kolektif dalam pelaksanaan SOP K3. Stiyawan et al. (2018) juga menjelaskan bahwa kepatuhan SOP sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti persepsi, sikap, dan motivasi pekerja serta faktor eksternal seperti lingkungan dan beban kerja. Penelitian Sulistiowati (2019) turut menegaskan bahwa ketidakkonsistenan dalam penerapan K3, termasuk SOP, berdampak pada kepuasan dan kinerja kerja karyawan. Dalam konteks PT. Telkom Witel, ketidakmerataan peralatan kerja yang disediakan berdampak pada turunnya tingkat kepuasan kerja, yang juga menunjukkan bahwa implementasi SOP tanpa komitmen kolektif dari seluruh lini akan sulit mencapai hasil optimal.

Dengan demikian, walaupun SOP telah tersedia, PT. XYZ perlu mengintensifkan sosialisasi, pengawasan, serta penguatan budaya keselamatan secara menyeluruh agar SOP tidak hanya dipahami, tetapi benar-benar menjadi pedoman yang ditaati dalam setiap aktivitas kerja.

## **3. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pelatihan K3 di PT. XYZ dilaksanakan secara rutin setiap bulan dalam bentuk pelatihan umum, dan juga terdapat pelatihan khusus sesuai dengan kebutuhan area kerja, seperti boiler, K3 listrik, serta pelatihan penggunaan hydrant dan emergency drill. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan menyatakan bahwa pelatihan

sangat penting untuk meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja dan merefresh pengetahuan K3.

Pihak HSE juga menegaskan bahwa seluruh personel telah memiliki sertifikasi K3, termasuk pelatihan wajib bagi pekerja baru. Hasil observasi juga menunjukkan adanya program pembiasaan dan simulasi keselamatan kerja, seperti *safety riding training* dan *dummy hand accident simulation*, sebagai bagian dari upaya menanamkan kewaspadaan dan kesiapsiagaan.

Penekanan pada pelatihan ini sejalan dengan pendapat Wijayanto (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan sarana untuk membentuk perilaku aman dan selamat dalam bekerja. Selain itu, Pertiwi (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa program K3 secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja, karena memberikan rasa aman yang mendorong kinerja optimal.

Namun demikian, sebagaimana disampaikan dalam jurnal, perlu dipastikan bahwa semua pekerja termasuk yang alih tugas atau pekerja kontrak juga mendapatkan pelatihan tepat waktu. Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan penting dilakukan guna memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar mengubah perilaku dan meningkatkan kepatuhan terhadap prinsip K3.

Dengan demikian, pelatihan K3 bukan hanya sekadar kewajiban administratif, tetapi merupakan alat strategis untuk membentuk budaya kerja yang aman dan produktif. PT. XYZ perlu memastikan bahwa pelatihan ini tetap dilakukan secara menyeluruh dan tepat waktu bagi semua karyawan, termasuk mereka yang menjalani alih tugas.

## 5. Simpulan

Penelitian ini mengkaji implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Departemen HSE PT. XYZ, dengan fokus pada penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), pelaksanaan Prosedur Operasional Standar (SOP), dan pelatihan K3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi standar dasar K3 dengan menyediakan APD lengkap, menerapkan SOP di seluruh unit kerja, serta menyelenggarakan pelatihan K3 secara rutin. Namun, ditemukan beberapa tantangan, seperti inkonsistensi dalam penggunaan APD, kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan SOP, dan kebutuhan evaluasi lebih mendalam terhadap efektivitas pelatihan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun PT. XYZ telah memiliki sistem K3 yang memadai, upaya perbaikan tetap diperlukan untuk memperkuat budaya keselamatan kerja dan memastikan kepatuhan yang konsisten dari seluruh level karyawan.

## Impilkasi

Berdasarkan hasil penelitian di PT. XYZ, perusahaan perlu memperkuat budaya keselamatan kerja melalui peningkatan pengawasan penggunaan APD, evaluasi rutin pelaksanaan SOP, serta pelatihan K3 yang menyeluruh bagi seluruh karyawan, termasuk pekerja outsourcing dan alih tugas. Perusahaan juga disarankan untuk menerapkan sistem apresiasi bagi pekerja disiplin dan sanksi tegas bagi pelanggaran, guna menumbuhkan komitmen kolektif terhadap keselamatan kerja. Untuk pengembangan keilmuan, penelitian selanjutnya disarankan melakukan studi

komparatif pada perusahaan sejenis di sektor atau wilayah yang berbeda untuk mengidentifikasi perbedaan pendekatan dan efektivitas sistem K3.

## 6. Daftar Pustaka

- Amaliyah, A., Kusdino, D., Hidayat, S., & Solahudin, A. (2024). Analysis of The Effect of Health and Safety (K3) On Performance with Job Satisfaction as An Employee Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics & Management*, 3(10).
- Anjani, Wilson. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Aprilliani, C., Fitria, D., & Samuel, L. (2022). Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3). *Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi*.
- Bangun, W (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Indrawati (2018) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mathis and Jackson. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moenir, Veithzal. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ndruru, K., Tarigan, J., & Silaen, N. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(2), 170-180.
- Nanda, O. R., Muhammad, M., & Anggarini, D. R. (2025). Analysis of Occupational Safety, Health, and Work (K3) on Improving Employee Performance Productivity at PT. Indomarco Prismatama in Campang Raya Bandar Lampung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia)*, 8(2).
- Pertiwi, W. (2019). Pengaruh Program K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon. *Exchall: Economic Challenge*, 1(1), 56-77.
- Purba, S. U., & Sukwika, T. (2021). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada divisi proyek. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 66-77.
- Rismayadi, H. B., Mumun Maemunah, S. E., & Wike Pertiwi, S. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktek Modern*. PT. Good Book Publisher.
- Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). Peran Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 1-8.
- Marganto, I. A., Tatimu, V., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya. *Productivity*, 2(3), 182-186.
- Rahayu, Eka Putri. dkk.. 2022. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. (Sukoharjo: Pradina Pustaka).
- Saputra M.An. (2021). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung

- Silviani, D., Savitri, C., & Pertiwi, W. (2022). Pengaruh Pelatihan K3 dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja pada PT. Trigunapratama Abadi. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 3(1), 21-44.
- Sucipto, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, k3*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabet, Bandung
- Setyarso, R. (2020). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja itu Penting*  
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13078/Kesehatan-dan-Keselamatan-Kerja-itu-Penting.html>
- Soepomo. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sulistiowati, R. D. (2019). *Pengaruh Program K3 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisukses Mitratama Mandiri* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948-955.
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560-2565.