

PENERAPAN SISTEM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT PASIFIK PRIMA PERKASA CILEUNGI BOGOR

Tanzala Azzahra¹, Reni Hindriari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ tanzalla.azzahra@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00227@unpam.ac.id

Abstract

Human Resources (HR) is a crucial element in the continuity and success of an organization or company. HR plays a strategic role in executing various organizational functions, such as formulating strategies, innovations, and achieving goals. To ensure the company's success, HR quality must be enhanced through performance improvement, which can be achieved by implementing an effective Occupational Health and Safety (OHS) system. This study aims to analyze the implementation of the OHS system and its impact on improving employee performance at PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor. The research used is descriptive with a qualitative approach, with data collection methods through observation, interviews, and documentation. The obtained data were analyzed using SWOT analysis and data validity testing through triangulation techniques. The results indicate that the implementation of the OHS system at PT Pasifik Prima Perkasa plays a significant role in improving employee performance and minimizing the risk of workplace accidents. The implementation of the OHS system, which refers to Government Regulation No. 50 of 2012 on Occupational Safety and Health Management Systems (OSHMS), is key to maintaining employee welfare and enhancing company productivity.

Keywords: Human Resources, Occupational Health and Safety, Employee Performanc, SWOT Analysis.

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. SDM memiliki peran strategis dalam menjalankan berbagai fungsi organisasi, seperti perumusan strategi, inovasi, serta pencapaian tujuan. Untuk mencapai kesuksesan perusahaan, kualitas SDM harus ditingkatkan melalui peningkatan kinerja, yang dapat dicapai dengan penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem K3 dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor. Penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis SWOT dan pemeriksaan keabsahan data dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem K3 di PT Pasifik Prima Perkasa berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta meminimalisir risiko kecelakaan kerja. Implementasi sistem K3 yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3 (SMK3) menjadi kunci dalam menjaga kesejahteraan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia (SDM), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Analisis SWOT.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang diperlukan demi berlangsungnya suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling penting dalam organisasi, karena manusia sendiri yang mengendalikan dan menggerakkan semua aspek kegiatan perusahaan. Sumber Daya Manusia sangat berperan besar dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan karena manusia dapat membuat sasaran, strategi, inovasi dan dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam era globalisasi, Sumber Daya Manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Untuk mencapai suatu keberhasilan tersebut, diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal, berkompeten dan berkualitas, serta menaati segala peraturan sesuai dengan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Di era globalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan di dalam suatu perusahaan atau organisasi terkait, yakni orang-orang yang bekerja di tempatnya bekerja dengan memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha yang dimilikinya kepada perusahaan. Oleh sebab itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang optimal, diperlukan peningkatan pada kualitas sumber daya manusianya. Cara efektif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dan memberlakukan penerapan yang tepat pada sistem keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada dua dimensi kinerja, yaitu kualitas dan kuantitas” Mangkunegara (2018:67). Salah satu keberhasilan kinerja baik individu, tim, maupun organisasi terletak pada kinerja karyawan yang berada di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah tolak ukur kemampuan seorang karyawan yang berada di dalam perusahaan, apakah bisa berkontribusi dengan baik atau tidak,

seorang karyawan dikatakan mampu menghasilkan pekerjaan yang diharapkan dan bekerja dengan waktu yang tepat sesuai dengan SOP perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu peran yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:266) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya”.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tidak berjalan dengan baik dikarenakan sering terjadinya risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh faktor manusia dan faktor lingkungan. Tidak mematuhi peraturan keselamatan kerja yang diharuskan atas karyawan merupakan faktor dari manusia itu sendiri. Namun, yang menyangkut tidak aman lingkungan sekitar dan peralatan/mesin-mesin adalah salah satu faktor lingkungan itu sendiri. Jika suatu perusahaan memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara khusus, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan dapat menghindari risiko kecelakaan kerja.

PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor merupakan salah satu perusahaan yang menjadi solusi bagi industri maupun PT PLN (Persero) yang membutuhkan jasa dibidang ketenagalistrikan. Sehingga risiko akan kecelakaan kerja cukup tinggi. Dalam mewujudkan sistem atau program Keselamatan Kerja yang baik, PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor perlu melakukan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (SMK3) yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012.

Permasalahan yang terjadi pada PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor adalah kurang maksimalnya kinerja karyawan, dari hasil pengamatan yang saya lakukan di PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor yakni terdapat 20 karyawan yang bekerja di lapangan, dan 6 orang diantaranya tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap pada saat melakukan tugasnya. PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor mengharapkan agar seluruh karyawan dapat mematuhi SOP perusahaan dengan cara

menggunakan APD yang lengkap pada saat bekerja di lapangan agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan tersebut, dapat dikenakan sanksi ataupun teguran berupa surat peringatan 1-3.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor menyatakan bahwa, rendahnya tingkat kesadaran karyawan yakni dapat dilihat bahwa masih terdapat 6 dari 20 karyawan yang tidak mematuhi SOP perusahaan karena tidak menggunakan APD secara lengkap pada saat bekerja di lapangan, hal tersebut dikarenakan bahwa terdapat beberapa APD yang kurang nyaman digunakan karena sudah usang.

Selanjutnya, terkait penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor adalah bahwa APD yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan, namun selama pandemi Covid-19, penggunaan APD sempat terhenti dan menyebabkan peralatan tersebut kurang terurus. Meski demikian, perusahaan tetap berupaya untuk menerapkan sistem K3 yang baik, karena mereka menyadari bahwa dengan adanya sistem K3 yang tertata, pekerjaan menjadi lebih teratur dan efisien, sehingga dapat diselesaikan tepat waktu.

Indikasi rendahnya kinerja karyawan pada PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor

NO	Masalah Pokok	Hasil Observasi
1	Kinerja Karyawan	1. Rendahnya tingkat kesadaran karyawan 2. Implementasi penerapan sistem K3 belum optimal

Sumber: Hasil Observasi, 2024

Selain itu, dari hasil observasi di atas, dapat dilihat bahwa penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang belum maksimal disebabkan karena terdapat beberapa atribut peralatan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor yang tidak terealisasi. Berdasarkan hasil observasi dengan 5 (lima) orang informan PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor mengenai Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak terealisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Atribut Peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor

No.	Alat Pelindung Diri (APD)	Total	Terealisasi	Tidak Terealisasi
1	Kotak P3K	2	2	0
2	Kotak P3K	2	2	0
3	Helm	50	40	10
4	Safety Shoes	50	43	7
5	Masker	50	40	10
6	Sarung Tangan	50	44	6
7	Wearpack	50	50	0
8	Safety Glass	50	50	0
9	Face Shield	50	45	5
10	Ear Plugg	50	50	0
11	Rompi Safety	50	50	0
12	Jas Hujan	50	50	0
13	Body Harness	50	50	0

Sumber: Hasil Observasi, 2024

Jika dilihat dari tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak terealisasi akibat sudah usang/rusak, yakni pada Helm Proyek (10), Safety Shoes (7), Masker (10), Sarung Tangan (6), Face Shield (5). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor telah menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, namun kualitasnya belum cukup baik. Beberapa APD yang tidak terealisasi tersebut disebabkan karena APD tidak digunakan dalam jangka waktu yang lama akibat Covid-19. Karena kondisi ini, banyak APD yang seharusnya digunakan oleh karyawan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kerusakan atau menjadi usang karena penyimpanan yang kurang optimal. Hal ini menjadi permasalahan yang serius mengingat penggunaan APD yang sesuai dengan SOP perusahaan merupakan elemen penting dalam mencegah kecelakaan kerja serta melindungi karyawan dari berbagai risiko yang ada di lingkungan kerja.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD) menyatakan bahwa Perusahaan wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja. Sebagaimana dimaksud harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Pekerja/buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko. Oleh karena itu, APD bagi para pekerja dalam hal ini sangatlah penting keberadaannya hal ini harus ditindaklanjuti untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resource” yang berarti pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasi atau perusahaan.

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Malayu S. P. Hasibuan (2017 : 10).

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) “Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Hasibuan (2019:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat".

Berdasarkan definisi di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan manusia dalam pendayagunaan sumber daya manusia yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan sampai dengan pemutusan hubungan kerja

Manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resource” yang berarti pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasi atau perusahaan.

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Malayu S. P. Hasibuan (2017 : 10).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pasal 1 ayat 1, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah “Segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi

keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”.

Sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari risiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah rangkaian usaha dan upaya menciptakan suasana kerja yang aman dari risiko kecelakaan kecelakaan baik fisik, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama

Kinerja adalah karakter nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bidangnya masing masing didalam sebuah perusahaan. Pada umumnya setiap organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja yang berkemampuan dalam bidangnya agar tercapainya suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Didalam suatu organisasi atau perusahaan kegiatan yang normal dinilai dari adanya kinerja karyawan, bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2018:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada dua dimensi kinerja , yaitu kualitas dan kuantitas”.

3. METODE PENELITIAN

a. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi beberapa pengujian. Pada peneliti ini, peneliti menggunakan uji credibility (validitas interval) atau uji kepercayaan terhadap hasil penelitian. Uji keabsahan data ini diperlukan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu temuan atau data yang dilaporkan peneliti dengan apa yang terjadi sesungguhnya di lapangan. Menurut Sugiyono (2017:368) "uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan

ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check".

Metode pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1) Validitas Internal (*Credibility*)

- a) Melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan dengan mengecek data penelitian tentang penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan penerapan sistem K3, maka peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati
- b) Menggunakan bahan referensi dengan menyediakan media pendukung untuk membuktikan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti itu akurat. Peneliti menggunakan alat bantu kamera dan alat perekam suara untuk merekam proses wawancara agar mendapatkan data yang akurat. Saat menuliskan hasil wawancara, peneliti memutar kembali rekaman hasil wawancara. Ini merupakan salah satu cara untuk memeriksa keabsahan data jawaban hasil wawancara.
- c) Peninjauan kembali penelitian yang bersangkutan oleh key informan, yaitu dengan melihat hubungan yang akurat antara pertanyaan yang diajukan oleh data yang dikumpulkan dan ditarik kesimpulan.

2) Validitas Eksternal (*Transferability*)

Transferability ini merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Nilai transfer berkenaan dengan pertanyaan, sehingga hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Oleh karena itu, agar orang lain dapat memahami hasil

penelitian kualitatif yang penulis lakukan sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian ini, maka penulis dalam membuat laporan memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

3) Reliabilitas (*Dependability*)

Menurut Sugiyono (2017:372) bahwa "Uji dependabilitas dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian". Caranya dilakukan oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian

4) Uji Objektivitas (*Confirmability*)

Menurut Sugiyono (2017:373) "Dalam penelitian kualitatif uji konfirmabilitas mirip dengan uji dependability, menguji confirmability berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut memenuhi standar confirmability".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, serta dokumentasi. Kemudian data yang dianalisis dengan menggunakan analisis SWOT dan pemeriksaan keabsahan datanya menggunakan teknik triangulasi. Dengan demikian penulis dapat mengetahui bagaimana penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 5 (lima) orang narasumber, diantaranya.

Tabel 4.3
 Daftar Informan

No	Nama	Pendidikan	Usia	Jabatan	Masa Jabatan
1	Anton Zaimuddin	S1	45 Tahun	Direktur	4 Tahun
2	Devi Oktaviani	S1	33 Tahun	HRD	5 Tahun
3	Nimas Lestari Ayu	S1	30 Tahun	SPV Planning Project	7 Tahun
4	Christina Ambarwati	S1	28 Tahun	Ahli K3	4 Tahun
5	Salim Setiadi	S1	44 Tahun	Site Koordinator	7 Tahun

Sumber: PT Pasifik Prima Perkasa, 2024

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan 5 (lima) orang karyawan PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor. Selama proses wawancara berlangsung, peneliti hanya menggunakan buku untuk melihat pertanyaan, dan menggunakan handphone untuk memfoto kegiatan selama wawancara berlangsung dan tidak menulis jawaban dari para informan. Hal ini dilakukan supaya dapat mempermudah proses wawancara dan juga mempersingkat waktu wawancara agar tidak mengganggu banyak aktivitas pekerjaan para karyawan yang bersangkutan untuk melakukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan pada PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh narasumber atau informan yang telah dipilih.

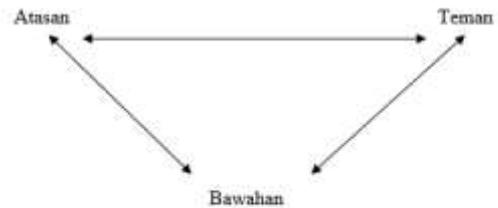
Untuk menggali informasi atau fenomena yang ada, maka dilakukan wawancara dimana wawancara tersebut menggunakan wawancara terstruktur dengan key informannya yaitu Bapak Anton Zainudin selaku Direktur pada PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor.

Dalam penelitian ini membahas tentang penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor. Penulis akan menjabarkan berbagai hasil yang dijelaskan sebelumnya.

a. Analisis Triangulasi

Triangulasi merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan untuk menggali dan melakukan teknik pengolahan data kualitatif, dan pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan

peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa pada fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran yang akurat, jika dilihat dari berbagai sudut pandang. Menurut Sugiyono (2018:368) “Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu”. Dengan demikian, terdapat triangulasi teknik pengumpulan data



Gambar 4.2

Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Peneliti menggunakan metode wawancara.

b. Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan sebuah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities), tetapi secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats) (Ahmad, 2020:57). Analisis SWOT dianggap memiliki banyak manfaat atau kelebihan dibandingkan dengan metode analisis yang lain.

Menurut Claudya Chindy Yuninarti (2021:14) “Analisis SWOT adalah analisis yang ditunjukkan untuk mengukur besarnya kekuatan dan kelemahan perusahaan secara keseluruhan, serta kesempatan yang ada diluar ancaman industri”. Pada penulisan ini menggunakan analisis SWOT, analisis ini menggambarkan setiap (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats) dari PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor dalam melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, ada suatu gambaran yang

terjadi baik dari dalam lingkungan perusahaan maupun dari luar lingkungan perusahaan. PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor dalam menjalankan kegiatannya mampu memanfaatkan kondisi internal maupun kondisi eksternal dalam perkembangan perusahaan. Prospek suatu perusahaan, tidak terlepas dari pemahaman lingkungan yang ada, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.

1) Kekuatan (strengths) PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor

PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor memiliki kekuatan yang tidak banyak dimiliki oleh perusahaan lain. Adapun kekuatan yang dimiliki PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor yaitu sebagai berikut:

- a. Perusahaan telah menerapkan peraturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 dan peraturan internal perusahaan terkait K3 yang sesuai dengan standar hukum.
- b. Perusahaan telah menyediakan APD (Alat Pelindung Diri) yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja.
- c. Perusahaan memberikan pelatihan K3 secara rutin kepada para pekerjanya untuk memastikan bahwa pekerja memahami prosedur keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Setiap pekerjaan di lapangan selalu diawasi oleh petugas K3, yakni dilakukan briefing untuk memastikan pekerja mematuhi prosedur yang telah ditetapkan.

2) Kelemahan (weakness) PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor

Kelemahan yang menjadi penghalang bagi PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor dalam mengembangkan serta melaksanakan aktivitasnya yang mengganggu pencapaian keberhasilannya. Adapun kelemahan yang dimiliki PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor yaitu sebagai berikut:

- a. Kepatuhan pekerja yang rendah meskipun regulasi dan prosedur sudah diterapkan, masih banyak pekerja yang tidak mematuhi aturan, terutama dalam penggunaan APD.
- b. APD tidak terurus dengan baik selama pandemi Covid-19 yang menyebabkan beberapa peralatan tidak terawat dengan baik.
- c. Penerapan K3 masih belum sepenuhnya optimal. Ada banyak hal yang masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal penerapan aturan di lapangan.
- d. Meskipun telah ada pelatihan dan pembinaan yang diberikan secara rutin, banyak pekerja yang tetap tidak mematuhi SOP.

3) Peluang (Opportunities) PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor

Peluang adalah suatu kesempatan yang datang, sehingga dapat di manfaatkan untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Adapun peluang – peluang yang dimiliki oleh PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor sebagai berikut:

- a. Perusahaan memiliki peluang untuk memperkuat sistem monitoring dan evaluasi penerapan K3 untuk memastikan penerapan K3 berjalan lebih optimal.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan K3 dengan fokus lebih pada kesadaran pentingnya penggunaan APD dan kepatuhan terhadap aturan.
- c. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk memonitor kepatuhan pekerja terhadap K3 seperti penggunaan sensor pada APD.
- d. Perusahaan dapat memperkuat kerjasama dengan pihak eksternal seperti konsultan K3 untuk meningkatkan sistem manajemen K3.

4) Ancaman (Threats)

Ancaman yang dimiliki oleh PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor adalah sebagai berikut:

- a. Ketidakpatuhan pekerja terhadap peraturan K3 dan penggunaan APD dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.
- b. Menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan akibat kecelakaan yang terjadi di tempat kerja.
- c. Jika kecelakaan kerja terjadi akibat ketidakpatuhan terhadap aturan K3, perusahaan dapat dikenakan sanksi dari pemerintah karena tidak mampu memastikan penerapan K3 yang optimal.
- d. Jika penerapan K3 tidak berjalan dengan baik, perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk memperbaiki sistem K3, seperti memberikan pelatihan tambahan, mengganti APD yang tidak layak, atau memperbaiki sistem pengawasan

c. Hasil Analisis

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis bersama 5 (lima) orang karyawan PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor maka dapat diketahui bahwa penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat berperan penting bagi kinerja karyawan PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor.

PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor telah melakukan berbagai upaya dalam menerapkan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penerapan ini mengikuti Peraturan Perusahaan dan juga Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Namun, meskipun peraturan sudah diterapkan, implementasinya belum sepenuhnya optimal. Hal ini dikarenakan masih ada pekerja yang tidak mematuhi aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku, seperti tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan kebutuhan mereka pada saat bekerja di lapangan.

Perusahaan secara rutin telah memberikan briefing kepada pekerja sebelum memulai pekerjaan di lapangan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu, pelatihan K3 juga telah diberikan kepada para pekerja, karena sebagai perusahaan kontraktor, pelatihan K3 merupakan kewajiban yang harus dipenuhi.

Secara keseluruhan, meskipun penerapan sistem K3 di PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor sudah mengikuti regulasi yang ada, namun masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap aturan K3. Evaluasi secara rutin juga sangat penting dilakukan, agar risiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir dan keselamatan para pekerja selalu terjamin

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan telah mengikuti regulasi, termasuk Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, dan menerapkan berbagai langkah seperti penyediaan APD yang sesuai, pelatihan K3 secara rutin, serta pengawasan oleh petugas K3 agar dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja. Namun, penerapan K3 ini belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat pekerja yang tidak mematuhi aturan, terutama dalam penggunaan APD. Hal ini disebabkan oleh faktor kenyamanan penggunaan APD, kurangnya kesadaran karyawan, serta perlengkapan APD yang sempat kurang terawat selama pandemi Covid-19.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem K3 di PT Pasifik Prima Perkasa Cileungsi Bogor meliputi faktor internal dan eksternal. Secara internal, tingkat kesadaran karyawan dan kedisiplinan dalam mematuhi SOP sangat berpengaruh terhadap

keberhasilan penerapan sistem K3. Selain itu, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan juga menjadi kunci untuk memastikan kepatuhan pekerja terhadap regulasi. Secara eksternal, pandemi Covid-19 memberikan tantangan pada pengelolaan APD dan penerapan K3. Oleh karena itu, PT Pasifik Prima Perkasa perlu terus melakukan evaluasi, meningkatkan pelatihan yang interaktif, serta memastikan karyawan memahami pentingnya K3 sebagai bagian integral dari budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- [2] Arikunto, Suharsimi. (2017). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [3] Abdurrozaq Hasibuan, Purba, B., Marzuki, I., Muhyidin, dkk. (2020). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. In PT Toko Gunung Agung, Jakarta (1st ed). Yayasan Kita Menulis.
- [4] Candrianto, S.T., M.Pd. (2020). *Pengenalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Batu: Literasi Nusantara
- [5] Cici Aprilliani. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)*. Padang Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- [6] Djatmiko, Riswan Dwi. 2016. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Depublisher.
- [7] George R. Terry.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- [8] . (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] . (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- [10] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [11] , (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (teori dan praktik)* (Edisi 5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [12] Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- [13] Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [14] , 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [15] Redjeki, Sri. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan
- [16] Sutrisno, H. Edy 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- [17] Suhariono. (2019). *Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Rumah Sakit*. Penerbit: Uwais Inspirasi Indonesia.
- [18] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [19] .(2017). *Statistika untuk Penelitian*, Alfabets. Bandung.
- [20] .(2018). *Statistika untuk Penelitian*, Alfabets. Bandung
- [21] .(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [22] .(2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabets. Bandung.
- [23] .(2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabets. Bandung.
- [24] Tannady, Handy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- [25] Fariz Mohammad Sidiq. *Journal Of Health Service*. Volume 01 No. 1 Tahun 2021. Politeknik Bhakti Asih Purwakarta
- [26] Fitri, Ainani. (2021). *Evaluasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PMKS PT Bumi Sama Ganda Aceh Tamiang*. Skripsi thesis, UPT Perpustakaan.
- [27] Herlinawati, Anang Sofyan Zulfikar. *Jurnal Kesehatan*. Vol, 8 No. 1 Tahun 2017, p-ISSN : 2088 – 0278.
- [28] Hudana, Amirul. (2021). *Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru*. Skripsi Thesis. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [29] Izzudin, M Afif. (2020). *Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan di PT Swabina Gatra*. Undergraduate Thesis. Universitas Muhammadiyah, Gresik.
- [30] Pamela Mudjimu, Paul A. T. Kawatu, Wulan P. J. Kaunang, Vol. 8 No. 4 Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Universitas Sam Ratulangi.
- [31] Sarbiah, Andi.(2023). *Universitas Ibnu Sina, Indonesia*. *Health Information: Jurnal Penelitian*. Publisher; poltekkes Kemenkes Kendari.
- [32] Sidik, F. and Hariyono, W. (2017), *Journal Index*, Yogyakarta.
- [33] Siti Nurfaizah, M. Risal, Musfirah. (2020). *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, Vol 11 No. 2. e-ISSN: 2654-4563 dan P-ISSN: 2354-6093.
- [34] Yuliana, Ida. (2021). *Dosen Program Studi Teknik Sipil, Universitas Islam Ogan Komeing Lilir Kayuagung*. *Jurnal SMK3*. Vol 07 No. 01, Tahun 2021