

**EVALUASI PROGRAM KESELAMATAN KERJA DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI SEKTOR ENERGI: STUDI KASUS PT
PLN GITET SAGULING**

Nadia Regina Nishana

Universitas Teknologi Digital
nadia10120490@digitechuniversity.ac.id

Ageng Saepuin Kanda

Universitas Teknologi Digital
agengsaepudin@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

Occupational safety and health have a very important role in maintaining the physical and mental condition of workers, as well as preventing work accidents and injuries. By implementing good occupational safety and health practices, companies can increase employee productivity because they feel safer and more comfortable when working. In addition, a safe and healthy work environment can also reduce absenteeism rates and reduce costs associated with work injuries. In the long term, investing in occupational safety and health benefits not only the individual, but also the company as a whole, by improving employee morale, loyalty and performance.

Keywords: *Human Resources Management (HRM), Occupational Safety and Health (K3).*

ABSTRAK

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kondisi fisik dan mental para pekerja, serta mencegah terjadinya kecelakaan dan cedera kerja. Dengan menerapkan praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka merasa lebih aman dan nyaman saat bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan sehat juga dapat mengurangi tingkat absensi dan mengurangi biaya yang terkait dengan cedera kerja. Dalam jangka panjang, investasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja memberikan manfaat bukan hanya bagi individu saja, melainkan juga bagi keseluruhan perusahaan, dengan meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

PENDAHULUAN

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan merupakan aspek yang tak terpisahkan dalam upaya menjaga keberlangsungan operasional dan kesejahteraan para pekerja. Dalam era industri modern, perusahaan-perusahaan semakin menyadari pentingnya memprioritaskan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian integral dari strategi manajemen mereka. Langkah-langkah proaktif untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja tidak hanya menjadi kewajiban moral, tetapi juga kebutuhan praktis untuk menghindari dampak negatif yang dapat merugikan baik bagi individu maupun perusahaan itu sendiri. Melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan bisnis jangka panjang. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang kuat dan menerapkan praktik terbaik dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja guna melindungi serta meningkatkan kualitas hidup para pekerja. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi suatu organisasi, yaitu individu-individu yang menyumbangkan energi, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip yang dimiliki oleh perusahaan, maka hal tersebut akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya (Muchammad Fahad Firdaus, 2021).

Menurutn (Mangkunegara, 2005) Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan konsep dan usaha untuk memastikan keberlangsungan serta kesejahteraan secara fisik dan mental bagi pekerja secara khusus, dan manusia secara umum. Hal ini merupakan bagian dari hasil dari upaya budaya dan karya, serta menuju terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera.

Sedangkan menurut (Mathis, 2002) Kinerja merujuk pada pencapaian individu di tempat kerja, yang dinilai sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Konsep kinerja atau prestasi dibatasi sebagai hasil dari efektivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja memengaruhi tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi, termasuk dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerja, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, serta kehadiran di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menurut (Mondy, 2005) Pentingnya keselamatan kerja adalah dalam rangka melindungi para karyawan dari risiko cedera yang dapat terjadi dalam kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan. Risiko tersebut meliputi berbagai faktor lingkungan kerja seperti kebakaran, kontak dengan listrik, luka potong, memar, keseleo, patah tulang, serta kehilangan alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Sementara risiko kesehatan adalah faktor-faktor di lingkungan kerja yang dapat meningkatkan tingkat stres, gangguan

emosional, atau masalah fisik karena bekerja dalam jangka waktu yang panjang atau di lingkungan yang tidak sehat. Menurut (Veithzal, 2004) Kinerja merujuk pada tindakan konkret yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari pekerjaannya sesuai dengan peran yang dimainkan di dalam perusahaan.

Dari uraian mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di atas, terlihat jelas korelasi antara program tersebut dengan kinerja karyawan. Program K3 dipandang sebagai langkah penting bagi perusahaan karena kesejahteraan dan keselamatan kerja berdampak signifikan pada produktivitas karyawan. Karyawan yang sehat, baik secara fisik maupun mental, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, sedangkan mereka yang tidak sehat mungkin kurang produktif atau tidak dapat bekerja secara efektif. Program K3 termasuk di antara upaya pemeliharaan yang diterapkan di perusahaan, khususnya bagi yang memiliki potensi risiko tinggi seperti PT. PLN (Persero), yang mewajibkan karyawan di bidang tertentu untuk bersentuhan langsung dengan aliran listrik.

PT. PLN (Persero), sebuah BUMN yang bergerak dalam penyediaan dan distribusi tenaga listrik, menjangkau berbagai sektor mulai dari industri hingga pemukiman dengan harga yang terjangkau. Kondisi kerja di perusahaan ini menuntut perlindungan yang memadai bagi karyawannya, terutama dari risiko listrik dan kemungkinan kecelakaan lainnya. Mengingat bahaya yang timbul dari energi listrik, PT. PLN (Persero) mengutamakan aspek keamanan karyawan melalui penerapan program K3 yang optimal, bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Di PT. PLN Gitet Saguling, karyawan yang berinteraksi langsung dengan listrik umumnya adalah staf supervisor di berbagai bidang. Sementara beberapa karyawan tetap hanya bertugas di kantor, seperti bagian administrasi, dan sebagian lainnya, termasuk supervisor, turun ke lapangan hanya untuk mengawasi stafnya dan memberikan arahan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada karyawan karena risiko kecelakaan kerja lebih tinggi bagi mereka dan kebutuhan akan program K3 lebih mendesak. Berikut adalah tabel Data Karyawan PT PLN GITET Saguling.

Tabel 1 Data Karyawan PT PLN GITET Saguling Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023

Bidang Pekerjaan	Tingkat Pendidikan				Total Karyawan
	SMA	SMK	D3	S1	
Supervisor				1	1
Operator/Staff	2			4	6
Satpam	9				9

Cleaning Service	2				2
Total	13			5	17

Sumber: PT PLN Gitet Saguling, 2023

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui total keseluruhan karyawan paa PT PLN Gitet Saguling yaitu 17 karyawan. Setiap karyawan memiliki tugasnya masing – masing. Supervisor bertugas untuk bertanggung jawab dalam mengelola dan mengawasi kinerja dari para karyawan, operator bertugas melakukan pemeliharaan rutin, memperbaiki jika terjadi gangguan, melakukan perawatan pada Gardu Induk Tegangan Ekstra Tinggi, Satpam bertugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban di Kawasan Gitet Saguling, Cleaning Service bertugas untuk menjaga kebersihan lingkungan sekitar Gitet Saguling.

Program (K3) yang telah di terapkan di PT PLN Gitet Saguling terlaksana dengan sangat baik sehingga sangat minim terjadinya kecelakaan kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena program tersebut dijalankan dengan sangat baik dari mulai menggunakan APD yang sesuai SOP. Berikut data kecelakaan kerja yang terjadi di PT PLN Gitet Saguling:

Tabel 2 Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT PLN Gitet Saguling

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi			Jumlah
		Ringan	Berat	Meninggal	
2019	28	-	-	-	
2020	28	-	-	-	
2021	28	-	-	-	
2022	28	-	-	-	
2023	17	-	-	-	

Sumber: PT PLN Gitet Saguling

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.2, terlihat bahwa angka kecelakaan kerja di PT PLN Gitet Saguling hampir tidak pernah terjadi. Jenis kecelakaan yang tergolong berat meliputi insiden-insiden seperti kontak dengan energi listrik bertegangan tinggi yang menyebabkan cedera serius seperti lumpuh, cacat fisik, luka parah, jatuh dari ketinggian hingga mengakibatkan patah tulang, dan berbagai kejadian serius lainnya. Sementara kecelakaan dengan klasifikasi ringan termasuk dalam kategori seperti terkena palu sehingga menyebabkan memar, terjatuh dari tangga yang mengakibatkan keseleo, kontak dengan listrik bertegangan rendah, dan insiden-insiden ringan lainnya.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin rendah angka kecelakaan, semakin tinggi kesadaran karyawan dalam menerapkan program K3. Selain itu, rendahnya tingkat kecelakaan juga berkorelasi dengan pencapaian kinerja karyawan yang lebih tinggi..

TELAAH LITERATUR

Program kesehatan kerja, menurut kamus istilah kesehatan dan keselamatan kerja, merujuk pada "pengembangan, promosi, dan pemeliharaan kebijakan dan program di tempat kerja yang menjamin kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan." Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa Kesehatan kerja merupakan hal yang esensial yang wajib diperhatikan oleh setiap perusahaan. sebagai upaya untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan melalui implementasi program-program yang disusun oleh perusahaan K3 adalah regulasi pemerintah yang bertujuan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kita saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah langkah yang kita ambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, dengan tujuan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh kelalaian. Hal ini penting karena kecelakaan dan penyakit dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja. (Satya Darmayani, 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh data tentang bagaimana Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja memengaruhi kinerja pegawai di PT PLN GITET Saguling.

Penelitian ini di lakukan di Perusahaan Listrik Negara (PLN) bagian GI atau GITET adalah sekelompok peralatan listrik dengan tegangan tinggi atau ekstra tinggi yang memiliki fungsi dan kegunaan masing-masing yang saling terhubung, sehingga distribusi tenaga dapat dilakukan dengan efisien. Penelitian dimulai sejak bulan November 2023 sampai selesai. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara yaitu tanya jawab terhadap pimpinan maupun karyawan terutama yang menyangkut dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2009). Wawancara dengan memberi beberapa pertanyaan yang harus mereka jawab dengan sebenar benarnya keadaan dilapangan. Peneliti mewawancarai Supervisor dan Staff/Operator di PT PLN GITET Saguling.

2. Observasi

Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2018) Menyatakan bahwa "Observasi adalah sebuah proses yang kompleks, yang melibatkan berbagai proses biologis dan psikologis. Dua aspek yang sangat penting adalah kemampuan untuk mengamati dan mengingat". Melakukan observasi penelitian ke sebuah perusahaan merupakan langkah kunci dalam memahami praktik bisnis, dinamika internal, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. Observasi ini memungkinkan para peneliti untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang bagaimana proses operasional dilakukan, interaksi antara karyawan, serta kebijakan dan prosedur yang diterapkan dalam berbagai konteks. Dengan menggunakan metode observasi, para peneliti dapat mengamati secara langsung situasi di lapangan, mencatat data-data yang relevan, dan menganalisis pola-pola yang muncul. Hasil dari observasi ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam memvalidasi hipotesis penelitian, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi perusahaan, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau inovasi. Dengan demikian, observasi penelitian menjadi salah satu alat penting dalam mendukung pengembangan pengetahuan dan pemahaman tentang perilaku organisasi serta menciptakan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis. Penulis melakukan pengamatan secara langsung mengenai Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Prgawai di PT PLN GITET Sauling. Penulis melakukan penelitian dan mencatat semua informasi yang mendukung dalam penyusunan laporan penelitian.

3. Dokumentasi

Menurut (Fuad, 2014) dokumentasi merupakan salah satu sumber data skunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Studi siapkan karena adanya permintaan dari seorang peneliti. Selanjutnya studi dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan yang tertulis yang di peroleh dari hasil wawancara kepada yang menjadi objek penelitian. Dokumentasi penelitian adalah tahap krusial dalam siklus penelitian yang memungkinkan peneliti untuk merekam, mengorganisir, dan menganalisis data yang dikumpulkan serta hasil yang ditemukan selama proses penelitian. Melalui dokumen ini, setiap langkah penelitian, metodologi yang digunakan, dan temuan yang dihasilkan dapat terdokumentasi dengan jelas dan sistematis. Dokumentasi penelitian tidak hanya berfungsi sebagai bukti dari upaya penelitian yang dilakukan, tetapi juga memungkinkan untuk memvalidasi keaslian dan keandalan data serta memfasilitasi proses peer review. Selain itu, dokumentasi penelitian juga memungkinkan peneliti untuk mereplikasi atau memperluas penelitian

yang telah dilakukan, memberikan landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan, serta memberikan sumbangan yang berharga bagi perkembangan pengetahuan di bidang yang bersangkutan. Dengan cara ini, dokumen penelitian tidak hanya menjadi catatan yang penting bagi peneliti, tetapi juga menyumbang secara signifikan terhadap kemajuan ilmiah dan perkembangan pengetahuan di berbagai bidang. Peneliti memilih menggunakan Teknik dokumentasi dalam pengumpulan data karena dengan cara ini, informasi yang diperlukan dapat diperoleh dengan lebih mudah dari sumber-sumber yang ada di tempat penelitian, dan data yang diperoleh dari wawancara dapat diverifikasi melalui dokumen yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses pengumpulan data penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa Pimpinan / Supervisor dari PT PLN GITET SAGULING. Peneliti telah mengadaptasi metode kualitatif yang dijelaskan sebelumnya dalam bab sebelumnya, untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh dari responden terkait dengan dampak penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN GITET Saguling.

Melalui kegiatan wawancara ini, peneliti berupaya mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara dengan Pimpinan / Supervisor dan Staff di PT PLN GITET Saguling. yang pada kesempatan kali ini peneliti menyebutnya dengan sebutan informan Adapun informan yang peneliti wawancarai berjumlah 5 orang, di antaranya adalah bapak I Wayan Bebit De Artha selaku Supervisor dan bapak Salman Alfarisi, M Firdian, Muazzam Fahri S, Muhamad Faisal F sebagai Staff di kantor PT PLN GITET Saguling.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa K3 di perusahaan merupakan gambaran dari upaya yang dilakukan untuk melindungi karyawan, pengunjung, dan lingkungan kerja dari risiko cedera dan penyakit yang mungkin timbul selama aktivitas bekerja. Dalam menyusun kesimpulan ini, dapat disimpulkan bahwa K3 tidak hanya sekadar kewajiban hukum, tetapi juga merupakan investasi yang penting bagi keselamatan, kesejahteraan, dan produktivitas perusahaan. Dengan menerapkan program K3 yang efektif, perusahaan dapat mengurangi insiden kecelakaan kerja, absensi akibat sakit, serta biaya terkait cedera dan penyakit. Selain itu, budaya keselamatan yang kuat juga dapat meningkatkan moral karyawan, memperkuat reputasi perusahaan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar industri yang berlaku. Oleh karena itu, kesimpulan K3 di perusahaan menggarisbawahi pentingnya komitmen yang berkelanjutan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian integral dari strategi bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Keselamatan kerja bukanlah hanya kewajiban hukum, tetapi juga investasi penting dalam sumber daya manusia dan kelangsungan operasional. Perusahaan yang menempatkan K3 sebagai prioritas memiliki lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, memperkuat moral karyawan, dan mengurangi risiko kecelakaan atau cedera kerja. Selain itu, mematuhi standar K3 juga membantu perusahaan membangun reputasi yang kuat, menarik bakat terbaik, dan mempertahankan kepercayaan pemangku kepentingan. Melalui investasi dalam program K3 yang efektif, perusahaan bukan hanya melindungi karyawan, tetapi juga memastikan kelangsungan operasional yang berkelanjutan dan membangun fondasi untuk pertumbuhan jangka panjang. Dengan demikian, K3 bukan hanya menjadi tanggung jawab moral, tetapi juga merupakan strategi bisnis yang cerdas dan penting bagi keberhasilan perusahaan di masa depan.

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di PT PLN GITET Saguling merupakan aspek penting dalam menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerja yang beroperasi di lingkungan kerja yang berpotensi berbahaya. Dalam industri listrik, karyawan sering kali terpapar pada risiko tegangan tinggi, bahaya kebakaran, dan paparan bahan kimia berbahaya. Oleh karena itu, penggunaan APD seperti helm pelindung, baju tahan api, sarung tangan isolasi, dan kaca mata pelindung menjadi keharusan untuk melindungi pekerja dari cedera serius atau bahkan kematian. Selain itu, perusahaan listrik negara juga sering mengharuskan penggunaan alat-alat khusus seperti alat tes tegangan, tali pengaman, dan peralatan keselamatan khusus lainnya untuk menjamin keselamatan karyawan yang beroperasi di lingkungan yang berisiko tinggi. Dengan menerapkan standar keselamatan yang ketat dan menyediakan APD yang sesuai, perusahaan listrik negara dapat memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan aman dan efisien, sehingga meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan mempromosikan budaya keselamatan yang kuat di tempat kerja.

Di tempat yang peneliti teliti yaitu GITET Saguling tidak pernah terjadi kecelakaan kerja. Beberapa alasan mengapa GITET Saguling tidak pernah mengalami kecelakaan kerja dapat meliputi implementasi prosedur keselamatan yang ketat dan pemantauan yang terus-menerus terhadap lingkungan kerja. Perusahaan yang menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama akan memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan, memastikan pemeliharaan peralatan secara rutin, serta mempromosikan budaya di mana karyawan merasa nyaman melaporkan kondisi yang berpotensi berbahaya. Selain itu, perusahaan yang memiliki komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, serta membangun hubungan saling percaya, cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap prosedur keselamatan. Dengan demikian, hal itu mungkin merupakan hasil dari upaya berkelanjutan

untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan karyawan yang terlibat secara aktif dalam menjaga keselamatan di tempat kerja.

SIMPULAN

Pada bagian akhir dari penelitian ini, akan membahas beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dan wawancara mengenai masalah yang diteliti. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Program kesehatan kerja di PT PLN GITET Saguling memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Melalui pendekatan yang holistik terhadap kesejahteraan karyawan, program kesehatan kerja tidak hanya memperhatikan aspek fisik, tetapi juga mental dan sosial. Pertama-tama, program ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengurangi absensi akibat penyakit, cedera, atau masalah kesehatan lainnya. Dengan menyediakan layanan kesehatan yang terjangkau dan aksesibilitas yang baik, karyawan menjadi lebih mungkin untuk mengatasi masalah kesehatan mereka dengan cepat dan kembali ke pekerjaan dengan kondisi yang optimal.
2. Program Keselamatan (K3) di PT PLN GITET Saguling memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Pertama-tama, Dengan menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efisien, perusahaan menghasilkan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi para karyawan. Hal ini menciptakan rasa kepercayaan dan keamanan di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Karyawan yang merasa terlindungi akan lebih cenderung merasa nyaman dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
3. Program K3 di PT PLN GITET Saguling menjadi fondasi yang vital dalam memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Diterapkan dengan pendekatan yang holistik, program ini melibatkan serangkaian langkah-langkah yang dirancang untuk mencegah cedera, penyakit, dan kecelakaan kerja. Langkah pertama dalam implementasi program K3 adalah melakukan penilaian risiko yang komprehensif terhadap lingkungan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya, dan mengevaluasi risiko yang mungkin terjadi. Berdasarkan hasil penilaian, perusahaan kemudian mengembangkan kebijakan dan prosedur K3 yang jelas dan terperinci, mencakup pedoman tentang penggunaan alat pelindung diri (APD), tata cara darurat, dan pelaporan kecelakaan. Selanjutnya, perusahaan menyediakan pelatihan K3 kepada

karyawan untuk meningkatkan kesadaran mereka akan risiko yang ada dan cara mengatasinya. Pelatihan ini mencakup penggunaan APD, tindakan pencegahan cedera, dan prosedur darurat. Selain itu, perusahaan juga menyediakan dan memastikan ketersediaan alat pelindung diri yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Manajemen secara rutin melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap penerapan kebijakan K3, termasuk inspeksi rutin, evaluasi kinerja, dan umpan balik dari karyawan. Selain itu, program K3 juga mengedepankan pendekatan peningkatan berkelanjutan, dengan terus menerapkan perbaikan dan inovasi melalui evaluasi dan tindakan perbaikan yang berkelanjutan. Melalui langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, tetapi juga memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, A. &. (2014). *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2005). *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Muchammad Fahad Firdaus, A. A. (2021). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS MELONG ASIH. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1.
- Satya Darmayani, A. S. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.