

## **Assessing Occupational Health and Safety Practices in the Manufacturing Sector: Evidence from PT Tirta Investama Subang**

**Nining Kurniasih<sup>1</sup>, Helles Amanda<sup>2</sup>, Deni Istiono<sup>3</sup>,**

Affilisi :

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April

Alamat :

Jl. Angkrek Situ No.19, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa

Email Penulis : [helles.feb@unsap.ac.id](mailto:helles.feb@unsap.ac.id)

<b>Sections Info</b>	<b>ABSTRACT</b> (9 pt) di isi dalam bahasa inggris dan bahasa indonesia , 150-200 kata)
<i>Article history:</i> Submit : 03 feb 2026 Revisi terakhir : 10 feb 2026 Diterima : 19 feb 2026 Doi : .....	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Tirta Investama Subang. Penerapan K3 sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif serta mengurangi potensi kecelakaan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Tirta Investama Subang telah menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja yang cukup, dan secara rutin melakukan pelatihan K3. Namun, masalah utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kurangnya disiplin di antara sebagian pekerja dalam menggunakan APD dan rendahnya kesadaran akan pentingnya prosedur K3. Oleh karena itu, perlu dilakukan penguatan pengawasan, pelatihan tambahan, dan peningkatan kesadaran akan budaya K3 di seluruh lini kerja di PT Tirta Investama Subang.
<i>Kata Kunci:</i> <i>Occupational Safety, Occupational Health, OHS,</i>	<i>This research aims to analyze the implementation of Occupational Health and Safety (OHS) at PT Tirta Investama Subang. The application of OHS is essential to create a safe, healthy, and productive work environment and to reduce the potential for workplace accidents. This study uses a descriptive qualitative method by collection data through interviews, observation, and documentation. The result show that PT Tirta Investama Subang has provided appropriate Personal Protective Equipment (PPE), adequate occupational health and safety facilities, and routinely conducts OHS training. However, the core issue found in this research is the lack of discipline among some workers in using PPE and the low awareness of the importance of OHS procedures. Therefore, it is necessary to strengthen supervision, conduct additional training, and improve awareness of the OHS culture across all work lines at PT Tirta Investama Subang.</i>

## 1. Pendahuluan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 merupakan usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk dapat melindungi keselamatan dan kesejahteraan karyawan serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja selama karyawan tersebut menjalankan pekerjaan di suatu perusahaan. Dimana hal itu mencakup beberapa aspek, diantaranya mengendalikan risiko terhadap kesehatan fisik dan mental, mencegah terjadinya kecelakaan kerja, serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi seluruh anggota karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik saja, melainkan juga mencakup aspek psikologis dan sosial dari lingkungan kerja. Karena tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja sendiri yaitu untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang sehat, aman, juga produktif bagi semua anggota karyawan di dalam perusahaan, serta untuk dapat meminimalkan risiko terhadap kecelakaan kerja seorang anggota karyawan selama mereka menjalankan tugas dan pekerjaan-Nya dalam suatu perusahaan.

PT. Tirta Investama, yang beroperasi dalam lingkungan kompleks dengan berbagai potensi bahaya, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi sangat krusial dan sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan Industri, hal tersebut diperlukan untuk menjamin keselamatan para pekerja yang ada di lingkungan perusahaan dalam mencegah kecelakaan kerja. Kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor produksi dan pemasaran saja, tetapi juga oleh faktor manusia baik internal maupun eksternal. Karyawan merupakan aset paling berharga bagi sebuah perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui penerapan K3 yang baik, diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Dimana di Indonesia sendiri telah memiliki berbagai peraturan dan standar terkait K3 yang harus dipatuhi oleh perusahaan. Dengan demikian, PT. Tirta Investama sebagai perusahaan multinasional, juga perlu memenuhi standar K3 internasional yang berlaku. Berikut ini alat-alat program K3 di Pt. Tirta Investama Subang:

Tabel 1  
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Keselamatan Kerja (safety)	Kesehatan kerja (Hygine)
1	Wajib memakai Sepatu tertutup Ketika masuk area produksi	Selalu mencuci tangan sebelum dan sesudah melakukan aktifitas
2	Wajib menggunakan rompi yang ada reflectionnya dan ID Card	Dilarang menggunakan jam tangan, cincin, kalung dan anting ke area proses
3	Dilarang menggunakan HP selama berjalan dan untuk pejalan kaki wajib menggunakan jalur/jalan khusus (pedestrian)	Dilarang merokok, makan dan mengunyah permen di area proses
4	Jika berjalan menggunakan tangga, berpeganglah pada handrall saat naik dan turun tangga	Makan, minum dan merokok hanya diperbolehkan di area yang sudah ditentukan
5	Selama berada di kendaraan roda dua wajib menggunakan helmet standar dan memasang safety belt jika diatas kendaraan roda empat atau lebih dengan kecepatan 10km/jam	Membuang sampah sesuai jenisnya ditempat sampah yang telah ditentukan
6	Parkir kendaraan di area yang sudah ditentukan dengan mengikuti peraturan parkir yang aman	Dilarang meludah sembarangan
7	Jika menemukan potensi bahaya kecelakaan dan kejadian hamper celaka di Lokasi ini segera laporkan ke petugas	Dilarang mengambil gambar tanpa seizin kepala Lokasi

8	Jika terdengar bunyi alarm dengan tenang segeralah menuju ke area evakuasi yang sudah ditetapkan	Setiap orang yang amsuk ke Lokasi kami wajib mengikuti semua aturan SHE dan Hygine yang dipersyaratkan di setiap tempat kerja kami
---	--	--

Sumber : PT.Tirta Investama Subang

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti melalui wawancara kepada beberapa karyawan di PT. Tirta Investama Subang, bahwa sejak tahun 2021 PT. Tirta Investama Subang masih belum terbebas dari kecelakaan kerja. Terlihat tahun 2021 ada 1 kejadian dengan jenis kecelakaan RDC Dimana dada terbentur meja dan mengalami luka memar di bagian dada. Tahun 2022 mengalami beberapa kejadian diantaranya jenis kecelakaan FA &MTC yaitu FA &MTC Dimana kejadian tersebut terpeleset dan jatuh kelantai yang mengakibatkan kening kanan mengalami luka memar. Jenis kejadian dengan FA yaitu ibu jari terjepit sehingga mengakibatkan luka gores sepanjang 1 cm pada ibu jari tangan kanan. Berikutnya dengan jenis kecelakaan FA yaitu lengan tangan kanan menyentuh bagian pagar coveroyor yang masih panas dan mengakibatkan luka bakar sekitar 10 cm. tahun 2023 jenis kecelakaan FA yaitu ujung pipa melesat dan mengenai punggung jari jempol tangan kanan dan mengakibatkan luka lecet, tahun 2024 jenis kecelakaan MTC yaitu dahi kiri mengalami luka sobek karena terbentur cover encoder.

PT. Tirta Investama Subang pada 3 tahun terakhir mengalami beberapa kecelakaan kerja. Jenis kecelakaan FA (First Aid) merupakan kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban mendapatkan tindakan pertolongan pertama dan setelahnya korban bekerja seperti semula. Jenis kecelakaan RDC (Restricted Duty Case) merupakan kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban membutuhkan tindakan medis lanjutan dan setelahnya korban bisa bekerja kembali dengan tidak ada hari hilang namun tidak bisa bekerja di aktivitas semula. Jenis kecelakaan MTC (Medical Treatment Case) merupakan kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban membutuhkan tindakan medis lanjutan dan setelahnya korban bisa bekerja kembali dengan tidak ada hari hilang namun masih bisa bekerja di aktivitas semula. Berdasarkan Peraturan keamanan dan kesehatan, perusahaan telah menghimbau karyawan untuk memakai Alat Pelindung Diri (APD), seperti rompi, sepatu tertutup, helm, sarung tangan, yang dipakai sesuai dengan unit kerjanya masing-masing. Salah satu faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan yaitu kurangnya pencahayaan yang cukup, dan kelalaian karyawan karena tidak memakai alat pelindung diri (APD) yang sudah ditetapkan.

Walaupun K3 sangat diperhatikan di PT. Tirta Investama Subang, tetapi terkadang penerapannya masih belum dilakukan secara sempurna oleh semua karyawan. Maka berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Tirta Investama Subang.”

## 2. Lectur Study

### A. Manajemen

Maskan, dkk. (2019:3) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah “managing” pengelolaan sedang pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola.

Menurut Afdhal, dkk. (2023:4) manajemen melibatkan serangkaian fungsi dasar, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengambilan keputusan, serta melibatkan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material dengan tujuan mengoptimalkan kinerja organisasi. Pendekatan manajemen yang efektif juga melibatkan pengembangan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan peran manajemen dalam organisasi.

Menurut Mendo, dkk. (2023:1) mengemukakan bahwa manajemen mengacu pada upaya-upaya untuk menggerakkan organisasi melalui organisasi melalui implementasi fungsi perencanaan, penhgorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

### B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suwanto dan Priansa (2022:28) mengemukakan, Istilah manajemen SDM sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kegawain, manajemen perburuan, manajemen tenaga kerja, administrasi personil, administrasi kepegawain, dan berbagai istilah lainnya. Untuk itu, istilah-istilah tersebut sering dipergunakan saling menggantikan, bahkan lebih jauh, penggunaan istilah yang saling berganti tersebut bisa menimbulkan berbagai macam kerancuan dan ketidakkonsistenan dalam penggunaan istilah, apabila tidak diterapkan dalam konteks subjek yang dikaji dengan benar.

Menurut Hasmin & Nurung (2021:1) mengungkapkan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menempatkan manusia sebagai aset yang paling berharga dan integral dalam mencapai keberhasilan jangka panjang bagi suatu organisasi ataupun perusahaan. Karena tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Dimana hal ini melibatkan perubahan dari pendekatan tradisional yang lebih berorientasi pada administratif menuju pendekatan yang lebih proaktif serta memiliki dampak yang besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam pengembangan suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor terpenting yang mendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja, diperuntukkan agar potensi fisik yang dimilikinya berfungsi semaksimal mungkin secara manusiawi bagi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen SDM yaitu untuk dapat mencapai keefektifitasan serta keefisienan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Untuk mendapatkan Manajemen SDM yang baik, maka diperlukannya cakupan yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya yaitu: (1) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta produktif, hal ini akan membantu sebuah perusahaan dalam menciptakan SDM yang baik dan berkualitas. (2) Meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dilakukan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas yang mampu bersaing di dalam dunia kerja. (3) Memastikan kepuasan karyawan terhadap manajemen, hal ini dilakukan guna memiliki karyawan yang memberikan kinerja terbaiknya untuk sebuah perusahaan dengan kenyamanan tanpa adanya tekanan di dalam perusahaan. Dalam menjalankan kegiatannya, Manajemen SDM memerlukan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing atau yang ahli pada bidang tertentu. Oleh karena itu, Manajemen SDM sangatlah penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan yang efektif dan efisien.

### **C. Peranan Manajemen SDM**

Peranan Manajemen SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting dimana didalam-Nya mencakup berbagai aspek operasional dan aspek strategis. Terdapat beberapa peranan utama Manajemen SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan menurut Sutrisno, E. (2017:19-21). diantaranya sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi, dimana Manajemen SDM bertanggung jawab untuk dapat mengidentifikasi, menarik, dan merekrut individu baru yang berkualitas untuk dijadikan anggota dalam memenuhi kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Proses rekrutmen meliputi beberapa hal dimana diantaranya yaitu: menentukan posisi yang diperlukan, pemasaran posisi kepada calon kandidat, mengembangkan pekerjaan, serta melaksanakan proses seleksi yang meliputi wawancara juga evaluasi kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.
2. Perencanaan sumber daya manusia, dimana Manajemen SDM bertanggung jawab untuk dapat merencanakan kebutuhan seorang tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini melibatkan analisis kebutuhan sumber daya manusia yang didasarkan pada tujuan strategis suatu perusahaan.
3. Pengembangan karyawan, Manajemen SDM bertanggung jawab dalam mengelola program pengembangan karyawan seperti diadakannya pelatihan dan pengembangan keterampilan, hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kompetensi serta produktivitas karyawan. Tidak hanya itu, program ini juga dapat mendukung pertumbuhan karier dan penyesuaian dengan perubahan tuntutan seorang karyawan dalam menjalankan tugas-Nya.
4. Kompensasi dan manfaat, Manajemen SDM bertanggung jawab dalam merancang kebijakan kompensasi dan manfaat yang bersifat adil dan kompetitif untuk menciptakan sesuatu yang dapat memotivasi, menarik, serta dalam mempertahankan seorang karyawan. Dimana diantaranya yaitu dalam pengelolaan gaji, bonus, program asuransi, tunjangan, serta program kesejahteraan lainnya.
5. Pengelolaan budaya organisasi, dimana Manajemen SDM berkontribusi dalam membentuk serta dalam memelihara budaya organisasi yang di dalam-Nya mendukung visi-misi, nilai-nilai, dan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Di dalamnya termasuk mengembangkan program kebijakan serta praktik yang akan mendorong kolaborasi, inovasi, juga kerja tim yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

### **D. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Seorang ahli berpendapat sebagai berikut, Keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber sumber bahaya. Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja berlaku di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, di dalam air, maupun diudara. Tempat-tempat demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa dan lain-lain.

(Buntarto, 2019: 2). Menurut Setiono & Andjarwati (2019:4) memaparkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, karena dengan tidak adanya K3 akan tidak diragukan lagi banyak terjadi kecelakaan dalam kerja yang bersifat ringan sampai yang berat. Kebanyakan perusahaan juga merasa keberatan dengan adanya K3 karena setiap perusahaan atau industri merasa mereka harus mengeluarkan biaya tambahan padahal tidak demikian, K3 merupakan langkah penghematan dan meningkatkan produktifitas. Karena dengan K3, perusahaan tidak di bebani dengan biaya kesehatan dan kecelakaan tenaga kerja atau karyawan karena kesehatan dan keselamatan dalam kerja sudah terjamin.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 merupakan usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk dapat melindungi keselamatan dan kesejahteraan karyawan serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja selama karyawan tersebut menjalankan pekerjaan di suatu perusahaan. Dimana hal itu mencakup beberapa aspek, diantaranya mengendalikan risiko terhadap kesehatan fisik dan mental, mencegah terjadinya kecelakaan kerja, serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi seluruh anggota karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik saja, melainkan juga mencakup aspek psikologis dan sosial dari lingkungan kerja. Karena tujuan utama dari Keselamatan dan kesehatan Kerja sendiri yaitu untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang sehat, aman, juga produktif bagi semua anggota karyawan dalam suatu perusahaan, serta untuk dapat meminimalkan risiko terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 seorang anggota karyawan selama mereka menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan.

### **E. Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Yoto, dkk. (2019:59). Memaparkan bahwa penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja bagi dunia indutri/usaha memiliki banyak manfaay yaitu sebagai berikut:

1. Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja.
2. Menghindari kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja.
3. Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dalam bekerja.
4. Meningkatkan image market terhadap perusahaan.
5. Menciptakan hubungan yang harmonis bagi karyawan dan perusahaan.
6. Perawatan terhadap mesin dan peralatan semakin baik sehingga membuat umur alat semakin lama.

## **3. RESULTS AND DISCUSSION**

### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi serta pengalaman mendalam para karyawan mengenai penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Tirta Investama Subang. Dengan pendekatan ini pula peneliti akan dapat memperoleh pengalaman yang lebih mendalam mengenai kondisi kerja yang sebenarnya, faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan K3, serta kendala kendala yang dihadapi. Menurut Helaluddin dan Wijaya, H. (2019:30) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif merupakan studi penelitian yang mencoba memahami fenomena fenomena dalam setting dan konteks yang natural, sehingga tidak dapat memanipulasi fenomenan fenomena yang diamatinya.

## **B. Subjek Penelitian**

Pemilihan subjek penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu menggunakan teknik sampling yaitu purposive sampling yang artinya teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Sugiono (2019:) menyatakan bahwa Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pelaku dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan di PT. Tirta Investama Subang. Objek penelitian ini menganalisis bagaimana penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 pada karyawan di PT. Tirta Investama Subang. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu: teknik utama menggunakan wawancara mendalam (in-depth-interview), dokumentasi, dan analisis dokumen serta didukung dengan studi literatur. Wawancara mendalam (in-depth-interview) dipilih karena memungkinkan peneliti dalam memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian terkait penerapan K3 di PT. Tirta Investama Subang. Selain itu, wawancara mendalam juga memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang lebih rinci dan kompleks yang mungkin sulit diperoleh melalui metode pengumpulan data lainnya. Dokumentasi dipilih untuk mendapatkan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan dalam penelitian, dimana dokumen dapat berupa foto atau video yang diambil saat peneliti melakukan penelitian. Analisis dokumen dipilih karena memungkinkan peneliti dalam memperoleh data yang lebih objektif terkait kebijakan K3 perusahaan, prosedur kerja, dan laporan kecelakaan. Sedangkan studi literatur dipilih karena peneliti melakukan proses pengumpulan informasi dan analisis didapatkan dari beberapa sumber seperti buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan topik yang sedang dibahas yaitu mengenai K3.

## **D. Teknik Keabsahan Data**

Untuk dapat menghindari kesalahan dari data yang sedang atau akan dianalisis, maka keabsahan data perlu diuji dengan beberapa cara diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Pengecekan secara berkala hasil penelitian.
2. Mengumpulkan data secara terus menerus pada subjek penelitian yang sama.
3. Mengumpulkan literatur lain yang berkaitan dengan masalah dan tujuan dari dilakukannya penelitian .

## **4. RESULTS AND DISCUSSION**

### **A. Results**

PT Tirta Investama Subang merupakan salah satu perusahaan produksi milik AQUA Group yang berlokasi di Kampung Salam, Desa Darmaga, Kecamatan Cislak, Kabupaten Subang, Jawa Barat. Pabrik ini resmi didirikan pada 8 Desember 1997, total luas tanah yaitu 11.48 hektar, luas bangunan 1.38 hektar dan luas area hijau 10.1 hektar. Sejak awal beroperasi, PT Tirta Investama Subang berfokus pada produksi air minum dalam kemasan khususnya dalam bentuk galon (19 liter) dan botol kecil (600 ml). Dengan produksi mencapai 28.000 botor per jam, pabrik ini menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung distribusi produk AQUA ke berbagai wilayah di Indonesia.

Selaras dengan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan, pabrik ini menerapkan berbagai praktik ramah lingkungan dalam operasionalnya. Usaha tersebut mendapat apresiasi dari pemerintah, terbukti dengan mendapatkan Penghargaan Industri Hijau dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia pada tahun 2021 dan 2022. Tidak hanya fokus pada produksi, PT Tirta Investama Subang juga aktif dalam menjalankan program tanggung jawab sosial (CSR). Salah satu inisiatif utamanya adalah pengelolaan Taman Keanekaragaman Hayati yang berfungsi sebagai ruang konservasi tumbuhan lokal sekaligus mendukung pelestarian lingkungan sekitar. Dengan semangat menjaga kualitas, lingkungan, dan hubungan baik, PT Tirta Investama Subang terus berupaya menjadi perusahaan yang memberikan dampak positif dan berkelanjutan.

Kendala dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Tirta Investama Subang, yaitu: 1. Alat Pelindung Kerja, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan APD secara lengkap atau

benar, sebagian karyawan masih belum konsisten menggunakan APD sesuai standar, terutama pada pekerjaan rutin yang dianggap rendah risiko. 2. Ruang Kerja yang Aman, kurangnya partisipasi aktif seluruh karyawan dalam pelatihan keselamatan kerja, serta kurangnya pemahaman karyawan mengenai prosedur evakuasi dan tanggap darurat. 3. Penggunaan Peralatan Kerja, kerusakan pada alat ringan sering terlambat dilaporkan, hal ini karena kurangnya kesadaran karyawan terhadap gejala awal kerusakan. Jika hal tersebut dibiarkan, maka akan berpotensi menyebabkan kerusakan lebih lanjut atau dapat membahayakan keselamatan pekerja. 4. Ruang Kerja yang Sehat, menjaga kebersihan secara konsisten selalu menjadi tantangan, terutama di area kerja dengan aktivitas padat atau area produksi yang memiliki risiko kontaminasi tinggi. Selain itu, keterbatasan tenaga kebersihan di beberapa titik akan menambah beban kerja tim yang ada. 5. Penerangan di Ruang Kerja, belum banyak area kerja yang memiliki sistem pencahayaan otomatis. Di beberapa titik, pencahayaan masih diatur secara manual sehingga berpotensi menyebabkan pemborosan energi.

## 5. CONCLUSION

### A. Kesimpulan

1. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Tirta Investama Subang secara umum telah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari tersedianya fasilitas kerja yang mendukung keselamatan, kesehatan, hingga kenyamanan, seperti Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap, pencahayaan yang sesuai standar, sistem ventilasi yang baik, serta tersedianya kotak P3K, wastafel, dan poliklinik. PT Tirta Investama Subang juga telah melaksanakan pelatihan dan sosialisasi K3 secara berkala, sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya bekerja secara aman.
2. Namun demikian, penerapan K3 di lapangan masih menghadapi beberapa kendala. Salah satunya adalah kurangnya kedisiplinan sebagian karyawan dalam menggunakan APD, terutama pada pekerjaan yang dianggap ringan. Kurangnya pemahaman terhadap standar prosedur dan potensi bahaya juga menjadi hambatan dalam menciptakan budaya keselamatan kerja yang kuat.
3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara struktural dan administratif perusahaan telah melaksanakan kebijakan K3 dengan baik, namun dari sisi perilaku dan implementasi di lapangan masih memerlukan perhatian lebih. Diperlukan pendekatan yang menyentuh aspek perilaku, komunikasi yang lebih efektif, serta memastikan bahwa budaya kerja aman benar-benar menjadi bagian dari keseharian seluruh karyawan.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Tirta Investama Subang, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut: PT Tirta Investama Subang disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tidak hanya di sisi penyediaan fasilitas, tetapi juga dalam membentuk budaya keselamatan yang kuat. Sosialisasi dan pelatihan K3 sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan dan melibatkan seluruh karyawan agar pemahaman dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan menjadi lebih merata. Pengawasan juga perlu ditingkatkan dengan sistem yang terstruktur, seperti inspeksi rutin dan evaluasi berkala di setiap lini kerja. Selain itu, peningkatan teknologi penunjang seperti sistem pencahayaan otomatis, pelaporan digital, dan pemantauan kondisi lingkungan kerja juga akan sangat membantu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

## REFERENCES

- fdhal, M.Si. dkk. (2023). Pengantar Ilmu Manajemen Organisasi dan Perkembangannya. Padang: CV. Gita Lentera.
- Aprilliani, dkk. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Buntarto, M.Pd. (2019). Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Candrianto, S.T., M.Pd. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Logistik. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI).
- Candrianto, S.T., M.Pd. (2020). Pengenalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Malang: Literasi Nusantara.

- Gaviota, A.A. dan Mandagi, A.M. (2020). "Implementasi Tahapan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di PT. Puninar Anji Nyk Logistic Indonesia". *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol.10, (2), 105-115.
- Hasibuan M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasmin, S.E., M.Si. & Nurung. J. S.p., M.Si. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.
- Helaluddin, Hengki, W. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Helvitri, H., & Firda, F. Analisis Cek List Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Laboratorium Biologi Laut. *Indonesian Journal of Laboratory*, 1(3), 140-149.
- Korneilis dan Gunawan, W. (2018). "Manfaat Penerapan Sistem Manajemen K3 Dalam Upaya Pencapaian Zero Accident di Suatu Perusahaan". *jurnal Sistem Informasi dan Informatika (SIMIKA)*. Vol.1, (1), 85-104.
- Krisnandi, H., Efendi, S., Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
- Kristianti, L.S., dkk. (2022). "Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bara Teknik Indonesia". *JJIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*. Vol. 5, (6), 2013-2019
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Maskan, M., (2019) . Patma, T.S., Mulyadi, M. (2019). *Pengantar Manajemen*. Malang: POLINEMA PRESS.
- Mendo, A., SE., Niode, I.Y., Kango, U. (2022). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Lombok: YAYASAN HAMJAH DIHA. Patradiani, R., Amelia, M., dan Rosyidah, M. (2022). "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Square". *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 8, (2), 305-313.
- Pranata, H.D., & Sukwika, T. (2022). "Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bidang Freight Forwarder Menggunakan Metode HIRADC". *Jurnal Teknik*. Vol. 20, (1), 1-13. Priansa, D.J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, edisi Cet.4. Bandung: Alfabeta.
- Simbolon, J., & Nuridin. (2017). "Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.5, (2), 1-13.
- Sitanggang, W.A. (2017). *Analisis Pengawasan Disiplin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Kebun Kelapa Sawit Air Merah Estate, Ketapang-Kalimantan Barat*. Skripsi, Universitas Katolik Parahyangan: Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua)*. Bandung: ALFABETA.
- Widodo, dan Prabowo, C.H. (2018). "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol. 6, (3), 1-11.
- Wulan Ningsih, S., & Ferijani, A. (2020). "Deskripsi Pelaksanaan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Perusahaan Panca Jaya". *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*. Vol. 2, (2), 267-286.
- Yulianti, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang. Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang, 18(2), 98-109.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.