

STRATEGI PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEPATUHAN TERHADAP K3 DI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI PT PINDAD

Rizki Pertiwi Hardianto,S.Ap, Dr. H. Farid Riadi, SE.,MM

Program Studi Manajemen Bisnis (Sumber Daya Manusia) Fakultas Manajemen

Rizkipertiwi.rp@gmail.com

Faridriadi@gmail.com

Abstract

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor strategis dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan sekaligus meningkatkan daya saing di era industri yang semakin kompetitif. Meskipun PT Pindad telah menerapkan Sistem manajemen K3 sesuai standar yang berlaku, masih ditemukan tantangan berupa ketidakkonsistenan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, perilaku kerja tidak aman (*unsafe behavior*), serta potensi *human error* yang dapat memengaruhi kinerja keselamatan. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan peran sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kepatuhan terhadap K3 secara berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas manajemen, personel K3, dan operator di lingkungan PT Pindad.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan peran sumber daya manusia dalam penerapan K3 telah dilaksanakan melalui sosialisasi dan pelatihan K3, pembentukan P2K3, penyediaan alat pelindung diri, pelaksanaan *safety induction*, kampanye bulan K3 Nasional, serta penerapan sistem manajemen K3 yang mengacu pada ISO 45001:2018. Namun demikian, implementasi masih menghadapi kendala berupa rendahnya kesadaran sebagian pekerja perilaku kerja yang belum sepenuhnya aman, dan belum optimalnya integrasi indikator K3 dalam penilaian kinerja. Oleh karena itu, strategi penguatan yang direkomendasikan meliputi penerapan integrasi indikator *Zero Accident* dalam *key performance Indikator*, pelaksanaan *Top Management Visit*, penyusunan *Training Need Analysis* berbasis kompetensi, penyelenggaraan seminar K3 berbasis *real case*, serta penerapan program *reward and punishment*.

Kata kunci : Strategi SDM, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

PENDAHULUAN

Industri manufaktur merupakan salah satu faktor strategis yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Persaingan global menuntut perusahaan tidak hanya menghasilkan produk kualitas, tetapi juga mampu menjamin proses produksi yang aman, efisien, dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi bagian penting dari sistem manajemen perusahaan karena berpengaruh terhadap produktivitas, reputasi, serta keberlangsungan usaha.

PT Pindad sebagai industri manufaktur pertahanan memiliki karakteristik proses produksi berisiko tinggi,

seperti pengelasan, pengecoran, pengoperasian mesin, hingga pengujian produk pertahanan. Oleh karena itu, penerapan K3 menjadi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas operasional perusahaan. Walaupun perusahaan telah memperoleh sertifikasi ISO 45001:2018 dan berhasil mempertahankan capaian *Zero Accident*, evaluasi internal masih menunjukkan adanya kejadian *near miss*, *unsafe condition*, dan *human error* yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan sistem K3 sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan budaya keselamatan yang berkembang dalam organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis strategi penguatan peran sumber daya

manusia dalam meningkatkan kepatuhan terhadap K3 sebagai upaya meningkatkan daya saing perusahaan di PT Pindad.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada PT Pindad. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap pihak manajemen, personel K3, dan operator produksi, didukung observasi lapangan serta dokumentasi perusahaan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan Kesimpulan dengan menggunakan Teknik triangulasi untuk menjamin keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk memperkuat peran SDM melalui pelaksanaan pelatihan K3, sosialisasi prosedur keselamatan, pembentukan P2K3, penyediaan APD, pelaksanaan pelatihan *safety induction*, dan kampanye bulan K3 Nasional. Program – program tersebut bertujuan meningkatkan kompetensi, disiplin, dan kesadaran pekerja terhadap pentingnya penerapan K3.

Hambatan Implementasi

Meskipun berbagai program telah dijalankan, implementasi K3 masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain :

1. Rendahnya kesadaran Sebagian pekerja terhadap pentingnya K3;
2. Perilaku kerja tidak aman (*unsafe behavior*)
3. Terjadinya *human error*;
4. Belum optimalnya sistem *reward and punishment*;
5. Indikator K3 belum sepenuhnya menjadi bagian dari penilaian kinerja karyawan.

Hambatan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan sistem K3 tidak hanya bergantung pada prosedur dan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku individu dan budaya organisasi.

Strategi Penguatan SDM

Berdasarkan hasil penelitian, strategi yang direkomendasikan meliputi :

1. Integrasi indikator *Zero accident* dalam KPI karyawan
2. Pelaksanaan *Top Management Visit* secara rutin
3. Penyusunan *training need analysis* berbasis kompetensi
4. Seminar Ke berbasis studi kasus nyata (*real case*)
5. Implementasi sistem *reward and punishment* secara konsisten

6. Penguatan komunikasi keselamatan melalui kampanye dan *safety briefing*
7. Evaluasi berkala terhadap budaya keselamatan kerja.

Implementasi strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan terhadap K3 sekaligus memperkuat budaya keselamatan diseluruh unit kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya menunjukkan bahwa strategi penguatan sumber daya manusia adalah faktor utama dan kunci guna meningkatkan kepatuhan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keberhasilan strategi ini tidak hanya dapat ditentukan dengan peningkatan kompetensi pekerja, tetapi juga oleh pembentukan budaya keselamatan, komitmen pimpinan, komunikasi yang efektif, pengawasan yang konsisten dan sistem penghargaan juga pembinaan yang berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kepatuhan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi tatanan awal dalam menciptakan proses kerja yang aman dan meningkatkan daya saing PT Pindad sebagai industri pertahanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat.
- Arifin, Noor. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus dan Solusi, Jepara : UNINUS Press.

- Friscila, Sofya Angelina. 2024. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan : PT Media Penerbit Indonesia.
- Irawan, Gustina Yeyen. 2025. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jambi : PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nazarudin, 2018. Manajemen Strategik, Palembang : CV. Amanah.
- Aditama, Angger Roni. 2020. Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi, Malang : EA Publishing.
- Pemerintah Republik Indonesia, (1970). *Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja* , UU Nomor 1 Tahun 1970. (Jakarta : Sekretaris Negara Republik Indonesia)
- Pemerintah Republik Indonesia, (2007). *Peraturan tentang mengenai Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Permenaker No. PER-01/MEN/I/2007. (Jakarta : Jdih Kemaker)
- Mutiara mutu sertifikasi. 2025, Pengertian, syarat dan peraturan K3. Mutiara Mutu Sertifikasi. Diakses pada tanggal 01 September 2025, dari mutumutiarasertifikasi.com
- PT Pindad. (2023). *Company Profile*
- ISO. (2018). *ISO 45001 Occupational Health and Safety Management Systems*
- Heinrich, H.W. (1931). *Industrial Accident Prevention*
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*
- Angraeni, N., & Yudhanegara, D. (2025). Analisis Implementasi Manajemen Sistem K3 Dalam Upaya Pencegahan Resiko Kecelakaan Kerja di PT. X. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*,

11(3), 1229–1237.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4058>

Annisa Dwi Febriyanti, Dwi Titis Rahmania R, Rizya Dwi Yulinar, Satria Fajar Samudra, & Denny Oktavina Radianto. (2024). Peningkatan Keselamatan Kerja Melalui Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 72–85.
<https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2849>

Bahsin, A. M., & Abdul Rohim Tualeka. (2024). Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kesadaran dan Kepatuhan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Industri Manufaktur. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 2(1).
<https://doi.org/10.35870/ljit.v2i1.2213>

Di, P., Pratama, P. T., Industri, A., Selatan, T., Jariah, A., & Prasada, D. (2024). Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dept Injection. In *KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 3, Number 1).
<http://openjournal.sutomo.ac.id/index.php/karir>

Farashati, J. I., Syafira, A. C., Simatupang, N. A. M., & Hasibuan, A. (2025). Strategi Pencegahan Kecelakaan Kerja melalui Safety Campaign di Industri Manufaktur. *MIKHAYLA : Journal of Advanced Research*, 2(2), 104–111.
<https://doi.org/10.61579/mikhayla.v2i2.501>

Implementasi, A., Keselamatan, P., Kerja, K., Dampaknya, D., Produktivitas, T., Karyawan, P., Tiga, P. T., Beton, L., Lestari, D. P., Rivai, H. A., & Lukito, H.

- (2025a). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 8(4) (2025) | 401. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4).
- Implementasi, A., Keselamatan, P., Kerja, K., Dampaknya, D., Produktivitas, T., Karyawan, P., Tiga, P. T., Beton, L., Lestari, D. P., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2025b). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 8(4) (2025) | 401. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4).
- Jumhana, E., Fadilah, A., Jiddan Anugrah Novrio, M., Haki, U., & Bina Bangsa, U. (2025). KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3): PILAR UTAMA DALAM PRODUKTIVITAS DAN KEBERLANJUTAN. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 5(1). <https://doi.org/10.53363/bureau.v5i1.548>
- KEP PRES. (n.d.).
- Khusnul Fahmi, Z., Nisa, N. K., Hidayati, N., & Mardiyah. (2024). Strategi Rekrutmen untuk Meningkatkan Kepatuhan terhadap Standar K3. *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 190–200. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v2i2.8645>
- Kota, D., Aceh, B., Fatimah, A., Ikrama, N., & Azka, N. (n.d.-a). *Analisis Strategi Penerapan SMK3 Terintegrasi Pada Proyek Konstruksi* (Vol. 10, Number 1).
- Kota, D., Aceh, B., Fatimah, A., Ikrama, N., & Azka, N. (n.d.-b). *Analisis Strategi Penerapan SMK3 Terintegrasi Pada Proyek Konstruksi* (Vol. 10, Number 1).
- Melhem, M., Ateeq, A., Alzoraiki, M., & Beshr, B. (2024). Integrating Occupational Health and Safety

- with Human Resource Management: A Comprehensive Approach. In *Studies in Systems, Decision and Control* (Vol. 524, pp. 311–317). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-54379-1_27
- Nanang F. (n.d.).
- Park, K. O. (2018). Human resource factors associated with workplace safety and health education of small manufacturing businesses in Korea. *Journal of Occupational Health*, 60(1), 94–101.
<https://doi.org/10.1539/joh.17-0173-OA>
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024a). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024b). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650.
- Winarti, T., & Talim, B. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yusmaini, Y., Ginting, C. N., & Chiuman, L. (2025a). Pengaruh Sikap Pekerja dalam Theory of Planned Behavior terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Minyak Kelapa Sawit. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of Community Health)*, 11(2), 308–316.
<https://doi.org/10.25311/keskom.vol11.iss2.2215>
- Yusmaini, Y., Ginting, C. N., & Chiuman, L. (2025b). Pengaruh Sikap Pekerja

dalam Theory of Planned Behavior terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Minyak Kelapa Sawit. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of*

Community Health), 11(2), 308–316.

<https://doi.org/10.25311/keskom.vol11.iss2.2215>