



STRATEGI *OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER KOTA JAKARTA SELATAN

Kamila Mutiara Khanza¹, Fathan Arif²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*mutiarakhanza01@gmail.com¹, dosen02154@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to examine the implementation of Occupational Safety and Health (OSH) strategies and their impact on employee performance at PT. Haleyora Power. The company operates in the field of electricity operation and maintenance services, which involves a relatively high level of occupational risk; therefore, the implementation of OSH is essential. This study employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews with the OSH Team Leader, OSH Supervisor, OSH Coordinator, Field Technicians (Yantek), and Administrative Staff, supported by company documentation. The results show that the implementation of the OSH system at PT. Haleyora Power has been carried out properly and in a structured manner, particularly in terms of management policy and commitment. The implementation of OSH has a positive impact on employee performance, as reflected in increased compliance with OSH procedures, work discipline, work quality, and employee productivity. However, several challenges remain in its implementation, including suboptimal employee awareness, limited supervision, work target pressure, and limited OSH supporting facilities. To address these challenges, the company is expected to implement various strategies, such as strengthening the safety culture, conducting continuous Occupational Safety and Health (OSH) training programs, improving supervision, and integrating OSH into the employee performance appraisal system. Thus, the implementation of Occupational Safety and Health not only functions as an effort to prevent workplace accidents but also plays an important role in improving employee performance in a sustainable manner.*

Keywords: *Occupational Safety and Health, Employee Performance, Workplace Safety*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan strategi Occupational Safety and Health (OSH) atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa operasi dan pemeliharaan ketenagalistrikan yang memiliki tingkat risiko kerja cukup tinggi, sehingga penerapan K3 menjadi hal yang sangat penting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara dengan Team Leader K3, Pengawas K3, Koordinator K3, Petugas Lapangan (Yantek), dan Admin Operasional, serta didukung oleh dokumentasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem OSH di PT. Haleyora Power telah berjalan dengan cukup baik, terutama pada aspek kebijakan dan komitmen manajemen. Penerapan OSH memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari meningkatnya kepatuhan terhadap prosedur K3, disiplin kerja, kualitas kerja, dan produktivitas karyawan. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, seperti tingkat kesadaran karyawan yang belum optimal, keterbatasan pengawasan, tekanan target kerja, serta keterbatasan sarana pendukung K3. Untuk mengatasi kendala tersebut, perusahaan diharapkan menerapkan berbagai strategi, antara lain penguatan budaya keselamatan kerja, pelaksanaan pelatihan K3 secara berkelanjutan, peningkatan pengawasan, serta integrasi K3 ke dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan Occupational Safety and Health tidak hanya berfungsi sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Occupational Safety and Health, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sektor ketenagalistrikan di Indonesia yang terus meningkat menuntut perusahaan-perusahaan penyedia jasa kelistrikan untuk menjalankan operasional dengan profesional, efisien, dan — yang tidak kalah penting — aman dan sehat bagi tenaga kerjanya. Dalam konteks itu, aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) — atau dalam istilah internasional Occupational Safety and Health (OSH) — menjadi fundamental. Risiko kerja dalam industri kelistrikan sangat tinggi, mulai dari bahaya sengatan listrik, jatuh dari ketinggian, kebakaran, hingga risiko ergonomis dan kelelahan akibat intensitas kerja. Oleh karena itu, penerapan strategi OSH yang efektif menjadi prasyarat untuk menjamin keselamatan karyawan sekaligus mendukung kinerja optimal perusahaan.

Menurut pedoman Tata Kerja Nomor 5 Tahun 2018 dari SKK Migas, PTK-005/SKKMA0000/2018/S0, menyebutkan bahwa Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lindungan Lingkungan (“K3LL”) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi kesehatan, keselamatan tenaga kerja dan lingkungan melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Secara regulasi di Indonesia, pemerintah mewajibkan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk organisasi melalui Peraturan Menteri Kesehatan nomor 66 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit memberikan definisi keselamatan kerja sebagai upaya yang dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan, kerusakan dan segala bentuk kerugian baik terhadap manusia, maupun yang berhubungan dengan peralatan, obyek kerja, tempat bekerja, dan lingkungan kerja, secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan, “kesehatan kerja” didefinisikan sebagai upaya peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang mengadaptasi antara pekerjaan dengan manusia dan manusia dengan jabatannya

PT. Haleyora Power, sebagai anak perusahaan PT. PLN (Persero) yang bergerak di bidang operation and maintenance jaringan distribusi dan transmisi tenaga listrik, memiliki risiko kerja yang cukup tinggi. Aktivitas pekerjaan yang berhubungan langsung dengan kelistrikan, pemeliharaan jaringan, dan pekerjaan lapangan menuntut penerapan standar keselamatan kerja yang ketat. Oleh karena itu, strategi keselamatan dan kesehatan kerja menjadi aspek krusial yang harus diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

PT Haleyora Powerindo (anak perusahaan PT Haleyora Power) merupakan perusahaan alih daya dan mitra operasional yang menyediakan layanan Operation & Maintenance (O&M) jaringan transmisi dan distribusi listrik, serta berbagai layanan terkait kelistrikan lainnya. Berdasarkan data resmi, perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang besar — yakni sekitar 57.172 karyawan di seluruh Indonesia. Jumlah SDM yang besar ini menunjukkan bahwa penerapan OSH secara menyeluruh menjadi sangat krusial agar seluruh pekerja dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan produktif.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) manajemen merupakan proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi- fungsi perencanaan,

pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran- sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hartini et al. (2021:5) bisa dipahami sebagai gabungan antara ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur hubungan kerja serta peran karyawan di dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah agar setiap karyawan dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dengan pengelolaan yang baik, karyawan tidak hanya membantu perusahaan mencapai tujuannya, tetapi juga mendapatkan manfaat bagi diri mereka sendiri, sekaligus memberikan dampak positif bagi masyarakat luas.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting keberhasilan organisasi karena menggambarkan sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ia menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) individu, sehingga peningkatan kinerja memerlukan pengelolaan kedua faktor tersebut secara seimbang.

1. Pengertian *Occupational Safety and Health*

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Occupational Safety and Health* / K3) merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, kerja. Menurut International Labour Organization (ILO, 2019), K3 adalah suatu bidang yang berfokus pada pencegahan kecelakaan, penyakit akibat kerja, serta perlindungan kesejahteraan fisik dan mental pekerja di tempat kerja. Tujuan utama K3 adalah untuk menjamin bahwa lingkungan kerja berada dalam kondisi yang aman sehingga pekerja dapat melaksanakan tugasnya secara optimal tanpa risiko yang membahayakan keselamatan dan kesehatannya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Objek Analisis

3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Haleyora Power, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa operasi dan pemeliharaan ketenaga listrikan, khususnya pada sektor distribusi dan pelayanan tenaga listrik. PT. Haleyora Power merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang memiliki peran strategis dalam mendukung keandalan sistem kelistrikan nasional melalui penyediaan tenaga kerja operasional yang profesional, terampil, dan berkompeten.

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PT. Haleyora Power memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko kerja yang relatif tinggi, terutama bagi karyawan lapangan yang terlibat langsung dalam kegiatan pemeliharaan jaringan listrik, perbaikan gangguan, pemasangan instalasi, serta pelayanan teknis kepada pelanggan. Risiko tersebut meliputi potensi kecelakaan kerja, paparan bahaya listrik, risiko jatuh dari ketinggian, serta faktor lingkungan kerja yang berpotensi membahayakan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Oleh karena itu, penerapan Occupational Safety and Health (OSH) atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi aspek yang sangat krusial dalam menunjang keberlangsungan operasional perusahaan.

3.1.2 Analisis Tingkat Kinerja Karyawan

Analisis tingkat kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power dilakukan untuk mengetahui sejauh mana penerapan strategi *Occupational Safety and Health* (OSH/K3) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Analisis ini difokuskan pada indikator kinerja utama yang relevan dengan karakteristik pekerjaan jasa operasi dan pemeliharaan ketenagalistrikan, yaitu produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, kepatuhan K3, dan tanggung jawab kerja. Data diperoleh melalui wawancara terhadap karyawan operasional dan pendukung, laporan internal perusahaan, serta dokumentasi K3.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Haleyora Power berada pada kategori tinggi. Indikator kepatuhan K3 memiliki nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa strategi *Occupational Safety and Health* yang diterapkan perusahaan memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat meningkatkan rasa aman, fokus kerja, serta motivasi karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Dengan demikian, strategi *Occupational Safety and Health* tidak hanya berfungsi sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan di PT. Haleyora Power.

3.2 Pembahasan

3.1.3 Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan

Pembahasan ini difokuskan pada implementasi penilaian kinerja karyawan yang dikaitkan langsung dengan hasil wawancara para narasumber (TL K3, Pengawas K3, Petugas Lapangan/Yantek, dan Admin Operasional) di PT. Haleyora Power. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan tidak hanya didasarkan pada pencapaian target kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kepatuhan dan partisipasi karyawan dalam penerapan *Occupational Safety and Health* (OSH/K3).

Hasil wawancara dengan Team Leader K3 dan Pengawas K3 menunjukkan bahwa indikator K3 seperti kepatuhan penggunaan APD, pelaksanaan SOP, serta keterlibatan dalam *safety briefing* dan *toolbox meeting* telah terintegrasi dalam penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang konsisten mematuhi prosedur K3 dinilai memiliki disiplin kerja dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga berdampak positif pada hasil penilaian kinerja.

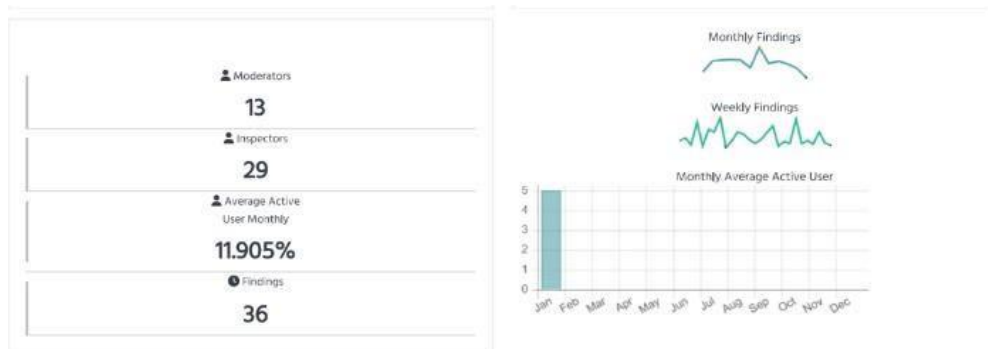
Berdasarkan keterangan Koordinator K3 dan Pengawas K3, supervisor dan unit K3 berperan aktif dalam memberikan penilaian non-formal melalui observasi langsung di lapangan. Hasil patroli K3, inspeksi kerja, serta laporan kepatuhan menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja di PT. Haleyora Power bersifat berkelanjutan (*continuous assessment*), bukan hanya dilakukan pada akhir periode penilaian.

Narasumber menyatakan bahwa perusahaan menggunakan KPI K3 seperti angka kecelakaan kerja, tingkat near-miss, kepatuhan APD, dan hasil audit K3 sebagai bagian dari evaluasi kinerja. Petugas lapangan (Yantek) menegaskan bahwa kepatuhan terhadap K3 menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menilai profesionalisme dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kecepatan atau pencapaian target pelayanan, tetapi juga dari kemampuan bekerja secara aman dan sesuai standar.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa implementasi penilaian kinerja karyawan di PT. Haleyora Power telah terintegrasi dengan sistem *Occupational Safety and Health*. Strategi ini menunjukkan bahwa *Occupational Safety and Health* (K3) bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan menjadi bagian penting dalam pengukuran kinerja karyawan. Temuan ini mendukung tujuan penelitian bahwa strategi *Occupational Safety and Health*

STRATEGI OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER KOTA JAKARTA SELATAN

Health berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



Gambar 3. 2 Grafik Kinerja Karyawan Berdasarkan K3

Berdasarkan gambar grafik kinerja yang ditampilkan, terlihat beberapa indikator operasional yang relevan dengan pengukuran aktivitas kerja dan pengawasan, yaitu jumlah moderator sebanyak 13 orang, inspektur sebanyak 29 orang, total temuan (*findings*) sebanyak 36 kasus, serta rata-rata pengguna aktif bulanan sebesar 11,905%. Selain itu terdapat grafik tren temuan mingguan dan bulanan yang menunjukkan dinamika aktivitas pengawasan di lapangan. Data ini dapat dianalisis sebagai bagian dari indikator penilaian kinerja berbasis aktivitas keselamatan kerja pada PT Haleyora Power Kota Jakarta Selatan.

Dari sudut pandang penilaian kinerja, jumlah personel pengawas yang lebih besar pada fungsi inspektur menunjukkan bahwa organisasi menempatkan peran kontrol operasional sebagai prioritas. Dalam sistem kerja berbasis OSH, intensitas pengawasan berkorelasi dengan disiplin kerja, kepatuhan prosedur, dan kualitas pelaksanaan tugas.

Jumlah temuan sebanyak 36 kasus menunjukkan bahwa aktivitas monitoring berjalan dan karyawan berada dalam sistem evaluasi kerja yang terukur. Dalam konteks penilaian kinerja, temuan tidak selalu bermakna kinerja buruk, tetapi dapat diartikan sebagai indikator bahwa proses audit kerja dan observasi perilaku kerja berlangsung. Temuan menjadi bahan umpan balik untuk perbaikan perilaku kerja, kepatuhan SOP, dan standar keselamatan.

Tren temuan mingguan yang fluktuatif menunjukkan variasi tingkat kepatuhan dan kualitas pelaksanaan kerja di lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja operasional karyawan bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh tingkat pengawasan, kondisi kerja, serta konsistensi penerapan prosedur K3. Sementara itu, tren temuan bulanan yang relatif tidak menunjukkan lonjakan ekstrem mengarah pada kondisi kinerja yang cukup terkendali.

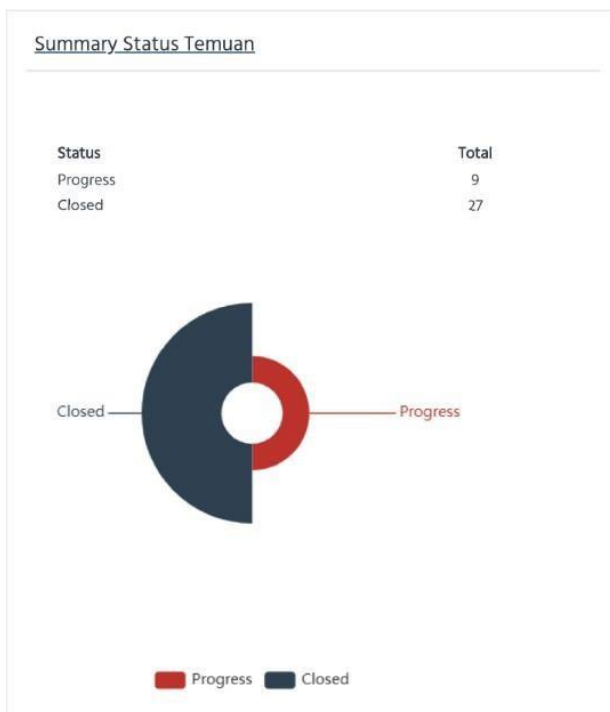
Nilai rata-rata pengguna aktif bulanan sebesar 11,905% menunjukkan tingkat pemanfaatan sistem pelaporan atau monitoring digital yang masih terbatas. Dalam perspektif penilaian kinerja modern, partisipasi dalam sistem pelaporan dan pencatatan aktivitas merupakan salah satu indikator kinerja administratif dan kepatuhan sistem. Rendahnya tingkat partisipasi ini menunjukkan masih adanya ruang peningkatan pada aspek keterlibatan karyawan dalam sistem evaluasi kinerja berbasis OSH.

Secara keseluruhan, grafik menunjukkan bahwa implementasi sistem Occupational Safety and Health telah berjalan pada aspek pengawasan, pelaporan, dan identifikasi temuan. Struktur pengawas tersedia, aktivitas inspeksi berjalan, dan data temuan terdokumentasi. Hal ini mendukung indikator implementasi, pengawasan, serta evaluasi K3. Namun demikian, fluktuasi temuan dan tingkat partisipasi sistem menunjukkan perlunya penguatan strategi pada perencanaan risiko, peningkatan keterlibatan karyawan, dan perbaikan berkelanjutan agar dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

3.2.1 Implementasi Sistem Occupational and Health

Data diperoleh dari wawancara terhadap 5 karyawan PT. Haleyora Power, berdasarkan hasil wawancara dengan lima narasumber yang terdiri dari Team Leader K3, Pengawas K3, Koordinator K3, Petugas Lapangan (Yantek), dan Admin Operasional, diperoleh gambaran bahwa penerapan sistem Occupational Safety and Health (OSH/K3) di PT. Haleyora Power telah berjalan dengan baik dan terstruktur.

Berdasarkan hasil wawancara seluruh narasumber, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem *Occupational Safety and Health* di PT. Haleyora Power telah berjalan secara komprehensif dan terintegrasi. Sistem *Occupational Safety and Health* tidak hanya berfungsi sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Temuan ini memperkuat bahwa strategi Occupational Safety and Health memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



Gambar 3. 3 Grafik Tingkat Kecelakaan Kerja tahun 2025

Berdasarkan grafik *Summary Status Temuan*, terlihat bahwa total temuan hasil pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari 27 temuan berstatus closed dan 9 temuan berstatus progress. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar temuan telah ditindaklanjuti dan diselesaikan.

Dalam konteks implementasi sistem Occupational Safety and Health pada PT Haleyora Power Kota Jakarta Selatan, dominasi status *closed* mencerminkan bahwa mekanisme tindak lanjut dan pengendalian risiko berjalan secara operasional. Hal ini menunjukkan bahwa proses koreksi terhadap ketidaksesuaian atau potensi bahaya tidak berhenti pada tahap identifikasi, tetapi dilanjutkan hingga tahap penyelesaian.

Tingginya jumlah temuan yang telah ditutup juga mengindikasikan efektivitas pada indikator pengawasan dan pengendalian K3, di mana hasil inspeksi direspons melalui tindakan perbaikan. Dalam sistem manajemen OSH, penyelesaian temuan merupakan bagian penting

dari kontrol risiko karena berhubungan langsung dengan pencegahan kecelakaan dan perbaikan kondisi kerja.

Sementara itu, keberadaan 9 temuan yang masih berstatus *progress* menunjukkan bahwa proses perbaikan berkelanjutan masih berlangsung. Hal ini mencerminkan bahwa sistem evaluasi dan tindak lanjut tetap berjalan dan tidak bersifat stagnan. Temuan yang masih dalam proses umumnya berkaitan dengan perbaikan teknis, administrasi, atau perubahan prosedur yang memerlukan waktu implementasi.

Jika dihitung secara proporsional, sekitar tiga perempat temuan telah diselesaikan, yang menunjukkan tingkat respons organisasi terhadap isu keselamatan tergolong baik. Kondisi ini memperlihatkan bahwa siklus evaluasi dan perbaikan dalam sistem OSH telah diterapkan.

3.3.1 Relevansi dengan Pendekatan Berbasis Kinerja

Pendekatan berbasis kinerja (*performance-based approach*) menekankan bahwa setiap kebijakan dan program organisasi harus diukur dari kontribusinya terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Dalam konteks PT. Haleyora Power, implementasi *Strategi Occupational Safety and Health (K3)* menunjukkan relevansi yang kuat dengan pendekatan berbasis kinerja, karena keselamatan dan kesehatan kerja dijadikan sebagai bagian integral dari indikator dan proses penilaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Occupational Safety and Health (K3)* di PT. Haleyora Power tidak hanya dipandang sebagai kewajiban regulatif, tetapi sebagai faktor strategis yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus, disiplin, dan produktif. Dengan demikian, K3 berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta keberlangsungan operasional perusahaan.

Relevansi pendekatan berbasis kinerja terlihat dari integrasi indikator K3 ke dalam *Key Performance Indicator (KPI)* karyawan dan unit kerja. Kepatuhan terhadap SOP K3, penggunaan APD, partisipasi dalam pelatihan K3, serta rendahnya angka kecelakaan dan near-miss menjadi tolok ukur dalam evaluasi

kinerja. Pendekatan ini memastikan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya diukur dari target kuantitatif, tetapi juga dari cara kerja yang aman dan bertanggung jawab.

Secara keseluruhan, strategi *Occupational Safety and Health* di PT. Haleyora Power memiliki relevansi yang kuat dengan pendekatan berbasis kinerja. Integrasi OSH ke dalam sistem penilaian kinerja, penguatan budaya keselamatan, serta penerapan pengendalian risiko yang sistematis membuktikan bahwa *Occupational Safety and Health (K3)* berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, pendekatan berbasis kinerja memperkuat posisi sebagai strategi utama dalam mendukung produktivitas, kualitas kerja, dan keberlanjutan kinerja perusahaan.

3.4.2 Implikasi Praktis bagi Manajemen PT. Haleyora Power

Hasil pembahasan mengenai strategi *Occupational Safety and Health (OSH/K3)* menunjukkan bahwa penerapan K3 yang sistematis dan berkelanjutan memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi manajemen PT. Haleyora Power dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi tersebut mencakup aspek kebijakan, operasional, sumber daya manusia, serta keberlanjutan kinerja perusahaan.

Pertama, manajemen puncak perlu memperkuat komitmen terhadap implementasi K3 sebagai bagian dari strategi perusahaan. Komitmen ini diwujudkan melalui penetapan kebijakan K3 yang jelas, dukungan anggaran yang memadai, serta keterlibatan pimpinan dalam pengawasan dan evaluasi pelaksanaan K3. Kepemimpinan yang berorientasi pada keselamatan akan membentuk perilaku kerja aman dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap

prosedur kerja.

Kedua, manajemen perlu mengintegrasikan aspek K3 ke dalam sistem manajemen kinerja. Indikator seperti kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan partisipasi dalam program K3 dapat dijadikan bagian dari penilaian kinerja. Integrasi ini mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif sekaligus aman, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih berkelanjutan.

Ketiga, pengembangan pelatihan dan edukasi K3 berbasis risiko kerja menjadi implikasi penting bagi manajemen. Mengingat karakteristik pekerjaan PT. Haleyora Power yang memiliki tingkat risiko tinggi, pelatihan K3 perlu disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan potensi bahaya di lapangan. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan kompetensi, kesadaran, dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Keempat, penyediaan sarana dan prasarana keselamatan kerja yang memadai merupakan tanggung jawab manajemen yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Ketersediaan APD yang sesuai standar, peralatan kerja yang aman, serta lingkungan kerja yang kondusif akan mengurangi risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kelima, manajemen perlu memperkuat sistem monitoring dan evaluasi program K3 secara berkala. Data kecelakaan kerja, tingkat absensi, *near miss*, dan hasil audit K3 dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan strategis. Evaluasi yang berkelanjutan memungkinkan perusahaan melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam penerapan K3.

Keenam, pembentukan budaya keselamatan kerja (*safety culture*) menjadi implikasi jangka panjang yang harus dibangun oleh manajemen. Melalui komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan, serta pemberian penghargaan atas perilaku kerja aman, budaya K3 akan tertanam sebagai nilai organisasi. Budaya keselamatan yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penerapan strategi *Occupational Safety and Health* yang efektif tidak hanya menurunkan angka kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi biaya operasional. Dengan demikian, K3 dapat dipandang sebagai investasi strategis bagi keberlanjutan kinerja PT. Haleyora Power. Implikasi praktis bagi manajemen PT. Haleyora Power dari penerapan strategi K3 antara lain:

1. Menjadikan K3 sebagai prioritas strategis perusahaan, bukan sekadar kewajiban administratif.
2. Mengaitkan kepatuhan K3 dengan penilaian kinerja dan sistem penghargaan karyawan.
3. Menyelenggarakan pelatihan K3 rutin sesuai risiko pekerjaan di lapangan.
4. Memastikan ketersediaan dan kelayakan APD serta fasilitas keselamatan kerja.
5. Melakukan evaluasi K3 secara berkala berbasis data kecelakaan dan produktivitas.
6. Mendorong partisipasi aktif karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Strategi Occupational Safety And Health (OSH) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power*, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi OSH/K3 di PT. Haleyora Power telah diterapkan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya kebijakan dan komitmen manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3, penggunaan alat pelindung diri (APD), pelaksanaan safety briefing, serta pembentukan struktur

organisasi K3 di lingkungan perusahaan. Implementasi OSH menjadi bagian penting dalam mendukung operasional perusahaan yang memiliki tingkat resiko kerja yang tinggi.

Penerapan strategi OSH memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dampak tersebut tercermin dari meningkatnya kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja dan K3, meningkatnya disiplin kerja, kualitas hasil kerja yang lebih baik, serta produktivitas karyawan yang lebih optimal. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu meningkatkan rasa aman, fokus, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun masih terdapat kendala dalam implementasi OSH/K3 di PT. Haleyora Power yang perlu mendapat perhatian. Kendala yang dihadapi antara lain tingkat kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya K3 yang belum optimal, keterbatasan pengawasan di lapangan, tekanan target kerja yang tinggi, serta keterbatasan sarana pendukung K3 di beberapa kondisi kerja. Hal ini menyebabkan kelalaian pada saat bekerja sehingga menimbulkan kenaikan Tingkat near-miss pada Perusahaan.

Kendala tersebut berpotensi mempengaruhi konsistensi penerapan OSH jika tidak dikelola dengan baik. Penerapan strategi *Occupational Safety and Health* pada PT. Haleyora Power menjadi sangat penting, OSH tidak hanya berfunearngsi untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit kerja, tetapi juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberlanjutan operasional perusahaan.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bagian dari pertanggungjawaban penelitian. Adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu wilayah perusahaan, yaitu kantor unit pelaksana 5 DKI-Banten, sehingga belum mewakili seluruh wilayah perusahaan lainnya.
2. Penelitian ini secara khusus hanya membahas aspek *occupational safety and health* (K3) dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dalam proses pengumpulan data, tidak semua data perusahaan dapat diakses secara penuh karena adanya keterbatasan informasi yang bersifat rahasia. Hal ini menyebabkan beberapa data yang dibutuhkan tidak dapat disajikan secara lengkap dalam penelitian ini.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dirumuskan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT. Haleyora Power. Penerapan *Occupational Safety and Health* (K3) di PT. Haleyora Power telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kinerja, produktivitas, serta kepuasan karyawan. Namun demikian, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya K3 melalui sosialisasi, safety briefing rutin, dan keteladanan dari pimpinan agar kepatuhan terhadap K3 menjadi kebiasaan kerja.

Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan konsistensi pengawasan dan penegakan disiplin terhadap penggunaan APD dan kepatuhan SOP, khususnya bagi karyawan lapangan. Penguatan budaya pelaporan insiden dan near-miss juga perlu terus dilakukan agar potensi bahaya dapat dicegah sejak dini.

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan pelatihan K3 yang lebih aplikatif dan sesuai dengan kondisi kerja di lapangan, serta melakukan evaluasi program K3 secara berkala melalui audit dan penilaian KPI K3. Dengan langkah tersebut, penerapan K3 diharapkan semakin optimal dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. 2020, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anjani, P. K., & Utama. (2020). *Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 145–153. <https://doi.org/10.1234/jim.v8i2.1234>.
- Arif, F., & Putri, F. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat*. *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 50–64. No. ISSN Cetak: 2775-6076.
- Arif, F., & Tiara, C. A. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan*. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 235–246. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1946>.
- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(2), 610–621. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8095480>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed., hlm. 1–5). London, UK: Kogan Page Publishers.
- Arasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. pertama, hlm. xiii–xiv). Yogyakarta: Deepublish.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2019). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Dessler, G. (2020). “*Human Resource Management is the process of acquiring*” Dalam T. Wulandari (Ed.), *Manajemen SDM* (hlm. 27).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G., & Varkkey, B. (2021). *Human Resource Management: A South-Asian Perspective* (17th ed.). Pearson Education.
- Gauzali, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hlm. 956). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Goetsch, D. L. (2019). *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers* (10th ed.). Pearson Education.
- Griffin, R. W. (2019). *Manajemen (Edisi ke-10)*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Malsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang*. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Handayani, D., & Sari, M. D. (2020). *Peran Punishment dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 27(3), 110–118.
- Hartini, A., Sudirman, A., & Hartini, A. (2021). *Tinjauan Umum Manajemen Sumber Daya*

**STRATEGI OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER KOTA JAKARTA SELATAN**

- Manusia* (PDF, hlm. 5).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- International Labour Organization (ILO). (2019). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*. Geneva: ILO.
- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. ISO.
- International Labour Organization. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)*. ILO.
- Khaeruman, T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- Khaeruman, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pertama, April 2018, hlm. xiii–xiv). Yogyakarta: Deepublish.
- Maarif, M. A. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). California: SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). California: SAGE Publications.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noor, J. (2020). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Manajemen* (Edisi ke-13, Jilid 2, hlm. 228– 252). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Rostam, F. A. (2020, Desember 18). *Definition of performance management* (hal. 1). Islamic Azad University. Diakses dari ResearchGate
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Prenada Media Group. ISBN 978-979-1486-76-7.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. (hal. 5–6).
- Ulrich, D. (2020). *The Future of HR: Looking Back to Move Forward*. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1–10. ISBN 978-0-07-180266-6.

**STRATEGI *OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH* DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER KOTA JAKARTA SELATAN**

Yuliana, S., & Prasetyo, D. (2021). Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 85–95.

Waruwu, E. P. J. (2023). *Modifikasi perilaku dan tindakan disipliner di lingkungan organisasi*. Bab 2, hal. 19.