



ANALISIS IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT SHOETOWN LIGUNG INDONESIA

Rahayuna Putri Agustin¹, Syamsi Mawardi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: rahayunaputria@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima Agustus 2025
Disetujui September 2025
Diterbitkan Oktober 2025

Kata Kunci:

Implementasi,
Keselamatan,
Kesehatan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia serta mengevaluasi dampaknya terhadap lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan manajer HSE, staf HRD, operator produksi, dan tenaga kesehatan, observasi langsung di lokasi kerja, serta studi dokumentasi terkait kebijakan dan prosedur K3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi dan implementasi K3 PT Shoetown Ligung Indonesia sudah cukup baik, ditandai dengan tidak adanya kasus cedera berat (DART = 0) dan kematian kerja selama periode Januari–Juli 2024, serta telah menerapkan program K3 melalui penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja rutin, serta pengawasan pelaksanaan prosedur operasional standar. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kelemahan dalam praktik lapangan, seperti kurangnya kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya penggunaan APD, lemahnya komunikasi antar divisi terkait risiko kerja, belum optimalnya sistem pelaporan kecelakaan dan adanya peningkatan kecelakaan kerja pada kuartal kedua 2024 dengan 21 kasus dibandingkan 9 kasus pada kuartal pertama.

DOI:
[10.32493/jism.v5i3.52783](https://doi.org/10.32493/jism.v5i3.52783)

Keywords:
*Implementation,
Occupational Safety,
Health*

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Occupational Safety and Health (OSH) at PT Shoetown Ligung Indonesia and evaluate its impact on the work environment and employee productivity. The research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques include in-depth interviews with the HSE manager, HRD staff, production operators, and health personnel,

direct observation at the workplace, as well as a document study related to OSH policies and procedures. The research findings indicate that PT Shoetown Ligung Indonesia's OSH strategies and implementation are relatively good, as evidenced by the absence of severe injury cases (DART = 0) and work-related fatalities during the January–July 2024 period. The company has implemented OSH programs through the provision of personal protective equipment (PPE), regular safety training, and monitoring of standard operating procedure compliance. However, some weaknesses remain in practical application, such as the lack of awareness among some employees about the importance of PPE use, weak interdepartmental communication regarding work risks, suboptimal accident reporting systems, and an increase in workplace accidents in the second quarter of 2024 (21 cases) compared to the first quarter (9 cases).

How to cite: Agustin, R.P. & Mawardi, S. (2025). Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Shoetown Ligung Indonesia. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* Vol.5 No.3 Tahun 2025 Alamat DOI 10.32493/jism.v5i3.52783



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam operasional industri, khususnya di sektor manufaktur yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Lingkungan kerja yang melibatkan penggunaan mesin, bahan kimia, serta aktivitas fisik yang berulang secara intensif berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan bagi pekerja. Oleh karena itu, implementasi K3 tidak hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga kebutuhan strategis guna menciptakan sistem kerja yang aman, efisien, dan produktif. Di tengah tuntutan global terhadap peningkatan standar kerja dan perlindungan tenaga kerja, perusahaan manufaktur dituntut untuk menerapkan K3 secara menyeluruh dan berkelanjutan.

PT Shoetown Ligung Indonesia adalah salah satu Perusahaan besar di Kabupaten Majalengka dan salah satu pabrik sepatu terbesar di Indonesia. Perusahaan ini bekerja sama dengan merk sepatu ternama yaitu Nike. PT Shoetown Ligung Indonesia didirikan pada tahun 2016 di kabupaten Majalengka, Jawa Barat sebagai bagian dari Shoetown Group Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu partner terbaik dari brand sepatu terbesar di dunia yang fokus pada produk sepatu jadi dengan kualitas terbaik di bidangnya didukung oleh tenaga-tenaga ahli baik dari departemen produksi maupun non-produksi. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis sepatu dengan brand NIKE untuk di pasarkan domestik dan internasional. PT Shoetown Ligung Indonesia menerapkan sistem *Novus Ordo Seclorum* (NOS) yang merupakan sistem LEAN, sistem ini adalah pendekatan yang berfokus pada peningkatan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dengan menghilangkan pemborosan dan aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah bagi pelanggan. Menjadi salah satu pabrik sepatu terbesar di Indonesia Dengan memanfaatkan beragam mesin modern, perusahaan menjunjung tinggi prinsip K3 sebagai prioritas utama, guna memastikan setiap karyawan bekerja dalam kondisi yang aman dan nyaman.

PT Shoetown Ligung Indonesia yang beroperasi di dalam ruangan dengan menggunakan berbagai mesin. Dengan demikian, karyawan ini dapat membantu perusahaan mencapai jumlah produksi yang diinginkan. Motivasi karyawan di tempat kerja didorong oleh dukungan manajer,

yang memungkinkan penyelesaian setiap tugas dengan hati-hati. Karyawan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dengan mengadopsi alat pelindung diri (APD). APD memberi pekerja rasa aman di tempat kerja, memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi dalam tengat waktu yang ditetapkan perusahaan.

Jika perusahaan berhasil mengurangi frekuensi dan tingkat keparahan kecelakaan kerja serta penyakit terkait stres, dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, maka perusahaan akan menjadi lebih efisien. Perbaikan-perbaikan ini akan berdampak positif pada produktivitas dengan mengurangi jumlah hari kerja yang hilang, meningkatkan efisiensi, serta memperbaiki kualitas pekerja yang lebih berdedikasi. Selain itu, perusahaan akan mengalami penurunan biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja, serta pembayaran langsung yang lebih rendah karena pengajuan klaim yang menurun. Hal ini juga akan meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas berkat partisipasi yang lebih tinggi, rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena citra perusahaan yang semakin positif (Dewi, 2019).

Setelah peneliti melakukan observasi lapangan di PT Shoetown Ligung Indonesia, diperoleh data tentang jumlah pekerja serta angka kecelakaan pada Q1-Q2 tahun 2024. Berikut adalah data analisis terkait kecelakaan kerja di PT Shoetown Ligung Indonesia:

Tabel 1. Ringkasan Kuartalan Jumlah Pekerja Dan Kecelakaan Kerja

Periode	Total Karyawan	Total Jam Kerja	Jumlah Insiden	Kasus DART	Kasus P3K	RIR	DART
CY24 Q1	11.689	1.561.621	9	0	27	0,31	0
CY24 Q2	11.742	2.826.243	21	0	18	0,77	0

Sumber: PT Shoetown Ligung Indonesia

Pada tabel 1.2 secara keseluruhan, jumlah kecelakaan kerja mengalami peningkatan pada kuartal kedua tahun 2024 (Q2 CY24), dengan 21 insiden yang tercatat, meningkat dibandingkan dengan kuartal pertama (Q1 CY24) yang hanya mencatat 9 insiden.

Kecelakaan kerja di PT Shoetown Ligung Indonesia disebabkan oleh berbagai faktor, baik langsung maupun tidak langsung. Penyebab langsung (*direct cause*) yang paling dominan adalah kesalahan operasional, seperti kurangnya perhatian pekerja saat mengoperasikan mesin, tidak adanya pemberitahuan saat terjadi perubahan pengaturan mesin, serta prosedur kerja yang tidak dijalankan sesuai standar keselamatan. Sementara itu, penyebab tidak langsung (*indirect cause*) meliputi faktor-faktor yang secara tidak langsung meningkatkan risiko kecelakaan, seperti pengaturan mesin yang tidak sesuai, kurangnya komunikasi dalam pergantian tugas, serta ketidaksiapan pekerja dalam menghadapi situasi darurat. (Putri, 2024: 25) Kurangnya komunikasi dalam lingkungan kerja dapat memperbesar potensi kesalahan yang mengarah pada insiden kecelakaan, sehingga diperlukan penguatan sistem pelaporan dan koordinasi antarpekerja untuk meminimalkan risiko.

Selain itu, faktor kelalaian dan kurangnya kesadaran pekerja terhadap potensi bahaya juga berkontribusi terhadap kecelakaan yang terjadi. Misalnya, kasus di mana pekerja mengalami cedera kepala saat membersihkan mesin menunjukkan bahwa tidak ada prosedur keamanan yang ketat untuk memastikan bahwa mesin dalam keadaan mati atau tidak berbahaya sebelum dibersihkan. Demikian pula, kecelakaan akibat pisau pemotong dan mesin cetakan panas mengindikasikan bahwa pekerja mungkin kurang memahami teknik perlindungan diri atau prosedur standar keselamatan kerja.

Sebagai tindakan pencegahan, perusahaan telah menetapkan langkah utama berupa peningkatan kesadaran keselamatan bagi karyawan. Namun, langkah ini perlu diperkuat dengan implementasi sistem pelaporan dan komunikasi yang lebih efektif, termasuk pelatihan keselamatan kerja secara berkala, pemasangan tanda peringatan di area berisiko tinggi, serta inspeksi rutin

terhadap mesin dan alat kerja. Selain itu, perlu adanya prosedur standar yang memastikan bahwa setiap perubahan pengaturan mesin diinformasikan kepada pekerja yang bersangkutan sebelum mereka mulai bekerja. Dengan pendekatan ini, risiko kecelakaan dapat diminimalkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Menurut Firmansyah dan Mahardika (2018: 2) Manajemen sangat penting bagi semua aspek, dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menerapkan manajemen yang baik dan teratur.

Manajemen yang efektif memudahkan perusahaan dalam mengoptimalkan keahlian setiap karyawan, yang pada gilirannya menciptakan hubungan yang kuat antara manajemen dan perusahaan. Dampak dari manajemen yang baik terhadap perusahaan sangat signifikan, karena hal ini memungkinkan perusahaan untuk menjalankan fungsi-fungsi yang mendukung pencapaian tujuan bisnis serta tujuan kolektif, individu, dan komunitas dengan cara yang efisien dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Mawardi (2022: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada pengelolaan orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi, termasuk kebijakan dan langkah-langkah implementasi untuk mendukung dan mengelola karyawan. Konsep SDM mencakup berbagai fungsi dan peran yang berbeda, semuanya dirancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang tepat, di posisi yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi. SDM adalah fungsi krusial dalam setiap organisasi karena bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting, yaitu karyawan. Departemen SDM bertugas menarik dan merekrut calon karyawan, serta mengelola pengembangan karyawan yang ada dengan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek mulai dari pengelolaan keterampilan dan motivasi karyawan hingga perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemberian balas jasa kepada tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan SDM secara efisien dan efektif.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, karyawan tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan karena mereka berada di luar bahaya kecelakaan (Pujiyono & Sinaulan, 2019: 290). Kemudian Menurut Mondi dalam Primasanti (2019: 55) keselamatan merupakan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan menjadikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu prasyarat dalam menjalin hubungan ekonomi dan perdagangan antar negara, setiap negara dan perusahaan-perusahaan akan berusaha untuk menekan jumlah kejadian kecelakaan kerja menjadi serendah-rendahnya.

Menurut Mondi dalam Primasanti (2019: 61), Kesehatan adalah ketika seseorang tidak menderita penyakit fisik atau emosional. Kesehatan karyawan sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tempat kerja dan lingkungannya dapat menyebabkan berbagai penyakit fisik dan mental. Tempat kerja harus memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang baik. Kesehatan kerja bukan hanya tidak memiliki penyakit atau kelemahan saat bekerja. Ini mencakup kondisi fisik, mental, dan sosial seseorang. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian utama pada kondisi kesehatan kerja karyawan, agar tidak mengalami masalah saat bekerja, sehingga dapat berkontribusi semaksimal mungkin pada pencapaian tujuan perusahaan (Susanti, 2022).



Proposisi Penelitian

Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia sudah optimal dan sesuai standar perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu menurut Moeleong (2017: 2) Pendekatan kualitatif adalah proses penelitian dan pemahaman yang menggunakan metodologi untuk menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia. Dalam pendekatan ini, peneliti membuat gambaran kompleks, menganalisis kata-kata, menyajikan laporan terperinci pandangan responden, dan melakukan studi dalam situasi alami. Adapun metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah strategi penelitian di mana peneliti menyelidiki kejadian dan fenomena kehidupan individu-individu, serta meminta satu orang atau sekelompok individu untuk menceritakan pengalaman hidup mereka.

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Shoetown Ligung Indonesia yang beralamat di Jalan Lanud Sukani Gandawesi, Buntu, Kec. Ligung, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat. Unit Analisis dalam penelitian adalah karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia yang memiliki kriteria berstatus tetap yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, karyawan merupakan bagian Staf HRD, Staf *Health Safety and Environment* (HSE), *Team Leader*, Petugas Kesehatan dan Staf Produksi. Dari kriteria di atas penulis menetapkan 9 *informan* dan 1 *key informan* yang berposisi sebagai Manajer HSE yang bertugas langsung di bagian penerapan K3.

Peneliti dalam hal ini menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik adalah mengumpulkan data yang saling berkaitan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi di

PT Shoetown Ligung Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis kualitatif versi Miles dan Huberman terdiri dari reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat Pelindung Diri

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia, implementasi Alat Pelindung Diri (APD) telah dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan risiko kerja di setiap divisi. Menurut salah satu karyawan bagian Staf Produksi di PT Shoetown Ligung Indonesia mengungkapkan bahwa, perusahaan menyediakan APD bagi karyawan yang terpapar bahaya di tempat kerja, seperti sarung tangan dan manset tangan untuk bagian *rubber*, serta earplug untuk pekerja di *buffing*. Penggunaan APD ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari cedera fisik, paparan bahan kimia, serta kebisingan yang dapat berdampak pada kesehatan jangka panjang.

Menurut (Tanjung, 2024: 87) Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) yang berperan penting dalam meningkatkan keselamatan kerja. Peralatan seperti helm, sepatu keselamatan, dan pakaian pelindung dirancang untuk mengurangi risiko cedera akibat terjatuh, tertimpa benda, atau kontak langsung dengan alat berat. Sementara itu, penggunaan masker, sarung tangan, dan pelindung mata menjadi langkah pencegahan utama terhadap paparan bahan kimia berbahaya yang berpotensi menimbulkan dampak kesehatan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Petugas Kesehatan di PT Shoetown Ligung Indonesia, pada saat wawancara menyampaikan bahwa:

“Penggunaan APD sangat penting dan menjadi bagian utama dalam penerapan K3 di pabrik ini. Kami selalu memastikan setiap karyawan menggunakan APD sesuai dengan jenis pekerjaannya, seperti masker, sarung tangan, dan sepatu safety. Dengan APD, potensi cedera dan paparan zat berbahaya dapat dicegah secara efektif. Kami juga rutin melakukan pengecekan kelayakan APD agar tetap berfungsi optimal.”

Maka dapat kita elaborasikan bahwa perusahaan harus dapat memastikan penggunaan APD sudah memenuhi standar keselamatan, Langkah yang dilakukan adalah dengan penggantian secara berkala sesuai dengan urgensinya. Hal ini sejalan dengan penjelasan dari Staf HSE menjelaskan bahwa:

“APD diimplementasikan di setiap bagian berdasarkan *assessment* dari tim safety dan diganti secara berkala sesuai urgensinya.”

Namun, meskipun APD telah disediakan, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak selalu menggunakan APD sesuai ketentuan. Menurut Staf HSE menyebutkan bahwa dalam praktiknya:

“Terkadang ditemukan pekerja yang tidak menggunakan APD. Tindakan yang dilakukan adalah audit dan inspeksi rutin, teguran dari atasan, dan pelatihan.”

Maka, PT Shoetown Ligung Indonesia harus memastikan kembali kedisiplinan dalam penggunaan APD ini melalui beberapa metode pengawasan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah adanya tanda peringatan dan pengawasan yang ketat, hal ini diungkapkan oleh selaku operator produksi “di setiap area yang mengharuskan memakai APD, ketersediaannya terjamin, dan selalu ada tanda atau peringatan untuk menjaga keselamatan karyawan.”

Sementara itu hal yang sama juga disampaikan oleh Operator Produksi dan Staf HRD yang menggambarkan bahwa pengawasan dilakukan melalui berbagai sistem termasuk adanya bentuk peraturan secara tertulis dan sanksi bagi yang melanggar.

“Perusahaan mengatur pekerjaan dengan menerapkan sistem K3 yang meliputi identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, dan pemantauan kondisi kerja, maka Bagi seluruh karyawan, harus taat akan aturan dan kewajiban yang berlaku, tidak boleh melanggar. Jika ada pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi yang berlaku.”

Penggunaan dan pengelolaan APD di PT Shoetown Ligung Indonesia telah diterapkan dengan standar yang baik, dengan sistem distribusi, pengawasan, dan pelatihan yang ketat. Namun, tantangan seperti kepatuhan karyawan dalam menggunakan APD tetap menjadi perhatian. Oleh karena itu, strategi berbasis pengawasan, edukasi, dan penerapan insentif serta sanksi diperlukan untuk meningkatkan kesadaran dan disiplin karyawan dalam menjalankan prosedur keselamatan kerja.

Adanya penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tegas dan jelas dapat menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja, termasuk penggunaan APD juga harus diberikan pengawasan dan perhatian, dan apabila ada karyawan yang melanggar aturan harus diberikan sanksi yang tegas dan membuat jera, sehingga tidak akan mengulangi kesalahannya lagi. *Team Leader* menuturkan bahwa:

“Perusahaan menerapkan sistem pembagian kerja yang jelas dan prosedur standar operasi yang aman untuk mencegah risiko kecelakaan. Kami juga memastikan karyawan mendapat jeda istirahat yang cukup agar tidak kelelahan. Selain itu, pengawasan rutin dari team leader dan supervisor dilakukan untuk memastikan semua mengikuti aturan keselamatan. Lingkungan kerja yang bersih dan tertata juga menjadi perhatian utama.”

Peneliti menyimpulkan implementasi Alat Pelindung Diri (APD) di PT Shoetown Ligung Indonesia telah dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan risiko kerja di setiap divisi. Penyediaan APD seperti sarung tangan, manset tangan, earplug, serta perlengkapan lainnya bertujuan untuk melindungi karyawan dari cedera fisik, paparan bahan kimia, dan gangguan yang dapat berdampak pada kesehatan jangka panjang. Pengelolaan APD dilakukan dengan mengganti peralatan secara berkala sesuai urgensinya, serta memastikan kesesuaian dengan standar keselamatan yang berlaku.

Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam disiplin penggunaan APD oleh sebagian karyawan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan telah menerapkan berbagai strategi seperti audit rutin, inspeksi, teguran, pelatihan, serta pemberian sanksi bagi pelanggar aturan. Selain itu, tanda peringatan dan pengawasan ketat di setiap area kerja juga menjadi langkah pencegahan dalam memastikan kepatuhan karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja yang terkelola dengan baik menjadi faktor penting dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan untuk menjaga keseimbangan beban kerja guna mengurangi risiko kelelahan, cedera, dan menurunkan tingkat kecelakaan kerja, di antaranya yaitu sebagai berikut:

1. Pengaturan Jam Kerja dan *Shift*

PT Shoetown Ligung Indonesia menerapkan sistem kerja berbasis *shift* agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebih. Staf HSE menjelaskan bahwa pengaturan jam kerja dilakukan untuk meminimalkan risiko kesehatan akibat beban kerja yang berlebihan:

“Jam kerja diatur secara *shift* serta memantau risiko yang ada di area kerja dengan menerapkan hirarki keselamatan kerja.”

Melalui adanya sistem pembagian *shift* yang tepat, pekerja dapat memperoleh waktu istirahat yang cukup, sehingga mampu menjaga performa kerja tetap optimal. Selain itu,

pengawasan terhadap beban kerja dilakukan dengan mempertimbangkan kapasitas tenaga kerja dan target produksi.

Hal yang senada juga diungkapkan oleh (Haridas, 2020: 75) pengawasan terhadap beban kerja sangat penting agar tidak terjadi *overwork* yang dapat menurunkan performa pekerja dalam jangka panjang. Jika beban kerja hanya difokuskan pada target produksi tanpa mempertimbangkan kapasitas fisik dan mental karyawan, maka justru dapat menyebabkan penurunan produktivitas akibat peningkatan tingkat stres, kelelahan, dan absensi kerja.

2. Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Penerapan K3 yang baik dapat membantu menyeimbangkan beban kerja sehingga produktivitas tetap terjaga. Staf HSE membeberkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat meningkatkan fokus dan kinerja karyawan:

“Dengan penerapan K3, produksi dapat terus berjalan tanpa adanya penghentian atau terhambat karena muncul kasus kecelakaan.”

Karyawan yang mengalami kelelahan berlebih cenderung bekerja lebih lambat dan kurang efisien. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan standar ergonomi untuk memastikan bahwa beban kerja tetap dalam batas yang dapat ditoleransi oleh pekerja.

3. Dampak Beban Kerja terhadap K3

Beban kerja yang tidak terkontrol dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berisiko meningkatkan insiden kecelakaan kerja. Manajer HSE menyoroti dampak langsung dari beban kerja yang berlebihan:

“Ketika prosedur K3 tidak diterapkan secara optimal, kemungkinan terjadinya insiden akan meningkat, baik kecelakaan ringan maupun berat. Dan ketika insiden terjadi, perusahaan tidak hanya menghadapi kerugian material dan kerusakan properti (*property damage*), tetapi juga *loss time*, yaitu waktu kerja yang hilang akibat cedera atau penghentian proses produksi.”

Solusi yang digunakan untuk mengatasi hal ini, perusahaan memberikan sesi pelatihan dan edukasi terkait manajemen kelelahan kepada karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kesehatan tubuh.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Efisiensi

Beban kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan perusahaan mencapai target produksi dengan lebih efisien. Operator Produksi menyatakan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan kesehatan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan hasil produksi:

“Dengan penerapan K3, karyawan menjadi lebih sehat dan aman, sehingga peningkatan produktivitas dan target produksi dapat tercapai dengan lebih efisien.”

Selain itu, penerapan K3 membantu meminimalkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Operator Produksi menambahkan bahwa lingkungan kerja yang aman mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan:

“Karena adanya penerapan K3 di perusahaan, para karyawan merasa sehat dan bersemangat sehingga aktivitas meningkat dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.”

Hal ini sejalan dengan pendapat dari *Team Leader* yang peneliti wawancaraikan bahwa:

“Dengan penerapan K3 yang baik, tingkat absensi karena cedera atau sakit berkurang drastis. Karyawan bisa bekerja dengan produktif tanpa gangguan yang berarti, sehingga volume produksi meningkat. Proses kerja yang aman juga mempercepat alur produksi

karena tidak ada waktu terbuang akibat insiden kerja. Hal ini berkontribusi pada pencapaian target produksi yang optimal.”

5. Strategi Manajemen Beban Kerja yang Efektif

Sejalan dengan hasil wawancara di atas, dalam rangka memastikan bahwa beban kerja tetap dalam batas yang aman, perusahaan menerapkan beberapa strategi:

- a. Pengaturan *shift* kerja guna memastikan karyawan mendapatkan waktu istirahat yang cukup.
- b. Evaluasi kapasitas kerja untuk memastikan distribusi tugas yang adil dan proporsional.
- c. Penerapan standar ergonomi untuk mengurangi kelelahan akibat beban kerja fisik yang berat.
- d. Sistem rotasi kerja untuk mencegah monotonitas dan kelelahan berlebih pada tugas tertentu.
- e. Pemantauan beban kerja secara berkala untuk mengidentifikasi potensi kelebihan beban kerja yang dapat berdampak pada keselamatan karyawan.

Manajemen beban kerja yang efektif berperan penting dalam mendukung keselamatan dan produktivitas karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia. Dengan penerapan sistem kerja berbasis *shift*, standar ergonomi, serta evaluasi berkala, perusahaan mampu menjaga keseimbangan antara kesehatan karyawan dan pencapaian target produksi. Namun, peningkatan kesadaran karyawan terhadap pentingnya manajemen beban kerja dan pengawasan yang lebih ketat tetap menjadi langkah yang perlu diperhatikan untuk memastikan efektivitas sistem K3 di perusahaan.

Dari uraian di atas manajemen beban kerja yang baik di PT Shoetown Ligung Indonesia terbukti menjadi faktor kunci dalam mendukung penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif. Melalui pengaturan *shift* kerja, penerapan standar ergonomi, evaluasi kapasitas kerja, dan pelatihan manajemen kelelahan, perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Strategi ini tidak hanya menurunkan risiko kecelakaan kerja dan absensi, tetapi juga meningkatkan efisiensi, motivasi, serta pencapaian target produksi. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya sinergi antara kebijakan perusahaan dan kesadaran karyawan dalam menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Peraturan K3

Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia telah dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan efisien. Peraturan ini mencakup pencegahan bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, serta pemantauan kondisi kerja guna memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar keselamatan yang berlaku. Perusahaan juga telah menerapkan pengawasan ketat melalui audit rutin, inspeksi, serta pemasangan tanda peringatan di area kerja. Namun, meskipun sistem regulasi telah dibuat dengan baik, tantangan terbesar dalam implementasi K3 terletak pada kepatuhan karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pekerja, masih ditemukan kasus di mana karyawan mengabaikan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) atau tidak sepenuhnya mematuhi prosedur keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu regulasi tidak hanya bergantung pada desainnya tetapi juga pada konsistensi dalam pengawasan dan ketentuan sanksi bagi pelanggar. Terbukti pada kuartal kedua tahun 2024 mengalami peningkatan kasus insiden kecelakaan kerja sebanyak 21 dibanding pada kuartal pertama. Menurut Staf HSE menyatakan:

“Terkadang ditemukan pekerja yang tidak menggunakan APD. Tindakan yang dilakukan adalah audit dan inspeksi rutin, teguran dari atasan, dan pelatihan. Data perusahaan

menunjukkan peningkatan insiden kecelakaan kerja pada kuartal kedua 2024 dengan 21 kasus dibandingkan 9 kasus pada kuartal pertama ”

Meskipun pengawasan sudah berjalan, pendekatan berbasis teguran atau sanksi saja tidak cukup untuk meningkatkan kepatuhan karyawan. Menurut Operator Produksi menekankan bahwa perusahaan juga menerapkan sistem tertulis dan sanksi bagi pelanggar aturan:

“Perusahaan mengatur pekerjaan dengan menerapkan sistem K3 yang meliputi identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, dan pemantauan kondisi kerja. Maka bagi seluruh karyawan, harus taat akan aturan dan kewajiban yang berlaku, tidak boleh melanggar. Jika ada pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi yang berlaku.”

Secara kritis, pendekatan yang hanya memberikan sanksi administratif tidak selalu efektif dalam meningkatkan disiplin pekerja terhadap regulasi K3. Perusahaan perlu mengadopsi strategi yang lebih komprehensif, termasuk memberikan insentif bagi pekerja yang konsisten dalam mematuhi aturan keselamatan serta edukasi berkelanjutan mengenai pentingnya K3. Hal ini sejalan dengan penelitian Dedy Syahyuni (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara penerapan K3 dan kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang aman berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional.

Dengan demikian, membangun budaya keselamatan yang kuat melalui pendekatan preventif, edukatif, dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin dalam menjalankan prosedur K3 adalah langkah yang lebih efektif dibandingkan hanya menerapkan sistem sanksi. Keberhasilan implementasi peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia tidak hanya bergantung pada kebijakan tertulis dan sistem pengawasan, tetapi juga pada komitmen manajemen dalam membangun budaya keselamatan.

Dalam wawancara, Staf HSE menegaskan bahwa pengelolaan APD dilakukan melalui evaluasi berkala dan penggantian peralatan sesuai urgensinya:

“APD diimplementasikan di setiap bagian berdasarkan assessment dari tim *safety* dan diganti secara berkala sesuai urgensinya.”

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya menerapkan aturan K3, tetapi juga memastikan kualitas dan efektivitas alat pelindung yang digunakan oleh karyawan. Namun, selain penyediaan APD, manajemen juga harus memastikan disiplin kerja dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Dalam praktiknya, beberapa karyawan masih ditemukan tidak patuh terhadap regulasi K3, seperti tidak menggunakan APD dengan benar atau mengabaikan prosedur keselamatan. Oleh karena itu, Staf HRD menyatakan bahwa perusahaan telah menerapkan aturan yang jelas mengenai kepatuhan K3 dan konsekuensi bagi pelanggar:

“Bagi seluruh karyawan, harus taat akan aturan dan kewajiban yang berlaku, tidak boleh melanggar. Jika ada pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi yang berlaku.”

Namun, jika hanya mengandalkan sanksi, pendekatan ini berisiko menciptakan kultur kepatuhan yang bersifat paksaan, bukan kesadaran intrinsik dari karyawan. Oleh sebab itu, dukungan manajemen dalam bentuk edukasi, komunikasi terbuka, dan keterlibatan aktif dalam program K3 sangat diperlukan agar peraturan K3 tidak hanya menjadi sekadar formalitas.

Meskipun PT Shoetown Ligung Indonesia telah menerapkan peraturan yang jelas, masih terdapat tantangan dalam memastikan efektivitas implementasinya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, tantangan utama dalam penerapan peraturan K3 antara lain:

- a. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja;
- b. Kebiasaan kerja yang sulit diubah;
- c. Kurangnya pemahaman tentang konsekuensi jangka Panjang.

Agar peraturan K3 dapat diterapkan secara lebih efektif, PT Shoetown Ligung Indonesia perlu mempertimbangkan strategi yang lebih menyeluruh, seperti:

- a. Sosialisasi dan Edukasi Berkelanjutan;
- b. Pemberian Insentif bagi Karyawan yang Patuh terhadap K3;
- c. Penerapan Sistem Pengawasan yang Lebih Interaktif.

Penerapan peraturan K3 di PT Shoetown Ligung Indonesia telah berjalan sesuai standar yang ditetapkan, namun masih terdapat tantangan dalam membangun budaya keselamatan yang lebih kuat di kalangan karyawan. Data menunjukkan peningkatan insiden kecelakaan kerja pada kuartal kedua 2024 dengan 21 kasus dibandingkan 9 kasus pada kuartal pertama, terutama disebabkan oleh kesalahan operasional, kurangnya perhatian saat mengoperasikan mesin, dan minimnya komunikasi prosedur kerja. Regulasi yang baik harus diimbangi dengan komitmen manajemen, strategi edukasi yang efektif, serta pendekatan berbasis motivasi dan insentif. Dengan demikian, kepatuhan terhadap peraturan K3 tidak hanya bergantung pada pengawasan dan sanksi, tetapi juga tumbuh dari kesadaran individu karyawan untuk menjaga keselamatan diri sendiri dan rekan kerja.

Komunikasi dan Dukungan

Komunikasi yang efektif serta dukungan manajemen yang berkelanjutan merupakan faktor utama dalam keberhasilan implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia. Perusahaan tidak hanya menerapkan peraturan dan prosedur keselamatan, tetapi juga memastikan bahwa seluruh karyawan memahami pentingnya K3 melalui interaksi yang aktif antara manajemen dan pekerja.

Salah satu aspek krusial dalam implementasi K3 adalah memastikan bahwa setiap karyawan memahami risiko kerja serta tindakan pencegahan yang harus dilakukan. Untuk itu, manajemen menggunakan berbagai strategi komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Staf HSE menjelaskan bahwa perusahaan secara aktif menyampaikan informasi K3 kepada karyawan melalui berbagai media:

“Interaksi dilakukan secara direct dan indirect melalui audit secara langsung, memasang spanduk informasi tentang K3 serta melalui pengeras suara menyuarakan program-program perusahaan mengenai K3.”

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mengandalkan peraturan tertulis, tetapi juga menggunakan pendekatan komunikasi visual dan verbal untuk memastikan bahwa pesan keselamatan dapat diterima dengan baik oleh seluruh pekerja. Selain komunikasi satu arah, perusahaan juga mengadakan sesi sosialisasi pagi sebelum memulai pekerjaan guna memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang standar keselamatan di lingkungan kerja.

Pekerja dapat bekerja secara produktif dan aman dari kecelakaan kerja karena sebelum bekerja telah mendapatkan informasi mengenai K3 sehingga para pekerja telah mendapat kesadaran akan pentingnya penerapan APD saat bekerja sehingga tercipta perilaku manusia untuk selalu memperhatikan penggunaan APD sebagai perilaku K3. Sejalan dengan penelitian (Girsang, 2023) menjelaskan bahwa keefektifan keberhasilan berlangsungnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan terjadi ketika sosialisasi serta pelaksanaan yang baik antara pihak perusahaan dengan seluruh pekerja.

Selain komunikasi, dukungan dari manajemen juga menjadi faktor penting dalam membangun budaya keselamatan di perusahaan. Manajemen tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga terlibat langsung dalam audit rutin serta tindak lanjut terhadap hasil inspeksi

keselamatan. Staf HSE menyoroti bahwa peran manajemen sangat diperlukan dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih aman:

“Manajemen memiliki tugas untuk melakukan P5M (sosialisasi) tentang K3 setiap pagi sebelum memulai pekerjaan. Manajemen juga ikut dalam kegiatan audit rutin dan melakukan *follow up* terhadap temuan audit.”

Keterlibatan manajemen dalam aktivitas K3 tidak hanya membantu memastikan bahwa regulasi diterapkan dengan baik, tetapi juga memberikan rasa aman dan kepercayaan bagi karyawan bahwa perusahaan benar-benar peduli terhadap kesejahteraan mereka. Maka, diperlukan manajemen keselamatan dan keamanan yang baik agar dapat memberikan program yang efektif untuk meminimalkan risiko bagi karyawan.

Pelatihan K3

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia menjadi aspek mendasar dalam memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dengan aman dan efisien. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kesadaran akan risiko kerja, mengajarkan cara menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan benar, serta membekali pekerja dengan prosedur penanganan keadaan darurat. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan telah mengadopsi berbagai metode pelatihan K3, mulai dari *safety induction* bagi karyawan baru, pelatihan berkala, hingga simulasi keadaan darurat guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

Safety induction merupakan pembekalan materi instruksi keselamatan yang dilakukan sebelum satu pekerjaan dimulai. *Safety Induction* itu biasanya diberikan saat briefing, materi yang disampaikan mengenai lingkungan kerja, alat pelindung diri, cara menghadapi kondisi *emergency* hingga mengenali apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan di Perusahaan. (Bramanta, 2015: 3) Berikut ini penjelasan mengenai jenis-jenis pelatihan K3 yang diberikan kepada karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia mencakup beberapa aspek penting diantaranya yaitu:

- a. *Safety Induction*: Pelatihan dasar bagi karyawan baru tentang prosedur keselamatan, penggunaan APD, serta tata cara menghadapi situasi darurat.
- b. P5M (Pelatihan Lima Menit Sebelum Mulai Kerja): Sosialisasi singkat mengenai langkah-langkah keselamatan yang harus diperhatikan sebelum memulai aktivitas kerja.
- c. Simulasi Bencana dan Keadaan Darurat: Latihan evakuasi, pemadaman kebakaran, serta penanganan insiden berbahaya untuk meningkatkan kesiapsiagaan karyawan.
- d. Pelatihan Ergonomi dan Pencegahan Cedera: Mengajarkan teknik kerja yang aman guna mengurangi risiko cedera akibat beban kerja yang berat atau postur kerja yang tidak ergonomis.
- e. Training Penggunaan APD dan Identifikasi Bahaya: Mengajarkan cara menggunakan APD yang benar serta bagaimana mengidentifikasi dan melaporkan potensi bahaya di lingkungan kerja.

Dalam wawancara, Oprator Produksi menjelaskan bahwa pelatihan APD diberikan secara rutin kepada karyawan:

“Saat kita menjadi karyawan baru di PT SLI ini, kita diberikan pelatihan berupa video yang ditayangkan mengenai K3. Kita juga pernah mengadakan pelatihan bila terjadi bencana alam, bunyi sirine, dan di mana kita harus berkumpul.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa PT Shoetown Ligung Indonesia tidak hanya memberikan pelatihan awal, tetapi juga menyelenggarakan simulasi keadaan darurat agar pekerja lebih siap menghadapi situasi yang tidak terduga. Simulasi ini mencakup latihan evakuasi, pemadaman kebakaran, serta prosedur tanggap darurat terhadap kecelakaan kerja. Dengan adanya simulasi ini, karyawan dapat memahami langkah-langkah yang harus diambil ketika menghadapi

kondisi darurat, sehingga dapat mengurangi ketakutan dan meminimalkan risiko cedera atau kerugian operasional.

Penerapan simulasi keadaan darurat juga berfungsi sebagai uji coba efektivitas sistem keselamatan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, manajemen dapat mengidentifikasi kelemahan dalam prosedur tanggap darurat dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Selain itu, latihan ini juga meningkatkan koordinasi antar tim dan memastikan bahwa setiap karyawan dapat menikmatinya dalam situasi krisis.

Penerapan pelatihan K3 yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan, diantaranya yaitu:

- a. Mengurangi angka kecelakaan kerja dengan meningkatkan pemahaman karyawan mengenai prosedur keselamatan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karena pekerja merasa lebih aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.
- c. Mencegah penyakit akibat kerja dengan mengajarkan teknik kerja yang ergonomis serta cara menghindari paparan bahan berbahaya.
- d. Menekan biaya operasional perusahaan, terutama dalam hal klaim asuransi dan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja.

Manajer HSE menegaskan bahwa pelatihan K3 berperan penting dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional:

“Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena prosedur K3 membuat proses kerja lebih terstruktur dan aman. Rasa aman di tempat kerja meningkatkan fokus sehingga pekerjaan berjalan sesuai jadwal. K3 juga membantu menghindari gangguan akibat kecelakaan yang bisa menunda penyelesaian aktivitas produksi.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan K3 tidak hanya berdampak pada keselamatan individu, tetapi juga memengaruhi efisiensi dan keberlanjutan operasional perusahaan. Menurut (Ramadhani & Hasibuan, 2024) Implementasi K3 yang baik tidak hanya memberikan perlindungan bagi karyawan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan K3 menjadi krusial bagi setiap organisasi yang ingin memastikan keberlanjutan dan keselamatan operasionalnya.

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia, dapat ditarik Kesimpulan bahwa K3 di PT Shoetown Ligung Indonesia telah diterapkan melalui penggunaan APD, regulasi keselamatan, komunikasi yang efektif, serta pelatihan rutin. Meskipun perusahaan telah melakukan pengawasan ketat dan sosialisasi berkelanjutan, masih terdapat tantangan dalam memastikan kepatuhan karyawan terhadap aturan keselamatan. Oleh karena itu, pendekatan berbasis edukasi, pemberian insentif bagi pekerja yang patuh, serta simulasi keadaan darurat menjadi langkah penting untuk meningkatkan kesadaran dan disiplin dalam menjalankan prosedur keselamatan kerja.

Dengan penguatan sistem pengawasan, pelatihan yang lebih interaktif, serta keterlibatan aktif manajemen, perusahaan dapat menciptakan budaya keselamatan yang lebih kuat. Penerapan K3 di PT Shoetown Ligung Indonesia telah dipahami dan diketahui oleh karyawan melalui berbagai sosialisasi, pelatihan, serta peringatan di area kerja, sehingga mereka menyadari pentingnya keselamatan dalam setiap aktivitas kerja. Langkah ini tidak hanya membantu mengurangi risiko kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan, efisiensi operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, nyaman, dan berkelanjutan.

Langkah ini tidak hanya membantu mengurangi risiko kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Shoetown Ligung Indonesia telah dilakukan melalui berbagai strategi seperti penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), pengaturan beban kerja, penerapan peraturan keselamatan, komunikasi efektif, serta pelatihan berkala. Perusahaan telah menyediakan APD sesuai standar, seperti sarung tangan dan manset tangan untuk bagian *rubber* serta *earplug* untuk bagian *buffing*, namun masih ditemukan tantangan dalam kedisiplinan penggunaannya. Manajemen beban kerja diatur melalui sistem *shift* dan evaluasi berkala untuk menjaga keseimbangan produktivitas dan kesejahteraan.

Penerapan peraturan K3 ditunjang dengan pengawasan ketat, audit rutin, dan pemasangan tanda peringatan, meskipun kepatuhan karyawan masih perlu ditingkatkan. Komunikasi keselamatan dilakukan lewat *briefing* dan sosialisasi langsung, disertai dukungan manajemen dalam audit dan evaluasi. Pelatihan K3 seperti *safety induction*, simulasi keadaan darurat, dan ergonomi turut membantu meningkatkan kesiapsiagaan karyawan. Namun demikian, data menunjukkan peningkatan kecelakaan kerja pada kuartal kedua 2024 dengan 21 kasus dibandingkan 9 kasus pada kuartal pertama, terutama disebabkan oleh kesalahan operasional, kurangnya perhatian saat mengoperasikan mesin, dan minimnya komunikasi prosedur kerja. Jenis cedera yang dominan adalah cedera akibat mesin pada tangan dan jari, serta luka bakar dari kontak cetakan panas.

PT Shoetown Ligung Indonesia dapat memberikan pelatihan yang lebih interaktif, seperti simulasi kondisi darurat dan sesi praktik langsung dalam penggunaan APD serta teknik kerja ergonomis, dapat membantu karyawan lebih memahami pentingnya keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plan. Universitas Sumatera Utara.
- Farradiya, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variable intervening pada Bank Syariah Indonesia Cabang Tenggarong. Universitas Kutai Kartanegara.
- Girsang, T. P. (2023). Penerapan Safety Talk Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Di Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Bunut PT Perkebunan Nusantara Vi Jambi Tahun 2022. Universitas Jambi.
- Haridas, E. F. (2020). Analisis Beban Kerja Pada Karyawan Parkir PT Centerpark di Mall Tanjungpinang City Center. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- Mawardi, S. (2022b). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dewangga Publisher.
- Primasanti, Y., & Indriastiningsih, E. (2019). Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Departemen Weaving PT Panca Bintang Tunggal Sejahtera. Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia, 12(1), 55–77.
- Pujiyono, S., & Sinaulan, J. H. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. pada Proyek Waskita Rajawali Tower. Jurnal Borobudur, 21(3), 289–307.
- Putri, D. R. S. (2024). Analisis Potensi Bahaya Kecelakaan Kerja Di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Kpbn) Unit Dumai Dengan Metode Hirarc (Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko dan Pengendalian Risiko). UIN Sumatera Utara.

- Ramadhani, T. N., & Hasibuan, A. (2024). Pelatihan K3 Tidak Hanya Berdampak Pada Keselamatan Individu, Tetapi Juga Memengaruhi Efisiensi dan Keberlanjutan Operasional Perusahaan. *Gudang Journal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 550–555.
- Syahyuni, D. (2020). Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Frisian Flag (Plant Pasar Rebo) Jakarta. *Widya Cipta*, 1(2).
- Tanjung, N. (2024). Pentingnya Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Bangunan terhadap Keselamatan Kerja. *Corona*, 2(2), 86–96.