



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Penguatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Gerai Panglima

¹Devi Aulia*, ¹Septriyana, ¹Shilsia Tiara Pratiwi, ¹Zahrah Amalia, ¹Angga Hergastyasmawan, ¹Fariyanti

¹Politeknik Negeri Samarinda

Email: sepriyana@gmail.com¹, pratiwishilsiatiara@gmail.com¹, zahrahamaliaa26@gmail.com¹, deviaulia212006@gmail.com¹, anggahegas@polnes.ac.id¹, fariyantipolnes@gmail.com¹

*Corresponding author: Devi Aulia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Gerai Panglima Samarinda melalui observasi, wawancara, dan edukasi kepada karyawan. Hasil menunjukkan bahwa penggunaan APD dan pemahaman dasar sudah cukup baik, namun masih terdapat kekurangan seperti SOP yang belum optimal, kurangnya dokumentasi keselamatan, serta tidak adanya checklist harian. Faktor human error seperti lupa mematikan lampu, gas, dan oven juga meningkatkan risiko kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan SOP, pelatihan rutin, dan pengawasan yang lebih efektif untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan berkelanjutan. Penelitian ini menghasilkan usulan strategis untuk membangun budaya keselamatan yang lebih terstruktur sebagai langkah jangka panjang serta menjadi landasan pengembangan strategi peningkatan K3 yang lebih sistematis dan konsisten pada periode operasional berikutnya.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Standar Operasional Prosedur (SOP), Human Error, Pengawasan Serta Pelatihan, dan Budaya Keselamatan Kerja

ABSTRACT

This study examines the implementation of Occupational Safety and Health (OSH) at Gerai Panglima Samarinda through observation, interviews, and employee education. The findings show that the use of personal protective equipment and basic awareness are fairly good, yet several issues remain, including suboptimal SOPs, limited safety documentation, and the absence of a daily checklist. Human errors such as forgetting to switch off lights, gas, and ovens further increase workplace risks. Therefore, stronger SOP application, regular training, and improved supervision are needed to ensure a safer and more sustainable work environment. This study also offers strategic input to develop a structured safety culture as a long-term effort and serves as a basis for planning more systematic and consistent OSH improvements.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Standard Operating Procedures (SOP), Human Error, Supervision and Training, and Safety Culture

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan operasional usaha, termasuk pada Gerai Panglima yang bergerak di bidang kuliner (Sarbiah 2023). Lingkungan kerja pada gerai makanan memiliki risiko tinggi, seperti penggunaan peralatan panas, pisau, bahan kimia pembersih, serta kondisi dapur yang padat. Jika tidak dikelola dengan baik, risiko tersebut dapat memicu kecelakaan kerja, cedera, atau gangguan operasional. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menekankan pentingnya penerapan K3 untuk menjaga keamanan pekerja, serta Putra (2023) yang menyoroti pentingnya manajemen risiko dalam lingkungan kerja berbahaya.

Penerapan K3 yang baik meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang aman membuat mereka lebih fokus, produktif, dan disiplin. Minimnya kecelakaan menjaga kelancaran operasional serta kualitas pelayanan tetap sesuai standar. Perhatian perusahaan terhadap keselamatan juga meningkatkan motivasi dan loyalitas pekerja. Peran MSDM sangat penting dalam mengelola tenaga kerja melalui rekrutmen yang tepat, pelatihan rutin, dan penerapan SOP secara konsisten sehingga terbentuk perilaku kerja yang tertib, efektif, dan minim kesalahan.

MSDM juga berperan dalam memberikan motivasi melalui sistem penghargaan, memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta melakukan evaluasi kinerja secara objektif sehingga karyawan memahami perkembangan dan kekurangan mereka. Penguatan budaya kerja positif seperti kerja sama, saling menghargai, dan komunikasi efektif menjadikan lingkungan kerja lebih kondusif dan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan pandangan (Ilham, 2024). mengenai pentingnya strategi MSDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja pada usaha kuliner dikenal cepat, padat, dan melibatkan banyak peralatan berisiko, sehingga penerapan K3 sering menghadapi berbagai hambatan (Husen et al., 2023). Penerapan K3 pada sektor kuliner seperti Gerai Panglima menghadapi tantangan besar karena lingkungan kerja yang padat, cepat, dan penuh risiko. Potensi kebakaran tinggi akibat penggunaan kompor, minyak panas, dan peralatan pemanas, ditambah kemungkinan kebocoran gas serta gangguan listrik. Ancaman cedera juga muncul dari penggunaan pisau, wajan panas, dan pekerjaan yang dilakukan terburu-buru. Masalah seperti lantai licin, peralatan kurang bersih, serta penataan penyimpanan yang tidak rapi turut membahayakan pekerja maupun kualitas makanan. Beban kerja yang meningkat di jam ramai menyebabkan kelelahan, menurunnya fokus, serta memperbesar risiko kecelakaan, terlebih ruang dapur sempit dan mobilitas karyawan terbatas. Selain berbagai tantangan yang telah disebutkan, penerapan K3 di Gerai Panglima Samarinda juga menghadapi beberapa kekurangan dalam sistem keselamatan kerja yang berjalan. Salah satu kekurangan tersebut terlihat dari belum optimalnya standar prosedur operasional (SOP) yang mengatur pengecekan peralatan dan fasilitas secara berkala. Beberapa prosedur penting seperti pemeriksaan rutin instalasi listrik, kondisi regulator gas, serta pemeliharaan alat pemanas belum dilakukan secara konsisten. Hal ini menyebabkan potensi bahaya tetap terbuka jika terjadi kerusakan peralatan yang tidak terdeteksi sejak awal. Minimnya penggunaan checklist harian, kurangnya dokumentasi inspeksi keselamatan, serta tidak adanya sistem pelaporan insiden yang terstruktur memperlihatkan bahwa mekanisme pengawasan K3 masih perlu diperkuat. Peningkatan K3 yang selaras dengan pengelolaan MSDM menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, serta meningkatkan produktivitas di Gerai Panglima.

Selain masalah pada sistem keselamatan kerja, kesalahan yang dilakukan oleh manusia (*human error*) juga menjadi penyebab penting meningkatnya risiko di tempat kerja. Di Gerai Panglima Samarinda, beberapa bentuk kelalaian yang sering terjadi misalnya karyawan lupa mematikan lampu di area tertentu setelah gerai tutup, lupa mencabut selang gas atau memastikan regulator gas sudah terkunci dengan baik, serta lupa mematikan oven atau alat pemanas setelah shift berakhir. Kesalahan seperti ini umumnya terjadi karena karyawan merasa lelah setelah bekerja seharian, terburu-buru ingin menyelesaikan tugas, atau kurang fokus akibat padatnya aktivitas pada jam operasional.

Walaupun terlihat sederhana, kelalaian seperti ini dapat membawa dampak yang serius. Lupa mematikan lampu bisa menyebabkan pemborosan listrik dan risiko korsleting. Tidak mencabut selang gas dapat memicu kebocoran gas yang berbahaya. Begitu pula dengan lupa mematikan oven atau alat pemanas yang dapat membuat suhu ruangan meningkat, merusak peralatan, bahkan berpotensi menimbulkan kebakaran. Situasi ini menunjukkan bahwa kesalahan manusia harus menjadi perhatian utama dalam upaya perbaikan K3.

Upaya yang dapat dilakukan antara lain memperjelas dan memperketat SOP, memberikan pelatihan secara rutin, meningkatkan pengawasan dari pihak manajemen, serta menerapkan checklist penutupan operasional yang harus diisi dan ditandatangani oleh penanggung jawab shift. Dengan adanya sistem yang lebih baik dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan prosedur, penerapan K3 dapat berjalan lebih optimal dan mampu mencegah insiden yang berpotensi membahayakan keselamatan maupun operasional usaha.

Pada usaha kuliner seperti Gerai Panglima, membangun budaya kerja yang solid merupakan hal penting untuk menjaga mutu pelayanan, keamanan kerja, dan kelancaran operasional (Anggraeni et al., 2025). Dengan pembelajaran yang aplikatif, pekerja dapat meningkatkan kemampuan teknis harian, mulai dari teknik kerja aman, penggunaan alat dapur, hingga pengelolaan waktu pada jam sibuk. Pendekatan ini juga membantu mereka mengenali potensi bahaya dan cara menanganinya

sehingga risiko kesalahan dan kecelakaan dapat diminimalkan. Kebiasaan positif pun lebih mudah terbentuk karena edukasi praktis mendorong kedisiplinan dan rutinitas kerja yang konsisten. Selain itu, pelatihan langsung membuat karyawan merasa lebih dihargai, meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia di Gerai Panglima memiliki peran penting dalam memperkuat budaya K3 melalui berbagai langkah strategis yang saling terintegrasi (Putera & Buana, 2025). MSDM berperan penting dalam penerapan K3 di Gerai Panglima dengan menyusun aturan keselamatan kerja, memberikan pelatihan rutin, dan memastikan standar dipahami serta dijalankan oleh seluruh karyawan. Pengawasan serta penegakan disiplin dilakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap SOP, didukung penyediaan APD dan fasilitas kerja yang memadai. Komunikasi risiko diperkuat melalui briefing dan pelaporan bahaya agar potensi insiden dapat segera diatasi. Selain itu, MSDM menumbuhkan sikap kerja proaktif dengan menanamkan rasa tanggung jawab dan kewaspadaan. Seluruh aspek ini terintegrasi dalam evaluasi kinerja sehingga K3 menjadi bagian penting dari prestasi individu dan budaya kerja di Gerai Panglima.

Penerapan K3 di Gerai Panglima dilakukan dengan memastikan setiap aktivitas kerja baik. Karyawan dibekali pemahaman mengenai penggunaan peralatan panas, teknik kerja aman, serta standar kebersihan yang harus dijaga setiap (Putra et al., 2025). Gerai menyediakan APD seperti sarung tangan, celemek tahan panas, dan masker untuk mengurangi risiko cedera. Area kerja juga dipantau secara rutin melalui pengecekan kompor, instalasi gas, dan kebersihan lantai. Melalui pengawasan, briefing harian, dan komunikasi terbuka, Gerai Panglima membangun budaya kerja yang aman dan disiplin untuk mendukung kelancaran operasional.

Menguatkan penerapan nilai-nilai kerja positif di lingkungan kerja Gerai Panglima berarti membangun suasana kerja yang didasarkan pada sikap profesional, disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian antar pegawai (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Serasi Media Teknologi. Upaya ini tidak hanya berfokus pada meningkatkan kinerja individu, tetapi juga bertujuan menumbuhkan budaya kerja yang konsisten, harmonis, serta selaras dengan visi dan misi Gerai Panglima. Dengan memperkuat nilai-nilai positif tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, aman, dan kondusif, sehingga seluruh karyawan mampu memberikan kontribusi terbaiknya dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Melalui perencanaan yang tepat, MSDM mampu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang memadai tentang standar keselamatan, mengetahui prosedur kerja yang benar, serta memiliki kebiasaan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip K3 (Tamba et al., 2025). Selain itu, MSDM juga berperan sebagai penggerak dalam membangun kesadaran dan komitmen bersama agar budaya K3 menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari di Gerai Panglima. Dengan demikian, penguatan budaya K3 tidak hanya menjadi aturan formal, tetapi benar-benar menyatu dalam praktik operasional dan perilaku karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang dirancang secara formal dalam organisasi untuk menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi (Samsudin et al., 2024). Sistem tersebut tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pemberian penghargaan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan motivasi karyawan. Dengan demikian, MSDM berfungsi sebagai fondasi strategis yang memastikan keselarasan antara kemampuan manusia dengan kebutuhan organisasi agar kinerja keseluruhan dapat berjalan optimal.

2.2 Definisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam rentang usia kerja dan memiliki kesiapan untuk bekerja, baik yang telah memiliki pekerjaan maupun yang masih mencari pekerjaan (Harjanti, 2021). Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang berperan dalam kegiatan produksi untuk menciptakan barang maupun jasa (Jatmiko & Asriati, 2023). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa definisi tenaga kerja merupakan individu dalam usia produktif yang siap menjalankan aktivitas kerja, baik yang telah memiliki pekerjaan maupun masih dalam proses mencari kesempatan kerja. Hal

ini menjadi bagian penting dalam proses produksi karena berperan langsung dalam menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat.

2.3 Definisi K3

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan serta penyakit yang dapat timbul akibat aktivitas di tempat kerja (Muhtia et al., 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan konsep dan usaha yang bertujuan menjaga keutuhan serta keseimbangan fisik dan mental tenaga kerja, sekaligus melindungi hasil karya dan budaya demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur (Sartika, 2020).

K3 merupakan sistem yang dibuat untuk memastikan keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja, sekaligus melindungi aset perusahaan dengan menerapkan standar keselamatan kerja (Lestari, 2020).

Menurut definisi diatas kita menyimpulkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya atau sistem yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, menjaga kesehatan serta kesejahteraan pekerja, dan melindungi aset perusahaan melalui penerapan standar keselamatan di tempat kerja.

2.4 Tujuan K3

Tujuan K3 adalah memberikan jaminan perlindungan bagi seluruh pekerja selama menjalankan aktivitas kerja. Upaya ini dilakukan melalui pencegahan berbagai potensi kecelakaan maupun penyakit yang dapat timbul akibat kondisi lingkungan kerja. Dengan penerapan K3 yang baik, perusahaan tidak hanya menjaga keselamatan fisik pekerja, tetapi juga mendukung kesehatan, kenyamanan, serta kesiapan mereka dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberlangsungan operasional organisasi secara menyeluruh. Menurut (Ashfiyah et al., 2024), penerapan K3 menjadi salah satu langkah krusial untuk memastikan setiap tenaga kerja dapat bekerja secara aman dan sehat dalam jangka panjang.

2.5 Manfaat K3

Adapun manfaat K3 menurut (Aldyirwansyah et al., 2023) yaitu

1. Menekan Terjadinya Kecelakaan Kerja K3 diterapkan untuk meminimalkan bahkan menghilangkan kemungkinan kecelakaan di tempat kerja yang dapat menimbulkan cedera, kecacatan, hingga kematian pada pekerja.
2. Mencegah dan Menanggulangi Kebakaran pelaksanaan K3 mencakup tindakan pencegahan terhadap kebakaran, penyediaan sistem perlindungan, serta prosedur penanganan jika insiden kebakaran terjadi di lingkungan kerja.
3. Mengendalikan Risiko Ledakan K3 juga berfungsi dalam mengawasi material, prosedur, serta situasi kerja yang dapat mengakibatkan ledakan, sehingga potensi bahaya dapat diminimalkan.
4. Memberikan Perlindungan kepada Tenaga Kerja penerapan K3 ditujukan untuk melindungi pekerja dari berbagai sumber bahaya, baik yang bersifat fisik, kimia, biologis, maupun psikologis selama menjalankan pekerjaan.
5. Penyediaan APD dan Sarana Keselamatan K3 memastikan bahwa pekerja memperoleh Alat Pelindung Diri (APD) dan fasilitas keselamatan yang memadai untuk menunjang keamanan dalam bekerja.
6. Menjaga Kesehatan Pekerja upaya K3 meliputi penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan langkah preventif terhadap munculnya penyakit akibat kerja.
7. Meningkatkan Efektivitas dan Produktivitas Kerja dengan berkurangnya kecelakaan dan gangguan kesehatan, waktu kerja tidak banyak terbuang, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja dapat meningkat.
8. Melindungi Peralatan dan Properti Perusahaan perlindungan melalui K3 tidak hanya diberikan kepada pekerja, tetapi juga pada peralatan, mesin, dan aset perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian.

2.6 Indikator K3

Indikator K3 merupakan alat ukur penting yang digunakan organisasi untuk memantau, mengevaluasi, serta meningkatkan kondisi keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja secara berkelanjutan. Dengan indikator yang tepat, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi bahaya,

menilai efektivitas program K3, serta mengambil tindakan korektif untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Febriyanti et al., 2024).

1. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kejadian kecelakaan kerja serta menilai kondisi lingkungan kerja secara menyeluruh (Lumadja et al., 2024). Tujuannya adalah mengetahui area berisiko tinggi serta menilai efektivitas tindakan pencegahan.

- a. *Frequency Rate* (FR) Menggambarkan seberapa sering kecelakaan terjadi dalam periode tertentu. Tingginya angka FR menunjukkan perlunya perbaikan sistem keselamatan dan pengendalian risiko.
- b. *Severity Rate* (SR) Menunjukkan tingkat keparahan kecelakaan, termasuk jumlah hari kerja yang hilang akibat cedera. SR membantu organisasi memahami dampak kecelakaan terhadap produktivitas.
- c. *Incident Rate* (IR) Mengukur jumlah kecelakaan per jam kerja tertentu. IR menjadi dasar dalam membandingkan performa K3 antar unit atau periode waktu.
- d. *Near Miss Report* Menghitung jumlah kejadian hampir celaka yang dilaporkan. Laporan near miss sangat penting karena menjadi sinyal dini adanya potensi kecelakaan yang perlu dikendalikan sebelum menimbulkan kerugian.
- e. Jumlah/tingkat kecelakaan kerja (ringan, sedang, berat) Kategori kecelakaan digunakan untuk menentukan prioritas tindakan perbaikan serta kebutuhan peningkatan fasilitas keselamatan.
- f. Ketersediaan dan kepatuhan penggunaan APD Mengukur sejauh mana pekerja menggunakan alat pelindung diri secara tepat. Kepatuhan APD merupakan salah satu indikator paling vital dalam keselamatan kerja.
- g. Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja Melihat apakah tenaga kerja mengikuti SOP K3 yang telah ditetapkan. Tingkat kepatuhan yang rendah menandakan perlunya pelatihan atau revisi kebijakan keselamatan.

2. Indikator Kesehatan Kerja

Indikator kesehatan kerja berfokus pada kondisi fisik dan mental karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan Click or tap here to enter text. Tujuannya menjaga kesejahteraan tenaga kerja serta meminimalkan risiko PAK (Penyakit Akibat Kerja).

- a. Angka absensi karena sakit (sick leave rate) Menilai tingkat ketidakhadiran karyawan akibat penyakit. Tingginya angka absensi dapat menunjukkan masalah kesehatan lingkungan kerja.
- b. Tingkat penyakit akibat kerja (PAK) Mengidentifikasi kondisi kesehatan yang timbul akibat paparan bahaya di tempat kerja, seperti penyakit pernapasan, gangguan kulit, atau gangguan musculoskeletal.
- c. Hasil pemeriksaan kesehatan berkala Menyediakan data mengenai kondisi kesehatan pekerja yang berpotensi terpengaruh oleh lingkungan kerja. Pemeriksaan berkala membantu mendeteksi dini penyakit akibat kerja.
- d. Tingkat kelelahan kerja Mengukur sejauh mana beban kerja memengaruhi fisik dan mental pekerja. Kelelahan yang tinggi dapat meningkatkan risiko kecelakaan.
- e. Evaluasi ergonomi dan keluhan musculoskeletal Menilai apakah desain kerja, peralatan, dan postur kerja sesuai prinsip ergonomis. Keluhan seperti nyeri punggung, leher, atau tangan menjadi indikator penting.

3. METODE K3 PELAKSANAAN

Menjelaskan desain kegiatan pengabdian.

3.1 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan wawancara dilakukan secara langsung di Gerai Panglima Samarinda, yang berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No. 55A, Kelurahan Sidodadi, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu gerai dengan aktivitas operasional yang cukup tinggi, sehingga dinilai mampu memberikan gambaran mengenai kondisi kerja, pola manajemen sumber daya manusia, serta penerapan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan usaha kecil dan menengah.

Pelaksanaan wawancara dilakukan dengan durasi tiga jam, dimulai pada pukul 13.00 hingga 15.00 WITA. Rentang waktu tersebut dipilih untuk memastikan bahwa proses pengumpulan data dapat

berlangsung secara optimal tanpa mengganggu aktivitas operasional gerai. Dengan alokasi waktu yang cukup panjang wawancara yang dilaksanakan selama tiga jam ini memberikan gambaran yang utuh mengenai praktik kerja, penerapan manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

3.2 Sasaran Kegiatan

Pada tahap pengumpulan data, tim pelaksana mengadakan wawancara mendalam dengan pihak internal Gerai Panglima untuk mendapatkan pemahaman yang lebih akurat mengenai pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kegiatan wawancara ini melibatkan empat narasumber, yaitu General Manager, Leader operasional, serta dua karyawan yang mewakili bagian dapur dan bagian pelayanan.

Wawancara dilakukan secara langsung di lingkungan gerai dengan metode terarah namun tetap memberikan ruang bagi narasumber untuk menjawab secara leluasa dan jujur. Melalui proses ini, tim memperoleh berbagai informasi penting terkait tingkat pemahaman karyawan mengenai prosedur K3, kendala yang mereka temui, serta langkah yang telah dilakukan manajemen dalam membangun budaya kerja yang aman.

Temuan dari wawancara tersebut kemudian dijadikan dasar untuk menyusun analisis awal serta rekomendasi penguatan penerapan K3 di Gerai Panglima.

3.3. Bentuk Kegiatan

Pelatihan MSDM dan K3 berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap aman karyawan dalam bekerja. Materi yang diberikan mencakup pemahaman peran karyawan dalam organisasi, kepatuhan terhadap SOP, potensi bahaya kerja, penggunaan APD, serta prosedur penanganan keadaan darurat. Pelatihan dilakukan melalui metode FGD (*focus grup discussion*). Kegiatan ini dihadiri oleh GM (*General Manager*) bersama Leader dan dievaluasi melalui tes, observasi, dan catatan insiden. Secara keseluruhan, pelatihan mampu memperkuat budaya keselamatan karena karyawan menjadi lebih sadar risiko, lebih disiplin, dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih aman.

Diskusi interaktif dan studi kasus situasional. Diskusi interaktif dan studi kasus situasional merupakan metode pelatihan yang melibatkan karyawan secara langsung dalam proses belajar. Dalam kegiatan ini, peserta diajak membahas contoh permasalahan yang sering terjadi di lingkungan kerja, seperti tindakan tidak aman, kelalaian SOP, atau situasi darurat. Melalui analisis bersama, karyawan belajar mengenali penyebab masalah, mempertimbangkan pilihan tindakan, serta menentukan solusi yang paling sesuai.

Metode ini membuat karyawan lebih aktif berpikir dan memahami bagaimana konsep MSDM dan K3 diterapkan dalam keadaan nyata, bukan hanya secara teori. Dengan membiasakan mereka berdiskusi dan memecahkan masalah terkait keselamatan, pelatihan ini membantu memperkuat kemampuan kerja aman, meningkatkan kesiapsiagaan, dan mendorong budaya K3 yang lebih kuat di lingkungan gerai.



(a)



(b)

Gambar 1. (a) Sesi wawancara (b) Kegiatan jual dan beli



(a)



(b)

Gambar 2. (a) Di depan Gerai Panglima (b) Produk Gerai Panglima



(a)



(b)

Gambar 2. (a) Oven (b) Kulkas

3.4. Tahapan Pelaksanaan

1) Observasi awal identifikasi kondisi motivasi dan pola kerja.

Hasil observasi awal terhadap kondisi K3 di Gerai Panglima menunjukkan bahwa lingkungan kerja di dapur memiliki aktivitas yang cukup padat, mulai dari proses persiapan bahan, pemanggangan, hingga penyajian. Alur kerja secara umum sudah teratur, namun beberapa titik masih berpotensi menimbulkan risiko, seperti area dengan kemungkinan tumpahan minyak, jalur kerja yang sempit, atau pergerakan karyawan yang saling bersilangan. Peralatan dapur seperti kompor, oven, mixer, dan mesin pendukung sebagian besar berfungsi dengan baik, tetapi memerlukan pemeriksaan berkala untuk memastikan keamanan penggunaannya. Terkait APD, karyawan telah disediakan perlindungan seperti celemek, sarung tangan, dan penutup kepala, namun tingkat kedisiplinan dalam pemakaiannya masih berbeda-beda. Selain itu, beberapa kebiasaan kerja, seperti terburu-buru saat jam ramai atau menunda membersihkan area yang kotor, berpotensi mengurangi keamanan kerja. Secara keseluruhan, observasi ini menunjukkan bahwa penerapan K3 sudah berjalan tetapi masih

membutuhkan peningkatan dalam hal kedisiplinan, pengawasan, dan pembiasaan kerja aman agar risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

2) Penyusunan materi edukasi sesuai kebutuhan peserta.

Materi edukasi K3 di Gerai Panglima disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan nyata para karyawan dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Proses penyusunan dimulai dengan mengidentifikasi risiko yang paling sering muncul di area gerai, khususnya di dapur seperti paparan panas, minyak, benda tajam, dan potensi lantai licin. Dari hasil identifikasi tersebut, materi pelatihan difokuskan pada hal-hal yang benar-benar dibutuhkan, seperti cara menggunakan APD dengan tepat, prosedur keselamatan kerja saat memasak, langkah-langkah menghindari cedera, serta cara bertindak ketika terjadi keadaan darurat. Pendekatan ini memastikan bahwa pelatihan tidak hanya bersifat teoretis, tetapi relevan dengan kondisi lapangan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih mudah memahami materi dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Penyusunan materi yang sesuai kebutuhan ini juga membantu meningkatkan kesadaran keselamatan dan memperkuat budaya K3 secara keseluruhan di Gerai Panglima.

3) Pelaksanaan edukasi teori

Pelaksanaan pelatihan K3 di Gerai Panglima dilakukan dengan memadukan penyampaian teori dan praktik langsung. Pada tahap teori, karyawan diberi pemahaman mengenai konsep dasar K3, jenis-jenis risiko di tempat kerja, pentingnya kepatuhan terhadap SOP, dan cara menggunakan APD yang benar. Materi teori ini menjadi fondasi agar karyawan memahami mengapa keselamatan kerja harus diterapkan secara konsisten. Setelah itu, pelatihan dilanjutkan dengan contoh aplikatif yang disesuaikan dengan situasi nyata di gerai. Karyawan diajak melihat langsung cara kerja yang aman, mulai dari teknik memegang peralatan tajam, langkah yang benar saat menggoreng, cara mencegah tumpahan minyak, hingga prosedur evakuasi singkat jika terjadi insiden. Melalui demonstrasi dan praktik ini, peserta pelatihan dapat langsung mencoba dan mengoreksi kebiasaan kerja yang kurang aman.

3.5. Evaluasi

Kegiatan wawancara singkat di Gerai Panglima bertujuan menggali pendapat langsung dari karyawan mengenai kondisi K3 yang mereka alami sehari-hari. Dalam wawancara ini, karyawan diminta menjelaskan bagaimana mereka menjalankan prosedur keselamatan, risiko apa saja yang sering mereka temui, dan kendala yang membuat mereka sulit menerapkan K3 secara konsisten. Selain itu, karyawan juga diberi kesempatan untuk memberikan umpan balik, baik berupa kritik maupun saran, terkait pelatihan, fasilitas APD, serta pola kerja yang ada.

Umpan balik tersebut kemudian menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen untuk menilai apakah program K3 yang berjalan sudah efektif atau masih perlu ditingkatkan. Melalui proses ini, perusahaan dapat lebih memahami kebutuhan dan persepsi karyawan sehingga pengembangan budaya K3 dapat dilakukan dengan lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap awal kegiatan, dilakukan observasi dan wawancara dengan para karyawan untuk mengetahui kondisi penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Gerai Panglima. Temuan menunjukkan bahwa gerai ini telah memiliki komitmen yang cukup baik terhadap penerapan standar K3 dalam operasional sehari-hari. Seluruh karyawan terlihat memakai alat pelindung diri (APD) secara disiplin, seperti hairnet, masker, dan sarung tangan. Mereka juga mengikuti prosedur penggantian sarung tangan ketika berpindah aktivitas atau saat kondisinya sudah tidak layak pakai. Kepatuhan ini menunjukkan bahwa budaya kerja aman telah tertanam dan menjadi kebiasaan dalam kegiatan produksi.

Selain itu, sebagian besar karyawan sudah memahami prosedur dasar K3, terutama yang berkaitan dengan kebersihan pangan. Mereka mengetahui pentingnya sanitasi, mencuci tangan, serta menjalankan langkah kerja yang aman. Meski begitu, masih terdapat beberapa hal yang dapat ditingkatkan, seperti penyusunan dokumentasi SOP yang lebih terstruktur dan penguatan pemahaman mengenai aspek keselamatan kerja yang lebih luas. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 sudah berjalan cukup baik, namun masih membutuhkan pengembangan pada area tertentu.

Ketika sesi edukasi awal dilaksanakan, karyawan menunjukkan antusiasme dan partisipasi yang sangat baik. Mereka aktif berdiskusi, berbagi pengalaman, serta bertanya mengenai cara kerja yang

lebih aman dan efisien. Tingginya minat ini menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja sekaligus memperkuat budaya keselamatan di tempat kerja. Setelah edukasi diberikan, terlihat peningkatan pemahaman yang cukup signifikan. Karyawan mampu menjelaskan kembali prosedur yang sesuai standar, seperti cara penggunaan APD yang benar, langkah mencuci tangan yang tepat, serta cara menjaga higienitas area produksi. Edukasi ini tidak hanya memperkuat praktik yang telah berjalan, tetapi juga memberikan pemahaman baru bagi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat.

Selain berbagai tantangan yang telah disebutkan, penerapan K3 di Gerai Panglima Samarinda juga menghadapi beberapa kekurangan dalam sistem keselamatan kerja yang berjalan. Salah satu kekurangan tersebut terlihat dari belum optimalnya standar prosedur operasional (SOP) yang mengatur pengecekan peralatan dan fasilitas secara berkala. Beberapa prosedur penting seperti pemeriksaan rutin instalasi listrik, kondisi regulator gas, serta pemeliharaan alat pemanas belum dilakukan secara konsisten. Hal ini menyebabkan potensi bahaya tetap terbuka jika terjadi kerusakan peralatan yang tidak terdeteksi sejak awal. Minimnya penggunaan checklist harian, kurangnya dokumentasi inspeksi keselamatan, serta tidak adanya sistem pelaporan insiden yang terstruktur memperlihatkan bahwa mekanisme pengawasan K3 masih perlu diperkuat.

Selain kekurangan sistem, faktor *human error* juga berperan besar dalam meningkatkan risiko di lingkungan kerja. Di Gerai Panglima Samarinda, beberapa kesalahan manusia yang sering terjadi antara lain lupa mematikan lampu pada area tertentu setelah operasional selesai, lupa mencabut selang gas atau memastikan regulator dalam kondisi terkunci, serta lupa mematikan oven atau alat pemanas pada akhir shift. Kesalahan-kesalahan ini biasanya muncul akibat kelelahan, terburu-buru menyelesaikan pekerjaan, kurangnya fokus setelah jam ramai, atau tidak adanya prosedur pengecekan akhir (*closing checklist*) yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan. Meski tampak sepele, *human error* seperti ini dapat menimbulkan risiko serius seperti korsleting listrik, kebocoran gas, peningkatan suhu ruangan, hingga potensi kebakaran.

Kekurangan sistem K3 dan faktor kesalahan manusia tersebut menunjukkan perlunya pembenahan menyeluruh melalui penguatan SOP, pelatihan berkala, pengawasan yang lebih ketat, serta penerapan checklist penutupan operasional yang wajib ditandatangani oleh penanggung jawab shift. Sistem yang baik dan perilaku karyawan yang disiplin menjadi kunci utama untuk meningkatkan penerapan K3 secara berkelanjutan di Gerai Panglima Samarinda dan mencegah insiden yang dapat membahayakan keselamatan maupun operasional usaha.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan K3 di Gerai Panglima Samarinda pada dasarnya sudah terimplementasi dengan cukup baik. Para karyawan telah menunjukkan kedisiplinan dalam memakai alat pelindung diri (APD), memahami standar kebersihan, serta memiliki motivasi tinggi saat mengikuti pelatihan K3. Edukasi yang diberikan juga berpengaruh positif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka mengenai prosedur kerja yang aman.

Meski demikian, masih diperlukan peningkatan pada aspek sistem dan manajemen keselamatan. Beberapa kelemahan yang ditemukan yaitu belum tersusunnya SOP secara optimal, minimnya pencatatan pemeriksaan peralatan, tidak tersedia sistem pelaporan insiden, serta ketiadaan checklist harian. Selain itu, kesalahan manusia (*human error*) seperti lupa mematikan oven, instalasi gas, atau lampu masih menjadi potensi penyebab kecelakaan kerja.

Secara keseluruhan, Gerai Panglima sudah memiliki fondasi yang baik dalam pelaksanaan K3, namun tetap perlu diperkuat melalui perbaikan SOP, pelatihan berkelanjutan, sistem pelaporan yang jelas, serta pengawasan yang lebih konsisten. Sinergi antara sistem yang terstruktur dan perilaku kerja yang disiplin menjadi kunci terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkesinambungan.

Untuk meningkatkan keselamatan di lingkungan Gerai Panglima, disarankan agar manajemen melakukan pelatihan K3 secara berkala, baik terkait penggunaan APAR, penanganan P3K, maupun simulasi evakuasi darurat. Karyawan juga perlu diawasi agar selalu menggunakan alat pelindung diri sesuai prosedur. Selain itu, perlu dilakukan inspeksi rutin terhadap peralatan keselamatan dan kondisi area kerja untuk memastikan semua berjalan sesuai standar. Tata letak area kerja sebaiknya ditata ulang agar meminimalkan risiko cedera, seperti merapikan kabel, memberi penanda di area berbahaya, serta menjaga jalur evakuasi tetap terbuka. Standar kebersihan juga perlu ditingkatkan melalui jadwal pembersihan yang teratur dan pengawasan sanitasi makanan. Agar informasi keselamatan mudah dipahami, gerai juga dapat menambahkan papan informasi K3 berisi rambu keselamatan dan panduan tindakan darurat.

REFERENSI

- Aldyirwansyah, M., Windusari, Y., Fajar, N. A., & Novrikasari, N. (2023). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 63–68.
- Anggraeni, L., Irfan, M., & Sanjaya, R. D. (2025). IMPLEMENTASI SOP DAPUR DALAM MENJAGA KONSISTENSI RASA DAN KUALITAS LAYANAN DI KAFE EDUKATIF CAN NGOPI GADING SERPONG. *Jurnal Pariwisata Tawangmangu*, 3(2), 49–55.
- Ashfiah, S., Anugrah, F., Agustina, P., Septian, A., & Maulana, A. (2024). Analisis Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Karimah Tauhid*, 3(10), 11806–11816.
- Febriyanti, A. D., Yulinar, R. D., Samudra, S. F., & Radianto, D. O. (2024). Peningkatan Keselamatan Kerja Melalui Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 72–85.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809.
- Husen, Sahuri, & Putra, G. W. (2023). ANALISIS MANAJEMEN RISIKO KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN METODE INSPEKSI KESEHATAN LINGKUNGAN (IKL) DINAS KESEHATAN TAHUN 2023. *JURNAL MUTIARA KESEHATAN MASYARAKAT*, 8(2), 67–80. <https://doi.org/10.51544/jmkm.v8i2.4639>
- Ilham, I. (2024). Manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lestari, C. (2020). P. P. K. D. K. K. (K3) T. P. K. K. B. P. P. PT. A. P. & I. M. Kab. B. (Doctoral dissertation, U. I. R. (2020). Lestari, C. (2020). *Lestari, C. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kab. Bengkalis (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Lumadja, A. R., Trang, I., & Jan, A. H. (2024). Implementasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Nelayan Di Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(03), 634–645.
- Muhtia, S. A., Fachrin, S. A., & Baharuddin, A. (2020). Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Metode HIRARC (Hazard Identification, Risk Assesment, Risk Control) pada Pekerja PT. Varia Usaha Beton Cabang Makassar. *Window of Public Health Journal*, 166–176.
- Putra, G. W. (2023). Analisis Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Metode Inspeksi Kesehatan Lingkungan (Ikl) Dinas Kesehatan Tahun 2023. *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 67–80.
- Putra, I. L., Junus, M., & Maulana, N. (2025). Kesehatan keselamatan kerja dan keberlanjutan lingkungan. *Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Keberlanjutan Lingkungan*.
- RAHAYU, D. S. (2020). (2020). *ANALISIS PENGARUH TENAGA KERJA DAN BAHAN BAKU TERHADAP NILAI PRODUKSI INDUSTRI UMKM TAHU DI WILAYAH SIDOARJO*.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, e1210–e1210.
- Sartika, D. (2020). (2020). *SKRIPSI GABUNG. IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI DI PT. TRIMATRA LIGUNA MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA*.

Tamba, A. O., Sitorus, S. A. C. O. M., & Pasaribu, R. M. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 1168–1182.

Wahyudi Putera, S. E., & Buana, S. P. (2025). BAB 3 STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: STRATEGI, PENGEMBANGAN, DAN PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI*, 42.