J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Evaluasi Iklim Keselamatan Kerja Dan Implementasi Penerapan Budaya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Di Perusahaan

Rici Riansyah[1], Ezriani[2]
[1] Program Studi D4 Keselamatan Kesehatan Kerja, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
[2] Program Studi Televisi dan Film, Institut Seni Indonesia Padangpanjang, Indonesia
*Email: riciriansyah@staff.uns.ac.id, ezriani2403@gmail.com

Article History:
Received: 25 Oktober 2024
Revised: 12 November 2024
Accepted: 14 November 2024

Keywords: *Iklim keselamatan, Budaya K3, Kebijakan K3, Tempat kerja*

Abstract: *Membangun budaya K3 di perusahaan menjadi fokus tersendiri bagi semua level manajemen melalui kolaborasi dari semua lini maupun antar divisi yang ada di dalam suatu perusahaan. Berbagai kebijakan dan program K3 juga telah dibuat demi terciptanya kesadaran (awareness) bagi seluruh karyawan terhadap pentingnya dalam menerapkan budaya K3 di tempat kerja. Budaya K3 menjadi salah satu program perusahaan khususnya dalam sistem manajemen K3 pada ISO 45001 maupun sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai dengan Peraturan Pemerinah nomor 50 Tahun 2012 yang telah ditargetkan oleh manajemen Perusahaan melalui program kerja K3 yang telah direncanakan setiap tahunnya. Oleh karena itu melalui penelitian ini diharapkan agar menjadi salah satu upaya dalam mengevaluasi dan meningkatkan partisipasi semua pihak dalam mewujudkan pelaksanaan budaya K3 di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan secara deskriptif kuantitatif yang diikuti oleh 78 karyawan di salah satu perusahaan jasa kontraktor Minyak dan Gas (Migas). Pengumpulan data dilakukan dengan mengisi kuesioner NOSACQ-50 dan juga wawancara kepada responden yang telah mengisi kuesioner tersebut. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menyajikan data yang telah dianalisis. Hasil proporsi tertinggi responden menunjukkan nilai sebesar 78,21% sudah memiliki iklim keselamatan kerja yang baik dan 73,08% responden dalam pelaksanaan penerapan K3 oleh seluruh level manajemen dan karyawan sudah berjalan dengan baik.*

PENDAHULUAN

Berbagai upaya dilakukan oleh semua pihak baik itu pemerintah maupun perusahaan untuk memastikan semua pekerja dan tempat kerja telah menerapkan budaya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam menjalankan seluruh aktivitas pekerjaan. Selain itu, keselamatan dan

kesehatan Kerja juga memiliki nilai-nilai yang sangat penting dan strategis dimana penerapannya dapat memberikan dampak yang bermanfaat pada setiap aspek kehidupan manusia dan memberikan benefit dalam setiap kegiatan bisnis serta mendukung kemajuan pembangunan yang berkualitas dan berkelanjutan pada aspek sumber daya manusia, ekonomi, sosial dan lingkungan.

Mengabaikan K3 dapat berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang sering menimbulkan korban yang cidera, cacat permanen hingga menyebabkan kematian bagi tenaga kerja serta menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik secara materil maupun immaterial di kemudian hari. Jika seorang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja maka pekerja harus menjalani proses penyembuhan yang menyebabkan pekerja tidak mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan akan mengalami penurunan dalam produktivitas bekerja.

Oleh karena itu, maka penerapan program K3 yang telah dibuat oleh Perusahaan dalam mengimplentasikan kesadaran (*awareness*) budaya K3 pada seluruh karyawan sangat penting dan diharapkan juga dapat meminimalisir potensi terjadinya kecelakaan kerja serta mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. (Riawati, 2021).

Menurut Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 245 Tahun 1990 dalam buku berjudul: Budaya kepemimpinan Keselamatan Iklim Keselamatan dan Kinerja, bahwa 1) Budaya K3 adalah perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan K3. 2) memberdayakan adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian yang dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran, kemauan dan kemampuan dalam bertindak dan memahami suatu permasalahan. 3) Pembudayaan adalah upaya/proses memberdayakan pekerja sehingga mereka mengetahui, memahami, bertindak sesuai norma dan aturan serta menjadi panutan atau acuan bagi pekerja lainnya. (Setiono, dkk, 2019)

Membangun budaya K3 di suatu Perusahaan menjadi suatu fokus tersendiri bagi manajemen Perusahaan dengan melakukan kolaborasi dengan berbagai lintas department yang ada di Perusahaan dengan harapan agar implementasi penerapan budaya K3 dapat terwujud dengan baik di tempat kerja. Berbagai kebijakan dan program K3 juga telah dibuat dan dilaksanakan demi mendorong terciptanya rasa kesadaraan (*awareness*) dalam diri seluruh karyawan terhadap pentingnya dalam penerapan budaya K3 itu sendiri dalam beraktivitas. (Afifah, dkk, 2018)

Hasil studi yang dilakukan Yusvita dkk di Tahun 2021 terkait budaya keselamatan dengan employee engagement pada generasi millennial, menyatakan bahwa proporsi tertinggi pada pekerja millennial memiliki persepsi yang baik terhadap budaya keselamatan dan memiliki engagement dengan pekerjaannya. Dimana pekerja millennial sudah memiliki komitmen untuk dapat berprilaku kerja aman dan tidak mentolerir hal-hal yang dapat menyebabkan kecelakaan ringan sampai dengan berat di tempat kerjanya. (Yusvita, 2021).

Menurut ruang lingkup K3, Adapun istilah budaya muncul pada tingkatan yang lebih tinggi, Dimana Sebagian berkaitan dengan kebijakan dan tujuan. Selain itu iklim Perusahaan sering juga dipakai untuk menerangkan hasil output budaya keselamatan yang lebih terukur.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian dilakukan pada 78 responden karyawan perusahan yang telah mengisi form kuesioner secara mandiri melalui google form untuk memudahkan pendistribusian kuesioner yang menjadi alat ukur dalam perusahaan penelitian. Adapun perusahaan yang digunakan dalam evaluasi penerapan budaya keselamatan ini berupa kuesioner NOSACQ-50,

dimana pernyataan dalam kuesioner telah disesuaikan Kembali menjadi 35 item pernyataan yang terdiri dari kombinasi antara penyataan positif dan negatif. Pada masing-masing item pernyataan terdapat empat pilihan jawaban yang dipilih karyawan karyawan berupa sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat Setuju. Adapun untu kategori budaya K3 sudah baik didapat jika skor rata-rata jawaban responden ≥ 3 dan kategori kurang baik didapat jika rata-rata jawaban responden < 3.

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan deskritif kualitatif, Dimana selain menggunakan instrument NOSACQ-50, juga melakukan observasi langsung ke bagian departemen QHSE yang berkaitan langsung dengan fungsi pelaksanaan K3L dan juga wawancara kepada karyawan perusahaan yang telah mengisi kuesioner untuk mengetahui informasi terkait penerapan budaya K3 yang telah diimpelemntasikan oleh seluruh karyawan maupun manajemen Perusahaan. Adapun pendekatan analisis kuantitatif dilakukan memalui proses pengolahan data dan distribusi perhitungan frekuensi dengan menggunakan dua jenis data univariat.

HASIL PENELITIAN

Hasil peneltian terdiri dari pengolahan hasil kuantitatif pada tebel berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden, Iklim keselamatan kerja dan Penerapan Budaya K3 oleh Seluruh Level Manajemen dan Karyawan

Variabel	Frekuensi	Persentase
Wanita	23	31%
Pria	55	69%
Masa Kerja < 2 Tahun 2-5 Tahun 6-10 Tahun > 10 Tahun	 21 12 19 26	 26,92% 15,38% 24,36% 33,33%
Usia < 25 Tahun 25-30 Tahun 31-40 Tahun > 40 Tahun	 5 33 41 16	 0,06% 42,30% 52,56% 51,28%
Iklim kerja Baik (Nilai rata-rata =≥ 3) Kurang baik (Nilai rata-rata <3)	 61 17	 78,21% 21,79%
Penerapan Budaya K3 oleh seluruh Level Manajemen & Karyawan Berjalan Baik Kurang Berjalan Baik	 57 21	 73,08% 26,92%

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis univariat pada hasil penelitian yang telah diolah. Pada variabel iklim keselamatan, adapun proporsi tertinggi adalah pekerja menilai iklim keselamatan kerja sudah berjalan baik yakni sebanyak 61 responden (78,21%). Adapun pada variabel implementasi budaya K3 oleh seluruh level Manajemen dan karyawan dapat diketahui bahwa proporsi tertinggi adalah pelaksanaan dari implementasi budaya K3 sudah berjalan baik yakni sebanyak 57 responden (73,08%). Selain itu pada tabel 1 juga diketahui terkait karekteristik responden dalam penelitian ini. Pada variabel jenis kelamin, proporsi tertinggi yakni pada laki-laki dengan jumlah sebesar 55 responden (69%). Adapun pada variabel masa kerja, proporsi tertinggi yakni pada masa kerja > 10 Tahun yakni sebesar 16 responden (33,33%). Selanjutnya pada variabel usia karyawan, yang memiliki proporsi tertinggi yakni pada usia karyawan 31-40 tahun yakni sebesar 41 (52,56%).

Tabel 2. Nilai Rata-rata Iklim Keselamatan Kerja Berdasarkan Komponen NOSACQ-50

Komponen NOSACQ-50	**Rata-rata Per Komponen**	**Skor Maks**	**Skor Min**
Komitmen Manajemen Terhadap K3L	3,36	4,00	2,20
Keadilan Mana-jemen Terhadap Karyawan Terkait	3,20	4,00	2,60
Komitmen Karyawan Terhadap K3L	3,55	4,00	2,60
Prioritas Keselamatan Karyawan dan Pengendalian Bahaya di Tempat Kerja	3,23	4,00	2,60
Pembelajaran Komunikasi K3L dan Kompetensi K3L Rekan kerja	3,32	4,00	2,60
Kepercayaan Terhadap Keefektifan Sistem K3L	3,38	4,00	2,60
Rata-rata Nilai Total	**3,33**		

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas, didapatkan seluruh komponen NOSACQ-50 sudah mencapai skor budaya K3 sudah cukup tinggi dengan rata-rata nilai total yang didapat mencapai 3,33. Capaian setiap komponen juga relatif merata diatas 3 dengan selisih perbandingan antara satu komponen dengan komponen lainnya tidak begitu jauh. Adapun capaian skor tertinggi didapat pada komponen Komitmen karyawan terhadap K3L.

Pembahasan

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa 78,21% responden sudah memiliki pandanagn iklim keselamatan kerja yang baik dan 73,08% implementasi penerapan budaya K3 di Perusahaan oleh seluruh level manajemen dan karyawan sudah berjalan baik. Iklim keselamatan kerja dapat di kategorikan baik dalam penelitian ini yaitu berupa skor yang diperoleh memiliki nilai sama lebih tiga (≥ 3) berdasarkan daari perhitungan nilai standar NOSACQ-50. Untuk nilai rata-rata pada penelitian ini juga sudah berada pada level baik. Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing komponen dimensi sudah menunjukkan rata-rata nilai diatas 3. Sehingga karyawan sudah baik dalam mengetahui iklim keselamatan kerja yang ada di Perusahaan. Untuk komponen dimensi yang memiliki nilai tertinggi pada penelitian ini yaitu pada komitmen karyawan terhadap K3L di tempat kerja. Adapun untuk dimensi yang rendah pada komponen dimensi ini yaitu pada prioritas keselamatan karyawan dan pegendalian bahaya di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sebagaian besar karyawan sudah memiliki komitmen agar dapat memiliki kesadaran (awareness) terhadap K3L dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Sehingga potensi terjadinya unsafe action yang ditimbulkan dari diri karyawan dapat diminimalisir agar tidak menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Adapun di lain hal juga dapat dilihat bahwa prioritas keselamatan karyawan dan pengendalian bahaya di tempat kerja perlu menjadi fokus dan evaluasi oleh semua manajemen maupun supervisor untuk selalu bersama-sama meningkatkan Tindakan perbaikan yang berkelanjutan kedepannya agar potensi-potensi yang dapat menimbulkan unsafe action maupun unsafe condition di tempat kerja dapat dikendalikan dengan baik. Sejalan dengan pandangan iklim keselamatan kerja yang sudah baik dari tujuh komponen dimensi yang telah diteliti, pada variabel penelitian lainnya terkait dengan implementasi penerapan budaya K3 oleh seluruh level manajemen maupun karyawan secara langsung di lapangan juga telah berjalan baik dengan persentase mencapai 73,08%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa perioritas manajemen dan komitmen K3 dan kompetensi dianggap sebagai factor yang paling berpengaruh terhadap budaya keselamatan. Selain itu pada studi yang pernah dilakukan oleh Rianawati pada tahun 2021 juga menyatakan bahwa budaya keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun alasan yang menjadi tolak ukur responden menyatakan penerapan budaya K3 di perusahaan telah berjalan dengan baik dikarenakan penerapan Implementasi K3 dilingkungan perusahaan secara sistem telah berjalan baik mulai dari lini manajemen sampai karyawan. Dimana hal itu dikarenakan adanya beberapa hal positif yang dirasakan oleh karyawan seperti adanya komitmen dari manajemen maupun juga dari karyawan, sosialisasi dan komunikasi yang baik manajemen kepada karyawan pada saat kegiatan meeting maupun diskusi, adanya prosedur-prosedur baru yang selalu disosialisasikan, dan juga dilakukannya kegiatan inspeksi. Selain itu juga responden juga menilai untuk perlu saling mengingatkan dan meningkatkan kembali akan kesadaran seluruh karyawan dalam penerapan budaya K3 itu sendiri di tempat kerja. Dimana perlunya untuk selalu lebih konsisten untuk pelaksanaan 5R di tempat kerja. Selain itu agar selalu sosialisai dan refreshment terkait aspek K3 di setiap meeting internal dan

juga perlu ditingkatkan kehadiran semua partisipasi yang terlibat dalam tim P2K3 agar informasi yang didapat dan disampaikan dan diimplementasikan menyeluruh ke seluruh masing-masing divisi yang ada di Perusahaan.

KESIMPULAN

Evaluasi iklim keselamatan kerja dan implementasi penerapan budaya keselamatan kerja oleh seluruh level manajemen dan karyawan di Perusahaan sudah berjalan dengan baik. Dimana komitmen karyawan terhadap K3L cukup tinggi.

Adapun beberapa saran dari peneliti kepada Perusahaan sebagai Upaya peningkatan berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan Kembali peneparan budaya K3 pada seluruh level manajemen maupun karyawan yaitu dengan adanya peran aktif dan keterlibatan manajemen maupun leader dari masing-masing divisi secara konsisten mengikuti berbagai kegiatan K3 yang telah dibuat seperti meeting K3, P2K3, pelatihan K3 maupun meeting koordinasi antar divisi dalam menyampaikan isu-isu K3L yang ada sebagai lesson learn bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan guna mencegah terjadi *unsafe action* mauun *unsafe condition*. Selain itu juga memberikan kebebasan bagi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan dikungan dan kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan gagasan yang dapat memberikan hal-hal positif dalam penerapan budaya K3 di Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, AN.,Hadi, Suseno. (2018). *Analisis Budaya K3 Dengan Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire Dan Safety Culture Maturity Model*. Jurnal fakultas Kesehatan Masyarakat. 2018;12(2):113-119

BSI ISO. (2018). *BSI Standards Publication BSI ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety Management Systems Requirements with Guidance for Use*.

BSN. (2019). *Sistem keselamatan dan Kesehatan Kerja Berbasis SNI ISO 45001:2018.* Jakarta

Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja

Rianawati, Wilis. (2021). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Pt Pjb Ubjom Pltu Pacitan). Jurnal Ilmiah mahasiswa FEB. 2021. http://repository.ub.ac.id/id/eprint/182492

Riansyah, Rici. (2021). *Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Unsafe Action di PT EGS Indonesia*. Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat. 2021;5(2):953-962

Setiono, Beni Agus., Andjarwati, Tri, (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Yusvita, Fierdania., dkk. (2021). *Hubungan Budaya Keselamatan Dengan Employee Engagement Pada Pekerja Generasi Millenial Tahun 2021*. Journal of Nursing and Public Health. 2022;10(1):40-48