



**PENGARUH KEBISINGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP ANALISIS
KERJA BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PEKERJA DI
PT. X KOTA BATAM TAHUN 2026**

***THE EFFECT OF OCCUPATIONAL NOISE AND WORK STRESS ON WORK ANALYSIS
OF WORK SAFETY AND HEALTH CULTURE AMONG WORKERS AT PT.X IN BATAM
CITY IN 2026***

Asnil Fauzi^{*1}, Jamal², Agung Sundaru³

^{1,2,3}Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Ibnu Sina

^{*}Penulis Korespondensi

Email: jamal@uis.ac.id

Abstrak. Budaya keselamatan kerja merupakan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di PT.X. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif analitik dengan observasi langsung dan wawancara mendalam. Variabel independen yaitu budaya keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel dependen yaitu komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur keselamatan kerja, Komunikasi K3, kompetensi pekerja, dan kondisi lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. X dengan sampel 3 informan. Hasil penelitian diketahui bahwa penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja telah terlaksana dengan baik, hal ini dapat diperkuat dengan data HSE statistic pada bulan Mei, Juni, Juli tahun 2026 yaitu dengan tidak adanya terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja.

Kata kunci: budaya keselamatan dan kesehatan kerja, penerapan

Abstract. Occupational safety culture is an attitude within an organization and individual that emphasizes the importance of safety. Safety culture requires that all safety-related obligations be carried out correctly and with a full sense of responsibility (Utara, 2011). The purpose of this study was to determine how the occupational safety and health culture system is implemented at PT. X. This study used a qualitative analytical method with direct observation and in-depth interviews. The independent variable was occupational safety and health culture, and the dependent variables were top management commitment, occupational safety regulations and procedures, OHS communication, worker competence, and work environment conditions. The population in this study was PT. X employees, with a sample of three informants. The results showed that the implementation of occupational safety and health culture has been well-implemented. This is supported by HSE statistics data for May, June, and July 2021, indicating no workplace accidents.

Keywords: occupational safety and health culture, implementation

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan diwajibkan mengusahakan agar setiap karyawan memiliki kesadaran untuk turut bertanggung jawab atas seluruh kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup di perusahaan. Di samping itu pemerintah juga bertanggung jawab menciptakan dan memelihara terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan karyawan, yang pada aturannya akan mendorong terwujudnya kelancaran, efisiensi, dan kesinambungan perkembangan perusahaan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan peningkatan dan juga kualitas karyawan dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga dan bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan juga sangat perlu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan (Fiani et al. 2020).

Menurut organisasi kesehatan dunia (WHO) kesehatan adalah keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. Menurut Robert H Brook, (2017) kesehatan adalah sebuah sumber daya yang dimiliki semua manusia dan bukan merupakan suatu tujuan hidup yang perlu dicapai. Kesehatan tidak berfokus kepada keadaan fisik yang bugar tetapi meliputi jiwa yang sehat dimana seseorang atau individu dapat bersikap toleran dan dapat menerima perbedaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah perhatian akan kesejahteraan manusia, saat ini industrialisasi dan pemberian layanan perkembangannya semakin cepat. Masalah kesehatan di tempat kerja, bahaya keselamatan dan kesehatan saat ini dianggap sebagai motor penggerak dalam mencari solusi bagaimana cara mencegah dampak negatif industri konstruksi terhadap karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, persyaratan kualitas, kesehatan, pengetahuan, dan keselamatan di banyak negara telah lebih ketat dari masa-masa sebelumnya. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2016).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bentuk upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman dan mencapai tujuan yaitu produktivitas setinggi-tingginya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting untuk dilaksanakan pada seluruh bidang pekerjaan tanpa terkecuali proyek pembangunan gedung seperti apartemen, hotel, mall dan lain-lain, karena penerapan K3 dapat mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan kerja.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu kegiatan yang telah diatur. Pencegahan kecelakaan kerja bisa dilakukan dengan melihat hierarki pengendalian. Hierarki pengendalian kecelakaan kerja adalah eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, administrasi dan yang terakhir adalah dengan pemakaian alat pelindung diri (APD). Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja disebut kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja yang dapat diartikan bahwa kecelakaan tersebut terjadi akibat pekerjaannya, baik yang terjadi di tempat kerja maupun hendak pergi/pulang dari tempat kerja. Dalam hal ini kecelakaan kerja dapat terjadi akibat kondisi bahaya yang berkaitan dengan mesin, lingkungan kerja, proses produksi, sifat pekerjaan dan cara kerja. Kecelakaan kerja bisa juga terjadi akibat perilaku yang berbahaya yang dalam beberapa hal dapat di latar belakang oleh kurangnya pengetahuan dan kompetensi, cacat tubuh, keletihan dan kelelahan/kelesuhan, sikap dan perilaku yang tidak aman.

Setiap peristiwa terjadinya kecelakaan kerja pasti akan dapat menyebabkan dampak maupun kerugian baik bagi tenaga kerja itu sendiri, (termasuk rekan kerja, keluarga,) pemilik perusahaan/industri maupun masyarakat (masyarakat sekitar industri dan konsumen). Adapun jenis-jenis kerugian-kerugian yang ditimbulkan oleh kecelakaan akibat kerja yaitu: kerusakan (damage), kekacauan organisasi (disorganization), keluhan dan kesedihan (distress), kelainan dan cacat (disability) dan kematian (death) (Rizka Pisceliya dan Mindayani 2018).

Karakteristik penyebab umum kecelakaan kerja antara lain adalah di karenakan oleh factor perilaku pekerja itu sendiri yaitu kurangnya pengetahuan atau pun kompetensi pekerja tentang pentingnya alat pelindung diri (APD), sikap pekerja sudah merasa professional atau kurangnya kesadaran si pekerja sehingga penggunaan APD tidak diperlukan lagi saat bekerja. Menurut Rizka Pisceliya dan Mindayani, (2018) secara umum penyebab langsung kecelakaan kerja terbagi atas dua golongan yaitu unsafe action (faktor manusia) dan unsafe condition (faktor lingkungan). Unsafe action dapat disebabkan oleh faktor manusia itu sendiri seperti: ketidakseimbangan fisik tenaga kerja, menjalankan pekerjaan tidak sesuai keahliannya dan mengangkut beban yang berlebihan, sedangkan kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan yang tidak aman (unsafe condition) disebabkan karena tempat kerja yang tidak sesuai dengan aturan kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditentukan. Dari hasil-hasil penelitian bahwa 80-85% kecelakaan disebabkan oleh kelalaian ataupun kesalahan manusia. International Labour Organization (ILO) tahun 2018 menyebutkan bahwa, menurut perkiraan ILO lebih dari 1,8 juta kematian akibat kerja terjadi di setiap tahunnya di kawasan Asia dan Pasifik. Bahkan dua pertiga kematian akibat kerja didunia terjadi di Asia. Di tingkat global, lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja (Muflihah et al, 2020). Selain itu, terdapat sekitar 374 juta

cedera dan penyakit akibat kerja yang tidak fatal setiap tahunnya, yang banyak mengakibatkan absensi kerja.

Berdasarkan data BPJS ketenagakerjaan kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan dari sebelumnya 114.000 kasus kecelakaan kerja pada 2019 menjadi 177.000 kasus kecelakaan kerja pada 2020. Angka kecelakaan kerja yang sesungguhnya jauh lebih besar, karena belum semua tenaga kerja menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Berdasarkan data tersebut semua dituntut untuk lebih serius dalam menerapkan budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Kecelakaan tidak hanya menyebabkan kematian, kerugian materi moril, dan kerusakan lingkungan namun juga mempengaruhi produktivitas, dan kesejahteraan masyarakat. Dengan budaya K3 yang baik maka angka kecelakaan kerja bisa ditekan, dan undang-undang yang telah membangun pondasi pentingnya penerapan budaya K3 yaitu melalui Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produktivitas nasional serta terjaminnya keselamatan.

Penerapan prosedur keselamatan kesehatan kerja (K3) ditempat kerja merupakan cara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar setiap pekerja terhindar dari kecelakaan kerja dan juga penyakit akibat kerja. Untuk itu, diperlukan kesadaran diri semua pihak, tidak hanya karyawan saja. Peningkatan budaya K3 di perusahaan dapat mendorong produktivitas dan daya saing di pasar internasional. Adapun peningkatan budaya K3 di perusahaan dilaksanakan dengan cara meningkatkan kesadaran dan ketaatan dalam pemenuhan norma budaya K3, meningkatkan partisipasi atau keikutsertaan semua pihak untuk mencapai pelaksanaan budaya K3 secara optimal disetiap kegiatan usaha, meningkatkan penerapan K3 menuju masyarakat mandiri berbudaya K3. Dengan pelaksanaan kegiatan tersebut diharapkan mampu menurunkan atau menekan tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada suatu perusahaan, terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien guna mendorong produktivitas serta terwujudnya kemandirian masyarakat yang berbudaya K3.

Budaya keselamatan (Safety Culture) tidak bisa dibentuk oleh satu individu saja, tetapi harus melibatkan semua orang atau pihak yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan. Budaya keselamatan harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada, pada seluruh tingkatan dan tidak hanya berlaku pada pekerja saja. Budaya keselamatan dibangun atas komitmen bersama, sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang mempunyai dan persepsi bersama yang menekankan pentingnya K3, sehingga akan membuat kebiasaan keselamatan kerja yang berkesinambungan. Ciri-ciri budaya K3 yang harus di terapkan perusahaan ada 4 yaitu: adanya komitmen dari pimpinan perusahaan, adanya kesadaran diri dari setiap pekerja, adanya

peraturan dan prosedur yang dipersyaratkan oleh regulator, adanya hasrat dari profesional di bidang K3. Ketika 4 peran diatas sudah terpenuhi maka akan sangat ideal untuk menerapkan budaya K3 akan tercapai, dan lingkungan kerja yang bebas insiden bukan tidak mungkin dapat tercipta. PT.X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa ducting. Ducting dapat diartikan cerobong udara baik berbentuk kotak, spiral atau round yang memiliki fungsi untuk mensirkulasikan sejumlah udara dari suatu ruangan dengan bantuan Fan unit atau blower. Seluruh kegiatan operasional di PT.X memiliki bahaya dan potensi risiko yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karena menggunakan berbagai macam peralatan kerja dan alat-alat listrik.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana cara mewujudkan budaya K3 pada pekerja di PT X Kota Batam Tahun 2026?. Tujuan penelitian ini untuk Menganalisis Budaya Keselamatan dan kesehatan Kerja Pada Pekerja di PT X Kota Batam tahun 2026. Adapun tujuan khususnya adalah untuk menganalisis Komitmen Top Manajemen, Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi, Kompetensi Pekerja, Kondisi Lingkungan Kerja, dalam Penerapan Budaya K3 di PT.X

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif agar informasi didapatkan secara alamiah dan natural apa adanya dan menyeluruh. Subjek penelitian ini adalah petugas yang berperan dalam pelaksanaan atau program budaya keselamatan dan kesehatan kerja di PT X Batam tahun 2026 sebanyak 3 informan yang terdiri dari HSE Manager (1), supervisor lapangan (1), Manager operasional (1). Untuk mendapatkan data primer dilakukan wawancara mendalam terhadap HSE Manager, Supervisor lapangan, Manager operasional selaku pihak yang memiliki kewenangan langsung dalam dalam program budaya keselamatan dan kesehatan kerja di PT X Batam tahun 2026.

Variabel penelitian terdiri dari indikator Budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari: Komitmen Manajemen, Peraturan dan Prosedur keselamatan kerja, Komunikasi K3, Kompetensi pekerja dan Lingkungan Kerja.

Instrumen yang digunakan adalah wawancara terarah secara mendalam dengan beberapa pertanyaan secara spesifik, mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder. Analisa data dilakukan dengan menyusun secara sistematis data yang telah didapatkan saat wawancara dan dilengkapi dengan dokumentasi, teknik yang digunakan dalam pengolahan data adalah Triangulasi sumber/data.

3. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil penelitian, baik dalam bentuk teks, tabel, atau gambar. Penggunaan foto sangat dibatasi pada hasil yang jelas. Setiap gambar dan tabel diberi nomor secara berurutan dan harus diacu pada naskah.

3.1. Gambar dan Tabel

Tabel 1. Karakteristik Informan

No	Kode	Nama	JK	Usia	Jabatan
1.	IF 1	M. Hilman	L	30 Tahun	Safetyman
2.	IF 2	Solikin	L	48 Tahun	Supervisor
3.	IF 3	Widodo	L	33 Tahun	Manager Operasional

3.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada deskripsi hasil penelitian ini, penulis akan menampilkan tabel yang menjelaskan mengenai proses wawancara kepada seluruh informan mengenai bagaimana budaya keselamatan dan kesehatan kerja di PT X. Proses wawancara menggunakan pedoman wawancara yang digunakan untuk seluruh informan. Hasil wawancara adalah sebagai berikut :

3.2.1. Komitmen Top Manajemen

Komitmen manajemen di PT. X diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang tertulis, jelas, mudah dimengerti dan diketahui oleh seluruh pekerja. Dukungan dan upaya nyata dari pihak manajemen atau pimpinan juga dilakukan untuk membuktikan bahwa perusahaan benar-benar berkomitmen terhadap keselamatan kerja, dengan selalu melengkapi APD untuk seluruh karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan Hasil tersebut berdasarkan wawancara informan tentang dukungan top manajemen dalam penerapan budaya K3 di perusahaan :

Pertanyaan Utama:

Apakah ada dukungan dan upaya nyata yang dilakukan top manajemen kepada karyawan dalam penerapan budaya K3 di perusahaan?

Tabel 2. Pertanyaan Tentang Dukungan Top Manajemen

NO	KODE	JAWABAN / RESPON
1.	IF1	Untuk upaya nyata, itu yang pertama untuk karyawan atau tim yang bekerja itu pasti akan di <i>protect</i> oleh APD atau alat pelindung diri yang sesuai dengan kriteria apa yang dia kerjakan <i>eehh sorry eee</i> menyediakan APD yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan seperti menggerinda sarung tangan gerinda dan <i>face shield</i> simple nya sih, bekerja di

ketinggian itu *body harness* dan kelengkapan lainnya. *Eee* selain dari APD *eee* dukungannya itu itu adalah kita disini ada *safety induction*, jadi pertama kali kesini itu kita ada pengenalan bahaya-bahaya mana aja yang ada terus resiko apa aja yang timbul apabila pekerja itu bekerja disini.

2. IF2 Ada, salah satunya yaitu kita diberikan dari *tools* apa itu namanya peralatan *safety* atau untuk kebersihan dan himbauan dari perusahaan tuh tiap hari ada disampaikan minimal tiap pagi di *briefing* pagi dia.
3. IF3 Untuk dukungan yang diberikan dari manajemen kepada karyawan ya pasti ada lah, contohnya perusahaan selalu menyediakan APD lengkap kepada pekerja dan yang sesuai dengan standar nasional Indonesia, ada juga *safety induction*, menyediakan kotak *first aid* agar apabila terjadi kecelakaan kerja pekerja masih ada dapat pertolongan pertama

HSE STATISTIC

		WEEKLY HSE STATISTIC		
Client	PT McDermott Indonesia			
Description	Dept HVAC			
Week	-			
Period	22 – 28 May			
No	DESCRIPTION	PREVIOUS CUMULATIVE	THIS WEEK	CUMULATIVE (UNTIL THIS WEEK)
A	MAN HOURS RECORD			
1	EXPOSURE HOURS (MAN TOTAL)	39,937	960	40,897
B	ACCIDENT / INJURY RECORD			
1	FATALITY (FAT)	0	0	0
2	LOST TIME INJURY (LTI)	0	0	0
3	MEDICAL TREATMENT INJURY (MIT)	0	0	0
4	GESTRIC BEIQUITY INJURY (RET)	0	0	0
5	FIRST ADD CASE (FAC)	0	0	0
6	PROPERTY DAMAGE (PD)	0	0	0
7	STARMISS (NM)	0	0	0
8	ENVIRONMENT ACCIDENT (EI)	0	0	0
C	INSPECTION / AUDIT / OTHERS			
1	TOOLBOX TALKS	220	7	327
2	4SE INSPECTION	0	0	0
3	LARDH CARD	0	0	0
4	IBS	0	0	0
5	RISK ASSESSMENT	0	0	0
6	PRESTART HAZARD INSPECTION	0	0	0
7	REVIEW BAA (WEEKLY)	0	0	0
8	INHOUSE TRAINING	0	0	0
9	SAFETY WALK	21	1	22
10	HSE CAMPAIGN	2	0	2

		WEEKLY HSE STATISTIC		
Client	PT McDermott Indonesia			
Description	Dept HVAC			
Week	-			
Period	08 – 14 May			
No	DESCRIPTION	PREVIOUS CUMULATIVE	THIS WEEK	CUMULATIVE (UNTIL THIS WEEK)
A	MAN HOURS RECORD			
1	EXPOSURE HOURS (MAN TOTAL)	38,117	810	38,927

B ACCIDENT / INJURY RECORD				
1	FATALITY (FAT)	0	0	0
2	LOST TIME INJURY (LTI)	0	0	0
3	MEDICAL TREATMENT INJURY (MIT)	0	0	0
4	GESTRIC TED DUTY INJURY (REE)	0	0	0
5	FIRST ADD CASE (FAC)	0	0	0
6	PROPERTY DAMAGE (PD)	0	0	0
7	NEARMISS (NM)	0	0	0
8	ENVIRONMENT ACCIDENT (EI)	0	0	0
C INSPECTION / AUDIT / OTHERS				
1	TOOLBOX TALKS	368	5	317
2	HSE INSPECTION	0	0	0
3	HAZOR CARIS	0	0	0
4	BBS	0	0	0
5	RISK ASSESSMENT	0	0	0
6	PRESTART HAZARD INSPECTION	0	0	0
7	REVIEW & A (WEEKLY)	0	0	0
8	IN HOUSE TRAINING	0	0	0
9	SAFETY WALK	21	1	22
10	HSE CAMPAIGN	2	1	2

WEEKLY HSE STATISTIC				
Client	PT. McDermott Indonesia			
Description	Dept HVAC			
Week				
Period	19 – 25 June			
No	DESCRIPTION	PREVIOUS CUMULATIVE	THIS WEEK	CUMULATIVE (UNTIL THIS WEEK)
A A MAN HOURS RECORD				
1	EXPOSURE HOURS (MAN TOTAL)	43747	880	44627
B ACCIDENT / INJURY RECORD				
1	FATALITY (FAT)	0	0	0
2	LOST TIME INJURY (LTI)	0	0	0
3	MEDICAL TREATMENT INJURY (MIE)	0	0	0
4	RESTRIC TEBURITY INJURY (RIM)	0	0	0
5	FIRST ADD CASE (FAC)	0	0	0
6	PROPERTY DAMAGE (PO)	0	0	0
7	NEARNESS (NM)	0	0	0
8	ENVIRONMENT ACCIDENT (III)	0	0	0
C HSE INSPECTION / AUDIT / OTHERS				
1	TOOLBOX TALKS	347	7	354
2	HSE INSPECTION	0	0	0
3	HAZARI CARD	0	0	0
4	BBS	0	0	0
5	RISK ASSESSMENT	0	0	0
6	PRESTART HAZARD INSPECTION	0	0	0
7	REVIEW JSA (WEEKLY)	0	0	0
8	IN HOUSE TRAINING	0	0	0
9	SAFETY WALK	21	1	22
10	HSE CAMPAIGN	2	0	2

WEEKLY HSE STATISTIC				
Client	PT. McDermott Indonesia			
Description	Dept HVAC			
Week				
Period	05 - 11 June			
No	DESCRIPTION	PREVIOUS CUMULATIVE	THIS WEEK	CUMULATIVE (UNTIL THIS WEEK)
A A MAN HOURS RECORD				
1	EXPOSURE HOURS (MAN TOTAL)	41897	980	42867
B ACCIDENT / INJURY RECORD				
1	FATALITY (FAT)	0	0	0
2	LOST TIME INJURY (LTI)	0	0	0
3	MEDICAL TREATMENT INJURY (MIE)	0	0	0
4	RESTRIC TEECUITY INJURY (RHI)	0	0	0
5	FIRST ADD CASE (FAC)	0	0	0
6	PROPERTY DAMAGE (PO)	0	0	0
7	NEARNESS (NM)	0	0	0
8	ENVIRONMENT ACCIDENT (HI)	0	0	0

C	HSE INSPECTION/AUDIT / OTHERS			
1	TOOLBOX TALKS	334	7	341
2	HSE INSPECTION	0	0	0
3	HAZAD CARD	0	0	0
4	BBS	0	0	0
5	RISK ASSESSMENT	0	0	0
6	PRESTART HAZARD INSPECTION	0	0	0
7	REVIEW JSA (WEEKLY)	0	0	0
8	IN HOUSE TRAINING	0	0	0
9	SAFETY WALK	21	1	22
10	HSE CAMPAIGN	2	0	2

	WEEKLY HSE STATISTIC			
Client	PT. McDermott Indonesia			
Description	Dept HVAC			
Week				
Period	26 June – 02 July			
No	DESCRIPTION	PREVIOUS CUMULATIVE	THIS WEEK	CUMULATIVE (UNTIL THIS WEEK)
A	MAN HOURS RECORD			
1	EXPOSURE HOURS (MAN TOTAL)	4,1887	980	4,2867
B	ACCIDENT / INJURY RECORD			
1	FATALITY (FAT)	0	0	0
2	LOST TIME INJURY (LTI))	0	0	0
3	MEDICAL TREATMENT INJURY (MTI)	0	0	0
4	RESTRICTED DUTY INJURY (RDI)	0	0	0
5	FIRST AID CASE (FAC)	0	0	0
6	PROPERTY DAMAGE (PD)	0	0	0
7	NEARMISS (NM)	0	0	0
8	ENVIRONMENT ACCIDENT (EA)	0	0	0
C	HSE INSPECTION / AUDIT / OTHERS			
1	TOOLBOX TALKS	334	7	341
2	HSE INSPECTION	0	0	0
3	HAZARD CARD	0	0	0
4	BBS	0	0	0
5	RISK ASSESSMENT	0	0	0
6	PRE START HAZARD INSPECTION	0	0	0
7	REVIEW JSA (WEEKLY))	0	0	0
8	IN HOUSE TRAINING	0	0	0
9	SAFETY WALK	21	1	22
10	HSE CAMPAIGN	2	0	2

Gambar 1. HSE Statistik

Dari HSE Statistik pada gambar diatas, diketahui bahwa pencapaian perusahaan dalam menekan angka kecelakaan kerja bisa dikatakan stabil. PT. X dalam periode bulan Mei, Juni, dan Juli sama sekali tidak ada mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja. Pencapaian itu pun dapat diperoleh berkat adanya dukungan top manajemen kepada karyawan dalam menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

3.2.2. Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja

Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja merupakan sebuah prosedur wajib yang harus di jalankan oleh semua perusahaan disegala bidang. Prosedur dan peraturan kerja yang diterapkan di PT. X yaitu mengisi *form hazard identification tool* dan *assessment* sebelum bekerja. Tujuannya

adalah untuk menjamin kenyamanan dan keselamatan kerja seluruh karyawan pada saat bekerja. Hal ini dijelaskan oleh hasil wawancara tentang peraturan dan prosedur keselamatan kerja:

Tabel 3. Pertanyaan Tentang Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja

NO	KODE	PERTANYAAN
		Apa saja contoh peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan di perusahaan tempat anda bekerja ?
1.	IF1	Untuk prosedurnya itu kita disini ada namanya <i>assessment</i> ya eee <i>assessment</i> sebelum bekerja jadi pada saat mau mulai bekerja kita ada eee ini dulu ada <i>toolbox safety meeting</i> , jadi kita <i>briefing</i> , <i>briefing</i> ini terkait pekerjaan apa yang kita lakukan, eee terus resiko apa saja yang timbul, mitigasinya seperti apa jadi misalnya, hari ini kita memotong 20 lembar plat nah disitu kita otomatis eee berdasarkan aturan harus melengkapi APD nya dulu terus melihat dulu resiko-resiko yang ada mungkin kan disini risikonya itu eee ada yang tersandung, terpeleset, terjepit nah itu kan harus dilihat lagi untuk melengkapi APD nya gitu, itu sih untuk aturan-aturan jadi lebih ke <i>assessment</i> terlebih dahulu gitu sebelum bekerja dan <i>house keeping</i> setelah bekerja itu aturan untuk biar kerja selamat sih disini budayanya.
2.	IF2	Contoh peraturan-peraturan kita dating selalu tepat waktu atau sebelum jam kerja masuk, nah sebelum kita masuk kerja, kita ada <i>toolbox meeting</i> setelah itu kita akan selalu menggunakan APD semuanya harus kita pakai ya untuk itu dan tools. Untuk kebersihan juga kita selalu dianjurkan sebelum pulang kerja kita pasti ada <i>house keeping</i> .
3.	IF 3	Peraturan dan prosedur ya perusahaan ada namanya <i>assessment</i> ada juga <i>toolbox safety meeting</i> dan juga <i>briefing</i> ini untuk mengetahui pekerjaan pekerjaan apa yang dilakukan dan apa risikonya bagaimana pencegahannya dan juga perusahaan selalu menekankan selalu menjaga kebersihan atau <i>house keeping</i> setelah selesai bekerja.

Pengisian kartu *hazard identification tool* merupakan prosedur yang wajib dilakukan agar karyawan mengetahui bahaya apa saja yang ditimbulkan pada saat menggunakan alat tersebut, dan juga karyawan mengetahui alat pelindung diri (APD) apa saja yang akan digunakan pada saat bekerja.

Gambar 2. Kartu hazard identification tool

 		 		 		 		 		 		 		 		 		 		 		 		 		 		 																																																		
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

Gambar 3. Assessment Sebelum Bekerja

Dari assessment diatas dapat dilihat bahwa pada saat melakukan pekerjaan pengelasan hazard yang ditemukan adalah hazard fisik, dampak yang dihasilkan dari pekerjaan pengelasan tersebut adalah permukaan pipa yang panas, resiko yang ditimbulkan adalah pekerja terkena pipa panas dan cara pencegahan nya yaitu dengan penggunaan alat pelindung diri (APD) lengkap seperti kaca mata, face shield, sarung tangan kulit, dan sepatu safety. Kemudian memasang

baricade dan sign board disekitar area kerja, pastikan racun api ada disekitar area kerja dan area kerja jauh dan aman dari bahan yang mudah terbakar.

3.2.3. Komunikasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Guna menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan perusahaan X akan selalu mengingatkan dan memberikan pengarahan akan pentingnya keselamatan kerja dan akan menegur karyawan serta memberitahukan bahwa hal yang dia lakukan adalah perbuatan tidak aman. Hal tersebut berdasarkan wawancara informan tentang komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

Tabel 4. Pertanyaan Komunikasi keselamatan dan Kesehatan Kerja

NO	KODE	PERTANYAAN
		Bagaimana bentuk komunikasi yang ada di tempat kerja anda antara karyawan dengan top manajemen dalam menerapkan budaya K3 ?
1.	IF1	Eee klo itu sih komunikasi terkait K3 biasanya kalau manajemen masuk tuh kan eee yang lebih melihat apabila ada resiko-resiko yang timbul atau contohnya eee karyawan ini bekerja tidak menggunakan APD atau dengan menggunakan prosedur yang benar itu biasanya langsung di ingetin sama manajemen karna eee resikonya kan nanti apabila terjadi kecelakaan atau cedera yang berdampak rugi bukan kantor aja, yang lebih rugikan karyawan itu sendiri.
2.	IF2	Jadi diantara manajemen eeh top manajemen, manajemen itu selalu menyampaikan eee menekankan pada kita untuk menjaga keselamatan kerja atau <i>safety</i> ataupun kebersihan tempat kerja kita.
3.	IF3	Untuk komunikasi ya manajemen selalu mengingatkan dan menyampaikan untuk selalu menjaga keselamatan pada saat bekerja contohnya sebelum bekerja dilakukannya <i>safety briefing</i> .

Tabel 5. Safety Briefing

No	Waktu	Kegiatan	Leader
1.	Jumat,09Juli 2021 07.00 WIB	Kampanye <i>impact</i> MOV mesin dan Peralatan	M.Hilman
2.	Sabtu,10 Juli 2021 07.00 WIB	Utamakan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja	M.Hilman
3.	Minggu,11Juli 2021 07.00 WIB	Selalu mematuhi dan mentaati protokol kesehatan	M.Hilman
4.	Senin,12Juli 2021 07.00 WIB	<i>Toolbox meeting</i>	M.Hilman
5.	Selasa,13Juli 2021 07.00 WIB	<i>Toolbox Meeting</i>	M.Hilman

Dan didukung dengan kebijakan K3 PT. X :

Kepada : Seluruh Personil yang Bekerja di Fasilitas PTMI Batam
Dari : Departemen HSES
Perihal : Tool Box Talk No. 121 (*Harap Jaga Jarak Sejauh 2 Meter*)

Tanggal: 09 Juli 2021

KAMPANYE IMPACT MOV Q3 – BANGUNAN, MESIN & PERALATAN

Kampanye MOV untuk Q3 (Juli – September 2021) adalah bangunan, mesin dan peralatan. Baru-baru ini kampanye ini telah diluncurkan di fasilitas PTMI dan membutuhkan dukungan dan perhatian penuh Anda agar kampanye dapat dilaksanakan dengan sukses.

Setiap tahun di dunia banyak orang terluka parah dan bahkan terbunuh ketika bekerja dengan bangunan, mesin dan peralatan. Banyak area konstruksi yang telah memanfaatkan bangunan, mesin dan peralatan untuk mendukung dan menjalankan aktivitas mereka sehari-hari, oleh karena itu dengan kampanye ini kami ingin mengajak seluruh karyawan untuk menyadari potensi bahaya dan risiko yang terkait dengan pengoperasian bangunan, mesin dan peralatan di area kerja.

Beberapa bangunan, mesin dan peralatan tertentu akan memerlukan instruksi khusus untuk memungkinkan kita melakukan pekerjaan secara efektif. Bangunan, mesin dan peralatan yang digunakan di area konstruksi berkisar dari peralatan dan perkakas yang kompleks hingga portabel, yang mencakup dan tidak terbatas pada:

- Pembangkit listrik bergerak misalnya kendaraan elektrik; kerekan kendaraan;
- Mesin dirancang untuk mengangkat atau bergerak misalnya derek, forklift, kerekan, dan platform kerja pengangkat; mesin pemindah tanah;
- Mesin dengan bagian yang bergerak dan berputar misalnya pengepres, mesin bubut, mesin penggilingan, pemotongan, bor, pemukul atau gerinda;
- Perkakas tangan tanpa tenaga, misalnya obeng, pahat, palu;
- Peralatan bertekanan; dll.

Bangunan, mesin dan peralatan memiliki bagian yang bergerak. Gerakan bagian yang bergerak mungkin memiliki kekuatan yang cukup untuk menyebabkan cedera pada orang. Saat menilai pabrik dan peralatan untuk kemungkinan bahaya mekanis, pertimbangkan:

- Bangunan, mesin dan peralatan dengan bagian yang bergerak yang dapat dijangkau oleh manusia;
- Bangunan, mesin dan peralatan yang dapat mengeluarkan benda (suku cadang, komponen, produk, atau limbah) yang dapat menyerang seseorang dengan kekuatan yang cukup untuk menyebabkan bahaya;
- Bangunan, mesin dan peralatan dengan bagian bergerak yang dapat menjangkau orang, seperti boom atau attachment mekanis (lengan);
- Bangunan, mesin dan peralatan bergerak, seperti derek, forklift, jack palet, peralatan pemindahan tanah, dioperasikan di area yang dapat diakses orang.

Pastikan bahwa semua peralatan bergerak dan mesin sesuai untuk tujuan, bahwa mereka berada dalam kondisi operasi yang baik dan aman sebelum digunakan. peralatan bergerak dan mesin dioperasikan oleh personel yang kompeten atau operator yang memiliki pengetahuan yang baik tentang bangunan, mesin dan peralatan bergerak yang mereka operasikan. Dan bahwa ada kontrol yang memadai untuk bahaya dan risiko operasional sebelum pekerjaan apa pun dilanjutkan.

Tindakan Rekomendasi Berkeseluruhan:

3.2.4. Kompetensi Pekerja

Dalam menciptakan budaya K3 di perusahaan tentu saja pengetahuan karyawan akan sangat berpengaruh, karena dapat mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja dan dapat membantu meningkatkan kompetensi pekerja yang lain terhadap keselamatan kerja. Perusahaan juga telah memberikan pelatihan dan juga pembekalan kepada karyawan agar karyawan tersebut paham dan sadar akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Dari seluruh pekerja masih ada beberapa pekerja yang belum mengikuti pelatihan, dikarenakan pekerja tersebut baru bergabung ke perusahaan beberapa bulan yang lalu. Hasil tersebut berdasarkan wawancara informan tentang kompetensi pekerja yaitu:

Tabel 6. Pertanyaan Tentang Kompetensi Pekerja

NO	KODE	PERTANYAAN
1.	IF1	Apakah perusahaan memberikan pelatihan tentang K3 kepada karyawan ? Ya, pelatihannya ini pertama itu <i>safety induction</i> . <i>Safety induction</i> itu karyawan yang baru masuk kesini kita perkenalkan lingkungan-lingkungan kerja. Eee jd mereka itu beraktifitas tetap aman didalam. Yang kedua pelatihan atau

		pembekalan untuk apa yang mereka kerjakan lebih spesifik misalnya menggerinda itu kita kasih tau prosedur yang benarnya baik itu memastikan mata gerinda itu masih bagus, kabel gerinda tidak ada yang bocor dan apa APD yang sesuai pada saat pengerjaan menggerinda. Gitu untuk contoh pelatihan atau pengetahuan K3 disini.
2.	IF2	Ya, untuk kebiasaan memberikan pelatihan K3 kepada karyawan nomor 1 sebelum masuk kerja kita itu akan dikasih apa tau atau pemberitahuan tentang keselamatan kerja, tentang kebersihan area kerja dan kedisiplinan itu.
3.	IF3	Iya, untuk pelatihan perusahaan memberlakukan <i>safety induction</i> bagi karyawan yang baru masuk ke perusahaan ini dan dikenalkan lingkungan kerja disini setelah itu perusahaan memberikan pelatihan lainnya misalnya memberitahu prosedur yang baik dan benar pada saat melakukan pekerjaan, APD apa saja yang akan digunakan pada saat bekerja. Itu sih contoh pelatihannya.

3.2.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan tidak betah untuk bekerja ditempat tersebut. Di PT. X Tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin lingkungan kerja yang baik yaitu dengan melakukan pengecekan dan pemantauan terhadap lingkungan kerja dan juga pengecekan alat-alat kerja yang akan digunakan sehingga karyawan akan merasa nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut berdasarkan wawancara informan tentang lingkungan kerja yaitu:

Tabel 7. Pertanyaan Tentang Lingkungan Kerja

NO	KODE	PERTANYAAN
		Apakah dilingkungan tempat anda bekerja ada pengecekan atau pengawasan oleh pihak HSE dalam menerapkan budaya K3 ?
1.	IF1	Ya, kita disini akan ada kalau pengecekan itu terutama kita kana da HSE juga disini untuk <i>tools</i> atau alat-alat elektronik atau magnetik seperti gerinda, bor, mesin las itu secara berkala dicek apakah masih layak untuk digunakan atau tidak nah terus seperti yang kompresor juga dicek kelayakannya nah terus eee pengecekan juga dilakukan pada karyawan-karyawan jadi apabila ada sarung tangan mereka yang udah gak layak itukan harus diganti gitu. Itu sih baik dari <i>tools</i> sama <i>manpower</i> nya pengecekan yang dilakukan disini.
2.	IF2	Ada, tiap pagi selalu memberikan apa itu briefing atau toolbox meeting dia akan selalu meyampaikan tentang HSE.
3.	IF3	Tentunya ada ya, akan ada dilakukan pengecekan setiap hari nya. Untuk alat-alat kerja seperti gerinda, bor, mesin las akan dicek secara berkala ya. Dan juga ada pemantauan agar setiap selesai bekerja selalu diingatkan untuk <i>cleaning</i> semua area kerja supaya tidak berantakan dan meletakkan kembali alat yang digunakan ke tempat semula.



Gambar 4. Kepuasan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja

Dari Gambar 4 diatas, dapat dilihat bahwa 80 persen dari total 40 karyawan adalah 32 orang karyawan yang menyatakan sangat puas terhadap lingkungan kerja di perusahaan. Sedangkan 20 persen dari total 40 orang karyawan adalah 8 orang karyawan menyatakan tidak puas terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

3.3. Pembahasan

3.3.1. Komitmen Top Manajemen Dalam Penerapan Budaya K3

Dalam penelitian, dukungan dan upaya nyata dari pihak manajemen atau pimpinan juga dibutuhkan untuk membuktikan bahwa PT. X benar-benar berkomitmen terhadap keselamatan kerja. Perusahaan melakukan berbagai macam cara agar pekerja selalu menerapkan budaya keselamatan pada saat bekerja. Bentuk dukungan dan upaya nyata yang dilakukan terhadap pekerja nya yaitu dengan selalu mengingatkan akan penggunaan APD pada saat melakukan pekerjaan dan juga adanya safety induction untuk seluruh karyawan agar mengetahui bahaya-bahaya mana saja yang ada dan resiko apa saja yang timbul pada saat bekerja. Perusahaan juga memperhatikan APD yang digunakan karyawan dengan dilakukan nya pengecekan berkala, apabila ditemukannya APD yang sudah tidak layak digunakan karyawan atau rusak, perusahaan akan langsung menggantinya dengan yang baru agar pada saat digunakan karyawan merasa aman dan nyaman pada saat melakukan pekerjaann. Utara, (2011) juga menyebutkan bahwa komitmen top manajemen dapat berupa perhatian terhadap keselamatan pekerja, tindakantindakan terhadap bahaya yang mengancam keselamatan kerja, tindakan proaktif yang merupakan pencegahan atau antisipasi terhadap bahaya seperti melengkapi pekerja dengan perlengkapan pelindung keselamatan kerja, pemberian pelatihan keselamatan kerja.

Komitmen top manajemen dalam penerapan budaya K3 juga terlihat pada saat perusahaan memberikan teguran dan juga sanksi bagi karyawan yang terbukti tidak menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Bentuk teguran yang diberikan yaitu dengan menasehati karyawan bahwa perbuatan yang dilakukan karyawan tersebut adalah tindakan

berbahaya dapat merugikan diri sendiri dan juga perusahaan, sedangkan sanksi yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang tidak menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditempat kerja dengan memberikan surat peringatan. Apabila karyawan tersebut sudah mendapatkan tiga kali surat peringatan maka tindakan tegas dilakukan perusahaan yaitu pemecatan.

3.3.2. Peraturan dan Prosedur K3 Dalam Penerapan Budaya K3

Peraturan dan prosedur K3 di dibuat oleh perusahaan agar karyawan bekerja dengan aman dan nyaman. Tri Widiatmoko, (2017) mendefinisikan bahwa prosedur kerja merupakan suatu proses, langkah-langkah atau tahapan-tahapan dari serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, agar selalu sesuatu dilakukan secara seragam dan berulang. Prosedur akan menjadi pedoman bagi perusahaan dalam menentukan aktivitas apa saja yang akan dilakukan untuk menjalankan suatu fungsi tertentu agar aman, nyaman, dan tertib. Dan ini sejalan dengan tujuan PT.X menciptakan peraturan dan prosedur kerja di tempat kerja. Contoh prosedur dalam menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan adalah sebelum melakukan pekerjaan perusahaan melakukan *toolbox safetymeeting* yaitu dengan briefing terkait pekerjaan apa yang akan dilakukan dan resiko apa saja yang akan timbul serta bagaimana cara pencegahannya (*assessment*). Ini dilakukan agar karyawan mengecek kembali alat yang akan digunakan sesuai dengan pekerjaan apa yang akan dilakukan. Misalnya pada saat pengerjaan dengan menggunakan gerinda karyawan akan melengkapi APD nya, seperti sarung tangan, face shield, kaca mata dan sepatu safety, begitu juga dengan pekerja dengan pengelasan, dan di ketinggian. Untuk peraturan yang dilakukan perusahaan dalam menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja yaitu lebih ke *assessment* sebelum melakukan pekerjaan, juga menerapkan *house keeping* setelah bekerja, dan mengisi kartu hazard identification tool pada saat sebelum bekerja dan mengisi kembali setelah selesai jam makan siang. Karyawan di haruskan untuk membersihkan kembali sekitar area kerja dan meletakkan kembali alat yang digunakan ketempat semula, dan diwajibkan selalu menggunakan APD pada saat bekerja agar dapat terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja. Biasanya resiko-resiko yang ditemukan di tempat kerja yaitu ada yang tersandung, terjepit, terpeleset, dan tergores benda tajam.

3.3.3. Komunikasi K3

Dalam menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan perlu adanya komunikasi antara manager dengan pekerja, pekerja dengan pekerja, manager dengan manager, menjadi point penting dalam menciptakan budaya keselamatan yang baik. Wakhyuni, dan Andika, (2019) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai proses yang di dalamnya terdapat suatu gagasan

yang dikirimkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan untuk merubah perilakunya. Komunikasi yang dilakukan perusahaan adalah dengan adanya briefing pagi sebelum melakukan pekerjaan, tujuannya adalah untuk selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya keselamatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri karena apabila terjadi kecelakaan kerja atau cedera yang berdampak rugi bukan hanya karyawan itu sendiri tetapi bisa berdampak ke perusahaan dan orang yang berada disekitar area kerja tersebut. PT. X juga melakukan kampanye terkait tentang bangunan, mesin, dan peralatan. Kampanye ini dibuat untuk mengajak seluruh karyawan untuk menyadari potensi bahaya dan resiko yang terkait dengan pengoperasian bangunan, mesin, dan juga peralatan di area kerja. Selain itu perusahaan juga mengadakan pertemuan untuk membahas apa saja yang dibutuhkan karyawan terkait tentang keselamatan kerja misalnya melengkapi stok alat pelindung diri (APD) dan mengganti baru apabila ada yang sudah tidak layak digunakan dan rusak. Komunikasi tentang keselamatan dalam bekerja ini sangat penting sekali karena apabila terjadi komunikasi yang kurang baik antara pihak perusahaan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan maka perusahaan tersebut akan susah menerapkan budaya keselamatan di tempat kerja

3.3.4. Kompetensi Pekerja Dalam Penerapan Budaya K3

Kompetensi atau pengetahuan pekerja sangat mempengaruhi kesadaran akan betapa pentingnya penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Dengan ini perusahaan X memberikan pelatihan ataupun pembekalan kepada seluruh pekerja agar dapat mengaplikasikannya ataupun menerapkannya pada saat melakukan pekerjaan. Pelatihan dan juga pembekalan diberikan kepada pekerja bertujuan untuk menekan angka kecelakaan kerja, membentuk kedisiplinan pekerja terhadap cara kerja yang baik dan benar, memahami dan menerapkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faishal, Nuryanti, dan Masharyono, (2019) menyatakan bahwa kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan, dan pelatihan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Pada karyawan yang baru masuk atau mulai bekerja perusahaan memberikan *safety induction* untuk mengenal lingkungan kerja, kemudian pembekalan diberikan lagi pada saat karyawan telah ditempatkan di posisinya bekerja. Misalnya pada pekerja gerinda karyawan tersebut akan diberikan pembekalan tentang bagaimana cara menggunakan gerinda yang baik dan benar, sebelum bekerja menggunakan gerinda dicek kembali mata gerindanya, kabel gerindanya tidak ada yang bocor dan apa APD yang digunakan pada saat melakukan pekerjaan dengan menggunakan gerinda. Pelatihan dan

pembekalan diberikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali, mulai dari pekerjaan gerinda, pengelasan, dan ketinggian.

3.3.5. Kondisi Lingkungan Kerja Dalam Penerapan Budaya K3

Pengecekan lingkungan kerja selalu dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan nyaman pada karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Pengecekan juga dilakukan pada barang-barang yang akan digunakan untuk mencegah terjadi adanya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh alat tersebut. Hal ini di dukung juga dalam jurnal Yuliandi, dan Ahman (2019) yang menyatakan bahwa keadaan tempat lingkungan kerja dapat dilihat dari bagaimana penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, ruang kerja, dan pembuangan kotoran dan limbah. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

PT. X selalu melakukan pengecekan rutin terhadap lingkungan area kerja serta dilakukan juga pengecekan secara berkala untuk alat-alat kerja yang digunakan. Untuk menciptakan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan selalu membersihkan area kerja setelah selesai bekerja, meletakkan kembali alat kerja ke tempat yang telah ditentukan dan untuk alat kerja perusahaan melakukan pengecekan pada alat-alat elektronik seperti gerinda, bor, mesin las, dan kompresor. Perusahaan akan mengganti alat kerja tersebut apabila adanya kerusakan. Kondisi lingkungan kerja di PT. X sangat baik karena 80% karyawan menyatakan sangat puas terhadap kondisi lingkungan di tempat kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai komitmen top management dalam penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. X, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menempatkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu prioritas dalam pelaksanaan kegiatan kerja. Komitmen tersebut diwujudkan melalui berbagai upaya dan tindakan manajemen untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, penerapan peraturan dan prosedur kerja yang wajib dipatuhi seluruh karyawan, termasuk penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan jenis pekerjaan dan risiko yang dihadapi, serta komunikasi K3 yang dilakukan secara rutin untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya

keselamatan dan kesehatan kerja. Dari aspek kompetensi, perusahaan memberikan pelatihan dan pembekalan terkait penggunaan alat kerja, jenis APD yang diperlukan, serta pengenalan lingkungan area kerja sebelum pekerjaan dimulai guna memastikan pekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan secara aman. Selain itu, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman melalui penggantian atau perbaikan peralatan kerja yang mengalami kerusakan serta penerapan housekeeping setelah pekerjaan selesai, sehingga dapat mendukung terciptanya budaya K3 yang efektif sekaligus meningkatkan keselamatan, efektivitas, dan produktivitas kerja.

5. Referensi

- Bachri, B. S. (2011). Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif.
- Faishal, M., Nuryanti, B. L., & Masharyono. (2019). Peranan disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 1–8.
- Fiani, G., et al. (2020). Prestasi kerja driver Go-Ride PT. Gojek (studi pada driver Go-Ride di wilayah operasi Kecamatan Malalayang Manado). *Jurnal EMBA*, 8(3), 164–173.
- García Reyes, L. E. (2013). [Informasi judul sumber tidak lengkap]. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). *Analisis struktur kovarian indikator terkait kesehatan pada lansia di rumah dengan fokus pada kesehatan subjektif*.
- Lango, K. S. (2015). *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) pada PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kijang* [Skripsi].
- Mahabarata, T., et al. (2017). Tabel 1.0 daftar nama subjek penelitian. *Sejarah Lengkap*. [Sumber perlu diverifikasi].
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 49–61.
- Maiti, & Bidinger. (2014). [Informasi judul sumber tidak lengkap]. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Muflihah, M., et al. (2020). Kejadian kecelakaan kerja di industri percetakan Kota Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 3(2), 155–163.
- Purbasari, R. R. N. (2012). Kontribusi budaya perusahaan dan moral kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 14(1), 1–16.

- Rahmadhani, D. (2019). Analisis potensi risiko bahaya pada laboratorium Fakultas Teknologi Industri di lantai 2 dan 3 Gedung K. H. Wahid Hasyim dengan pendekatan HIRA dan HAZOP. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pisceliya, D. M. R., & Mindayani, S. (2018). Analisis kecelakaan kerja pada pekerja pengelasan di CV. Cahaya Tiga Putri. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 3(1), 66.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Widiatmoko, T. (2017). *Prosedur pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Nunas Cipta Agung Semarang*.
- Universitas Sumatera Utara. (2011). *Universitas Sumatera Utara 4*.
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271–278.
- Waruwu, S., & Yuamita, F. (2016). Analisis faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang signifikan mempengaruhi kecelakaan kerja pada proyek pembangunan Apartement Student Castle. *Spektrum Industri*, 14(1), 63.
- Widya, R., & Kusumawati. (2015). Analisis pengaruh budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 4.
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 18(2), 98–109.