

Penyuluhan Penerapan untuk Peningkatan Budaya K3 di tempat kerja di PT XYZ, Karang Ampel, Indramayu

Bambang Sulisty^{1*}, Husen², Sahuri³

^{1,2,3}Program Studi Keselamatan Dan Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Binawan

*penulis korespondensi : bambang.sulisty@binawan.ac.id

Abstrak. Pentingnya penerapan Program peningkatan Budaya K3 di tempat kerja di PT XYZ, Karang Ampel, Indramayu”sudah seharusnya menjadi kebiasaan sehari-hari. Budaya K3 yang baik dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan melalui perilaku aman dalam melakukan pekerjaan, yang menjadi tantangan besar bagi seorang pemimpin keselamatan dalam membangun budaya K3 di tempat kerja, karena mereka harus mengubah kebiasaan banyak orang. Tidak dapat disangkal hingga kini aspek "kesehatan dan keselamatan kerja (K-3) belum mendapat perhatian serius di Indonesia. Kalaupun hal tersebut sering dibicarakan diberbagai seminar dan diskusi, umumnya tidak disertai dengan konsep implementasi yang jelas dan konkrit. Kenyataan ini tentu tidak akan menguntungkan bagi Indonesia di masa mendatang, sebab masalah tersebut sejak dua dekade silam sudah menjadi isu internasional yang serius, karena berkaitan erat dengan berbagai masalah lainnya yang kini mendapat sorotan dunia. . Pembinaan Peningkatan Budaya K3 di tempat kerja di PT XYZ, Karang Ampel, Indramayu”dapat dilakukan dalam bentuk program sebagai bentuk perwujudan pemberian pengalaman pengetahuan atau menciptakan suatu kondisi yang kondusif bagi individu, keluarga, kelompok dan masyarakat sekitar operasional PT.XYZ, untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku agar dapat menerapkan Budaya K3 tidak bisa dibentuk oleh satu individu, tetapi harus melibatkan semua orang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Budaya keselamatan (Safety Culture) harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada, pada seluruh tingkatan dan tidak hanya berlaku untuk pekerja saja. Dari aspek penggunaan teknologi, misalnya perkembangan teknologi industri yang maju dengan pesat disatu sisi telah memberikan manfaat luar biasa bagi kehidupan ummat manusia. Namun disisi lain teknologi juga menebar beraneka ragam ancaman serius bagi kesehatan dan keselamatan masyarakat, terutama bagi para pekerja dan lingkungan sekitar lokasi industri. Potensi ancaman terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tersebut ada yang "latent" ada pula yang "manifest." Begitu pula proses kemunculannya ada yang berlangsung gradual ada pula yang muncul spontan. Dari sudut konfigurasi ketenaga-kerjaan tampilnya "kelompok pekerja profesional" sebagai elemen vital bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan, mendorong perlunya perhatian serius terhadap kelompok pekerja, baik demi kelangsungan perusahaan maupun demi peningkatan produktivitas. Dalam industri modern, posisi pekerja profesional memang menjadi faktor penentu mati hidupnya perusahaan. Sementara mendidik pekerja menjadi profesional selain membutuhkan biaya tinggi juga waktu panjang. Karena itu demi menopang kehidupan danperkembangan perusahaan aspek kesehatan dan keselamatan kerja perlu perhatian serius agar kualitas para pekerja tidak mengalami degradasi. Metode pelaksanaan dilakukan dengan cara sosialisasi dan memberikan pendampingan pada pekerja secara langsung. Observasi langsung berdiskusi dengan pekerja Hasil dari pengabdian masyarakat ini sangat positif dalam meningkatkan Implementasi Budaya K3 (Budaya Keselamatan / Safety Culture), budaya K3 dibangun atas komitmen bersama, sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) yang mumpuni, dan persepsi bersama yang menekankan pentingnya K3, sehingga membentuk kebiasaan keselamatan kerja (SafetyCulture)yang berkesinambungan.

Historis Artikel:

Diterima: 28 Desember 2023

Direvisi: 29 Januari 2024

Disetujui: 03 Februari 2024

Abstract. *The importance of implementing the K3 Culture Improvement Program in the workplace at PT XYZ, Karang Ampel, Indramayu "should become a daily habit. A good K3 culture can shape workers' behavior towards work safety which is realized through safe behavior in carrying out work, which is a big challenge for a safety leader in building an K3 culture in the workplace, because they have to change the habits of many people. It cannot be denied that until now the aspect of "occupational health and safety (K-3) has not received serious attention in Indonesia. Even though this matter is often discussed in various seminars and discussions, it is generally not accompanied by a clear and concrete implementation concept. This fact will certainly not be beneficial for Indonesia in the future, because this problem has become a serious international issue since two decades ago, because it is closely related to various other problems which are now receiving the world's attention. "Development of K3 Culture Improvement in the workplace at PT XYZ, Karang Ampel, Indramayu" can be carried out in the form of a program as a manifestation of providing knowledge experience or creating a conducive condition for individuals, families, groups and communities around PT. but it must involve everyone in the organization or company. Safety culture must be implemented by all existing resources, at all levels and does not only apply to workers. From the aspect of the use of technology, for example, the rapid development of industrial technology, on the one hand, has provided extraordinary benefits for human life. However, on the other hand, technology also poses a variety of serious threats to public health and safety, especially for workers and the environment around industrial sites. Some of the potential threats to occupational health and safety are "latent" and some are "manifest." Likewise, the process of emergence, some of which take place gradually, some of which appear spontaneously. From the employment configuration point of view, the emergence of the "professional worker group" as a vital element for the continuity and progress of the company, encourages the need for serious attention to the worker group, both for the sake of the company's survival and for the sake of increasing productivity. In modern industry, the position of professional workers is indeed a determining factor. the life of the company. Meanwhile, educating workers to become professionals not only requires high costs but also takes a long time. Therefore, in order to support the life and development of the company, occupational health and safety aspects need serious attention so that the quality of workers does not experience degradation. The implementation method is carried out by means of socialization and providing direct assistance to workers. Direct observation and discussion with workers. The results of this community service are very positive in improving the Implementation of K3 Culture (Safety Culture), K3 culture is built on joint commitment, a capable occupational health and safety management system (SMK3), and a shared perception that emphasizes the importance K3, thereby forming sustainable work safety habits (Safety Culture).*

Keywords: budaya K3, implementasi, keselamatan kerja.

PENDAHULUAN

Problem pertama, Suatu program K3 yang minitik beratkan kepada Pekerja dan Tindakan yang dilakukan akan membuat pekerja menjadi defensive, pekerja cenderung bertindak aman ketika diawasi dan berlaku sebaliknya jika tidak ada yang melihatnya. Problem kedua, Suatu program K3 yang berbasis Insentif atau penghargaan terhadap ketercapaian zero Incident, Man Hours Non-LTI, dan lain sebagainya akan berdampak negative pada program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat anda. Pekerja akan cenderung menutupi kecelakaan yang terjadi hanya demi mendapatkan insentif yang dijanjikan. Problem ketiga, Pelaporan bahaya (hazard report) terhadap pelanggaran yang dilakukan pekerja lain, setiap pekerja mempunyai tanggung jawab melaporkan tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja lain kepada manajemen akan menghasilkan konflik antar pekerja, hal ini akan membuat pekerja tidak nyaman dan cenderung tidak mau melaksanakan program ini dengan alasan solidaritas sesama pekerja.

1. BUDAYA K3 di LINGKUNGAN KERJA

Budaya K3 terdiri dari beberapa ciri, yaitu:

Kepemimpinan yang proaktif dalam K3. Pimpinan perusahaan harus memiliki komitmen yang kuat terhadap K3 dan menunjukkannya melalui tindakan nyata.

Karyawan yang sadar K3. Karyawan harus memahami pentingnya K3 dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari.

Sistem K3 yang efektif. Perusahaan harus memiliki sistem K3 yang efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya K3, antara lain:

Sikap pimpinan. Sikap pimpinan yang proaktif dalam K3 akan menjadi contoh bagi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk penerapan K3.

Kebijakan dan prosedur K3. Kebijakan dan prosedur K3 yang jelas dan tegas akan membantu karyawan dalam memahami dan menerapkan K3.

Pelatihan K3. Pelatihan K3 yang memadai akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bidang K3.

Penghargaan dan sanksi. Penghargaan dan sanksi yang tepat akan mendorong karyawan untuk menerapkan K3.

Manfaat BUDAYA K3, antara lain:

- 1) Meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Budaya K3 yang baik akan mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 5) Meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya K3 yang baik akan memiliki citra yang positif di stakeholder, mata masyarakat.
- 6) Meminimalkan kemungkinan kecelakaan akibat kesalahan/ kelalaian yang dilakukan individu
- 7) Meningkatkan kesadaran akan bahaya melakukan kesalahan/ kelalaian
- 8) Mendorong pekerja untuk menjalani setiap prosedur aman (SOP) dalam semua tahap pekerjaan
- 9) Mendorong pekerja untuk melaporkan kesalahan / kekurangan sekecil apapun yang terjadi untuk menghindari terjadinya kecelakaan insiden)

Beberapa contoh penerapan budaya K3 di tempat kerja, antara lain:

1. Pimpinan perusahaan memberikan pengarahan K3 kepada karyawan secara rutin.
2. Karyawan menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan standar.
3. Perusahaan menyediakan fasilitas K3 yang memadai, seperti tempat ibadah, ruang makan, dan tempat parkir.
4. Perusahaan mengadakan pelatihan K3 bagi karyawan secara berkala.
5. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam penerapan K3.

6. Penerapan budaya K3 harus dilakukan secara berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia yang unggul masih menjadi fokus pemerintah. Salah satu hal menjadi perhatian adalah masalah perlindungan kesejahteraan para pekerja terutama terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal tersebut diungkapkan Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Republik Indonesia Ida Fauziah dalam Seminar Bulan K3 Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan tema Penguatan Sumber Daya Manusia yang Unggul dan Berbudaya K3 pada Semua Sektor Usaha. Menurut Menaker penerapan budaya K3 dapat menekan angka kecelakaan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas para pekerja. Seluruh pihak dituntut untuk lebih serius dalam penerapan K3 di lingkungan kerja. Karena kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan hilangnya nyawa, kerugian materi, moril dan kerusakan lingkungan, namun juga mempengaruhi produktivitas yang pada akhirnya juga mempengaruhi kesejahteraan pekerja”, kata Ida Fauziah, Senin (01/03)

Perusahaan yang menjadikan K3 sebagai budaya akan lebih produktif karena tidak mengalami hilangnya jam kerja akibat kecelakaan kerja. Dengan budaya K3 pekerja akan memahami risiko yang dapat menimbulkan bahaya sehingga lebih waspada dan bekerja dengan cara yang aman.

Dalam menjaga keselamatan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai perilaku pekerja. Bagaimana mereka memahami tujuan dalam bekerja sehingga dirinya mampu memahami bahaya-bahaya yang ada, yang pada akhirnya akan membentuk kesadaran untuk bekerja dengan aman agar selamat hingga pulang ke rumah masing-masing, Penerapan K3 di lingkungan kerja mendapat perhatian serius setiap perusahaan. Terdapat beberapa hambatan serius yang seringkali menjadi penghambat kemajuan, salah satunya adalah perusahaan terlalu fokus pada target produksi dan penghematan biaya yang seringkali tidak mempertimbangkan aspek keselamatan. “Kesadaran mengenai K3 harus dimulai dari pucuk pimpinan sebuah perusahaan,” tegasnya.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan di Indonesia secara umum diperkirakan termasuk rendah, padahal tenaga kerja adalah faktor penting bagi kegiatan perusahaan, karena perusahaan tidak mungkin bisa lepas dari yang namanya tenaga kerja. Dimana seharusnya Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pekerja dan pimpinan perusahaan.

Keselamatan kerja para pekerja sangat penting nilainya bagi perusahaan, karena hal tersebut merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan nama baik perusahaan dalam bidang K3, namun seperti yang kita lihat sekarang, masih banyak kecelakaan kerja yang terjadi di suatu perusahaan. Kita ketahui bahwa keselamatan kerja para pekerja termasuk dalam Undang- Undang Republik Indonesia. UU RI No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 86, ayat 1). Untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 86, ayat 2) (Kepnakertrans, 2012).

Pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang baik serta pengalaman kerjayang lama dimiliki oleh tenaga kerja, maka bahaya-bahaya kecelakaan dan penyakit-penyakit akibat kerja yang bersifat pasif hanya teori dan tanpa dilakukan praktek, maka usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat ditetapkan atau dilaksanakan. Oleh karena itu usaha K3 dimulai sejak tingkat latihan kepada tenaga kerja supaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) benar-benar diterapkan saat bekerja. Program K3 yang diimplementasikan dengan baik akan mempengaruhi kinerja keselamatan. Selain itu implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat. Budaya K3 merupakan interelasi dari tiga elemen yaitu organisasi, pekerja, dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya K3 harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada, pada seluruh tingkatan dan tidak hanya berlaku untuk pekerja saja.

Langkah Membangun Budaya K3 Di Tempat Kerja

Membangun budaya K3 yang positif di tempat kerja sangat penting untuk memastikan kesadaran K3 yang berkelanjutan. Budaya K3 yang positif melibatkan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur K3, partisipasi aktif dalam program K3, dan kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Membangun budaya K3 yang positif membutuhkan waktu dan upaya, tetapi dapat membantu memastikan kesadaran K3 yang kuat di tempat kerja. Pimpinan harus jadi “sop (standard operating prosedur) hidup” dalam menerapkan aturan ,norma& BUDAYA K3

- Agar penerapan K3 menjadi budaya bagi masyarakat, hal pertama yang harus dilakukan adalah memberikan edukasi tentang apa itu K3 dan manfaat K3 kepada masyarakat. Ketika setiap pekerja, pengusaha dan warga masyarakat memiliki pengetahuan tentang K3, kemudian merasakan manfaat dari ilmu K3 untuk kepentingan keselamatan diri dan keluarganya, maka akan tumbuh kesadaran untuk menjadikan K3 sebagai sebuah kebutuhan dan kebiasaan hidup. Sehingga lama kelamaan K3
- Agar penerapan K3 menjadi budaya bagi masyarakat, hal pertama yang harus dilakukan adalah memberikan edukasi tentang apa itu K3 dan manfaat K3 kepada masyarakat.
- Semua yang terlibat dan berhubungan dengan usaha atau suatu pekerjaan, harus paham dan sadar betul tentang pentingnya K3, karena setiap usaha pada dasarnya memiliki resiko.
- Risiko itulah yg harus diidentifikasi dan kemudian dilakukan mitigasi risikodan pengendaliannya
- Para pimpinan disetiap perusahaan dan badan publik harus bisa menempatkan dirinya sebagai figur contoh dlm menerapkan K3.
- Selain SOP, rambu-rambu keselamatan dan peraturan tertulis diatas kertas yang perlu dibuat dan diintrodusir kepada setiap orang ditempat kerja,
- Para Pimpinan juga ibarat “SOP Hidup” yang harus menjadi teladan dalam menerapkan aturan atau rambu rambu keselamatan dalam perusahaan
- Sebaliknya kepada para pekerja, untuk menumbuhkan semangat mencintai setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan, sehingga dapat menjalani tugas dengan tulus dan penuh tanggungjawab serta menikmati setiap proses atau tantangannya.
- Jika diawali dengan rasa kecintaan, maka akan tumbuh budaya kerja yang baik, budaya tertib dan penuh spirit untuk sukses.
- Perusahaan perlu memberikan reward kepada pegawai yang taat, berprestasi dan inovatif dalam penerapan K3. pegawai yang telah memberikan kontribusi dalam terpeliharanya K3 di perusahaan.

- Serta membuat penegakan aturan atau punishment bagi yang melanggar dengan memberikan sanksi meskipun belum terjadi kecelakaan. Perlu diingat bahwa dalam memberikan punishment tetap mengedepankan pendekatan humanis.
- Tentunya sanksi yang diberikan harus sesuai porsi yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Hal ini sebagai peringatan agar lebih meningkatkan kesadaran pekerja tentang pentingnya menaati aturan untuk mencegah kecelakaan kerja,”
- Pentingnya peran keluarga dan lingkungan dalam budaya K3. Jika keluarga atau lingkungan seorang pekerja memiliki kesadaran tinggi tentang pentingnya K3 maka pekerja itu akan lebih disiplin dalam menerapkan K3 saat bekerja. Karena keluarganya dapat mengingatkannya untuk selalu berhati-hati.
- Oleh sebab itu, agar perusahaan juga perlu memberikan edukasi tentang pentingnya K3 kepada keluarga pekerja.

Cara Membudayakan Keselamatan di Tempat Kerja, seringkali kita menganggap bahwa membudayakan Keselamatan Kerja adalah sesuatu yang sulit. Sebenarnya tidak sesulit yang dibayangkan, Hal-hal yang dianggap sulit bisa menjadi sederhana Jika Area kerja yang teman pimpin dengan aturan-aturan keamanan yang baik dan benar selain itu memimpinya dengan penuh konsistensi dengan menanamkan kepercayaan yang kuat dikalangan karyawan. Cara kerja yang aman dan sehat sangat penting diperhatikan. Budaya K3 dengan dasar keamanan yang kuat dapat terlihat dari nilai-nilai yang fokus pada keamanan, sistem manajemen, program, dan seluruh karyawan mahir dan giat dalam menyingkirkan bahaya dan resiko bahaya di tempat kerja.

1. Selalu Menjaga kebersihan area kerja.

cara kerja yang aman dan sehat, area kerja yang bersih adalah wilayah kerja yang aman dan sehat. Banyak usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja yang dapat dilakukan. Pada area kerja yang bersih bahaya tersingkirkan, disamping itu area kerja yang bersih akan meningkatkan produktivitas yang lebih besar dari karyawan.

2. Libatkan karyawan.

cara mengatasi lingkungan kerja yang tidak aman yaitu salah satunya dengan cara melibatkan karyawan anda dalam proses perencanaan safety. Karyawan adalah orang pertama yang paling memahami situasi ditempat kerja. Mereka juga akan termotivasi dengan baik untuk safety.

3. Memberikan Instruksi kerja yang jelas.

Pesan pesan keselamatan dalam bekerja sangat penting bagi karyawan. Berikan instruksi kerja yang jelas, pelatihan untuk memperjelas dan meningkatkan pemahaman. Instruksi diberikan dalam bentuk tertulis dan pastikan mereka karyawan membaca, mempelajari dan memahaminya.

4. Fokus pada hal-hal yang feasible atau masuk akal dilakukan.

Fokuskan upaya keselamatan anda pada masalah yang paling mungkin bisa dilakukan. Memberikan fokus kepada masalah yang besar adalah penting, namun hal tersebut termasuk yang tidak mungkin bisa dilaksanakan oleh karyawan dan hal ini akan berkontribusi kepada terjadi pelanggaran yang berdampak kepada cedera atau kecelakaan.

5. Membuka diri untuk menerima masukan, kritikan dari bawahan.

cara mengatasi lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan. Mendorong karyawan untuk melaporkan kepada anda tentang kekurangan, isu-isu, wawasan dalam masalah safety. ini akan berdampak terhadap membudayakan safety di tempat kerja. Pimpinan tempat kerja harus membuka diri untuk menerima masukan, kritikan dari bawahan.

7. Melakukan Observasi.

harus melakukan observasi dan mempelajari setiap karyawan melakukan pekerjaan mereka, lakukan koreksi pada mereka yang melakukan jalan pintas, dan memberikan penghargaan kepada mereka yang melakukan tugas-tugas secara baik dan mereka di jadikan sebagai teladan bagi staf yang lain.

8. Menjaga semua mesin dan peralatan dalam keadaan baik.

Adalah tanggung jawab Pimpinan untuk memastikan bahwa semua mesin dan peralatan kerja berada didalam kondisi yang baik. Pastikan juga memelihara shift kerja, roster kerja dengan sebaik-baiknya.

9. Hazard, bahaya.

Hindari bahaya yang tidak perlu. Untuk hal itu lakukan pemeriksaan rutin atau sesering mungkin tempat kerja anda. Adalah perlu pemahaman, kemahiran untuk melakukan Identifikasi Bahaya dengan baik dan benar.

10. Melakukan Review.

Setiap tahun, atau tiap ada perubahan di tempat kerja harus dilakukan peninjauan kembali pedoman kerja keselamatan di tempat kerja. Mulailah review tahunan dengan melakukan pemeriksaan tempat kerja anda, dan penelaahan menyeluruh terhadap Sistem, program keselamatan.

11. Sediakan Wadah Komunikasi

untuk mendukung seluruh karyawan memberikan masukan tentang peningkatan safety di perusahaan, jangan pernah membiarkan masukan-masukan tersebut tanpa adanya respon karena akan membuat karyawan tidak akan rela untuk memberikan masukan kembali dan cenderung akan acuh terhadap semua program yang dijalankan perusahaan.

Komunikasi akan menghasilkan persepsi yang nantinya diinterpretasikan secara berbeda oleh tiap individu. Persepsi sendiri berasal dari berbagai stimulus yang diberikan oleh organisasi ketika berkomunikasi dengan pekerja.. Menjalinkan komunikasi dua arah antara manajer dengan pekerja, pekerja dengan pekerja, manajer dengan manajer atau departemen dengan departemen menjadi poin penting dalam menciptakan budaya keselamatan yang baik.. Membudayakan Keselamatan di Tempat Kerja yang dapat diterapkan guna mewujudkan keselamatan dalam bekerja sehingga terhindar dari kecelakaan kerja.

12. Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya:

- a) Keaktifan pekerja dalam kegiatan K3
- b) Memberi masukan mengenai adanya kondisi berbahaya di lingkungan kerja
- c) Menjalankan dan melaksanakan kegiatan dengan cara yang aman
- d) Memberi masukan dalam penyusunan prosedur dan cara kerja aman
- e) Mengingatkan pekerja lain mengenai bahaya K3.
- f) Dengan melibatkan, memberdayakan dan mendorong pekerja dalam penerapan K3 ternyata dapat menimbulkan rasa tanggung jawab mereka untuk selalu mengutamakan K3 dalam pekerjaannya. Para pekerja akan merasa dihargai dengan keterlibatan mereka dalam membangun budaya keselamatan di perusahaan.

13. Perilaku Keselamatan Kerja

Perilaku keselamatan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja terhadap K3. Persepsi pekerja yang menekankan pentingnya K3, mereka tentu akan menggunakan APD dan mematuhi semua prosedur K3 bahkan tanpa harus selalu ada yang mengawasi. Persepsi yang baik terhadap K3 dapat dijadikan landasan untuk membentuk perilaku K3 yang baik dengan didukung komitmen manajemen yang aktif.

Dampak positif terbentuknya perilaku K3 yang baik, yakni dapat mengurangi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh tindakan tidak aman dan menjadi faktor penting dalam membangun budaya K3 di tempat kerja.

14. Kepemimpinan Keselamatan (*Safety Leadership*)

Motivasi pekerja dibangun berdasarkan pada contoh suri teladan. Motivasi pekerja biasanya akan muncul setelah ia melihat adanya contoh keteladanan yang baik dari seorang atasan. Keteladanan meliputi keteladanan sikap, moral, kinerja, kecerdasan, dan sebagainya. Jenis keteladanan inilah sangat diutamakan dalam penerapan K3 dan membangun budaya keselamatan dalam suatu organisasi.. Pemimpin keselamatan harus menjadi role model bagi para pekerja. Pemimpin memiliki pengaruh dalam mengubah persepsi pekerja, bagaimana cara mereka berpikir, bersikap dan berperilaku untuk membangun budaya keselamatan.

Faktor keteladanan dalam safety leadership sangat diutamakan dalam membangun budaya keselamatan dalam suatu organisasi. Pimpinan dan manajer dapat memberi contoh nilai-nilai keselamatan yang ditunjukkan dalam perilaku dan tindakan serta etika kerja untuk meningkatkan keselamatan. Pemimpin keselamatan harus menunjukkan kepedulian dan keteladanan yang tinggi melalui keterlibatan langsung dalam program keselamatan yang ditetapkan.

Ancaman Dan Gangguan

Berbagai faktor penyebab tersebut dapat dibagi atastiga kelompok, yakni:

a. Faktor Manusia, sebagai penyebab dominan (sekitar 80%) terganggunya kesehatan dan keselamatan kerja. Ini disebabkan manajemen sumber daya manusia di banyak perusahaan yang tidak cermat memperhatikan kondisi spesifik individual yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, seperti:

1. Usia, misalnya menempatkan pekerja yang terlalu tua atau terlalu muda sehingga tidak sesuai dengan bidang kerja yang ditangani.
2. Pengalaman, pendidikan, ketrampilan, misalnya menempatkan pekerja yang kurang terlatih untuk jenis pekerjaan tertentu, atau kompetensi tidak sesuai dengan bidang pekerjaan.
3. Kepribadian, yakni berkaitan dengan tingkat ketelitian, keseriusan atau perilakuceroboh dari pekerja.
4. Kesehatan fisik & psikis, antara lain karena kelelahan dan sebagainya.
5. Jam kerja yang tidak teratur dan berlebihan.

b. Faktor peralatan dan bahan baku, yang tidak memenuhi standar kesehatan dan keselamatan, seperti:

1. Peralatan tidak teruji dan atau berkualitas rendah.
2. Peralatan tidak ergonomik.
3. Adanya kandungan racun, kuman dan radiasi pada bahan baku, alat dan hasil produksi.

c. Faktor lingkungan yang tidak kondusif bagi keselamatan dan kesehatan kerja seperti:

1. Kualitas pencahayaan, suhu dan kebisingan.
2. Gelombang elektromagnetik, microwave, radiasi, dan sebagainya.
3. Kontaminasi biologi (virus, kuman, jamur, bakteri, dan sebagainya).
4. Pengolahan limbah tidak baik.

IMPLEMENTASI BUDAYA K3 (MODEL BUDAYA K3)

Model Budaya K3 HSE, model budaya K3 yang terdiri dari 5 tahapan.

1. menunjukkan bahwa perusahaan melaksanakan K3 hanya untuk menghindari hukuman baik dari pemerintah, pekerja atau masyarakat.

2. menunjukkan bahwa K3 lebih penting namun pelaksanaan lebih ke reaktif daripada preventif sehingga manajemen percaya bahwa problem K3 disebabkan oleh kesalahan dari pekerja.
3. kecelakaan kerja sudah lebih rendah dan manajemen menyadari bahwa pekerja merupakan bagian untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja ke depannya.
4. merupakan tahap di mana seluruh elemen pekerja menyadari pentingnya K3 dan manajemen serta pekerja memiliki kontribusinya masing-masing dalam budaya keselamatan dan kesehatan kerja.
5. K3 di perusahaan dianggap sudah matang dengan investasi yang bagus dalam meningkatkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Atasan tidak hanya perlu berbicara tentang K3 dengan membuat rencana program komunikasi dan promosi K3 yang efektif dan memutuskan apa yang perlu dilakukan, tetapi juga perlu melengkapi dengan tindak lanjut yang tepat untuk menyelesaikan seberapa besar hambatan atau kendala komunikasi yang dihadapi ,

Atasan perlu mengomunikasikan, mensosialisasikan peraturan dan prosedur (SOP) secara jelas dan efektif kepada pekerja, dan menerapkan tindakan positif bagaimana melakukan tindakan yang aman (unsafe act) pekerja dilapangan, membuat tempat kerja yang aman (safe condition) dan budaya K3 yang aktif sehingga safety culture jauh lebih mungkin untuk dicapai dan dipertahankan, sehingga berdampak tingkat kecelakaan akan dapat dicegah atau diminimalisir dan selanjutnya cedera atau penyakit akibat kerja (PAK), kecelakaan akibat kerja (KAK) yang menimpa pekerja, akan jauh lebih kecil kemungkinannya untuk terjadi insiden kecelakaan, kebakaran, ledakan maupun pencemaran lingkungan, sehingga tercapai goal and performance penerapan

KESIMPULAN

Meningkatkan kesadaran K3 di tempat kerja adalah tugas yang penting dan harus menjadi prioritas bagi semua perusahaan.

- mengidentifikasi Bahaya dan risiko ,dan pengendaliannyaMenerapkan SMK3 dengan baik
- memberikan pelatihan dan pendidikan,
- melibatkan pekerja, memonitor kesadaran K3,
- menegakkan kebijakan K3 (Policy), menerapkan sistem pelaporan kecelakaan kerja, menyediakan peralatan K3 yang tepat,
- menggunakan teknologi, dan membangun budaya K3 yang positif, keselamatan dan kesehatan pekerja.
- mentaati dan mematuhi Prosedur K3 (SOP) dan menghindari kecelakaan kerja (KAK) , risiko cedera dan penyakit akibat kerja (PAK)

Pengaruh Globalisasi ,Tantangan Dan Peluang Era Globalisasi

Globalisasi memerlukan beberapa prasyarat pada perdagangan lintas negara, yaitu pemenuhan kepuasan pelanggan dengan menerapkan Sistem Manajemen Mutu - ISO 9001 series, Sistem Manajemen Lingkungan dengan - ISO 14000 series, dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) - OHSAS 18001/18002 : 2008 yang sekarang migrasi ke ISO 45001:2018

Untuk keberhasilan menghadapi tantangan/peluang dlm perdagangan global, perlindungan tenaga kerja, konsumen dan hak azasi manusia, dijadikan tolok ukur. Pelaksanaan K3, sangat penting dalam mencegah dan

mengurangi kecelakaan kerja, termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja (PAK). K3 merupakan aspek perlindungan ketenagakerjaan dan merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja dan masyarakat secara nasional. K3 wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan, baik standard nasional maupun internasional.

Beberapa contoh penerapan budaya K3 di tempat kerja, antara lain:

- 1) Pimpinan perusahaan memberikan pengarahan K3 kepada karyawan secara rutin.
- 2) Karyawan/pekerja menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan standar.
- 3) Perusahaan menyediakan fasilitas K3 yang memadai, seperti tempat ibadah, ruang makan, dan tempat parkir.
- 4) Perusahaan mengadakan pelatihan K3 bagi karyawan secara berkala.
- 5) Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam penerapan K3.
- 6) Penerapan budaya K3 harus dilakukan secara berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja.

Budaya K3 Di Tempat Kerja / Lingkungan Kerja

Budaya K3 adalah suatu sikap, nilai, keyakinan, norma, dan persepsi yang mendasari perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi. Budaya K3 yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja.

Budaya K3 terdiri dari beberapa ciri, yaitu:

1. Kepemimpinan yang proaktif dalam K3. Pimpinan perusahaan harus memiliki komitmen yang kuat terhadap K3 dan menunjukkannya melalui tindakan nyata.
2. Karyawan/pekerja yang sadar K3. Karyawan harus memahami pentingnya K3 dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Sistem K3 yang efektif.
4. Perusahaan harus memiliki sistem K3 yang efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
5. Lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan.

Kendala/ Hambatan Dalam Penerapan Budaya K3 Di Tempat Kerja

Lambannya penerapan ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia tampak selain disebabkan oleh rendahnya kesadaran para pelaku usaha akan hal ini, juga oleh beragam faktor lain, dan karena itu perlu selusi yang bersifat menyeluruh. Kondisi yang menyedihkan diatas memang menjadi keniscayaan dari sistem hubungan kerja yang berlaku selama ini yang tak memungkinkan penerapan ketentuan K-3 secara intens. Sistem hubungan Kerja borongan, Kerja kontrak sementara, Kerja Harian Lepas dan

sejenisnya memang tidak mendukung terlaksananya K-3. Sesungguhnya semua itu terjadi karena dukungan politik dari pemerintah dalam perlindungan pekerja jauh dari memadai. Dalam berbagai kebijakan mengenai ketenaga-kerjaan dan dunia usaha, misalnya, terlihat dengan jelas belum semua aspek prinsipil kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terakomodir secara maksimal. Demikian pula ketentuan audit kesehatan dan keselamatan kerja sering hanya bersifat formalitas belaka.

Budaya K3 di suatu perusahaan sebagai bagian dari budaya organisasi perusahaan bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu: Aspek psikologis pekerja terhadap K3 (Psychological aspects, what people feel, what is believe : Aspek perilaku K3 pekerja (Behavioral aspects, what people do, what is done); Aspek situasi atau organisasi dalam kaitan dengan K3 (*Situational aspects, what organizational has, what is said*)

METODE

Metode Penerapan Pelaksanaan Implementasi peningkatan budaya k3 di tempat kerja

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini menjadi Pilar dalam Kerangka Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*The Pillars of Global Strategy of Occupational Safety and Health*).

Usaha untuk menurunkan tingkat kecelakaan dimulai dari usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan teknologi (engineering, equipment, Safety, compliance) dan sistem (integrating HSE, certification, competence, risk assessment), namun demikian teknologi dan sistem ini tidak dapat menurunkan tingkat kecelakaan sampai pada tingkat yang diinginkan. Kemudian pada akhir tahun 1990 dilakukan pendekatan budaya (behavior, leadership, accountability, attitudes, HSE as profit center), ternyata pendekatan ini dapat menurunkan tingkat kecelakaan ke level yang lebih rendah.

Menurut Matthew Lawrie et al. dalam Safety Sciences (2006), Tingkatan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di sebuah perusahaan sebagai bagian dari budaya organisasi terdiri dari:

1. Pathological, Tingkatan paling bawah dari Budaya K3 dimana pada kondisi ini setiap orang yang ada dalam organisasi tidak ada yang peduli satu sama lain karena menganggap itu adalah tanggung jawab dan risiko masing-masing.
2. Reaktif, Tingkatan kedua yang sedikit lebih baik daripada Pathological dimana sudah terbentuk budaya bertindak setelah terjadi kecelakaan atau kegagalan.
3. Calculatif, Tingkatan ketiga berikutnya dimana pada tingkatan ini sudah terdapat sistem pengendalian bahaya dan risiko di tempat kerja.
4. Proaktif, Tingkatan keempat dimana Safety Leadership dan Values sudah diterapkan, dan perbaikan secara terus menerus sudah dilakukan dengan melibatkan pekerja untuk bersifat proaktif dalam mengidentifikasi potensi bahaya dan risiko.
5. Generatif, Merupakan tingkatan tertinggi dalam Budaya K3 dimana pada tingkatan ini keselamatan dan kesehatan kerja sudah merupakan bagian dari setiap proses dan kegiatan bisnis pada perusahaan tersebut dalam segala tingkatan.

Untuk mengembangkan budaya keselamatan yang positif ada beberapa point yang harus dilakukan yaitu; merubah sikap dan perilaku, komitmen manajemen, keterlibatan karyawan, strategi promosi, training & seminar dan spesial program. Sedangkan Budaya keselamatan yang positif memiliki lima komponen, yaitu :

1. Komitmen manajemen terhadap keselamatan.
2. Perhatian manajemen terhadap pekerja.

3. Kepercayaan antara manajemen dan pekerja.
4. Pemberdayaan pekerja.
5. Pengawasan, tindakan perbaikan, meninjau ulang sistem dan perbaikan secara terus menerus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat

Proses keselamatan perilaku yang disesuaikan dengan kerja dan Sistem manajemen K3 semua perilaku keselamatan proses membangun

budaya K3 memiliki tiga komponen utama:

1. Pengembangan daftar berisiko perilaku
2. Pengamatan
3. Umpan balik (hubungannya dengan Komunikasi organisasi internal dan eksternal, formal dan informal)

Aspek Sikap Mental / Perilaku (Safety Behaviour)

1. Kepedulian Terhadap K3 (SAFETY AWARENESS):
2. Punya Pengetahuan atau selalu sadar terhadap aspek K3.
3. Sadar Respek Perilaku Selamat Budaya K3LL (Safety Awareness *Respect upon Safety Behaviour Safety Culture*)

Ada lima kondisi meningkatkan budaya k3 kemungkinan keberhasilan:

- a. Kepemimpinan Keselamatan. Kepemimpinan harus aktif, terlihat, dan tulus dalam komitmen mereka untuk cedera dan penyakit pencegahan.
- b. Didirikan Sistem Manajemen Keamanan Terpadu menjadi efektif, sistem keamanan terpadu perlu di tempat kerja. Ini termasuk kepatuhan minimal, investigasi kecelakaan, self assessments, keselamatan dan program pelatihan, kesehatan dan sistem pencatatan.
- c. Pemberdayaan Karyawan dan Partisipasi dalam Keselamatan Pemberdayaan karyawan dan keterlibatan meningkatkan inovasi keselamatan, kepemilikan dan hasil. Buruh / kerjasama manajemen berfungsi sebagai katalis untuk kesuksesan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Meningkatkan kesadaran k3 di tempat kerja adalah tugas yang penting dan harus menjadi prioritas bagi semua perusahaan.

- mengidentifikasi Bahaya dan risiko ,dan pengendaliannya
- menerapkan SMK3 dengan baik
- memberikan pelatihan dan pendidikan,
- melibatkan pekerja, memonitor kesadaran K3,
- menegakkan kebijakan K3 (Policy), menerapkan sistem pelaporan kecelakaan kerja, menyediakan peralatan K3 yang tepat,

- menggunakan teknologi, dan
- membangun budaya K3 yang positif,
- keselamatan dan kesehatan pekerja.
- mentaati dan mematuhi Prosedur K3 (SOP) dan menghindari kecelakaan kerja (KAK) , risiko cedera dan penyakit akibat kerja (PAK)

Apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran k3?

- mengenai perilaku pekerja untuk mewujudkan zero accident. Menurutnya, setiap orang perlu memahami tujuan dalam bekerja sehingga dirinya mampu memahami bahaya-bahaya yang ada, yang pada akhirnya akan membentuk kesadaran untuk bekerja dengan aman agar selamat hingga pulang ke rumah masing-masing.
- bahwa unsur utama dalam membangun budaya keselamatan adalah pembentukan sikap dan perilaku selamat yang dibangun dari nilai-nilai keselamatan yang ditanamkan dalam budaya organisasi. untuk membangun budaya keselamatan yang kuat dan berkelanjutan di perusahaan. Semoga bermanfaat.
- bahwa menerapkan Budaya K3 harus dimulai dari diri sendiri. Safety harus dibangun sebagai bagian aktifitas.
- Setiap pekerja selalu bertindak atau memosisikan diri sebagai pengawas K3. Saling mengingatkan kepada teman kerja untuk memperhatikan rambu-rambu K3
- Komunikasi merupakan salah satu penyebab insiden di industri
- Proses komunikasi organisasi pola komunikasi internal dan eksternal untuk peningkatan budaya keselamatan (safety culture) di PT.XYZ, komunikasinya belum sepenuhnya berjalan efektif, masih adanya hambatan-hambatan atau kendala-kendala miskomunikasi dalam ialam mplementasi proses komunikasi pola internal maupun eksternal tersebut.

Dengan Komunikasi yang sukses dan efektif berasal dari pelaksanaan proses komunikasi, bagaimana pimpinan dan pekerja yang terlibat dapat mendukung aliran informasi vertikal (kontrol,arahan,dukungan pimpinan ke bawahan) maupun horizontal (fungsi komunikasi dan metode komunikasi) akan meningkatkan keterampilan komunikasinya. Semua harus peduli dengan keselamatan baik dari manajemen puncak sampai pelaksana. Safety harus dibangun sebagai suatu kebutuhan. Sebagus apapun gagasan tanpa implementasi Budaya K3 akan percuma. Bagaimana efektifitas implementasi budaya K3 jika di lihat dari angka kecelakaan kerja tahun 2021 berada diangka 140-an dan tahun 2022 kasusnya menurun. Ini harus kita atensi agar bisa mencapai zero accident,Aspek terpenting dalam K3 adalah SOP yang dibuat oleh perusahaan/stakeholder itu sendiri. Ikuti prosesnya agar masyarakat atau semua pekerja peduli sehingga hubungan fungsional bisa seimbang.

Pengaruh Globalisasi

Globalisasi memerlukan beberapa prasyarat pada perdagangan lintas negara, yaitu pemenuhan kepuasan pelanggan dengan menerapkan Sistem Manajemen Mutu - ISO 9001 series, Sistem Manajemen Lingkungan dengan - ISO 14000 series, dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) - OHSAS 18001/18002 : 2008 yang sekarang migrasi keISO 45001:2018

Saran

Tidak ada analisa safety pekerjaan, yang dibuat Mitra kerja, Prosedur HSE tidak lengkap dan hanya fokus pada yang dianggap paling penting saja. Diperlukan mempertahankan indikator Budaya keselamatan (Iklim keselamatan, Situasional (Manajemen keselamatan) dan Kepatuhan keselamatan) serta indikator komunikasi organisasi (Iklim Komunikasi dan Kepuasan Komunikasi) untuk meningkatkan implementasi budaya keselamatan (safety culture).

DAFTAR PUSTAKA

- Beritasatu. 2020. Kecelakaan Kerja Masih Tinggi, Kemnaker Jangan Hanya Pentingkan Serimonial, diakses 14 Maret 2020, .
- BPJS Ketenagakerjaan. 2019. Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp 1,2 Triliun, diakses 26 Februari 2020,.
- International Labour Organization (ILO). 2018. Menuju Budaya Pencegahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Lebih Kuat di Indonesia, diakses 14 Maret 2020, .
- Cooper, D. 2001. *Improving Safety Culture: a practical guide*, Hill: Applied Behavior Sciences.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Ke 13, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Hasan, M.K. and Younos, T.B., 2020. Safety culture among Bangladeshi university students: a crosssectional survey. *Safety science*, 131, p.104922.
- Zwersloot, G.I.J.M., Middelaar, Johan Van., Van der Beek, Dolf. 2020. Repeated assesment of process safety culture in major hazard industries in the Rotterdam region (Netherlands). *Journal of Cleaner Production*. 257. 120540. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120540>
- Cakıt E, Jan Olak A, Murata A, Karwowski W, Alrehaili O, Marek T.. 2019. Assessment of the perceived safety culture in the petrochemical industry in Japan: A cross-sectional study. *PLoS ONE*. 14(12): e0226416. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226416>