

## PELAKSANAAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PERUSAHAAN DI SLEMAN YOGYAKARTA

### IMPLEMENTATION OF SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH CULTURE OF THE COMPANIES AT SLEMAN, YOGYAKARTA

Ariyanto Nugroho<sup>1\*</sup>, Heni Trisnowati<sup>2</sup>, Theresia Puspitawati<sup>3</sup>, Rini Pratiwi<sup>4</sup>,  
Maria Viligieni Landis<sup>5</sup>, Natalia Menge Bu'u<sup>6</sup>, Josi Akbar Saputra<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Universitas Respati Yogyakarta

\*HP/Email : 082134535461 / ariyanto.nugroho@respati.ac.id

#### Abstract

**Background:** Implementation of safety and occupational health culture the company has an important role in the creating a safety workplace, healthy, free from accidents and ultimately improve the efficiency and productivity of work. However each companies have different in K3 cultural practices because its depend on company's communication patterns and the resources of the company.

**Objective:** This study aims to explore the implementation of K3 culture at the companies in Sleman, Yogyakarta.

**Method:** The research was conducted by qualitative method with case study design. Data were collected through interviews to informants management of the company and the employees from three companies as many as 19 people.

**Result:** The results showed: 1) a local company has implemented K3 program but cultural use of personal protective equipment (PPE) is still lacking; 2) a nationwide company has implemented K3 culture as leaders keep reminding employees in terms of information K3, and the APD facilities for employees; 3) a national scale company received an award from the Regent as the best Committee of Safety & Health (P2K3); the Companies have generally been implementing K3 culture ranging from organization structure, and the production process.

**Conclusion:** patterns of communication between leaders and employees, motivation of employers and employees in the implementation of K3 and facilities of the company is very important to cultivate K3 in the company.

**Keywords:** Safety and occupational health culture, company

#### Intisari

**Latar Belakang:** Pelaksanaan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan mempunyai peran penting dalam menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari kecelakaan kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Namun, praktek budaya K3 disetiap perusahaan bervariasi sesuai dengan pola komunikasi dan sumber dayayang dimiliki perusahaan.

**Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pelaksanaan budaya K3 pada perusahaan di Sleman, Yogyakarta.

**Metode:** Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap informan yaitu pengurus perusahaan dan karyawan dari 3 perusahaan sebanyak 19 orang.

**Hasil:** penelitian menunjukkan : 1) satu perusahaan lokal telah menerapkan program K3 tetapi budaya menggunakan alat pelindung diri (APD) masih kurang; 2) satu perusahaan berskala nasional telah menerapkan budaya K3 seperti pemimpin selalu mengingatkan karyawan dalam hal informasi K3, dan adanya fasilitas APD bagi karyawan; 3) satu perusahaan skala nasional mendapat penghargaan dari Bupati sebagai Panitia Pembina Keselamatan & Kesehatan Kerja (P2K3) terbaik; perusahaan ini secara umum sudah menerapkan budaya K3 mulai dari struktur organisasi, dan proses produksi.

**Kesimpulan:** pola komunikasi antara pemimpin dengan karyawan, motivasi perusahaan dan karyawan dalam penerapan K3 serta fasilitas dari perusahaan sangat penting dalam membudayakan K3 di perusahaan.

**Kata kunci :** Budaya keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan

## PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja.<sup>1</sup> Di Indonesia telah ditetapkan beberapa peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain sebagai berikut Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Peraturan Pemerintah No 50/2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Peraturan-peraturan tersebut ditetapkan bertujuan untuk mencegah dan mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja.<sup>2</sup>

Program keselamatan dan kesehatan kerja sebaiknya dimulai dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berfungsi dan efektif apabila program tersebut dapat terkomunikasikan kepada seluruh lapisan individu yang terlibat. Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu pelaksanaan budaya keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan. Aspek komunikasi juga sangat penting dalam menjalankan program K3 karena dengan adanya komunikasi K3, para karyawan dapat memahami informasi-informasi yang

yang kuat dapat membantu lancarnya kinerja dalam suatu perusahaan. Pelaksanaan budaya keselamatan dan kesehatan kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan pengusaha. Pemimpin yang dapat merespon kondisi lingkungan organisasi dan mampu melakukan perbaikan secara terus-menerus sesuai dengan tuntutan organisasi.<sup>4</sup>

Pelaksanaan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi juga oleh motivasi yang kuat dari seorang pemimpin (Leadership) dan karyawan. Motivasi adalah penggerak seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukannya. Motivasi merupakan cara mendorong bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan mewujudkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.<sup>5</sup>

Komitmen adalah tekad, keinginan dan penyertaan tertulis pengusaha atau pengurus

kesehatan kerja yang terkait sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 50/2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).<sup>6</sup>

Penyebab kecelakaan adalah keterbatasan fasilitas keselamatan kerja dan kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Makna keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah memandang setiap karyawan di perusahaan memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Makna K3 ini belum sepenuhnya dipahami baik oleh pihak manajemen maupun karyawan. Usaha yang harus ditanamkan adalah kesadaran jiwa bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bentuk kebutuhan. Budaya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya menjadi kepentingan pekerja namun juga menjadi kepentingan dunia usaha. Secara global, ILO memperkirakan sekitar 337 juta kecelakaan kerja terjadi tiap tahunnya yang mengakibatkan sekitar 2,3 juta pekerja kehilangan nyawa.<sup>7,8</sup>

Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Angka tersebut tergolong tinggi dibandingkan negara Eropa hanya sebanyak dua orang meninggal dua per hari karena kecelakaan kerja. Sementara menurut data Internasional Labour Organization (ILO), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70 persen berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup.<sup>8</sup>

Jumlah perusahaan di Kabupaten Sleman

pada tahun 2011 sebanyak 1.031 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 56.342. Pada tahun 2012 jumlah perusahaan di Kabupaten Sleman sebanyak 1.080 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 59.423 orang. Sedangkan, pada tahun 2013 jumlah perusahaan di Kabupaten Sleman sebanyak 1.176 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 66.319 orang, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja di Kabupaten Sleman mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir.<sup>8</sup>

Kasus kecelakaan kerja di Kabupaten Sleman relatif tinggi. Bahkan, secara kuantitatif selama empat tahun terakhir terus mengalami kenaikan, dan kasusnya di atas 100 kejadian, sehingga belum bisa mewujudkan zero accident (nihil kecelakaan). Data Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Sleman menyebutkan, kecelakaan kerja hingga Oktober 2013 mencapai 143 kejadian. Angka ini, meningkat jika dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu 134 kasus atau naik sembilan kasus.<sup>9</sup>

Banyak faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, banyak pula perusahaan yang belum memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja sehingga banyak mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Pelaksanaan budaya keselamatan dan kesehatan kerja sangat bervariasi pada setiap perusahaan karena dilandasi oleh model program konseptual yang dipakai. Pelaksanaan tersebut merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas

kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pelaksanaan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan-perusahaan di Sleman, Yogyakarta.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rancangan studi kasus.<sup>10</sup> Pemilihan Lokasi penelitian berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian adalah 3 perusahaan yang berlokasi di Sleman, Yogyakarta yaitu PT GE Lighting Indonesia (Perusahaan 1), PT. Mataram Tunggal Garmen (Perusahaan 2) dan Pabrik Cambric GKBI Medari (Perusahaan 3). Setiap perusahaan memiliki karakteristik berbeda dari aspek penerapan K3. Perusahaan 1 merupakan perusahaan berskala nasional dengan predikat terbaik dalam P2K3; Perusahaan 2 merupakan perusahaan nasional dan telah menerapkan K3 dan Perusahaan 3 adalah perusahaan lokal yang belum sepenuhnya menerapkan K3. Kemudian informandan penelitian ini diambil secara purposive sampling yaitu karyawan bagian produksi, ahli K3 atau pengurus perusahaan. Jumlah informan perusahaan 1 yaitu 5 orang karyawan bagian produksi (Packing, Produksi Lampu, Quality, Packing Pijar, Fire Stand) dan 2 orang ahli K3; jumlah informan perusahaan 2 ialah 5 orang bagian produksi (bagian pemotongan, jahit, quality kontrol, seterika dan pengepakan) dan 1 orang pengurus perusahaan selanjutnya jumlah informan perusahaan 3 yaitu 5 orang bagian produksi dan seorang wakil perusahaan sehingga total informan adalah 19 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara yang mendalam yang selanjutnya

diolah melalui tahapan coding, kategori dan tematik. Kemudian data dianalisis menggunakan tematik konten analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan pertama yaitu PT Pabrik Cambric GKBI berlokasi Sleman, Yogyakarta. PC GKBI memiliki 40 koperasi batik primer yang berlokasi di Indonesia dan beranggotakan 8000 pengusaha batik perorangan. Unit personalia perusahaan tidak hanya menangani urusan dari luar perusahaan tetapi juga menangani di bagian produksi dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan. Unit personalia yang menangani K3 perusahaan adalah karyawan personalia yang telah mengikuti pelatihan-pelatihan K3 dan ahli di bidang K3.

Personalia yang ditugaskan untuk menangani K3 perusahaan akan berhubungan langsung dengan karyawan produksi yang bertindak sebagai kepala regu atau fungsional di tiap area kerja produksi. Penanganan K3 perusahaan yang dilakukan oleh unit personalia dalam hal ini menyediakan fasilitas-fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada bagian produksi seperti menyediakan alat pelindung diri (APD), rambu-rambu K3, dan lain sebagainya. Selain itu mengadakan rapat P2K3 dengan pimpinan tiap 6 bulan sekali untuk membahas permasalahan K3 yang ada di perusahaan seperti fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diperlu diganti pada tiap area kerja, kecelakaan kerja, pembinaan K3, sosialisasi tentang K3 pada tiap area kerja dan lain sebagainya. Unit perdagangan GKBI berperan sebagai factory outlet yang difokuskan untuk melayani pasar lokal. Namun, dalam kenyataan juga mampu melayani pasar

lokal. Namun, dalam kenyataan juga mampu melayani pasar luar negeri (export).

Perusahaan kedua adalah PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta merupakan perusahaan konveksi yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang berstatus swasta nasional yang berlokasi di jalan Balong, Donoharjo Ngaglik Sleman. Fasilitas penunjang yang disediakan untuk karyawan oleh PT. Mataram Tunggal garment yakni terdiri atas kamar mandi sebanyak 68 kamar untuk seluruh karyawan, tersedia juga fasilitas pelayanan kesehatan disebut dengan UKP (Unit kesehatan perusahaan). UKP perusahaan terdapat 3 perawat yang melayani karyawan jika karyawan mengalami kejadian kecelakaan kerja dan UKP tersebut juga bisa digunakan karyawan untuk memeriksakan kesehatan. Karyawan juga mendapatkan catering makan dari pihak perusahaan serta fasilitas lain seperti Musolla.

Perusahaan ketiga, PT. GE Ligthing Indonesia berada di Sleman, Yogyakarta. Perusahaan ini memiliki Klinik bagi para karyawan jika terjadi kecelakaan dan di klinik tersebut terdapat satu dokter dan dua perawat, tetapi para dokter dan perawat tidak bekerja 24 jam. Selain klinik, PT. GE Lighting Indonesia juga mempunyai kantor manajemen stres bagi para karyawan. Budaya K3 di PT. GE Lighting Indonesia telah dijalankan oleh perusahaan dari awal berdiri pada tahun 1996. Budaya tersebut seperti dengan adanya kesadaran para karyawan dalam pemakaian APD yang teratur dan pelaporan kecelakaan atau kondisi yang berbahaya di tempat kerja dari yang terkecil minimal satu kali 24 jam. Adapun prestasi yang terdapat di PT. GE Lighting Indonesia yaitu mendapat penghargaan P2K3 terbaik dari Kabupaten Sleman.

Informan penelitian berasal dari 3 perusahaan yang berbeda yang berjumlah 19 orang dengan penjelasan sebagai berikut : 1) Perusahaan pertama, PT Pabrik Cambric GKBI terdapat 5 informan utama pada bagian produksi weaving loom III, Loom I AJL, finishing, dan mekanik dengan lama bekerja di perusahaan 13-27 tahun dan seorang informan triangulasi pada bagian personalia yang sudah bekerja selama 24 tahun dan bertanggung jawab terhadap P2K3 perusahaan; 2) Perusahaan kedua, PT. Mataram Tunggal Garment terdapat 5 informan utama pada bagian yang berbeda-beda antara lain pada bagian cutting, sewing, warehouse, dan sample, dan satu orang dari bagian pengurus perusahaan; 3) Perusahaan ketiga, PT. GE Ligthing Indonesia, terdapat 5 informan utama yang bekerja pada bagian Packing, Produksi Lampu, Quility, Packing Pijar, Fire Stand. Kelima informan tersebut selalu mengikuti pelatihan-pelatihan tentang K3 yang diadakan perusahaan.

Penerapan budaya K3 pada perusahaan merupakan kombinasi dari beberapa aspek penting yaitu komunikasi yang dilakukan perusahaan terkait dengan K3 seperti sosialisasi K3 dalam bentuk slogan atau training, pola kepemimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3, wujud komitmen perusahaan dan karyawan dalam pelaksanaan budaya K3, motivasi dalam upaya penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan dan penyediaan fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan budaya K3 (Lampiran 1).

Aspek komunikasi dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan dapat berjalan dengan lancar

diperusahaan dapat berjalan dengan lancar karena adanya pengurus K3 perusahaan yang menangani segala proses agar dapat berjalan dengan lancar seperti tampak pada kutasi berikut ini:

*“...disetiap unit itu ada namanya satuan pengendalian atau pengamanan area masing-masing..misalnya di unit weaving itu ada satgas P2K3 sendiri itu.. nah dari pimpinan tersebut itu bisa menginformasikan ke anak buahnya sementara dari PPK setempat itu bisa dapat informasi melalui eee jalur P2K3 atau lembaga yang sudah sah.. yah sosialisasi sampai ke bawah. Salah satu contoh eee penggunaan eee itu cara menggunakan alat pemadam api ringan atau APAR itu..dari menejemen menghendaki untuk sampai kebawah,...”(informan 4)*

Selanjutnya pada perusahaan kedua, komunikasi tentang penerapan K3 yaitu pentingnya penggunaan APD disampaikan langsung dari bagian personalia secara rutin, yaitu bulanan, setiap 6 bulan sekali bahkan sampai satu tahun sekali. Sementara itu, pada perusahaan ketiga budaya K3 menjadi darah daging para karyawan dikarenakan dari awal bekerja para karyawan selalu diingatkan oleh atasan dan selalu melaporkan kondisi yang tidak aman ditempat kerja.Selain informasi pemimpin menginformasikan P2K3 kepada para karyawan.Ada salah satu informasi yang selalu di patuhi oleh para karyawan yaitu tidak merokok selama bekerja.

*“... jadi budaya K3 sudah menjadi darah daging mereka kalau tidak memiliki budaya itu pasti gak mau dilaporin.”(Informan Triangulasi 1)*

*“...dengan dilakukan training-training,,sekarang yang lebih adanya peraturan ditempat kerja yang berkaitan dengan K3 perusahaan dan sekarang ada kemajuan dengan terdapat TV seperti gambaran kerja dengan aman itu seperti (informan Triangulasi 2)*

Selanjutnya pola kepemimpinan perusahaan dalam penerapan K3 diperusahaan sebagai berikut :Pada Perusahaan kesatu pemimpin sudah memberlakukan manfaat K3 pada karyawan dan menerapkan SMK3 pada perusahaan agar pelaksanaan K3 berjalan lancar. Berikut pernyataan yang diungkapkan informan selaku personalia perusahaan:

*“Iya..sudah itu.. jadi apapun pelaksanaan, sehari-hari itu harus diikuti keselamatan kerja itu. Jadi, misalnya kalau dibagian listrik atau bagian kimia dan sebagainya berarti sudah otomatis tidak usah diperintahkan karena sudah ada..ada prosedurnya kan harus dilaksanakan. Kalau tidak dilaksanakan nanti kan resiko kan pada karyawan. Jadi itu sudah ditanamkan setiap ee mau apel itu diingatkan, diingatkan iyaa..”*

*“Ya... manajemen itu kan tergantung dari kepentingannya.. Kalau misalnya P2K3 itu membantu perusahaan, pimpinan sehingga kan terjadinya keselamatan dan kesehatan kerja..”*

Kemudian pada perusahaan kedua pemimpin terlibat aktif dalam mengarahkan bawahan dan bersifat terbuka, sementara pada perusahaan ketiga pemimpin melakukan monitoring secara berkala pada setiap bagian perusahaan untuk mendeteksi secara dini faktor risiko yang mungkin terjadi pada proses produksi. Pada perusahaan ketiga, pola kepemimpinan yang diberikan dalam penerapan budaya K3 pada karyawan sangat baik dengan dibuktikan adanya karyawan yang melaporkan kondisi bahaya yang terjadi seperti jarak terlalu tinggi, kabel listrik terlalu pendek dan batu menghalangi jalan di dalam perusahaan dan keamanan saat bekerja.

Aspek komitmen dalam penerapan budaya K3 perusahaan adalah sebagai berikut:

Aspek komitmen dalam penerapan budaya K3 perusahaan adalah sebagai berikut: Hasil penelitian pada ketiga perusahaan menunjukkan bahwa semua perusahaan berkomitmen dan menghimbau kepada semua karyawan untuk selalu menggunakan APD pada saat bekerja, mematuhi peraturan perusahaan dan selalu berhati-hati dalam bekerja. Bahkan pada perusahaan ketiga (PT GE Ligthing Indonesia) berupaya menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yaitu dengan penganan masalah dan melakukan tindakan lanjut, pelaporan atau teguran dan peringatan kepada karyawan agar menggunakan fasilitas perusahaan seperti APD dengan baik agar terlindungi dari bahan yang berbahaya dan kecelakaansaat bekerja. Lebih jauh lagi untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang melaporkan jika ada terjadinya kecelakaan. Nampak pada kuotasi dibawah ini

*“...Jika ada karyawan yang melaporkan akan diberi reward,,laporan dari yang parah hingga yang sepele. (Informan tringaluasi 1)*

Kemudian Motivasi dalam penerapan budaya K3 menghasilkan informasi sebagai berikut : yang memotivasi karyawan dan perusahaan dalam penerapan keselamatan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan selamat, adanya aturan dan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan, pemimpin selalu melakukan monitoring tentang penggunaan APD, pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk menggunakan APD dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Seperti tampak pada kuotasi yang diambil dari

hasil wawancara mendalam diperusahaan ke-3 berikut ini

*“ ... m e m b a n g u n m o t i v a s i penghargaan bukan hanya melalui kata-kata,, selain itu melalui dorongan RRA seperti karyawan yang baik diberikan penghargaan agar lebih baik,, karyawan melaporkan bahaya kita kasih penghargaan,,” (Informan triangulasi 1)*

*“Untuk karyawan motivasinya bagus,, berkaitan dengan training-training tadi, salah satu cara untuk karyawan inisiatif bekerja dengan aman caranya dengan melaporkan kecelakaan yang tidak aman...”(Informan Triangulasi 2)*

Pekerja dimotivasi untuk menghentikan pekerjaan orang yang tidak aman. Seperti yang dijelaskan oleh informan triangulasi harus terlibat aktif atau interaksi yang baik dalam upaya menghindari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja seperti terlihat pada kotak tabel berikiut ini :

*“...Setiap hari ada inspeksi langsung dengan karyawan berupa untuk interaksi dengan karyawan dengan membawa kamera dan catatan atau buku, semua bahaya atau kecelakaan dilaporkan...” (Informan triangulasi 1)*

*“... Ada pelaporan safety consen,,ada timbal balik dengan karyawan,,saya harus menemui orang itu, mana yang menjadi safety consen dan minta teman lain dimasukkan bisa menambah safety consen kemudian dilakukan dengan inspeksi harian, tiap hari kami ada inspeksi harian (Informan triangulasi 2)*

Dalam penelitian ini, ketiga perusahaan yang diteliti telah menyediakan APD untuk semua karyawan.Kemudian fasilitas dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan selanjutnya dalah klinik perusahaan.Semua perusahaan yang diteliti memiliki fasilitas

elayanan kesehatan. Klinik ini berada di dalam perusahaan dan memberikan pelayanan secara gratis kepada karyawan. Pelayanan kesehatan yang terdapat di perusahaan merupakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan guna untuk keperluan pemeriksaan kesehatan karyawan dan apabila terjadi kecelakaan kerja fasilitas pelayanan kesehatan tersebut diharapkan dapat memberikan pertolongan pertama kepada para karyawan, sebagaimana yang disampaikan oleh informan triangulasi sebagai berikut:

*“Untuk kesehatan awal ini tidak memeriksa ada persyaratan dia harus sehat dari dokter tetapi tetapi nanti di perjalanannya kita apa namanya pemeriksaan berkala setahun 2 kali itu dari, itu yang di harapkan itu memang dari dokter yang memiliki sertifikasi hiperkes.” (informan utama ada perusahaan ke-2).*

Untuk menunjang pelaksanaan budaya K3 di perusahaan, makapada perusahaan kesatu disediakan fasilitas higiene dan sanitasi lingkungan, tempat pembuangan sampah yang bekerja sama dengan dinas PU, instalasi pengolahan limbah perusahaan, fasilitas MCK bagi karyawan dan kantin perusahaan. Sementara diperusahaan kedua disediakan fasilitas kamar mandi, catering, dan mushola. Kemudian di perusahaan ketiga terdapat pemeriksaan higiene makanan setiap harinya sebelum disajikan kepada pekerja untuk melihat jumlah kebutuhan kalori yang diberikan. Pemeriksaan dilakukan oleh tim nutrisi yang berada diperusahan.

Proses komunikasi informasi dan edukasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan pertama disampaikan

melalui penyampaian informasi tentang pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), sosialisasi K3, pelatihan dan adanya Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) perusahaan. Aspek komunikasi juga sangat penting dalam menjalankan program K3 karena dengan adanya komunikasi K3, para karyawan dapat memahami informasi-informasi yang berhubungan dengan keselamatan pekerjaannya. Komunikasi ini bisa berbentuk rapat-rapat K3, safety talk, poster K3, rambu-rambu K3, papan pengumuman dan pelatihan-pelatihan K3. Implementasi yang efektif selain membutuhkan komunikasi yang jelas, juga yang konsisten. Proses transmisi yang baik namun dengan perintah yang tidak konsisten akan menyebabkan membingungkan pelaksanaan.

Pernyataan yang dilontarkan oleh sebagian besar informan merupakan bukti bahwa bentuk komunikasi K3 sangat penting dalam perusahaan, tetapi masih ada yang jarang menggunakan atau memanfaatkan bentuk dari komunikasi K3 diperusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa program komunikasi K3 yang telah dijalankan belum memberikan hasil yang baik dalam menumbuhkan budaya K3 para pekerja sehingga memerlukan perbaikan didalam strategi pelaksanaannya.<sup>11</sup>

Pemimpin adalah seseorang yang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.<sup>21</sup> Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan

mempengaruhi keselamatan kerja. Penelitian di PT KRM menjelaskan bahwa saat pemimpin masih bersifat pasif, contohnya dengan bertindak saat sudah terjadi kecelakaan.<sup>12</sup> Untuk mengatasi permasalahan ini PT. KRM mulai menerapkan pencapaian SMK3 dan salah satu programnya adalah behavioral based safety yang didalamnya terdapat pelatihan untuk bertindak aktif dalam pelaksanaan K3.<sup>12</sup>

Pola kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan dan dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan hasil bahwa pemimpin menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam hal pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan dengan cara memberikan sosialisasi dan evaluasi pada saat rapat K3 berlangsung. Seorang pemimpin berperan menentukan program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep manajemen yang digunakan.<sup>13</sup> Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh pemimpin, nilai yang diperolehnya tinggi. Sebaliknya, apabila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang tertuang dalam program kerja yang dibuat oleh pemimpin, di situ nilainya rendah.<sup>13</sup>

Salah satu organisasi profesional K3 di USA, International Association Of Safety Professional (IASP) menetapkan prinsip K3 adalah tanggung jawab manajemen atau perusahaan merupakan bagian yang paling bertanggung jawab mengenai K3.<sup>14</sup> Manajemen perusahaan bertanggungjawab terhadap semua aktivitas usaha termasuk aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang timbul dari proses atau aktivitas operasinya.

Tanggung jawab ini tidak dapat dialihkan namun dapat dilimpahkan (cascade) secara beruntun ketingkat yang lebih rendah.<sup>14</sup>

Komitmen dan keterlibatan pemimpin merupakan hal yang paling penting dalam menggerakkan partisipasi pekerja terhadap pemenuhan perilaku kerja aman untuk mencapai budaya K3. Komitmen pemimpin yang tinggi akan menjamin aspek K3 bisa terpadu baik dalam struktur organisasi.<sup>15</sup>

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.<sup>16</sup> Selanjutnya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dapat dilakukan beberapa hal sebagai berikut memakai alat pelindung diri dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan tentang APD, menyadari betapa pentingnya keselamatan kerja, dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di tempat kerja.<sup>17</sup>

Hasil penelitian pada ketiga perusahaan menunjukkan bahwa semua perusahaan berkomitmen dan menghimbau kepada semua karyawan untuk selalu menggunakan APD pada saat bekerja, mematuhi peraturan perusahaan dan selalu berhati-hati dalam bekerja. Bahkan pada perusahaan ketiga (PT GE Lighting Indonesia) berupaya menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yaitu dengan penganan masalah dan melakukan tindakan lanjut, pelaporan atau teguran dan peringatan kepada karyawan agar menggunakan fasilitas perusahaan seperti APD dengan baik agar terlindungi dari bahan yang berbahaya dan kecelakaansaat bekerja.

Prosedur keselamatan kerja merupakan

salah satu faktor yang dapat meminimalisasi kecelakaan yang disebabkan oleh kondisi yang tidak aman karena dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap penerapan program keselamatan kerja.<sup>13</sup> Kemudian, adanya kepengurusan P2K3 juga merupakan komitmen perusahaan terhadap pelaksanaan budaya K3, selain semua elemen di perusahaan juga perlu memahami tentang manfaat P2K3 di perusahaan. Kemudian komitmen perusahaan untuk menyediakan Alat Pelindung Diri pada setiap karyawan, disiplin mentaati aturan perusahaan terkait dengan penerapan K3.<sup>18</sup> Budaya perusahaan yang diterapkan dalam perusahaan akan memberikan jaminan tumbuhnya kreativitas pada semua level, maka para pegawai tidak akan terjebak dalam aktivitas yang rutin dan mampu meningkatkan produktivitas dan kreativitasnya. Budaya perusahaan memberikan kontribusi positif terhadap tumbuhnya output yang dihasilkan para karyawan yang sekaligus mencerminkan meningkatnya produktivitas. Untuk mewujudkan nilai-nilai dari perusahaan tersebut, sebelumnya seorang karyawan membutuhkan keamanan dalam pekerjaannya.<sup>19</sup> Seorang karyawan pasti ingin agar pekerjaannya dapat terlepas dari risiko, dan untuk memastikan hal tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang dapat meminimalkan risiko sehingga pekerja dapat berkomitmen secara penuh terhadap perusahaan. Hal inilah yang membuat sebuah manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan.<sup>9,20</sup>

Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah 1) Motivasi positif

didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha pembangkitan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu. 2) Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, tidak diberi gaji dan lain sebagainya. 3) Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. 4) Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.<sup>5,21</sup>

Para pekerja harus diberi motivasi untuk menggerakkan pelaksanaan K3 secara nyata dilapangan. Saling mengingatkan dan mengharapkan tindakan.<sup>15</sup> Perlu ditanamkan bahwa tanggung jawab K3 bukan hanya untuk diri sendiri tetapi juga terhadap rekan-rekan sekerjanya. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan uraian yang telah ditetapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan motivasi kerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.<sup>1</sup>

Fasilitas atau sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang berpengaruh

dalam pelaksanaan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan. Pengadaan fasilitas yang layak, seperti gedung, tanah, dan peralatan perkantoran akan menunjang dalam keberhasilan implementasi suatu program atau kebijakan. Dengan penyediaan APD ini, harapannya karyawan bisa terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Fasilitas seperti APD yang disediakan oleh perusahaan dan dipakai oleh tenaga kerja harus memenuhi syarat pembuatan, pengujian dan sertifikat.<sup>22</sup> APD bukanlah alat yang nyaman apabila dikenakan, tetapi fungsi dari alat ini sangatlah besar karena dapat mencegah penyakit akibat kerja ataupun kecelakaan pada waktu bekerja.

Alat Pelindung Diri (APD) berperan penting terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku pembangunan. Menggunakan APD merupakan kewajiban para pekerja atau buruh bangunan yang bekerja di sebuah proyek atau bangunan sebuah gedung. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Alat-alat demikian harus memenuhi persyaratan tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan efektif terhadap jenis bahaya.<sup>22</sup>

Penggunaan APD memiliki peranan penting karena bermanfaat tidak hanya bagi tenaga kerja, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan. Adapun manfaat APD bagi tenaga kerja adalah tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih aman karena dapat terhindar dari berbagai bahaya kerja.<sup>17</sup> Tenaga kerja dapat mencegah kecelakaan akibat kerja, tenaga kerja dapat memperoleh derajat kesehatan

yang sesuai dengan hak dan martabatnya sehingga mampu bekerja secara aktif dan produktif, tenaga kerja dapat bekerja dengan produktif sehingga dapat meningkatkan hasil produksi. Dengan demikian dapat menambah keuntungan bagi tenaga kerja, yaitu berupa kenaikan gaji atau jaminan sosial bagi kesejahteraan

Kemudian fasilitas dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan selanjutnya adalah klinik perusahaan. Semua perusahaan yang diteliti memiliki fasilitas pelayanan kesehatan. Hal ini sesuai dengan pengertian klinik perusahaan adalah tempat untuk memberikan pelayanan terutama pada bidang kesehatan kerja minimal peningkatan, pencegahan pengobatan dan pemulihan yang di selenggarakan oleh perusahaan atau badan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, klinik perusahaan berfungsi untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja, membantu perusahaan menentukan kebijakan dalam bidang kesehatan kerja serta untuk meningkatkan produktivitas karyawan, adapun jenis pelayanan kesehatan kerja di klinik tempat kerja antara lain meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.<sup>23,24,25</sup>

Selanjutnya hal karyawan atas keselamatan dan kesehatan di jamin oleh perusahaan tempat dia berkerja sesuai dengan pernyataan dalam UU Nomor 13 tahun 2003, yaitu setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Secara sederhana, fasilitas yang diberikan perusahaan terkait dengan implementasi K3 berbeda-beda tetapi tetap mengacu pada faktir

risiko bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja. Penyediaan fasilitas tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja tetapi tetap selamat dan sehat. Fasilitas ini juga tidak terlepas dari kesadaran karyawan sendiri untuk memanfaatkannya dengan baik atau tidak.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi budaya K3 pada perusahaan-perusahaan di Yogyakarta berbeda-beda. Hal ini tidak terlepas dari peran komunikasi seperti pola komunikasi antara pemimpin dengan karyawan, motivasi perusahaan dan karyawan dalam penerapan K3 serta fasilitas dari perusahaan seperti penyediaan Alat Pelindung Diri sangat penting dalam membudayakan K3. Pada perusahaan berskala nasional penerapan budaya K3 lebih menonjol dibandingkan perusahaan berskala lokal dan setiap perusahaan mempunyai sisi kekurangan dan kelebihan. 1) perusahaan pertama sebagai perusahaan lokal telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), tetapi budaya menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) masih kurang; 2) perusahaan kedua berskala nasional telah menerapkan budaya K3 seperti pemimpin selalu mengingatkan karyawan dalam hal informasi K3, dan adanya fasilitas APD bagi karyawan; 3) perusahaan ketiga skala nasional mendapat penghargaan dari Bupati sebagai Panitia Pembina Keselamatan & Kesehatan Kerja (P2K3) terbaik; perusahaan ini secara umum sudah menerapkan budaya K3 mulai dari struktur organisasi sampai proses produksi. Penerapan budaya K3 di perusahaan dapat menjadi indikator untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan

dan sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

1. Aisyah, N, Al-Musadieq, M, Mukzam, D. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Instalation Dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya) [*Skripsi*]. Surabaya: Universitas Brawijaya Malang; 2013
2. Undang-undang No 1 tahun 1970 *Tentang Keselamatan Kerja* Bab IX Pasal 13 Tentang Kewajiban Bila Memasuki Tempat Kerja
3. Mahdaniah, Russeng, S, Rahim, R. Gambaran Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada PT. Tunas Muda Jaya Kalimantan Timur [*Laporan Praktek Kerja Lapangan*]; 2013
4. Uha, N. *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana; 2013
5. Hasibuan, P. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara; 2014
6. Mentang, F. *Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Peningkatan Fasilitas PT. Trakindo Utama Balikpapan*. Jurnal Sipil Statik. Pt. Trakindo Utama Balikpapan. 2013; 1(5) : 318-328
7. International Labour Organization (ILO). *Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia, Jakarta*; 2012
8. International Labour Organization (ILO). *Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Se-dunia, Pers Bersama : Jakarta ; 2014*

9. Setiawan, H. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Program K3 pada Produktivitas Karyawan PT. KAI Bandung*. Jurnal Trikonomika. 2009 ; 8 (1) : 39-45
10. Saryono, Anggraeni M D. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Nuha Medika; 2013
11. Dananjaya, U, Wiguna, A, Indriyani, R. *Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Budaya Keselamatan Kerja Pada Pekerja Proyek Di Daerah Terpencil* (Studi Kasus Di Lingkungan Total E&P Indonesia Di Kalimantan Timur). Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XVIII. Program Studi MMT-ITS, Surabaya 27 Juli 2013. ISBN : 978-602-97491-7-5
12. Lisnanditha, Y. *Pengaruh Kepemimpinan, budaya keselamatan kerja, dan iklim kerja terhadap perilaku keselamatan kerja: Studi kasus di PT. Karma Yudha Ratu Motor (KRM)*. Universitas Indonesia; 2012
13. Sholillah, Q & Kuncoro, W. *Keselamatan Kesehatan Kerja (Konsep, perkembangan, & implementasi Budaya Keselamatan)*. Jakarta : EGC; 2013
14. Alamsyah D, Muliawati R. *Pilar Dasar Promosi Kesehatan*, Yogyakarta: Nuha Medika; 2013
15. Somad I. *Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan*, Jakarta : PT. Dian Rakyat; 2013
16. Andani H. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Yogyakarta : Nuha Mendika; 2011
17. Kurniawati D. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bidang Teknologi Informasi*, Surakarta: Aksarra Sinergi Media; 2013
18. Kusuma, J. *Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*; 2010
19. Kurniawidjaja L. M. *Teori Dan Aplikasi Kesehatan Kerja*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press); 2012
20. Liliyana O. W. *Persepsi Terhadap Risiko Ditinjau Dari Pengetahuan, Motivasi, Ketrampilan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan PT. Sarana Karya Kabupaten Buton Provinsi Sulawesi Tenggara* ; 2012
21. Hasibuan, P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara ; 2008
22. Anizar. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu; 2012
23. Depkes RI. *Pedoman Klinik di Tempat Kerja/Perusahaan. Cetakan ke III : Departemen Kesehatan RI*; 2007
24. Ciptaningsih, F, Ekawati, Kurniawan, B. *Evaluasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di Perusahaan Industri Baja*. Jurnal Kesehatan Masyarakat 2014; 2 (4) : 259-266
25. Cristina, WK, Djakfar, L, Thoyib, A. *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*, Jurnal Rekayasa Sipil. 2012; 6 (1) : 102-111

