
ANALISA PENGARUH BUDAYA K3 TERHADAP KEJADIAN KECELAKAAN KERJA: STUDI KASUS PADA INDUSTRI BERESIKO TINGGI: LITERATURE REVIEW

Agus Priyanto¹

¹Universitas Binawan

Email: agus.priyanto@student.binawan.ac.id

ABSTRAK

Zero Accident adalah sebuah simbol penghargaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang dinilai telah berhasil dalam menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat mencapai angka nihil dalam kecelakaan kerja. Angka kecelakaan kerja di Indonesia masih terbilang cukup tinggi dimana setiap tahun mengalami peningkatan yang signifikan dapat dilihat pada periode Januari s.d. Desember 2024 tercatat jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 462.241 kasus. Dari hasil beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat berpengaruh terhadap terbentuknya suatu budaya K3 di lingkungan kerja seperti faktor kepemimpinan dan komitmen manajemen, partisipasi aktif pekerja, kebijakan K3, Komunikasi K3, serta pengetahuan pekerja tentang K3 guna membentuk budaya keselamatan. Budaya keselamatan yang sudah berjalan dengan baik dan berkelanjutan pada akhirnya akan menurunkan tingkat kecelakaan yang terjadi pada industri berisiko tinggi.

Kata Kunci: Budaya K3, Kepemimpinan, Komunikasi, Zero Accident.

ABSTRACT

Zero Accident is a symbol of Occupational Health and Safety (OHS) recognition awarded by the government to company management that has been deemed successful in implementing occupational health and safety programmes, thereby achieving zero workplace accidents. The number of workplace accidents in Indonesia remains quite high, with a significant increase each year. From January to December 2024, there were 462,241 cases of workplace accidents in Indonesia. Based on several studies, it can be concluded that there is a strong correlation between the formation of an OSH culture in the workplace and factors such as leadership and management commitment, active worker participation, OSH policies, OSH communication, and workers' knowledge of OSH in order to foster a culture of safety. A well-established and sustainable safety culture will ultimately reduce the incidence of accidents in high-risk industries.

Keywords: OHS Culture, Leadership, Communication, Zero Accident.

A. PENDAHULUAN

Angka kecelakaan kerja di Indonesia masih terbilang cukup tinggi dimana setiap tahun mengalami jumlah peningkatan yang signifikan. Pada periode Januari s.d. Desember 2024 tercatat jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 462.241 kasus dengan rincian sebanyak 91,65 persen termasuk peserta penerima upah, 7,43 persen termasuk peserta bukan penerima upah dan 0,92 persen termasuk peserta jasa konstruksi.¹

Dalam teori Bird kecelakaan kerja dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu, hampir celaka (*near miss*), kecelakaan ringan, dan kecelakaan berat. Kejadian hampir celaka merupakan dasar dari piramida kecelakaan. Setiap kecelakaan kerja sekecil apapun harus dilaporkan sehingga dapat diselidiki dan dianalisa untuk mencari faktor penyebab agar dapat segera dilakukan perbaikan, dengan tujuan agar tidak terulang kejadian yang sama bahkan kejadian yang lebih besar.²

Efektivitas sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mendapat sorotan tajam karena ketidakmampuannya dalam mengurangi kecelakaan kerja secara efektif. Akibatnya, muncul pendekatan baru, yaitu pendekatan budaya keselamatan. Salah satu perkembangan penting dalam penelitian budaya keselamatan adalah model kematangan budaya keselamatan³. Budaya didefinisikan sebagai norma yang dimiliki bersama di antara orang-orang, kemudian berevolusi oleh faktor-faktor seperti pengaruh internal dan eksternal, kondisi nasional dan regional, latar belakang pendidikan dan sosial ekonomi Masyarakat. Budaya keselamatan bisa dibentuk melalui pendekatan yang partisipatif dengan melibatkan semua lini, mulai dari manajemen yang teratas hingga di level pekerja. Keteladanan dari manajemen tingkat atas harus menjadi titik tumpu sehingga Pekerja memiliki kepercayaan tinggi terhadap keselamatannya⁴.

Pentingnya budaya keselamatan telah disorot dalam industri berisiko tinggi dan dipelajari oleh banyak peneliti. Pada studi tahap pertama, budaya keselamatan yang khas telah dikategorikan menjadi 3 tahap, yaitu: patologis, kalkulatif/birokratis dan generatif. Patologis didefinisikan sebagai kecerobohan tentang keselamatan dan kegagalan biasanya hanya ditutup-tutupi. Tahap birokratis/kalkulatif adalah di mana keamanan berada pada tempatnya dan organisasi merasa nyaman dengan apa yang mereka miliki, meskipun mereka mungkin dapat meningkatkannya. Pada tahap generatif, perilaku keselamatan sepenuhnya terintegrasi ke dalam pikiran karyawan dan semua yang mereka lakukan (Westrum, 1993). Selama bertahun-tahun, studi tentang budaya keselamatan diperluas menjadi 5 tingkat, termasuk reaktif dan proaktif (Reason, 1997) dengan tiga tahap awal. Agar kerangka kerja lebih luas, klasifikasi yang lebih baik lebih mudah diterapkan dan mengidentifikasi kematangan budaya keselamatan dalam suatu organisasi. Penelitian mendalam lebih lanjut dari 5 level ini telah dilakukan dalam berbagai sector industry dengan deskripsi yang lebih rinci tentang berbagai jenis budaya keselamatan yang berbeda, misalnya, komunikasi, sikap dan perilaku organisasi (Lawrie et al., 2006). Jenis model ini kemudian berhasil diterapkan mereka yang bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kematangan budaya keselamatan organisasi (Hudson, 2007).⁵

Kecelakaan kerja secara umum disebabkan oleh 2 faktor utama yaitu perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan lingkungan kerja tidak aman (*unsafe condition*) dan 85% kecelakaan adalah kontribusi dari perilaku tidak aman (*Unsafe action*). Pimpinan dan manajemen tempat kerja dan para pekerja harus melakukan upaya keselamatan dan kesehatan kerja secara nyata untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Upaya pengendalian terhadap kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan *Safety behaviour* pada para tenaga kerja. *Safety behaviour* akan membuat karyawan terhindar dari resiko kecelakaan dan menciptakan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan tentu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Perusahaan.⁶

Selain memberi keamanan, dan keselamatan kerja, budaya K3 sebaiknya juga dianggap sebagai investasi karena jika penerapan K3 dilakukan secara maksimal maka otomatis akan meminimalisir kecelakaan kerja. Dan alat-alat perlengkapan K3 dapat digunakan berulang kali pada pekerjaan proyek selanjutnya, sehingga dana pengadaan yang tidak terlalu besar dapat memberikan manfaat penghematan biaya yang dialokasikan untuk kecelakaan kerja.⁷

Budaya keselamatan bisa dibentuk melalui pendekatan yang partisipatif dengan melibatkan semua lini, mulai dari manajemen yang teratas hingga di level Pekerja. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan).⁸

Studi ini bertujuan untuk melakukan literatur review mengenai budaya keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kejadian kecelakaan kerja di lingkup industri berisiko tinggi dengan demikian dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja di industri berisiko tinggi.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan pendekatan studi pustaka. Data-data diperoleh dari jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan oleh penulis. Data-data yang terkumpul kemudian dibandingkan dan dianalisa dengan seksama. Analisa dilakukan dengan cara melihat pengaruh budaya K3 terhadap kejadian kecelakaan kerja pada sektor industri berisiko tinggi. Hasil dari perbandingan dan analisa kemudian menjadi sebuah pembahasan yang terstruktur dan diharapkan dapat diperoleh hasil yang bermanfaat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. kekuatan organisasi terletak pada kerja sama, bukan perbedaan untuk suatu kepentingan atau kepuasan individual, tetapi kerja sama itulah wujud keberadaan dari organisasi yang di dalamnya terdapat bermacam manusia (*multicultural*) di mana mereka membutuhkan hidup berkelompok bermasyarakat bergotong royong sesuai dengan tingkat kebudayaan dan peradaban manusia itu sendiri, dengan adanya kerja sama yang teatur maka tujuan akan mudah dicapai, kebutuhan pun akan terpenuhi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan berdaya guna dan menghasilkan (Rivai, et al. 2014). Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2015).⁹

Hasil tinjauan literatur yang dilakukan oleh Imandiya, Zulkarnain, Novrikasari, dan Noviadi (2024) menyatakan bahwa Pemimpin memegang peran penting dalam mempromosikan dan mempertahankan budaya keselamatan yang baik. Pemimpin bisa memantau tindakan dan perilaku bawahan mereka atas nama organisasi. Semakin besar peran pemimpin dalam memberikan dukungan kepada pekerja untuk menjalankan perilaku yang aman, semakin tinggi juga tingkat perilaku aman yang akan diperlihatkan oleh pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari faktor-faktor seperti kepemimpinan dan komitmen manajemen, Program Kerja K3, Peraturan dan Prosedur, Komunikasi K3, Pelatihan dan Pengetahuan K3 dalam membentuk budaya keselamatan. Budaya keselamatan yang sudah berjalan dengan baik pada akhirnya akan menurunkan tingkat kecelakaan yang terjadi pada industri berisiko tinggi seperti industri smelter, minyak dan gas.⁴ Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2021) tentang pengaruh safety leadership dan safety climate melalui safety behavior terhadap kecelakaan kerja pada karyawan PT Enseval Putera Mega Trading mengemukakan bahwa Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa safety leadership berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kecelakaan kerja. Artinya

safety leadership mampu mendorong terbentuknya safety behaviour yang mencegah kecelakaan kerja.⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Yulistia, dan Risa (2023) didapatkan bahwa Penerapan budaya K3 berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di Department of Mining PT Semen Baturaja Tbk. Budaya penerapan K3 di Department of Mining PT Semen Baturaja Tbk dan penerapannya sudah cukup efektif. Adapun persentase pengaruh penerapan budaya K3 terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 16,5%, sedangkan 83,5%-nya dipengaruhi faktor lain, misalnya kurangnya kompetensi karyawan bersangkutan, motivasi permasalahan pribadi.¹⁰

Hasil kajian literatur yang dilakukan oleh Sulistyaningtyas (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja pada pekerja konstruksi yang diperoleh hasil bahwa faktor pemicu yang paling mendominasi adalah faktor manusia (*Unsafe Actions*), lalu diikuti oleh faktor lingkungan dan faktor peralatan.¹¹ Menurut penelitian Krisyanti dan Budiono (2024) tentang pengaruh budaya K3 terhadap *unsafe action* di PT. X Divisi Fabrikasi Baja menunjukkan bahwa budaya K3 pada pekerja di PT. X masih kurang baik dengan presentase 57,7% memberikan penilaian negatif dan sebanyak 42,3% memberikan penilaian baik. Hasil *unsafe action* pada pekerja juga masih tergolong tinggi sebanyak 53,8% masih melakukan tindakan tidak aman saat bekerja dan sebesar 46,2% sudah berperilaku aman.¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Thamrin, dan Batara (2021) didapatkan bahwa kepemimpinan, kerja sama tim, keterlibatan karyawan, kebijakan, perkembangan teknologi dan komunikasi dengan penerapan budaya K3 memiliki hubungan yang signifikan di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo.¹³ Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya K3, Komitmen Pimpinan Perusahaan dan kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Proyek yang dilakukan oleh Junjuna, Rachmat, dan Sugiri (2022) disimpulkan bahwa Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Proyek terdapat pengaruh. Terbukti dan teruji bahwa pada penelitian ini Komitmen Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Proyek untuk menciptakan kondisi yang aman.¹⁴

Penelitian juga menemukan bahwa budaya keselamatan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat efektifitas pelaksanaan K3 dan pengawasan kerja sehingga dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Komitmen manajemen dalam menetapkan standar keselamatan, memberikan pelatihan berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif mampu membentuk budaya keselamatan yang positif. Budaya ini menumbuhkan kesadaran dan perilaku aman di kalangan pekerja serta mengurangi tindakan berisiko yang sering menjadi penyebab utama kecelakaan (Saragih & Wibowo, 2025).

Penelitian yang dilakukan Amalia, Wardani dan Salmira (2025) mengungkapkan betapa pentingnya budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan proyek konstruksi. Budaya K3 yang baik berperan sentral dalam membentuk perilaku pekerja agar lebih sadar akan keselamatan, sehingga dapat mengurangi tindakan tidak aman (*unsafe action*). Data menunjukkan bahwa meski sebagian pekerja sudah memiliki perilaku aman, proporsi tindakan tidak aman masih cukup tinggi. Analisis statistik membuktikan bahwa budaya K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap pengurangan *unsafe action* dengan nilai p-value 0,000 yang sangat rendah. Oleh karena itu, perlu adanya komitmen manajemen dan keterlibatan pekerja secara terus-menerus dalam pembentukan dan pemeliharaan budaya K3. Evaluasi rutin budaya ini juga dianjurkan agar keselamatan kerja selalu terjaga dan potensi kecelakaan dapat diminimalkan.¹⁵

Pembahasan

Budaya perilaku K3 terbentuk dari enam faktor pendukung salah satunya adalah manajemen telah memperhatikan pentingnya keselamatan pekerja dengan adanya kebijakan mengenai K3. Dengan adanya kebijakan K3 maka budaya K3 akan lebih baik, sejalan dengan penelitian Dewi, Kusmawan, dan Sari (2024) mengemukakan bahwa Komitmen manajemen yang diwujudkan dalam bentuk prioritas manajemen terkait keselamatan pekerja memberikan pengaruh terhadap perilaku tidak aman pekerja. Komitmen manajemen dapat dilihat dari penertiban regulasi kerja, penyediaan alat pelindung diri yang sesuai kuantitas dan kualitasnya, ketersediaan jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja dan berbagai aspek lainnya yang menunjang keselamatan pekerja, beberapa aspek bentuk dari komitmen manajemen sudah mulai dilakukan hal ini yang mengakibatkan sebagian besar pekerja masih melakukan tindakan tidak aman. Ketika pekerja merasa keselamatan mereka menjadi hal yang diprioritaskan oleh manajemen maka pekerja akan lebih memperhatikan perilaku pada saat bekerja.¹⁶

Zero Accident atau kecelakaan nihil adalah tanda penghargaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat mencapai angka nihil dalam kecelakaan kerja. Pada dasarnya kecelakaan kerja pasti akan terjadi pada setiap perusahaan, hanya saja kasus kecelakaan dapat diminimalisir dengan adanya budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diyakini, dan di jalankan oleh pekerja dan pengusaha. Tarwaka dalam Sulistyaningtyas (2021) menyatakan manusia sebagai faktor penyebab kecelakaan seringkali disebut sebagai “*Human Error*” dan sering disalahkan karena selalu dituduhkan sebagai penyebab terjadinya kecelakaan. Padahal seringkali kecelakaan terjadi karena kesalahan desain mesin dan peralatan kerja yang tidak sesuai.¹¹ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah, Arrozy, dan Muamalah (2024) disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor umum yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja adalah:

1. Faktor Manusia

Faktor manusia merupakan salah satu penyebab utama kecelakaan kerja. Hal ini karena perilaku dan keputusan seseorang dapat mempengaruhi kondisi keselamatan di tempat kerja. Beberapa contoh faktor manusia yang berkontribusi pada kecelakaan kerja antara lain:

- a) Kurangnya Pemahaman: Kurangnya pengetahuan tentang prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dapat menyebabkan seseorang melakukan tindakan yang tidak aman.
- b) Kurangnya Perhatian: Kurangnya perhatian atau konsentrasi dapat menyebabkan seseorang tidak memperhatikan peringatan keselamatan atau tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.
- c) Keterampilan yang Kurang: Keterampilan yang kurang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu melakukan tugas dengan benar, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan.
- d) Kondisi Fisik dan Mental: Kondisi fisik dan mental yang kurang baik dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan aman.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan juga berperan penting dalam menyebabkan kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang tidak aman dapat meningkatkan risiko kecelakaan. Beberapa contoh faktor lingkungan yang berkontribusi pada kecelakaan kerja antara lain:

- a) Peralatan yang Tidak Layak: Peralatan yang tidak layak pakai atau tidak terawat dapat menyebabkan kecelakaan karena tidak dapat berfungsi dengan baik.
- b) Penggunaan Bahan Dasar yang Tidak Aman: Penggunaan bahan dasar yang tidak aman dapat menyebabkan reaksi kimia yang tidak diinginkan atau bahkan ledakan.

- c) **Kondisi Fisik Tempat Kerja:** Kondisi fisik tempat kerja yang tidak aman, seperti jalan yang licin atau tempat kerja yang tidak terawat, dapat menyebabkan kecelakaan.

3. Faktor Teknologi

Faktor teknologi juga dapat berkontribusi pada kecelakaan kerja. Teknologi yang tidak tepat atau tidak terintegrasi dengan baik dapat meningkatkan risiko kecelakaan.

Beberapa contoh faktor teknologi yang berkontribusi pada kecelakaan kerja antara lain:

- a) **Sistem Informasi yang Kurang Baik:** Sistem informasi yang kurang baik dapat menyebabkan kesalahan dalam proses produksi, sehingga dapat meningkatkan risiko kecelakaan.
- b) **Peralatan yang Tidak Modern:** Peralatan yang tidak modern dapat tidak berfungsi dengan baik, sehingga menambah risiko kecelakaan.

4. Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga berperan penting dalam menyebabkan kecelakaan kerja. Organisasi yang tidak efektif dapat meningkatkan risiko kecelakaan. Beberapa contoh faktor organisasi yang berkontribusi pada kecelakaan kerja antara lain:

- a) **Kurangnya Komunikasi:** Kurangnya komunikasi antara departemen dapat menyebabkan kesalahan dalam proses produksi, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan.
- b) **Kurangnya Pelatihan:** Kurangnya pelatihan dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang prosedur keselamatan dan kesehatan kerja

5. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga dapat berkontribusi pada kecelakaan kerja. Beberapa contoh faktor eksternal yang berkontribusi pada kecelakaan kerja antara lain:

- a) **Kondisi Cuaca:** Kondisi cuaca yang buruk dapat meningkatkan risiko kecelakaan, seperti hujan yang menyebabkan jalan licin.
- b) **Kerusuhan Sosial:** Kerusuhan sosial dapat meningkatkan risiko kecelakaan, seperti aksi demonstrasi yang menyebabkan kerusakan infrastruktur.¹⁷

Bilqis, Sultan, dan Ramdan (2021) mengungkapkan hasil penelitian dan pembahasan hubungan antara budaya kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dengan perilaku tidak aman pekerja konstruksi di PT. X Kabupaten Kutai Kartanegara bahwa semakin baik komitmen top manajemen, maka perilaku tidak aman pekerja semakin menurun.¹⁸ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2022) dalam Imandiya, Zulkarnain, Novrikasari, dan Noviadi (2024) komitmen top manajemen berada di level generative. Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat keterlibatan puncak manajemen dengan perilaku yang mendukung pembentukan budaya keselamatan.⁴

Ramli dalam Bilqis, Sultan, dan Ramdan (2021) bahwa Komitmen dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang tertulis, mudah dimengerti, jelas dan diketahui oleh seluruh pekerja. Kebijakan K3 merupakan perwujudan dari komitmen top manajemen yang memuat visi misi dan tujuan organisasi, komitmen dan tekad dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja. Kebijakan merupakan landasan utama dalam menggerakkan sebuah anggota organisasi untuk melakukan perilaku yang diharapkan oleh organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan dalam penerapan program K3 dan menciptakan zero accident di lingkungan kerja. Komitmen top manajemen juga dapat dalam bentuk dukungan dan upaya yang jelas dari pihak manajemen dalam membuktikan bahwa

perusahaan benar memiliki komitmen terhadap keselamatan kerja. Upaya tersebut dapat dibuktikan dalam bentuk sikap dan tindakan yang berhubungan dengan keselamatan kerja.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Huda, Fitri, Buntara, dan Utari (2021) mengungkapkan bahwa pekerja yang memiliki pengetahuan rendah mengenai K3 karena pekerja belum memahami betul bahwa penting untuk menjaga keselamatan dan kesehatan selama bekerja. Pekerja belum sepenuhnya mengetahui bahaya yang mungkin timbul, tujuan dari K3, dan faktor penyebab kecelakaan kerja karena mereka hanya bekerja tanpa menyadari risiko yang akan diterima. Edukasi dengan pemberian materi K3 pada pekerja menjadi dasar untuk meningkatkan pengetahuan mereka melalui program K3 seperti toolbox meeting. Pekerja yang telah memahami K3 diharapkan dapat meminimalisir kecelakaan kerja.¹⁹

Andri dan Andini (2018) mengungkapkan Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak hanya menjadi tugas dan tanggung jawab pihak manajemen atau Perusahaan, namun menjadi tugas dan tanggung jawab bersama seluruh elemen didalam perusahaan untuk memupuk nilai K3, sehingga setiap individu di perusahaan nantinya dapat menjaga sikap dan perilaku agar sesuai dengan norma K3. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya hal mendasar dalam membangun budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada lingkungan perusahaan, adalah peran karyawan yang sadar untuk bersikap aman dan selamat dalam bekerja. Peran karyawan ini berupa sikap dan perilaku mereka saat bekerja, dimulai dari kesadaran untuk menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja, kesadaran untuk bersikap aman dan selamat dalam bekerja, kesadaran untuk berhati-hati dalam bekerja, sadar bahwa ketika merasa lelah dalam bekerja memerlukan istirahat, sadar untuk tidak melanggar peringatan bahaya yang sudah di beritahukan oleh perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan ini yang menjadi dasar nilai budaya K3 tersebut dapat diterapkan dengan efektif dan sukses, hingga nantinya perusahaan tidak lagi perlu menegakan aturan baku, yang diiringi dengan sanksi bila terjadi pelanggaran. Bila hal ini terjadi, maka perusahaan akan dengan mudah mengu rangi kasus pelanggaran kerja dan kecelakaan kerja, sehingga akan perusahaan akan menyentuh angka *Zero Accident*.²⁰

Budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Studi literatur menunjukkan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang kuat dapat mengurangi risiko terjadinya tindakan tidak aman (*unsafe action*) di tempat kerja sehingga menekan angka kecelakaan. Budaya K3 mencakup nilai-nilai, sikap, dan praktik yang dianut bersama oleh pekerja dan manajemen terkait keselamatan dalam lingkungan kerja. Implementasi budaya K3 yang kuat mencakup komitmen manajemen, kebijakan dan prosedur yang jelas, komunikasi efektif, pelatihan, serta keterlibatan aktif pekerja (Krisyanti & Budiono, 2024).¹²

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat berpengaruh terhadap terbentuknya suatu budaya K3 dilingkungan kerja seperti faktor kepemimpinan dan komitmen manajemen, partisipasi aktif pekerja, kebijakan K3, Komunikasi K3, pengetahuan pekerja tentang K3 guna membentuk budaya keselamatan. Budaya keselamatan yang sudah berjalan dengan baik dan berkelanjutan pada akhirnya akan menurunkan tingkat kecelakaan yang terjadi pada industri berisiko tinggi seperti industry smelter, oil dan gas.

Saran

Penelitian ini merekomendasikan kepada para praktisi K3 di lapangan agar mempertahankan budaya keselamatan dan Kesehatan kerja. Pengimplementasian seperti kepemimpinan, komitmen manajemen, partisipasi aktif pekerja, kebijakan K3, Komunikasi K3, pengetahuan pekerja tentang K3 menjadi elemen penting dalam meningkatkan keselamatan dan Kesehatan kerja. Kerjasama dan partisipasi pekerja menjadi hal yang sangat krusial guna membawa perubahan ke arah yang lebih baik terutama kolaborasi dengan tenaga kerja asing yang memiliki latar belakang budaya kerja yang sangat berbeda. Diharapkan untuk para peneliti selanjutnya agar menambah elemen lainnya seperti efektivitas promosi K3 untuk melihat aspek-aspek yang membentuk budaya keselamatan dan Kesehatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 2024, D. P. K. S. Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2024. *SDI 2024* <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2447> (2024).
- Irawanti, Y., Novianus, C. & Setyawan, A. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Pelaporan Kecelakaan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. X Tahun 2020. *J. Keselam. Kesehat. Kerja dan Lingkung.* **2**, 55–63 (2021).
- Iftadi, I., Suhardi, B., Pujiyanto, E. & Damayanti, R. W. A bibliometric analysis on safety culture maturity model. *E3S Web Conf.* **465**, 1–5 (2023).
- Imandiya, K., Zulkarnain, M., Novrikasari & Noviadi, P. Persepsi Pekerja dalam Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Studi Kasus di Industri Berisiko Tinggi: Literature Review. *Media Publ. Promosi Kesehat. Indones.* **Vol. 7 No.**, 65–72 (2024).
- Musyaddad, H., Aziz, A., Djunaidi, Z., Keselamatan, D. & Masyarakat, F. K. KAJIAN LITERATUR SISTEMATIS MODEL TINGKAT KEMATANGAN BUDAYA KESELAMATAN (SAFETY CULTURE MATURITY MODEL) DI BERBAGAI SEKTOR INDUSTRI - SISTEMATIK REVIEW. **6**, 646–661 (2022).
- RAHMAN, A. PENGARUH SAFETY LEADERSHIP DAN SAFETY CLIMATE MELALUI SAFETY BEHAVIOR TERHADAP KECELAKAAN KERJA PADA KARYAWAN PT ENSEVAL PUTERA MEGA TRADING BATAM TAHUN 2021. (PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT INSTITUT KESEHATAN HELVETIA MEDAN, 2021).
- Mahapatni, I. A. P. S., Artana, I. W., & Putra, I. M. A. PENGARUH BUDAYA K3 TERHADAP KEBERHASILAN PROYEK KONSTRUKSI GEDUNG DI KABUPATEN BADUNG. **Vol. 012**, 1–11 (2019).
- Manajemen, J., Munif, M., Patoni, A. & Maunah, B. Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformational terhadap Budaya Kerja. **1**, 71–83 (2023).
- Jismin, J., Nurdin, N. & Rustina, R. Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *J. Integr. Manaj. Pendidik.* **1**, 20–29 (2022).
- Sari, E. K., Yulistia, E. & Risa, O. Penerapan Budaya K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Department of Mining PT Semen Baturaja. **9**, 37–44 (2023).
- Sulistyaningtyas, N. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KECELAKAAN AKIBAT KERJA PADA PEKERJA KONSTRUKSI : LITERATURE REVIEW ANALYSIS OF FACTORS CAUSING WORK-RELATED ACCIDENTS IN CONSTRUCTION WORKERS : LITERATURE REVIEW. **1**, (2025).
- Novalia Krisyanti & Nugrahadi Dwi Pasca Budiono. Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Unsafe Action Pada Pekerja di PT. X Divisi Fabrikasi Baja. *J. Kesehat. Ilim. Indones. (Indonesian Heal. Sci. Journal)* **9**, (2024).

-
- Rahman, R. *et al.* Analisis Faktor Determinan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT . Energi Sengkang Analysis of Determinant Factors of Occupational Safety and Health Culture at PT . Energi Sengkang. **1**, 1–8 (2021).
- Junjuran, D., Rachmat, A. & Sugiri, T. Pengaruh Budaya K3, Komitmen Pimpinan Perusahaan Dan Kompetensi Karyawan Perusahaan Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Rehabilitasi Jalan Di Uptd Pengelolaan Jalan Dan Jembatan Wilayah Pelayanan Iv). *Techno-Socio Ekon.* **15**, 9–23 (2022).
- Nur Amalia, Ivana Wardani & Cut Saura Salmira. Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Unsafe Action Pekerja di PT. Azima Rakan Jaya. *J. Pengabd. Masy. dan Ris. Pendidik.* **4**, 3140–3143 (2025).
- Dewi, R. S., Kusmawan, D. & Sari, R. E. Keselamatan Kerja Dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Operasional Pt . Bintan Resort Cakrawala the Relationship of Worker Characteristics and Job Safety Climate With Unsafe Behavior of Operational Workers At Pt . Bintan Resort Cakrawala. **8**, 98–111 (2024).
- Arrozy, M. N. F., Muamalah, L., Islam, U., Sunan, N. & Surabaya, A. MEMBANGUN BUDAYA K3 : OPTIMALISASI MEWUJUDKAN. **8**, 39–52 (2024).
- Bilqis, K., Sultan, M. & Ramdan, I. M. The Correlation Between Occupational Health and Safety (OHS) Culture with The Unsafe Behavior of Construction Workers at PT. X Kutai Kartanegara Regency Hubungan Antara Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Konstru. *J. Kesehat. Masy. Mulawarman* **3**, 19–28 (2021).
- Huda, N., Fitri, A. M., Buntara, A. & Utari, D. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Proyek Pembangunan Gedung Di Pt. X Tahun 2020. *J. Kesehat. Masy.* **9**, 652–659 (2021).
- Andri, S., & Andini, F. K. Budaya kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dalam upaya mencapai. 65–74 (2021)..