

The Role of Leaders in Building a Positive Occupational Health and Safety (OHS) Culture in the Industry : A Case Study ad PT. Ataka Serui

Peran Pemimpin dalam Membangun Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang Positif di Industri Studi Kasus di PT. Ataka Serui

Daniel Bangun ^{a,1,*}, Arianto Passalli Sarjono ^{a,2}

^a Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Teknologi Sulawesi, Jl Talasalapang No 51A, Makassar, 90222, Indonesia

¹ bangundaniel15@gmail.com; ² ari.ps85@gmail.com

*corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received : October 18, 2024

Revised : November 4, 2024

Accepted : January 25, 2025

Published : February 5, 2025

Kata Kunci : Pemimpin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya K3, Kepemimpinan, Industri, PT Ataka Serui

Keywords : *Leaders, Occupational Health and Safety (OHS), OHS Culture, Leadership, Industry, PT Ataka Serui*

ABSTRAK/ABSTRACT

Penelitian ini membahas peran penting pemimpin dalam membangun budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang positif di lingkungan industri, dengan studi kasus di PT Ataka Serui. Melalui pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan budaya K3 di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang proaktif, komunikatif, dan berkomitmen terhadap keselamatan berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pemimpin yang memberi contoh positif dan mendorong keterlibatan seluruh karyawan dalam program K3 dapat meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa kepemimpinan yang kuat sangat berperan dalam mengoptimalkan budaya K3, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

This study discusses the critical role of leaders in building a positive Occupational Health and Safety (OHS) culture in industrial settings, with a case study at PT Ataka Serui. Using a qualitative approach, data were collected through interviews and observations to analyze how effective leadership can enhance the OHS culture within the company. The results show that proactive, communicative, and safety-committed leadership plays a significant role in creating a safe and healthy work environment. Leaders who set positive examples and encourage employee involvement in OHS programs can improve compliance with safety procedures, reduce the risk of accidents, and enhance employee well-being. This study highlights that strong leadership is crucial in optimizing OHS culture, which ultimately contributes to the overall performance of the company.

1. Pendahuluan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Ataka Serui menjadi sangat penting mengingat risiko tinggi dalam industri berat. Pemimpin berperan memastikan penerapan standar K3 yang konsisten dan efektif, dengan dukungan dari manajemen puncak dalam penyediaan sumber daya [1], [2]. Selain itu, mereka bertanggung jawab mengawasi, menginspirasi, dan memotivasi karyawan untuk berkomitmen pada keselamatan.

Kepemimpinan transformasional digunakan di PT Ataka Serui, di mana pemimpin memotivasi karyawan dengan penghargaan dan komunikasi yang efektif terkait K3 [3]. Pelatihan berkelanjutan juga penting untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi prosedur K3 [4], [5].

Dalam jangka panjang, penerapan budaya K3 yang positif mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan [6]. Karyawan yang merasa aman bekerja lebih baik, meningkatkan kinerja perusahaan dan reputasi di mata pelanggan dan masyarakat.

2. Metode Penelitian

Penelitian Tentang “*Peran Pemimpin dalam Membangun Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*” dengan metode pendekatan kualitatif dan dilakukan di PT. Ataka Serui, dalam kurun waktu sekitar 1 bulan.

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Penelitian ini menggunakan metode observasi sistematis, di mana peneliti mengamati objek penelitian sesuai dengan panduan alat observasi. Data yang dikumpulkan disesuaikan dengan masalah yang diidentifikasi sebagai fokus penelitian. Gejala-gejala objek didokumentasikan dan dipantau secara berkala. Salah satu teknik yang digunakan adalah observasi langsung, yaitu melihat dan mencatat objek di lokasi penelitian [7].

b. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini digunakan sebagai metode pengumpulan data kualitatif yang umum. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi mendalam dari responden dalam berbagai konteks [8]. Wawancara adalah interaksi di mana informasi dipertukarkan antara dua pihak [9]. Wawancara semi-terstruktur digunakan dalam penelitian ini, mengikuti protokol tertentu namun tetap fleksibel untuk memperoleh informasi tambahan. Peneliti mewawancarai manajemen PT Ataka Serui guna memahami kontribusi kepemimpinan terhadap budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Peran pemimpin mencakup tindakan, kebijakan, gaya kepemimpinan, komunikasi, keteladanan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang Positif. Definisi Operasional Variabel Penelitian:

1. Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) : Budaya K3 merujuk pada nilai, kepercayaan, sikap, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja [10].

Indikator:

Kesadaran K3: Tingkat kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Kepatuhan terhadap Prosedur: Tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur K3 yang telah ditetapkan. Partisipasi Karyawan: Tingkat keterlibatan karyawan dalam kegiatan dan program K3. Pencatatan dan Pelaporan Insiden: Sejauh mana organisasi secara aktif mencatat dan melaporkan insiden yang terkait dengan K3. Perbaikan Berkelanjutan.

2. Industri PT Ataka Serui

Variabel: Konteks Industri :

Kondisi spesifik yang ada di PT Ataka Serui yang mempengaruhi implementasi budaya K3, termasuk jenis industri, skala operasi, dan lingkungan kerja.

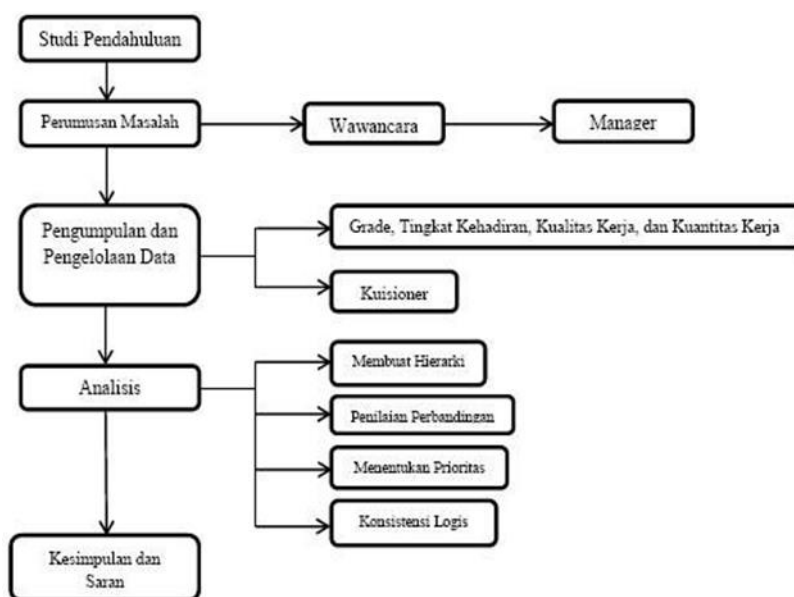
Indikator:

Jenis Risiko K3: Identifikasi jenis risiko K3 yang spesifik di industri tersebut. Sumber Daya K3: Ketersediaan sumber daya yang didedikasikan untuk upaya K3. Pengalaman Insiden K3: Sejarah insiden dan bagaimana organisasi menanganinya. Regulasi dan Kepatuhan: Tingkat kepatuhan PT Ataka Serui terhadap regulasi K3 yang berlaku.

Analisa

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan evaluasi deskriptif kualitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis dengan langkah-langkah seperti pengumpulan, deskripsi, penyajian, dan interpretasi. Proses analisis dilakukan baik sebelum maupun setelah data terkumpul. Jika hasil analisis tidak sesuai harapan, peneliti akan mengajukan pertanyaan lanjutan hingga data yang diperoleh dapat diandalkan [11]. Tahapan analisis meliputi pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

Diagram Alir Penelitian



3. Hasil dan Pembahasan

Hasil :

Secara keseluruhan, keberhasilan implementasi budaya K3 di PT Ataka Serui didukung oleh komitmen manajemen yang kuat, lingkungan kerja yang aman dan sehat, dukungan manajemen dalam bentuk kebijakan dan alokasi sumber daya, serta pelatihan K3 yang terus-menerus. Komitmen manajemen terlihat dari kebijakan yang jelas dan tindakan nyata dalam mengalokasikan sumber daya yang memadai serta partisipasi aktif dalam program K3. Lingkungan kerja yang aman dan sehat membantu meningkatkan kenyamanan dan keselamatan karyawan, sementara pelatihan K3 meningkatkan kesadaran dan keterampilan

karyawan dalam mengenali dan mengendalikan risiko. Dengan pendekatan yang komprehensif dan partisipatif, PT Ataka Serui berhasil membangun budaya K3 yang kuat.

Pembahasan :

Pelatihan K3 merupakan salah satu pilar utama dalam keberhasilan implementasi budaya K3. PT Ataka Serui mengadakan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam mengenali dan mengendalikan risiko. Pelatihan ini memberikan panduan yang jelas mengenai prosedur keselamatan yang harus diikuti dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang terlatih dengan baik lebih siap untuk menghadapi potensi risiko dan dapat mengimplementasikan praktik keselamatan dengan lebih efektif.

Pelatihan berkelanjutan memastikan bahwa karyawan selalu mendapatkan informasi terbaru mengenai praktik K3 dan perubahan peraturan yang mungkin berlaku. Dengan demikian, mereka dapat tetap terinformasi dan siap menghadapi tantangan yang ada. Pelatihan yang efektif juga berkontribusi pada pembentukan budaya K3 yang kuat, di mana setiap karyawan memahami perannya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk memastikan keberhasilan implementasi budaya K3, penting bahwa semua level organisasi terlibat dalam prosesnya. Manajemen di PT Ataka Serui menjaga komunikasi yang transparan dan memberikan pelatihan yang merata di seluruh level organisasi. Setiap level manajemen diberikan tanggung jawab K3, dan forum diskusi serta rapat rutin diadakan untuk membahas isu-isu K3. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu di organisasi memahami pentingnya K3 dan berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Pendekatan partisipatif ini juga membantu menciptakan rasa kepemilikan di antara karyawan terhadap kebijakan K3. Ketika karyawan merasa terlibat dalam proses perbaikan dan pengembangan K3, mereka lebih cenderung untuk mematuhi dan menerapkan kebijakan tersebut. Komunikasi yang efektif mengenai risiko K3 melalui briefing rutin dan alat komunikasi visual juga berperan penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan terinformasi dengan baik mengenai risiko dan prosedur keselamatan.

Secara keseluruhan, keberhasilan implementasi budaya K3 di PT Ataka Serui merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling mendukung dan berinteraksi. Komitmen manajemen yang kuat, lingkungan kerja yang aman dan sehat, penghargaan dan sanksi yang tepat, pengawasan dan tindakan perbaikan yang efektif, serta pelatihan K3 yang berkelanjutan adalah elemen-elemen kunci yang membentuk budaya K3 yang sukses. Dengan pendekatan yang komprehensif dan partisipatif, PT Ataka Serui berhasil menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mematuhi standar keselamatan tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Pendekatan ini memastikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama dan bahwa setiap individu di organisasi berperan aktif dalam menjaga keselamatan di tempat kerja.

4. Kesimpulan

1. Kepemimpinan di PT Ataka Serui berperan penting dalam membangun budaya K3 yang positif. Komitmen manajemen tercermin dalam kebijakan yang jelas, pelatihan rutin, inspeksi, dan komunikasi terbuka. Penanganan insiden dan evaluasi berkala juga menunjukkan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
2. Keberhasilan implementasi K3 di PT Ataka Serui didukung oleh komitmen manajemen, lingkungan kerja yang aman, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta pelatihan rutin. Pengawasan dan tindakan perbaikan memastikan penanganan risiko, sementara pendekatan partisipatif melibatkan semua level organisasi dalam menciptakan budaya K3 yang positif.

5. Ucapan Terima Kasih

Terimakasih untuk Ketua dan Sekretaris Prodi Teknik Industri Universitas Teknologi Sulawesi atas segala support dalam penelitian ini. Dekan Fakultas Teknik atas segala masukan.

6. Daftar Pustaka

- [1] Wahjono, S. (2022). *Kepemimpinan dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- [2] Kurniawan, D. (2016). *Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Industri*. Jakarta: Penerbit Andi.
- [3] Adelida. (2019). *Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- [4] Terry, G. R. (2019). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Jannah, M. (2019). *Manajemen Organisasi: Fungsi dan Penerapannya dalam Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Siswanto, S. (2015). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri Manufaktur*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Adlini, I., Febriasari, A., & Suhartini, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur*
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Rosyiid, M. F. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Sektor Publik*
- [11] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.