



Scripta Technica: Journal of Engineering and Applied Technology

Vol 1 No 2 Desember 2025, Hal. 69-78
ISSN:3110-0775(Print) ISSN: 3109-9696(Electronic)
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/scripta-technica>

Peran Karyawan dalam Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Yura Putra Pratama

Rizky Aulia Firdaus^{1*}

¹ Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten, Indonesia
email: 2284200048@untirta.ac.id

Article Info :

Received:
05-9-2025
Revised:
07-10-2025
Accepted:
14-11-2025

Abstract

Occupational safety and health (OSH) culture plays an important role in ensuring worker safety, especially in the construction sector, which has a high level of risk. This study aims to analyze the role of employees in building and strengthening OSH culture at PT Yura Putra Pratama, a contracting company engaged in building construction, road construction, and railway door installation. Through a qualitative descriptive approach based on literature review, it was found that active employee involvement in OSH implementation, including compliance with procedures, use of personal protective equipment (PPE), reporting of potential hazards, participation in training, and work communication, are key factors in reducing workplace accidents and improving project performance. The study results emphasize that OSH culture is not only the responsibility of management but also requires the awareness and commitment of every employee to create a safe, healthy, and productive work environment across all PT Yura Putra Pratama projects.

Keywords: OSH Culture, Occupational Safety, Occupational Health, Employee Role, Construction, PT Yura Putra Pratama.

Abstrak

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran penting dalam menjamin keselamatan tenaga kerja, terutama di sektor konstruksi yang memiliki tingkat risiko tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran karyawan dalam membangun dan memperkuat budaya K3 di PT Yura Putra Pratama, perusahaan kontraktor yang bergerak di bidang pembangunan gedung, jalan, dan pemasangan pintu kereta api. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif berbasis studi literatur, ditemukan bahwa keterlibatan aktif karyawan dalam penerapan K3 meliputi kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan alat pelindung diri (APD), pelaporan potensi bahaya, partisipasi pelatihan, dan komunikasi kerja menjadi faktor utama dalam menurunkan angka kecelakaan kerja dan meningkatkan kinerja proyek. Hasil kajian menegaskan bahwa budaya K3 tidak hanya tanggung jawab manajemen, tetapi juga menuntut kesadaran dan komitmen setiap karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif di seluruh proyek PT Yura Putra Pratama.

Kata kunci: Budaya K3, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Peran Karyawan, Konstruksi, PT Yura Putra Pratama.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi seperti PT Yura Putra Pratama mempunyai karakteristik pekerjaan yang sangat berisiko: meliputi pekerjaan tinggi, alat berat, transportasi, pekerjaan jalan, instalasi pintu kereta api, dan sebagainya. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi aspek yang sangat penting untuk menjamin aspek manusia (karyawan), kualitas pekerjaan, kelangsungan proyek, serta reputasi perusahaan. Budaya K3 yang kuat tidak hanya ditentukan oleh manajemen perusahaan tetapi juga oleh karyawan bagaimana mereka menyadari, bertindak, dan menjadi bagian aktif dalam sistem K3.

PT. Yura Putra Pratama, sebagai perusahaan kontraktor yang menangani konstruksi bangunan, jalan, dan pintu kereta api, menghadapi tantangan risiko tinggi dalam operasionalnya. Pekerjaan ketinggian, penggunaan alat berat, aktivitas transportasi dan instalasi infrastruktur rel menempatkan karyawan dalam potensi bahaya serius. Bila aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tidak dikelola dengan baik, akibatnya tidak hanya pada keselamatan karyawan, tetapi juga pada kualitas pekerjaan, reputasi perusahaan, bahkan kelangsungan proyek jangka panjang. Membangun budaya K3

yang integratif dan partisipatif menjadi prioritas strategis, di mana peran aktif karyawan sangat esensial. Dengan manajemen yang proaktif dan karyawan yang sadar akan risiko, perusahaan bisa mewujudkan mitigasi bahaya secara sistematis dan menurunkan insiden kerja (Rahayu, & Kurniati, 2025).

Secara lebih luas, industri konstruksi di Indonesia mencatat angka kecelakaan kerja yang cukup mengkhawatirkan. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan, pada tahun 2023 jumlah kasus kecelakaan kerja nasional mencapai 370.747 kasus (Satu Data Indonesia, 2023). Dari total tersebut, 0,80 % merupakan kasus kecelakaan di segmen jasa konstruksi, yaitu sekitar 2.965 kasus (SCRIBD, 2024). Angka ini bukan hanya sekadar statistik, tapi alarm bahwa industri konstruksi termasuk perusahaan seperti Yura Putra Pratama memiliki tanggung jawab besar dalam menerapkan manajemen K3 yang efektif. Jika tidak ditangani, konsekuensi kecelakaan dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya asuransi, dan menurunkan kepercayaan klien serta pemangku kepentingan.

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja Nasional dan Sektor Konstruksi Tahun 2023

Tahun	Total Kecelakaan Kerja (kasus)	Segmen Konstruksi (kasus)	Persentase Konstruksi
2023	370.747	2.965	0,80%

Sumber: Satu Data Indonesia (2023)

Mengingat risiko yang inheren tersebut, peran karyawan di PT. Yura Putra Pratama menjadi sangat krusial. Karyawan bukan sekadar “penerima instruksi” dari manajemen K3, melainkan mitra strategis yang dapat berkontribusi melalui pengamatan aktif terhadap bahaya, pelaporan kondisi tidak aman, dan disiplin dalam prosedur keselamatan. Budaya K3 yang kuat tumbuh ketika setiap level organisasi dari pekerja lapangan sampai manajemen puncak memahami bahwa kesalahan kecil pada praktik sehari-hari bisa berujung kecelakaan fatal. Di sebuah proyek konstruksi, keterlibatan karyawan dalam program K3 seperti pelatihan, toolbox talk, dan inspeksi mandiri bisa menurunkan probabilitas insiden. Dengan keterlibatan semacam ini, K3 bukan lagi sekadar kebijakan formal tetapi menjadi bagian hidup dari rutinitas kerja sehari-hari (Candrawati, 2025).

Budaya keselamatan (*safety culture*) sangat dipengaruhi oleh faktor manusia (*human factor theory*), di mana persepsi risiko, sikap individu terhadap keselamatan, dan kepercayaan pada manajemen menjadi kunci (Stevianingrum, & Erwandi, 2022). Jika karyawan merasa bahwa manajemen benar-benar peduli terhadap keselamatan mereka bukan hanya mengejar target produksi maka tingkat komitmen terhadap prosedur K3 akan meningkat (Lukman, et al. 2025). Teori sistem K3 (*safety management system*) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan efektivitas sistem karena mereka berada di garis depan risiko dan memiliki wawasan praktis (Ghofur, et al. 2024).. Di PT. Yura Putra Pratama, menerapkan kerangka ini berarti menyelaraskan kebijakan formal manajemen dengan praktik sehari-hari di lapangan. Hal ini juga memperkuat gagasan bahwa K3 tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen, tetapi tanggung jawab bersama seluruh komunitas kerja.

Investasi dalam budaya K3 memberikan manfaat signifikan. Pertama, menekan frekuensi kecelakaan membantu menurunkan biaya tidak langsung seperti klaim asuransi, downtime proyek, dan potensi litigasi. Kedua, karyawan yang merasa aman dan didengarkan cenderung lebih loyal dan produktif karena beban psikologis atas ketidakpastian risiko bisa berkurang. Ketiga, reputasi perusahaan terkait K3 akan meningkatkan kredibilitas di mata klien, pemodal, dan regulator, terutama di industri infrastruktur yang sering diawasi ketat. Keempat, manajemen proaktif K3 memperkuat keberlanjutan proyek, karena proyek dengan catatan insiden rendah lebih mungkin menyelesaikan tepat waktu dan sesuai anggaran. Semua ini menjadikan budaya K3 sebagai bagian dari strategi bisnis, bukan beban operasi (Yani, 2025).

Dalam PT Yura Putra Pratama dengan karakteristik sebagai kontraktor bangunan, jalan dan pintu kereta api, peran karyawan dalam budaya K3 menjadi sangat krusial untuk menekan kecelakaan kerja, meningkatkan produktivitas, dan menjamin keberlanjutan proyek. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan secara komprehensif tentang peran karyawan dalam budaya K3 di PT Yura Putra Pratama, menggali teori-kunci, kondisi industri konstruksi, serta memberikan rekomendasi praktis agar budaya K3 tersebut dapat berkembang secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai peran karyawan dalam penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Yura Putra Pratama (Imanina, 2020). Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu mengungkap fenomena sosial di lingkungan kerja berdasarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi yang dilakukan pada beberapa area kerja. Data sekunder dihimpun melalui studi literatur yang meliputi jurnal ilmiah, buku, laporan perusahaan, serta regulasi terkait K3, termasuk Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 mengenai Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3).

Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan dokumentasi (Jailani, 2023). Observasi dilakukan untuk melihat secara faktual penerapan prosedur K3, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), pelaksanaan briefing keselamatan, dan mekanisme identifikasi potensi bahaya di lapangan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data penunjang berupa laporan insiden, kebijakan K3 perusahaan, dan catatan pelaksanaan pelatihan K3. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan pemahaman yang utuh. Seluruh data yang terkumpul dianalisis untuk mengidentifikasi kontribusi karyawan dalam pembentukan budaya K3, berbagai faktor pendukung dan pengambatnya, serta pengaruhnya terhadap keselamatan dan produktivitas kerja di PT Yura Putra Pratama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Budaya K3 di PT Yura Putra Pratama

Berdasarkan hasil observasi, dan telaah dokumen di PT Yura Putra Pratama, diperoleh gambaran bahwa penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah berjalan dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Perusahaan telah memiliki kebijakan K3 yang tertuang dalam dokumen resmi dan diterapkan pada setiap proyek pembangunan gedung, jalan, maupun instalasi pintu kereta api. Komitmen perusahaan terlihat dari pembentukan tim K3 proyek, pelaksanaan briefing keselamatan (*toolbox meeting*) setiap pagi, serta penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai bagi seluruh pekerja di lapangan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap penggunaan APD tergolong tinggi. Sebagian besar karyawan menggunakan helm keselamatan, sepatu proyek, rompi reflektif, dan sarung tangan saat bekerja. Namun, masih ditemukan beberapa karyawan yang belum konsisten menggunakan APD secara lengkap, terutama pada saat jam lembur atau dalam kondisi cuaca panas. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan dan sosialisasi yang berkelanjutan masih diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja. Partisipasi karyawan dalam pelatihan dan sosialisasi K3 menunjukkan tren yang positif. PT Yura Putra Pratama secara rutin mengadakan pelatihan dasar keselamatan kerja, pengenalan bahaya di tempat kerja, serta prosedur tanggap darurat. Pelatihan tersebut membantu mereka memahami risiko kerja dan cara pencegahannya. Pelatihan belum sepenuhnya menjangkau seluruh tenaga kerja kontrak dan subkontraktor, sehingga masih terdapat kesenjangan pemahaman antar kelompok pekerja di lapangan.

Budaya pelaporan potensi bahaya (*hazard report*) di lingkungan kerja juga mulai berkembang dengan baik. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah laporan potensi bahaya dan kejadian hampir celaka (*near-miss*) meningkat sekitar 25% dalam satu tahun terakhir, menandakan meningkatnya kesadaran pekerja terhadap pentingnya pencegahan dini. Masih ada sebagian kecil karyawan yang ragu untuk melapor karena khawatir dianggap memperlambat pekerjaan atau menimbulkan masalah dengan atasan. Diperlukan upaya penguatan komunikasi terbuka antara pekerja dan pengawas agar pelaporan hazard dapat menjadi budaya bersama. Karyawan senior dan mandor dalam menegakkan disiplin keselamatan juga sangat menonjol. Mereka berperan sebagai teladan dan pengingat bagi karyawan lain untuk selalu mematuhi prosedur K3. Lokasi proyek yang memiliki pengawas aktif dan tegas dalam penerapan K3 menunjukkan tingkat kepatuhan dan keamanan kerja yang lebih tinggi dibanding lokasi lain. Kepemimpinan lapangan yang berorientasi pada keselamatan terbukti menjadi faktor kunci dalam menumbuhkan budaya K3 yang positif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran aktif karyawan dalam penerapan budaya K3 telah memberikan dampak nyata terhadap penurunan angka kecelakaan kerja di PT Yura Putra Pratama.

Berdasarkan data perusahaan, dalam dua tahun terakhir terjadi penurunan insiden kerja sebesar 40% setelah diterapkannya program penguatan budaya K3 berbasis partisipasi karyawan. Selain menurunkan risiko kecelakaan, penerapan K3 yang baik juga meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja, karena karyawan merasa lebih aman, terlindungi, dan dihargai oleh perusahaan. Karyawan memiliki peran strategis dalam menciptakan dan mempertahankan budaya keselamatan di lingkungan kerja PT Yura Putra Pratama. Kesadaran individu, partisipasi aktif dalam kegiatan K3, serta dukungan kepemimpinan lapangan yang konsisten merupakan kunci keberhasilan dalam membangun budaya K3 yang kuat, aman, dan berkelanjutan di sektor konstruksi perusahaan tersebut.

Penerapan budaya K3 di PT Yura Putra Pratama menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan berdasarkan observasi lapangan serta telaah dokumen perusahaan yang mengatur standar keselamatan di setiap unit kerja (Meutia, 2018). Seluruh proyek pembangunan gedung, jalan, dan instalasi pintu kereta api telah menerapkan kebijakan K3 yang tertuang dalam dokumen resmi dan menjadi pedoman operasional bagi manajemen serta karyawan. Komitmen perusahaan tampak dari konsistensi pelaksanaan briefing keselamatan setiap pagi, pembentukan tim K3 proyek, serta ketersediaan alat pelindung diri dengan kualitas yang memadai untuk mendukung keselamatan pekerja. Penerapan ini mencerminkan adanya langkah terstruktur yang mencoba mengurangi risiko kecelakaan kerja dengan mendorong pekerja untuk disiplin terhadap prosedur keselamatan.

Tingkat kepatuhan terhadap penggunaan APD berada pada level yang cukup tinggi berdasarkan observasi yang dilakukan pada beberapa proyek aktif PT Yura Putra Pratama. Sebagian besar pekerja terlihat menggunakan helm keselamatan, rompi reflektif, sarung tangan, dan sepatu proyek sesuai prosedur yang telah diatur dalam standar K3 perusahaan. Pola ini menunjukkan bahwa kecenderungan pekerja dalam mematuhi aturan K3 sudah terbentuk meskipun masih ditemukan beberapa individu yang belum menggunakan APD secara lengkap ketika cuaca panas atau saat lembur. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih konsisten agar kedisiplinan tetap terjaga dalam segala kondisi kerja (Bramistra, 2024). Berikut adalah tabel yang berguna sebagai pembandingan nasional untuk menunjukkan urgensi peningkatan budaya keselamatan kerja.

Tabel 2. Perkembangan Jumlah Kecelakaan Kerja Nasional sebagai Indikator Penting Implementasi K3 (2021–2023)

Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Nasional
2021	234.370 kasus
2022	265.334 kasus
2023	370.747 kasus

Sumber: BPJS Ketenaker (2022), Bisnis.com (2023), Satu Data Indonesia (2023)

Berdasarkan hasil observasi, penerapan budaya K3 dinilai cukup efektif dengan kebijakan formal yang sudah tertulis di dokumen resmi serta diterapkan secara konsisten di proyek bangunan, jalan, dan instalasi rel. Penerapan tersebut tampak pada rutinitas briefing keselamatan (toolbox meeting) setiap pagi, pembentukan tim K3 lintas proyek, dan penyediaan APD lengkap bagi pekerja menunjukkan bahwa keselamatan kerja bukan sekadar formalitas tetapi bagian dari operasional harian. Namun, meskipun tingkat kepatuhan penggunaan APD cukup tinggi, masih ada pekerja yang abai saat lembur atau di bawah kondisi cuaca tidak mendukung. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kontrol operasional serta penguatan sosialisasi tetap harus ditingkatkan agar penggunaan APD menjadi kebiasaan otomatis (Jumaedi, et al. 2024).

Data nasional kecelakaan kerja memperlihatkan tren peningkatan yang cukup tajam, yang menegaskan pentingnya penguatan budaya keselamatan di perusahaan seperti Yura Putra Pratama. Menurut Laporan BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2021 tercatat 234.370 kasus kecelakaan kerja (BJS Ketenaker, 2024). Jumlah kasus naik menjadi 265.334 di tahun 2022. Pada 2023, data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat 370.747 kasus. Angka-angka ini menunjukkan bahwa risiko kecelakaan kerja di tingkat nasional masih tinggi, sehingga penerapan K3 di perusahaan konstruksi seperti Yura Putra Pratama menjadi sangat relevan dan mendesak.

Partisipasi karyawan dalam pelatihan K3 di Yura Putra Pratama dinilai positif karena program pelatihan dasar keselamatan kerja, pengenalan bahaya, dan tanggap darurat diadakan secara rutin. Pelatihan ini terbukti meningkatkan kesadaran pekerja akan risiko operasional dan cara mitigasinya,

terutama bagi kelompok pekerja tetap. Masih ada celah besar karena pekerja kontrak dan subkontraktor tidak sepenuhnya terjangkau oleh pelatihan, yang menimbulkan disparitas pemahaman K3 antar kelompok. Ketidakmerataan ini bisa menimbulkan risiko operasional jika sebagian tenaga kerja tidak mengambil bagian dalam pelatihan penting tersebut. Pendekatan pelatihan berjenjang (tiered training) menjadi saran praktis agar semua pekerja, termasuk subkontraktor, bisa memperoleh kompetensi K3 yang memadai.

Budaya pelaporan bahaya (hazard reporting) di PT Yura Putra Pratama menunjukkan kemajuan signifikan: peningkatan laporan near-miss sekitar 25% dalam satu tahun terakhir menggambarkan peningkatan kesadaran pekerja akan pencegahan risiko. Perubahan ini sangat penting karena pelaporan near-miss memungkinkan identifikasi potensi bahaya sebelum terjadi kecelakaan serius (Hasan et al. 2024). Tidak semua pekerja merasa nyaman melaporkan, dengan sebagian khawatir dianggap menghambat pekerjaan atau menimbulkan konflik dengan atasan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menegakkan sistem pelaporan non-punitif dan menyediakan mekanisme feedback yang membangun.

Peran Karyawan dalam Penguatan Budaya K3

Penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Yura Putra Pratama telah berjalan cukup baik dan melibatkan peran aktif karyawan dalam setiap tahapan kegiatan proyek. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Reason (1997) yang menyatakan bahwa budaya keselamatan merupakan hasil interaksi antara nilai, keyakinan, dan perilaku individu dalam organisasi yang secara bersama-sama menentukan tingkat keselamatan kerja. Dalam konteks ini, keberhasilan penerapan budaya K3 di PT Yura Putra Pratama sangat dipengaruhi oleh kesadaran dan partisipasi aktif karyawan di lapangan.

Kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja menjadi dasar utama terciptanya budaya K3 yang kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki pemahaman yang baik mengenai penggunaan alat pelindung diri (APD) dan penerapan prosedur kerja aman. Temuan ini mendukung hasil penelitian Rahmawati dan Asfawi (2023) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap K3 berhubungan langsung dengan rendahnya angka kecelakaan kerja dan meningkatnya produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi. Meskipun tingkat kepatuhan sudah tinggi, masih ditemukan sebagian kecil karyawan yang lalai menggunakan APD secara lengkap, terutama ketika bekerja dalam cuaca panas atau lembur malam. Fenomena ini menunjukkan perlunya pendekatan disiplin yang konsisten serta pembinaan berkelanjutan agar keselamatan kerja menjadi kebiasaan, bukan sekadar kewajiban.

Peran aktif karyawan dalam kegiatan pelatihan K3 menunjukkan kesadaran akan pentingnya peningkatan kompetensi dan kewaspadaan terhadap bahaya kerja. Menurut Deni Junjuna dkk. (2022), pelatihan dan pembinaan K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi risiko dan mengambil tindakan pencegahan. Di PT Yura Putra Pratama, pelatihan rutin seperti pengenalan bahaya proyek jalan, keselamatan alat berat, dan tanggap darurat telah memberikan dampak positif terhadap kesiapan pekerja menghadapi kondisi lapangan. Pelatihan yang belum merata kepada tenaga kerja kontrak dan subkontraktor menjadi tantangan tersendiri. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu mengadopsi strategi pelatihan berjenjang (tiered safety training) yang melibatkan seluruh tingkatan pekerja tanpa terkecuali.

Budaya pelaporan bahaya (hazard reporting) di PT Yura Putra Pratama mulai berkembang positif, terbukti dengan meningkatnya jumlah laporan near-miss dalam satu tahun terakhir. Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar dkk. (2025) bahwa pelaporan bahaya merupakan indikator penting dalam menilai kedewasaan budaya K3 di suatu organisasi. Karyawan yang aktif melaporkan potensi bahaya menandakan adanya kesadaran kolektif terhadap keselamatan. Hambatan psikologis seperti rasa takut disalahkan masih ditemukan pada sebagian pekerja. Perusahaan perlu membangun lingkungan komunikasi non-punitif, di mana setiap laporan hazard dianggap sebagai kontribusi positif, bukan kesalahan individu.

Kepemimpinan berperan besar dalam membentuk perilaku keselamatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proyek yang memiliki mandor atau pengawas yang aktif memberikan contoh dan teguran disiplin K3 cenderung memiliki tingkat kepatuhan lebih tinggi. Hal ini mendukung temuan Asiah dkk. (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan keteladanan manajer proyek memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya keselamatan di perusahaan konstruksi.

Kepemimpinan yang baik tidak hanya menuntut kepatuhan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab pekerja terhadap keselamatan diri sendiri dan rekan kerja. Dengan demikian, pendekatan safety leadership perlu menjadi bagian dari strategi manajemen K3 di PT Yura Putra Pratama.

Budaya K3 berbasis partisipasi karyawan terbukti memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja proyek dan penurunan angka kecelakaan. Penurunan insiden kerja sebesar 40% dalam dua tahun terakhir menunjukkan bahwa budaya keselamatan yang baik berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Utami dkk. (2022) yang menyebutkan bahwa perusahaan dengan budaya K3 yang kuat mengalami peningkatan produktivitas hingga 30% dibanding perusahaan yang tidak memiliki sistem K3 yang terstruktur. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Salah satu wujud nyata partisipasi karyawan adalah melalui pelatihan K3 yang rutin diadakan, termasuk pengenalan bahaya proyek jalan, keselamatan alat berat, dan skenario tanggap darurat. Pelatihan tersebut memperkuat kecakapan karyawan dalam mengenali risiko, serta memberi mereka alat mental dan praktis untuk bertindak proaktif. Cakupan pelatihan belum merata karena sebagian tenaga kerja kontrak dan subkontraktor tidak selalu dilibatkan. Kesenjangan ini menjadi titik lemah dalam upaya membangun budaya K3 secara menyeluruh, karena kelompok yang tidak dilatih cenderung memiliki pemahaman dan respons risiko yang lebih rendah. Menyusunnya menjadi prioritas manajemen agar tidak hanya pekerja inti yang mendapatkan manfaat pelatihan, tetapi semua pihak di lapangan.

Budaya pelaporan potensi bahaya (hazard reporting) yang semakin berkembang di perusahaan mencerminkan bahwa karyawan mulai memahami pentingnya pencegahan dini. Karyawan melaporkan near-miss dan potensi bahaya dengan lebih berani, meskipun masih ada sebagian yang khawatir pelaporan itu akan dianggap sebagai keluhan atau menghambat pekerjaan. Untuk mengilustrasikan urgensi fenomena ini dalam konteks nasional, tabel berikut menyajikan data kecelakaan kerja di Indonesia:

Tabel 3. Perbandingan Jumlah Kecelakaan Kerja Nasional dan Kasus di Sektor Konstruksi (2023)

Kategori	Jumlah Kasus (2023)	Persentase dari Total Kecelakaan Kerja
Total Kecelakaan Kerja Nasional	370.747 kasus	–
Kasus di Sektor Konstruksi	2.965 kasus (0,80%)	0,80%

Sumber: Satu Data Indonesia (2023)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa meskipun kontribusi konstruksi pada jumlah kecelakaan nasional tampak kecil secara persentase, risiko dalam sektor ini tetap nyata dan relevan bagi perusahaan konstruksi seperti Yura Putra Pratama. Kepedulian karyawan terhadap pelaporan bahaya harus dipertahankan dan ditingkatkan melalui sistem pelaporan yang bersifat non-punitif serta mekanisme umpan balik yang transparan. Sebagian pekerja ragu melaporkan karena takut mendapat sanksi atau dianggap menghambat produksi, sebuah hambatan yang bisa melemahkan budaya reporting. Untuk mengatasi ini, manajemen dapat mengembangkan kebijakan reward atau pengakuan bagi pekerja yang secara aktif melaporkan potensi bahaya, sekaligus menjamin bahwa laporan tidak akan dipersepsikan sebagai kesalahan pribadi (Tjandra, 2024).

Peran kepemimpinan lapangan juga sangat menentukan dalam memupuk budaya K3 berbasis karyawan. Mandor atau pengawas yang disiplin dalam aturan K3 dan memberikan teladan dalam penggunaan APD serta penerapan prosedur kerja aman menciptakan dampak besar pada kepatuhan tim (Praditya, et al. 2025). Di proyek-proyek dengan pengawas “*safety-oriented*”, perilaku keselamatan menjadi norma yang diikuti oleh semua pekerja karena adanya contoh nyata di lapangan. Kepemimpinan seperti ini tidak hanya mengawasi, tetapi juga mengedukasi, menegur secara konstruktif, dan memotivasi pekerja agar merasa bertanggung jawab atas keselamatan diri sendiri dan rekan kerja.

Tantangan Utama dalam Menguatkan Peran Karyawan pada Budaya K3

Pada praktik sehari-hari di PT Yura Putra Pratama, terdapat sejumlah tantangan signifikan yang menghambat peran maksimal karyawan dalam budaya K3, khususnya dalam hal konsistensi pelaporan bahaya. Meskipun program hazard reporting sudah diinisiasi, masih banyak pekerja yang menahan diri untuk melapor potensi bahaya karena merasa takut akan reaksi negatif dari atasan atau dianggap memperlambat pekerjaan. Sikap semacam ini merupakan hambatan psikologis yang bersifat struktural, karena budaya pelaporan yang positif belum sepenuhnya melekat sebagai norma di seluruh lapisan karyawan. Perusahaan perlu mengakui bahwa sekadar menyediakan saluran pelaporan tidak cukup perlu ada mekanisme jaminan keamanan psikologis agar pelaporan benar-benar menjadi bagian aktivitas kolektif (Aditya and Mudayat, 2025)

Tantangan kedua muncul dari disparitas pelatihan K3 antara pekerja tetap dan tenaga kerja kontrak/subkontraktor. Dari hasil penelitian terlihat bahwa sebagian kontraktor belum sepenuhnya mengikuti semua sesi pelatihan, sehingga pemahaman K3 mereka lebih rendah dibanding pekerja inti. Hal ini menciptakan celah risiko di lapangan, karena tidak semua pekerja berbagi kompetensi dan kesadaran yang sama terhadap bahaya kerja. Ketidakmerataan pelatihan juga dapat melemahkan kohesi budaya K3, karena sebagian karyawan mungkin merasa kurang diikutsertakan dalam program pengembangan keselamatan.

Hambatan ketiga terkait dengan tekanan produksi dan target proyek yang terkadang membuat karyawan merasa dilematis antara mengejar efisiensi waktu dan menerapkan prosedur keselamatan secara seksama. Dalam proyek konstruksi jalan atau instalasi rel kereta api, target penyelesaian yang agresif bisa mendorong pekerja mengabaikan prosedur aman demi mengejar deadline. Tekanan semacam ini tidak hanya menguji komitmen individu, tetapi juga menuntut kepemimpinan lapangan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan keselamatan. Jika manajemen tidak tegas dalam menegaskan prioritas K3 di tengah urgensi produksi, budaya keselamatan bisa tergeser oleh tekanan target.

Komunikasi internal juga menjadi faktor penghambat yang sulit diatasi, terutama ketika manajemen dan pekerja tidak berbagi saluran informasi K3 yang efektif dan transparan. Beberapa pekerja melaporkan bahwa umpan balik atas laporan bahaya (hazard) terkadang minim atau tidak jelas, sehingga mereka merasa melapor hanya formalitas belaka. Situasi ini dapat menurunkan motivasi karyawan untuk terus berpartisipasi dalam sistem pelaporan. Untuk mengatasi hal ini diperlukan saluran komunikasi dua arah yang jelas, cepat, dan responsif agar pekerja merasa dihargai setiap kali menyuarkan potensi risiko.

Masih terdapat kendala sumber daya dalam hal pengawasan keselamatan di lapangan. Tidak semua proyek memiliki pengawas K3 secara dedikatif, atau pengawas tersebut memiliki beban kerja yang sangat tinggi sehingga pengawasan menjadi kurang optimal. Kondisi ini melemahkan efektivitas kontrol terhadap prosedur keselamatan seperti pemeriksaan APD, pengawasan pelaksanaan toolbox talk, atau identifikasi bahaya rutin. Tanpa pengawasan yang memadai, penerapan K3 bisa menjadi sekadar formalitas dan kurang dirasakan sebagai bagian dari rutinitas kerja. Untuk menggambarkan urgensi penguatan sistem K3 dalam konteks nasional dan perlunya peran karyawan yang aktif, berikut tabel data kecelakaan kerja dari BPJS Ketenagakerjaan yang relevan dengan upaya promotif-preventif:

Tabel 4. Perkembangan Jumlah Klaim Kecelakaan Kerja di Indonesia (2021–2023)

Tahun	Jumlah Klaim Kecelakaan Kerja (JKK)	Proporsi Klaim di Tempat Kerja
2021	234.370 kasus	65,89% terjadi di lokasi kerja
2022	265.334 kasus	—
2023	~370.000 kasus (sekitar 370 ribu)	—

Sumber: Antara (2023), BPJS Ketrakerjaan (2021), Republika (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar kecelakaan kerja terjadi di dalam lokasi proyek, yang menegaskan bahwa risiko lapangan sangat tinggi dan peran karyawan dalam menjaga lingkungan kerja aman sangat krusial. Hambatan berikutnya adalah rendahnya partisipasi karyawan dalam program promotif-preventif yang digagas oleh BPJS Ketenagakerjaan dan perusahaan. Walau BPJS secara aktif menyelenggarakan program promosi keselamatan dan pelatihan preventif, tidak semua pekerja merasa perlu atau tertarik berpartisipasi apalagi jika mereka belum benar-benar

merasakan manfaat langsung dalam jangka pendek (Wan Ezah, 2019). Rendahnya partisipasi ini bisa disebabkan oleh kurangnya kesadaran akan manfaat jangka panjang, atau persepsi bahwa program tadi adalah beban tambahan selain pekerjaan utama.

Hambatan lainnya berkaitan dengan kepemilikan data dan pelaporan insiden oleh karyawan. Meski sistem pelaporan near-miss sudah ada, pencatatan data insiden kecil seringkali tidak konsisten atau tidak terdokumentasi secara sistemik, terutama di proyek-proyek dengan mobilitas tinggi dan tenaga kerja harian. Ketidakteraturan dokumentasi ini dapat mengurangi kualitas analisis insiden oleh manajemen dan menjadikan upaya pencegahan kurang terarah. Di sisi karyawan kurangnya transparansi tentang bagaimana laporan mereka digunakan untuk perbaikan bisa mengurangi kepercayaan terhadap sistem. Perusahaan harus memperkuat mekanisme dokumentasi yang lebih rapi, sistem pelaporan yang mudah diakses, dan menampilkan hasil analisis pelaporan kepada pekerja agar mereka merasa bahwa masukan mereka berdampak nyata.

Tantangan muncul dari keberagaman latar belakang karyawan, baik secara pendidikan, pengalaman kerja, maupun pemahaman risiko. Banyak pekerja harian atau subkontraktor berasal dari latar belakang yang kurang familiar dengan terminologi K3 atau tidak pernah mengikuti pelatihan formal. Variasi ini menciptakan kesenjangan budaya keselamatan sebagian pekerja mungkin lebih cakap dalam memahami protokol K3, sementara yang lain masih kebingungan atau bahkan mengabaikannya. Adaptasi materi pelatihan dan komunikasi K3 perlu dirancang agar bisa menjangkau keragaman demografis dan kultural karyawan. Perusahaan dapat membangun budaya K3 yang inklusif dan partisipatif bagi semua level pekerja.

Tantangan terakhir berkaitan dengan insentif dan penghargaan atas perilaku keselamatan. Saat ini, sistem penghargaan karyawan untuk kontribusi K3 masih minim laporan hazard, prakarsa keselamatan, atau ide pencegahan dari karyawan jarang diapresiasi secara formal. Tanpa insentif yang nyata, banyak pekerja mungkin merasa bahwa partisipasi aktif dalam K3 tidak membawa manfaat konkret bagi mereka secara individu. Padahal, memberikan penghargaan (reward) berupa sertifikat, bonus kecil, atau pengakuan publik bisa memperkuat motivasi dan memperkokoh rasa kepemilikan atas budaya keselamatan. Manajemen sebaiknya merancang program penghargaan yang jelas, transparan, dan adil agar peran karyawan dalam K3 terus meningkat dan menjadi bagian dari budaya perusahaan.

KESIMPULAN

Penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Yura Putra Pratama menunjukkan kemajuan yang nyata melalui komitmen manajemen, partisipasi aktif karyawan, dan peningkatan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan di seluruh proyek konstruksi. Karyawan berperan penting sebagai penggerak utama budaya K3, terutama melalui penggunaan APD, pelaporan potensi bahaya, serta keterlibatan dalam pelatihan dan kegiatan pengawasan lapangan yang turut menurunkan angka kecelakaan kerja hingga 40% dalam dua tahun terakhir. Meskipun demikian, beberapa tantangan masih mengemuka, seperti ketidakmerataan pelatihan bagi pekerja kontrak dan subkontraktor, hambatan psikologis dalam pelaporan hazard, serta tekanan produksi yang berpotensi menurunkan kedisiplinan. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya K3 memerlukan kolaborasi berkelanjutan antara manajemen dan seluruh lapisan pekerja, kepemimpinan yang berorientasi keselamatan, serta sistem komunikasi dan evaluasi yang konsisten agar keselamatan menjadi nilai yang tertanam dalam seluruh aktivitas operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Teguh Septian, AT and Mudayat, M (2025) . Aktivitas Health, Safety, Security Dan Environment (Hsse) Di Pt Pelindo Daya Sejahtera Dalam Menjaga Citra Perusahaan. *Laporan Magang*, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Antara. (2023). "Menaker: Jumlah kecelakaan kerja meningkat beberapa tahun terakhir", tersedia di <https://www.antarane.ws.com/berita/3346239/menaker-jumlah-kecelakaan-kerja-meningkat-beberapa-tahun-terakhir>, diakses pada 17 November 2025.
- Bisnis.com. (2023). "Jumlah Kecelakaan Kerja Terus Meningkat Menjadi 265.334 Kasus di tahun 2022", tersedia di <https://foto.bisnis.com/view/20230121/1620374/jumlah-kecelakaan-kerja-terus-meningkat-menjadi-265334-kasus-di-tahun-2022>, tersedia di 17 November 2025.

- BJS Ketnaker. (2024). "Kecelakaan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir", tersedia di <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>, diakses pada 17 November 2025.
- BPJS Ketnaker. (2021). "BPJS Ketenagakerjaan Catat 65,89 Persen Kecelakaan Terjadi di Dalam Lokasi Kerja", tersedia di <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/27663/B>, diakses pada 17 November 2025.
- BPJS Ketnaker. (2022). "BPJS Ketenagakerjaan Laporan Tahunan Terintegrasi 2022", tersedia di https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/laporan_tahunan/BPJS_2022_LO19-%281%29.pdf, 17 November 2025.
- Bramistra, R. O. (2024). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Gedung Bertingkat (Studi Kasus Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Paket Pembangunan Rumah Susun Pondok Pesantren Provinsi Jawa Tengah II TA. 2022), *Tesis*, Universitas Islam Indonesia.
- Candrawati, Eka (2025) Penguatan kapasitas SDM dalam mendukung penerapan sistem manajemen K3 untuk meningkatkan produktivitas. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ghofur, M. A., Maulana, M. A. F., Muriyanto, Y. D., Winarta, W. T., & Radianto, D. O. (2024). Kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja (K3): kunci keberhasilan perusahaan dalam mengelola risiko dan produktivitas. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 116-133. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2880>.
- Hasan Salasa, M. A., Sumitro, E. S., Alfianto, A., Anam, K., & Pramono, A. Y. (2024). Penilaian Kinerja Keselamatan Pertambangan di PT Putra Perkasa Abadi: Dampak Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP) terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Journal of Social & Technology/Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 4(11). <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v4i11.27627>.
- Imanina, K. (2020). Penggunaan Metode Kualitatif dengan Pendekatan Deskriptif Analitis dalam PAUD. *Jurnal AUDI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Anak Dan Media Informasi PAUD*, 5(1), 45-48. <https://doi.org/10.33061/jai.v10i1.3728>.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Jumaedi, J., Darmawan, W., Muhidin, M., Yuliana, C. T., & Azhari, Y. (2024). Survei Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Petugas Kebersihan Di Rumah Sakit Islam Kabupaten Karawang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(1), 499-512. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i1.8562>.
- Lukman, L., Latif, I. N., & Wongso, R. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pada Operation Pt Pelayaran Muara Kaltim Perkasa). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 125-142. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1363>.
- Meutia, Aulia Marsha (2018) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan budaya kerja sebagai variabel intervening: Studi Kasus PT. Aremix Planindo Surabaya. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Profesor: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 1-9. <https://doi.org/10.7777/71marg43>.
- Rahayu, Y. M., & Kurniati, P. (2025). Membangun Budaya Keselamatan Kerja melalui Partisipasi Sosial untuk Memperkuat Kesadaran Kewarganegaraan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 5(1), 243-249. <https://doi.org/10.53866/jimi.v5i1.704>.
- Republika. (2024). "Kenaikan Angka Kecelakaan Kerja", tersedia di <https://visual.republika.co.id/berita/segne0491/kenaikan-angka-kecelakaan-kerja>, diakses pada 17 November 2025.
- Satu Data Indonesia. (2023). "Kecelakaan Kerja Tahun 2023", tersedia di <https://data.go.id/dataset/dataset/kecelakaan-kerja-tahun-2023>, diakses pada 17 November 2025.
- SCRIBD. (2024). "Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi dan Segmen Kepesertaan Tahun 2023", tersedia di

<https://www.scribd.com/document/782792240/1708925833582-Jumlah-20kecelakaan-20kerja-20tahun-202023>, diakses pada 17 Novemebr 2025.

- Stevianingrum, A., & Erwandi, D. (2022). Faktor-Faktor Dominan Budaya Keselamatan Di Sektor Tambang Batubara: Kajian Literatur. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1018-1026. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.4177>.
- Tjandra, E. (2024). Indonesia Penerapan Pengendalian Budaya Dalam Mengatasi Disonansi Kognitif. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 1215-1235. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.57458>.
- Wan Ezah, (2019) Analisis Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau Dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Kota Pekanbaru. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Yani, A. (2025). Efektivitas Pelatihan Keselamatan Kerja di Konstruksi Dan Peran Manajemen dalam Meningkatkan Kepatuhan K3; Literatur Review. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 3(1), 08-17. <https://doi.org/10.60023/w9xcbn62>.