

DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf13nk429>

Penerapan Program *Safety Enhancement Program (SEP)* untuk Meningkatkan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Proyek Jamabaran Tiung Biru, PT. Pertamina EP Cepu

Andian Shodiq

Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Universitas Airlangga; andian.odiq-2021@fkm.unair.ac.id
(koresponden)

Indriati Paskarini

Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Universitas Airlangga; indriati.paskarini@fkm.unair.ac.id

Erica Lestara

PT. Pertamina EP Cepu Bojonegoro Jawa Timur; mk.erica.lestara@mitrakerja.pertamina.com

ABSTRACT

The importance of understanding the concept of occupational safety and health (OHS) in companies and at the employee level has a positive influence on performance in companies and workers. One of the efforts made by PT Pertamina in order to establish an OHS culture in the company environment is to implement the Safety Enhancement Program (SEP), a safety culture in which workers have sincere intentions, have a caring mindset, consistently behave in a safe manner, are willing to listen and continuously learning. The purpose of this study was to study the implementation of the SEP (Safety Enhancement Program) program in an effort to improve the occupational safety and health culture of workers at the Jamabaran Tiung Biru project, PT. Pertamina EP Cepu. Information in this study was obtained through a documentation study, namely the results of filling out feedback forms from participants in the Safety Enhancement Program at the Management and Foreman levels. The number of informants was 90 people, consisting of 40 informants at the management level and 50 informants at the foreman level. The results showed that participants in the safety enhancement program at the management level felt several benefits after participating in the safety enhancement program, including in the aspects of personality and beliefs, habits, motivation and attitudes, education and knowledge, and supervision. Foreman felt the greatest benefit in the education and knowledge variables of 88%. Meanwhile, the greatest perceived safety culture challenge was in the personality and trust variables of 36%. Then the need to carry out the role as a safety enhancement champion is greatest in the variables of motivation and attitude by 44%.

Keywords: safety culture; obedience; safety enhancement program

ABSTRAK

Pentingnya pemahaman tentang konsep keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan maupun pada level pekerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di perusahaan dan pekerja. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Pertamina agar dapat membentuk budaya K3 di lingkungan perusahaan adalah dengan menerapkan program *Safety Enhancement Program (SEP)*, suatu budaya keselamatan di mana para pekerja memiliki niat yang ikhlas, berpola pikir peduli, konsisten berperilaku aman, mau mendengar dan terus menerus belajar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari penerapan program *SEP (Safety Enhancement Program)* dalam upaya peningkatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja proyek Jamabaran Tiung Biru, PT. Pertamina EP Cepu. Informasi pada penelitian ini diperoleh melalui studi dokumentasi yaitu hasil pengisian formulir umpan balik dari peserta *Safety Enhancement Program* pada level *Management* dan *Foreman*. Jumlah informan adalah 90 orang, yang terdiri dari 40 informan pada level *management* dan sebanyak 50 informan pada level *foreman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta *safety enhancement program* pada level *management* merasakan beberapa manfaat setelah mengikuti kegiatan *safety enhancement program*, di antaranya dalam aspek kepribadian dan kepercayaan, kebiasaan, motivasi dan sikap, pendidikan dan pengetahuan, serta pengawasan. *Foreman* merasakan manfaat paling besar pada variabel pendidikan dan pengetahuan sebesar 88%. Sedangkan tantangan budaya keselamatan yang dirasakan paling besar pada variabel kepribadian dan kepercayaan sebesar 36%. Kemudian kebutuhan untuk menjalankan peran sebagai *safety enhancement champion* paling besar pada variabel motivasi dan sikap sebesar 44%.

Kata kunci: budaya keselamatan; kepatuhan; *safety enhancement program*

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya dalam menjaga keamanan serta kenyamanan tenaga kerja sehingga ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi dapat dicapai.⁽¹⁾ Sebuah konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dipahami dengan baik oleh perusahaan dan para pekerja yang menjalankan pekerjaannya secara langsung. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Widyawati⁽²⁾, diperoleh hasil bahwa pentingnya pemahaman konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan maupun pada level pekerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di perusahaan serta seluruh pekerja yang terlibat pada proses usahanya.⁽²⁾

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan K3. Berdasarkan analisis kecelakaan kerja dan bencana di berbagai industri menunjukkan bahwa penyebab utamanya bukanlah ketersediaan peralatan K3 (APD), atau peraturan dan prosedur K3 dalam manajemen K3, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh budaya dan iklim K3

dalam organisasi. Sexton dkk⁽³⁾ menyatakan bahwa *Positive Leadership Walkrounds* memiliki hubungan yang menarik dengan budaya keselamatan dan kesejahteraan yang lebih baik bagi pekerja di pelayanan kesehatan⁽³⁾

Budaya keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Budaya keselamatan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur yang kuat akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan.⁽⁴⁾ Rowen dkk⁽⁵⁾ menyatakan bahwa budaya keselamatan memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi keselamatan dan dimoderatori oleh pengaruh eksternal.⁽⁵⁾

Selain itu, penelitian menunjukkan hasil bahwa budaya keselamatan menjadi prediktor kuat perilaku keselamatan, dan prediktor moderat kinerja keselamatan serta perilaku keselamatan memiliki efek mediasi parsial kompetitif pada hubungan antara budaya keselamatan dan kinerja keselamatan.⁽¹⁾

Sebuah perusahaan yang menjalankan program K3 dengan baik dapat meminimalisir angka kejadian kecelakaan kerja. Contohnya pada perusahaan transportasi darat terbesar di Indonesia yang memiliki beberapa program K3 diantaranya manajemen K3, pengawasan kerja, tersedianya Alat Pelindung Diri (APD), balai kesehatan dan evaluasi K3. Program-program tersebut harus disosialisasikan kepada seluruh pegawai sehingga dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya K3 di perusahaan sehingga dapat mengurangi angka terjadinya kecelakaan kerja.⁽⁶⁾ Selain itu, langkah-langkah yang dapat dilakukan agar dapat mengubah perilaku supaya selalu menerapkan prinsip-prinsip K3 diantaranya adalah dengan membuat poster K3, pembuatan standar operasional prosedur serta menyediakan APD yang sesuai dan harus dikomunikasikan supaya program yang dijalankan dapat memberikan manfaat secara optimal.⁽⁷⁾

Kepatuhan mengikuti prosedur keselamatan merupakan salah satu bentuk perilaku keselamatan. Salah satu upaya untuk membentuk kepatuhan dalam memiliki perilaku keselamatan adalah dengan merancang program yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Blass⁽⁸⁾ dalam wacana pada eksperimen yang dilakukan oleh Milgram menguraikan bahwa ada tiga hal yang nantinya bisa mempengaruhi tingkat kepatuhan seseorang yaitu kepribadian, kepercayaan, dan lingkungan.⁽⁹⁾ Selain itu, kepatuhan seseorang dipengaruhi oleh kebiasaan, motivasi, percaya diri, lingkungan, pendidikan, pengetahuan, sikap, pelatihan, pengalaman kerja, pertauran atau kebijakan serta pengawasan.⁽¹⁰⁾ Penelitian menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara penerapan program inspeksi, program pengawasan dan program *safety morning* terhadap kepatuhan APD.⁽¹¹⁾

PT Pertamina merupakan perusahaan milik Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang minyak dan gas. PT Pertamina memiliki komitmen kuat dalam mendukung program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Hidup (K3LH). PT Pertamina telah melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan selalu menjamin bahwa keselamatan dan kesehatan merupakan prioritas utama. PT Pertamina juga menyadari bahwa budaya K3 merupakan aspek penting dalam tercapainya SMK3 yang optimal.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Pertamina agar dapat membentuk budaya K3 di lingkungan perusahaan adalah dengan menerapkan program *Safety Enhancement Program (SEP)*. *SEP* merupakan suatu budaya keselamatan dimana para pekerjanya memiliki niat yang ikhlas, berpola pikir peduli, konsisten berperilaku aman, mau mendengar dan terus menerus belajar. Program ini dilaksanakan dengan tujuan membentuk budaya K3 pada seluruh lapisan mulai dari manajemen hingga pekerja dengan melalui pendekatan secara *heart-to-heart*. Menurut Sudalma⁽¹²⁾, untuk meningkatkan kesadaran pentingnya penerapan K3 serta menyusun program K3 dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja, maka diperlukan pendampingan penerapan K3 di perusahaan melalui kegiatan *Coaching-Mentoring-Consulting*.⁽¹³⁾

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka perlu dipelajari penerapan program *SEP (Safety Enhancement Program)* dalam upaya peningkatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja project Jamabaran Tiung Biru, PT. Pertamina EP Cepu.

METODE

Jenis penelitian ini adalah studi kualitatif, yaitu penelitian ini menunjukkan hasil analisis dari penerapan program *SEP* dalam upaya peningkatan budaya K3 pada pekerja project Jamabaran Tiung Biru, PT. Pertamina EP Cepu. Variabel bebas pada penelitian ini adalah penerapan program *safety enhancement program* dan variabel terikat pada penelitian ini adalah peningkatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Sasaran dari program *safety enhancement program* ini adalah pada level *management*, level *foreman* dan *supervisor*, level *worker* serta level *volunteer*. Namun, pada penelitian ini hanya mengkaji terkait pelaksanaan *safety enhancement program* pada level *management* dan level *foreman* untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program *safety enhancement program* terhadap peningkatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Sumber informasi pada penelitian ini diperoleh melalui hasil studi dokumentasi yaitu hasil pengisian formulir umpan balik dari peserta *Safety Enhancement Program* pada level *Management* dan *Foreman*. Kriteria informan pada penelitian ini adalah karyawan pada level *management* yang memiliki peran dalam mengelola terlaksananya project serta level *foreman* yang memiliki peran dalam melakukan pengawasan secara langsung di lapangan sehingga pelaksanaan project dapat terlaksana dengan aman dan sehat. Kriteria informan pada penelitian ini merupakan informan yang mengikuti *safety enhancement program*. Jumlah informan pada penelitian ini sebanyak 90 informan, yang terdiri dari 40 informan pada level *management* dan 50 informan pada level *foreman*.

HASIL

Penerapan *Safety Enhancement Program*

Safety Enhancement Program (SEP) merupakan suatu budaya keselamatan dimana para pekerjanya memiliki niat yang ikhlas, berpola pikir peduli, konsisten berperilaku aman, mau mendengar dan terus menerus belajar. Dalam program ini, dijelaskan bahwa fokus *safety* yang ditunjukkan saat ini masih ditinjau dari beberapa

aspek, mulai dari aspek sistem, peraturan, metode, pelatihan dan Alat Pelindung Diri (APD). Padahal masih ada beberapa aspek yang sering tidak menjadi perhatian bagi setiap orang. Beberapa aspek yang kurang mendapatkan perhatian dalam *safety* diantaranya adalah keyakinan, niat, keinginan, tanggung jawab dan pemahaman.

Program *SEP* ini bertujuan untuk membentuk pola pikir atau hubungan yang kuat dengan keselamatan yang mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk membentuk komitmen yang kuat secara individu dan kelompok untuk mengimplementasikan program dan mengidentifikasi peluang serta tantangan bekerjasama secara efektif dan terbuka untuk memperkuat pondasi tentang pola pikir saling peduli keselamatan.

Sasaran dalam program *SEP* ini terdapat dalam 4 level, diantaranya:

1. *Management*, dengan melakukan program *Site Top Leadership Workshop (STLW)*.
2. *Foreman dan Supervisor*, dengan melakukan program *Site Middle Leadership Workshop (SMLW)*.
3. *Worker*, dengan melakukan program *Safety Enhancement Orientation (SEO)*.
4. *Volunteer*, dengan melakukan program *Safety Enhancement Champion*.

Program *SEP* ini dilakukan dengan melakukan pelatihan kepada masing-masing level di perusahaan dengan fokus pendekatan menggunakan teknik *heart-to-heart*, yaitu membudayakan keselamatan dengan cara yang lebih mendalam antar personal. Dengan teknik pendekatan ini, harapannya budaya keselamatan pada masing-masing individu dapat terbentuk dan dapat disalurkan kepada individu lainnya.

Dalam teori keadilan dalam umpan balik, bagaimana kita berperilaku maka kita akan memperoleh umpan balik yang sesuai. Ketika kita berperilaku lebih selamat, maka umpan balik yang kita terima adalah menghargai yang lebih selamat. Sedangkan ketika kita berperilaku kurang selamat, maka umpan balik yang kita terima adalah kecenderungan yang kurang selamat.

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan kepada informan pada level *management* dan *foreman* yang telah mengikuti pelatihan *Safety Enhancement Program*. Analisis data yang dilakukan pada level *management* adalah dengan mengetahui manfaat-manfaat yang dirasakan setelah mengikuti *Safety Enhancement Program* dalam upaya meningkatkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan pada level *foreman*, analisis data dilakukan untuk mengetahui tiga poin utama, yaitu; apa manfaat terbesar yang dirasakan, apa tantangan terbesar untuk membangun budaya keselamatan dan apa yang dibutuhkan untuk menjalankan peran sebagai *safety enhancement champion* dengan baik.

Hasil Pengisian Formulir Umpan Balik

Hasil pengisian formulir umpan balik pada level *management* yang dianalisis merupakan manfaat yang diperoleh oleh peserta setelah mengikuti *workshop safety enhancement program* dalam upaya peningkatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja.

Tabel 1. Hasil analisis pengisian formulir umpan balik pada level *management*

Manfaat	Pernyataan
Kepribadian dan kepercayaan	"saya menjadi lebih peduli terhadap keselamatan diri, teman dan kebahagiaan keluarga. Saya menjadi lebih terbuka dan lebih bisa mendengar masukan dari bawah" "kita menjadi lebih peduli terhadap rekan kerja, asset dan lingkungan" "memahami dan bersemangat dalam memotivasi betapa pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta membuat program demi kemajuan bersama" "kepedulian untuk sesama, terbukanya wawasan/jalan pikiran untuk saling memahami" "sangat luar biasa untuk bisa dilakukan dalam setiap hari dalam diri sendiri, keluarga dan orang lain" "bahwa <i>safety</i> adalah pilihan dan tanggung jawab bersama" "mengubah sudut pandang dari yg hanya berdasarkan ego menjadi hati" "memberi pencerahan bahwa <i>safety</i> adalah sebuah kebutuhan sehingga hati tersadarkan bahwa keselamatan/<i>safety</i> akan berhasil ketika kita menyadari bahwa <i>safety</i> adalah sebuah kebutuhan" "meningkatkan kesadaran dan niat yang lebih dalam lagi untuk lebih peduli terkait dengan keselamatan di semua lingkungan dan kondisi" "merasa seorang <i>leader</i> bukan seorang bos"
Kebiasaan	"banyak hal, terutama implementasi/penerapan <i>safety</i> di lapangan"
Motivasi dan sikap	"menjadi lebih <i>confident</i> untuk melaksanakan poin-poin penting yang didapat dari diskusi kelompok di <i>workshop</i> ini dan menambah motivasi untuk berinovasi dalam pekerjaan" "...pola pikir lebih terbuka, termotivasi untuk berbuat lebih baik, untuk keselamatan diri dan orang lain dan menjadi insan yg lebih peduli untuk kebaikan & keselamatan serta manfaat untuk diri sendiri" "memotivasi untuk lebih maju dan berkembang" "termotivasi untuk lebih perhatian dengan masalah HSE & akan menerapkan di kehidupan sehari-hari & di Project JTB" "menjadi manusia yang percaya diri" "kita menjadi percaya diri dengan berkomunikasi yg baik" "...kita lebih membudayakan <i>safety</i> didalam <i>project</i>. Dan akan lebih baik apabila seluruh pekerja mendapatkan <i>training</i> ini"
Pendidikan dan pengetahuan	"...bisa mempunyai sudut pandang baru tentang bagaimana mengimplementasikan perilaku selamat kepada para pekerja dengan berbagai pendekatan" "menambah wawasan tentang <i>safety</i> dan <i>leadership</i>, juga metode pelaksanaan dalam penyampaian/komunikasi" "sangat bermanfaat dan saya merasakan jauh lebih baik untuk dapat mengikuti <i>training</i> ini" "menambah wawasan & sebagai <i>leader</i> kita harus mampu membuka diri & sebagai pendengar yang baik" "memahami konsep <i>safety</i>, latar belakang & tujuan <i>safety</i> serta cara/skill dalam meningkatkan performa <i>safety</i> dalam lokasi kerja & kehidupan" "menambah pengetahuan <i>safety</i> dari sisi yg lain (humanis) dan semakin semangat untuk membuat orang lain bekerja dengan selamat/aman" "jadi bertambah ilmu atau <i>skill</i> untuk mengkondisikan lokasi kerja menjadi aman untuk pekerja dan bisa mengapresiasi pekerja yang sudah bekerja dengan aman"

Manfaat	Pernyataan
	“bisa menambah pengetahuan dan wawasan cara penyampaian terhadap pekerja dengan cara yang sopan dan menyentuh terhadap pekerja tersebut” “menambah banyak pengetahuan tentang aspek <i>safety</i> ” “saya mendapat ilmu dan pengalaman baru saat melakukan TBM yang terasa lebih hidup dengan <i>2 way conversation</i> yg melibatkan pekerja serta melakukan intervensi secara lebih humanis” “dapat berkomunikasi dengan baik di depan umum” “...lebih mengerti dan paham pentingnya komunikasi dua arah terhadap pekerja”
Pengawasan	“akan lebih peduli terhadap semua kegiatan dan selalu mengingatkan apa apa yang akan terjadi didalam proyek” “meningkatkan kemampuan kita dalam <i>leadership</i> ” “sebagai evaluasi TIM” “...menjadi lebih mengerti cara berkomunikasi & berinteraksi dalam mengintervensi perilaku tidak aman” “membuat saya menjadi lebih baik, lebih mengerti cara yg baik dalam mengintervensi pekerja” “saya sangat mengerti dan lebih dekat dengan pekerja” “bisa komunikasi dan tegur sapa ke pekerja dengan baik, menambah kedekatan dengan pekerja” “memahami tentang pentingnya menghargai pekerja, bukan sekedar menyalahkan pekerja” “menghargai pekerja yg aman” “interaksi dan praktek langsung di lapangan bermanfaat sekali untuk merasakan dan mempelajari bagaimana interaksi, intervensi dan menghargai pekerja”

Formulir umpan balik diserahkan kepada peserta pada level *foreman* setelah melaksanakan pelatihan *safety enhancement program* untuk kemudian diisi oleh peserta. Formulir ini berisi terkait 3 pertanyaan diantaranya; apa manfaat terbesar yang dirasakan, apa tantangan terbesar untuk membangun budaya keselamatan dan apa yang dibutuhkan untuk menjalankan peran sebagai *safety enhancement champion* dengan baik.

Tabel 2. Hasil analisis pengisian formulir umpan balik pada level *foreman*

Lingkup pertanyaan	Variabel jawaban	Jumlah	Presentase
Manfaat	Kepribadian dan kepercayaan	2	4
	Lingkungan	0	0
	Kebiasaan	0	0
	Motivasi dan sikap	4	8
	Pendidikan dan pengetahuan	44	88
Tantangan budaya keselamatan	Pengawasan	0	0
	Kepribadian dan kepercayaan	18	36
	Lingkungan	3	6
	Kebiasaan	13	26
	Motivasi dan sikap	13	26
Kebutuhan untuk menjalankan peran sebagai <i>safety enhancement champion</i>	Pendidikan dan pengetahuan	2	4
	Pengawasan	1	2
	Kepribadian dan kepercayaan	4	8
	Lingkungan	0	0
	Kebiasaan	0	0
	Motivasi dan sikap	22	44
	Pendidikan dan pengetahuan	14	28
	Pengawasan	10	20

Dari hasil analisis pada tabel, maka diperoleh kesimpulan bahwa peserta pelatihan pada level *foreman* merasakan manfaat paling besar pada variabel pendidikan dan pengetahuan sebesar 88%. Sedangkan tantangan budaya keselamatan yang dirasakan menurut peserta paling besar pada variabel kepribadian dan kepercayaan sebesar 36%. Kemudian kebutuhan untuk menjalankan peran sebagai *safety enhancement champion* paling besar pada variabel motivasi dan sikap sebesar 44%.

PEMBAHASAN

Management merupakan bagian penting dalam mensukseskan program *safety enhancement program* karena. Level *management* memiliki kekuatan untuk membuat suatu kebijakan yang dapat meningkatkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja proyek Jamabaran Tiung Biru PT. Pertama EP Cepu. Hasil analisis data diperoleh bahwa peserta *safety enhancement program* pada level *management* merasakan beberapa manfaat setelah mengikuti kegiatan *safety enhancement program*, diantaranya dalam aspek kepribadian dan kepercayaan, kebiasaan, motivasi dan sikap, pendidikan dan pengetahuan, serta pengawasan. Menurut peserta yang telah mengikuti program ini pada level *management*, peserta dapat meningkatkan kepedulian terhadap budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat diintervensi kepada pekerja di lapangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto & Sulfiani⁽¹⁴⁾ beberapa variabel yang memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kompetensi pekerja, komitmen manajemen dan komunikasi pekerja.⁽¹⁴⁾ Selain itu, peserta memperoleh ilmu dan pengalaman baru dalam melakukan pendekatan secara humanis ke pekerja agar dapat memberikan lebih dipahami oleh pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Elphiana dkk⁽¹⁰⁾ menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memilih pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.⁽¹⁰⁾ Interaksi dua arah sangat penting dalam meningkatkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja, karena dalam upaya pembuatan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dapat melibatkan pekerja yang secara langsung melakukan pekerjaan di lapangan sehingga program dapat dijalankan secara maksimal sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada. Berdasarkan hasil analisis pengisian formulir umpan balik yang dilakukan oleh peserta pada level *foreman* dapat diketahui bahwa manfaat paling besar yang dirasakan oleh peserta adalah peserta memperoleh ilmu pengetahuan baru setelah mengikuti kegiatan *SEP*

terutama pada kaitannya dengan pengetahuan terkait kesehatan dan keselamatan kerja yang berfokus pada budaya keselamatan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti dkk⁽¹⁵⁾ yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan media berupa video keselamatan terhadap sikap keselamatan pasien pada perawat di rumah sakit Balimed Karangasem.⁽¹⁵⁾ Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurmalia dkk⁽¹⁶⁾ menunjukkan hasil bahwa kelompok yang tidak mengikuti kegiatan mentoring akan memiliki risiko mengalami penurunan dalam menerapkan budaya keselamatan pasien sebesar 2.5 kali lebih besar dibanding dengan kelompok yang telah mengikuti kegiatan mentoring.⁽¹⁶⁾ Berdasarkan hasil analisis pengisian formulir umpan balik yang dilakukan oleh peserta pada level *foreman*, tantangan terbesar dalam menerapkan budaya keselamatan adalah pada kepribadian dan kepercayaan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan akan dapat maksimal apabila masing-masing individu memiliki kepercayaan kuat serta komitmen untuk menjalankan budaya keselamatan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dkk⁽¹⁾ menunjukkan hasil bahwa kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, jadi kepribadian yang positif akan menunjukkan sikap yang positif juga dalam melakukan pekerjaannya.⁽¹⁾ Seseorang yang memiliki sikap positif akan cenderung melakukan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian, berdasarkan hasil analisis pengisian formulir umpan balik yang dilakukan oleh peserta pada level *foreman* dapat diketahui bahwa sebagai *safety enhancement champion* kebutuhan yang paling dibutuhkan untuk menjalankan perannya adalah motivasi dan sikap dari seorang *safety enhancement champion* itu sendiri. Motivasi dan sikap yang positif akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi peserta dalam menjalankan perannya sebagai *safety enhancement champion* di tempat kerja. Menurut Riptono dkk⁽¹⁷⁾ dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja seorang karyawan.⁽¹⁷⁾ Hal ini menunjukkan bahwa jika seseorang memiliki motivasi dan sikap yang positif dalam melakukan peran tertentu, maka hasil implementasinya akan jauh lebih baik dibandingkan seseorang yang tidak memiliki motivasi dan sikap positif dalam menjalankan perannya tersebut. Oleh karena itu, motivasi dan sikap positif harus selalu ditingkatkan agar peran sebagai *safety enhancement champion* dapat dilaksanakan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Anugrah dkk⁽¹⁸⁾ menunjukkan bahwa pada hakikatnya variabel karakter yang memungkinkan pekerja untuk patuh terhadap penggunaan APD adalah keinginan pekerja itu sendiri.⁽¹⁸⁾ Hal ini menunjukkan bahwa untuk berperilaku aman harus ditanamkan dari diri pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut. Lestari dkk⁽¹⁹⁾ juga menyebutkan bahwa perusahaan perlu menjaga kesinambungan pelaksanaan K3 dengan memberikan promosi dan pelatihan K3 kepada karyawan supaya dapat diperoleh tempat kerja yang aman, sehat dan produktif.⁽¹⁹⁾

KESIMPULAN

Safety enhancement program pada proyek Jamabaran Tiung Biru PT. Pertamina EP Cepu telah diterapkan dengan baik dengan beberapa manfaat yang diperoleh peserta diantaranya adalah dalam aspek kepribadian dan kepercayaan, kebiasaan, motivasi dan sikap, pendidikan dan pengetahuan serta pengawasan. Peserta *safety enhancement program* menyatakan bahwa setelah mengikuti program mereka menjadi lebih peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta memiliki rasa tanggung jawab atas implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di project, sehingga program *safety enhancement program* memiliki peran dalam meningkatkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja dari pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rizqi K, Amalia D, Sulianti D. Pengaruh Budaya Organisasi , Kepribadian dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) (Effect Of Organization Culture , Personality and Compensation to Performance of Female Nurses in. *Artik Ilm Mhs.* 2015;
2. Widyawati NK. Pentingnya Penguasaan Konsep Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Mendukung Kinerja Calon Lulusan Pendidikan Kejuruan Di Dunia Kerja. *J BOSAPARIS Pendidik Kesejaht Kel.* 2021;11(3):87–93.
3. Sexton JB, Adair KC, Profit J, Bae J, Rehder KJ, Gosselin T, et al. Safety Culture and Workforce Well-Being Associations with Positive Leadership WalkRounds. *Jt Comm J Qual Patient Saf* [Internet]. 2021;47(7):403–11. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2021.04.001>
4. Setiono BA. Effect of K3 Culture and K3 Climate on Employee Performance at PT. Pelindo III (Persero) East Java Province. *J Apl Pelayaran dan Kepelabuhanan* [Internet]. 2018;9(1):21–36. Available from: <https://pdp-journal.hangtuah.ac.id/index.php/jurnal/article/view/39>
5. Rowen A, Grabowski M, Russell DW. The impact of work demands and operational tempo on safety Culture, motivation and perceived performance in safety critical systems. *Saf Sci* [Internet]. 2022;155(May):105861. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105861>
6. Nugraha H. Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero). *Coopetition J Ilm Manaj.* 2019;10(2):93–102.
7. Gunawan K. Optimalisasi Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Laboratorium Manufaktur. *J Pendidik Tek Mesin Undiksha.* 2022;10(1):40–7.
8. Blass T. Obedience to Authority : Current Perspective On The Milgram Paradigm. London: Psychology Press; 1999.
9. Astiningsih, H., Kurniawan, B. S. Hubungan Penerapan Program K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Apd Pada Pekerja Konstruksi Di Pembangunan Gedung Parkir Bandara Ahmad Yani Semarang. *J Kesehat Masy.*

- 2018;6(4):300–8.
10. Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah MKZ. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. Jemb - J Ilm Manaj Bisnis Dan Terap [Internet]. 2017;(2):103–18. Available from: <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/5296/pdf>
 11. Asamani L. Promote Safety Culture and Enhance Safety Performance through Safety Behaviour. Eur J Bus Manag Res. 2020;5(4):1–11.
 12. Sudalma. Komitmen Manajemen Dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja. J Widiya Praja. 2021;1(2).
 13. Hasibuan, Dkk. Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yayasan Kita Menulis; 2020.
 14. Sugiyanto, Sulfiani. Pengaruh kebijakan k3 terhadap kinerja karyawan. J Tek Waktu. 2020;18(02):38–50.
 15. Rahmayanti AD, Darma Yanti NPE UK. Pengaruh Pelatihan dan Video Keselamatan Pasien terhadap Penerapan Keselamatan Pasien pada Perawat. Community Publ Nurs. 2020;8(1):33–9.
 16. Nurmalia D, Handiyani H, Pujasari H. Pengaruh Program Mentoring Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien. J Manaj Keperawatan. 2013;1(2):111768.
 17. Riptono R, As'ad M, Hafriansyah MR. Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Bumi Serpong Damai. Transparansi J Ilm Ilmu Adm. 2019;1(2):283–93.
 18. Said LB, Syafei I. Kajian Kepribadian Tenaga Kerja terhadap Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Proyek Rehabilitasi Jalan (Studi Kasus : Ruas Makassar - Malino , Provinsi Sulawesi Selatan). 2022;01(01):22–32.
 19. Lestari E, Berliana N, Harahap PS. Faktor Pengetahuan Dan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan K3 Pada Karyawan Service di PT Agung Automall Cabang Jambi Tahun 2021. 2022;5(2).