

## Vol. 4 No. 1 (2026): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia

 View Vol. 4 No. 1 (2026):  
Jurnal Riset Manajemen  
Akuntansi Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.32477/kfqyxt58>

Published: 2026-01-06

### Articles

#### PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN WONOSOBO

Siti Purwati, Muda Setia Hamid

1 – 20



#### STRATEGIS PENINGKATAN KEPATUHAN IURAN JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN) PADA PEKERJA SEKTOR INFORMAL DI INDONESIA: ANALISIS SWOT

Mohamad Mahsun, Rizka Fauziah Agustin

21 – 35



#### GREEN-DIGITAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: PERAN ECOLOGICAL DAN DIGITAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA SDM DAN PRO-ENVIRONMENTAL WORK BEHAVIOR

Nita Fitriana

36 – 46



#### ANALISIS FAKTOR PENYEBAB PENUNDAAN OPERASI ELEKTIF RUMAH SAKIT UMUM AISYIYAH MUNTILAN KABUPATEN MAGELANG

Tri Hastuti Budiningsih, Uswatun Chasanah

47 – 69



#### UPAYA PENINGKATAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI LAPANGAN PANAS BUMI: STUDI KASUS PT.GEODIPA ENERGI UNIT PATUHA KABUPATEN BANDUNG

Robertus Yulianto Kurniawan, Muhammad Mathori

70 – 85



#### PENGARUH LOVE OF MONEY, MACHIAVELLIAN, RELIGIOSITAS DAN IDEALISME TERHADAP PERSEPSI ETIS MAHASISWA AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNISNU JEPARA

Vena Hawinatal Roifa, Isyfa Fuhrutun Nadhifah

86 – 106



#### ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN DIVISI BISNIS PT BPRS HARTA INSAN KARIMAH MITRA CAHAYA INDONESIA

Rio Dewangga, Suci Utami Wikaningtyas, Insiatiningsih Insiatiningsih

107 – 122



### Make a Submission

### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2986-4674

### TOOLS



### INDEXING LIST



### Support By



### VISITORS

08025428

## **UPAYA PENINGKATAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI LAPANGAN PANAS BUMI: STUDI KASUS PT.GEODIPA ENERGI UNIT PATUHA KABUPATEN BANDUNG**

**Robertus Yulianto Kurniawan (HSE Manager)<sup>1</sup>  
Muhammad Mathori (STIE WW)<sup>2</sup>**

### **Abstrak**

Keselamatan kerja merupakan aspek fundamental dalam industri panas bumi yang memiliki risiko tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam upaya peningkatan budaya keselamatan kerja di PT. Geo Dipa Energi Unit Patuha Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif studi kasus dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terbuka mendalam, observasi langsung, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja telah dibangun secara formal melalui kebijakan dan fasilitas, namun internalisasi nilai-nilai keselamatan di tingkat operasional masih terbatas. Ditemukan pula bahwa kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD) masih dipengaruhi oleh pengawasan, dan komunikasi keselamatan cenderung satu arah. Temuan ini menekankan perlunya pendekatan partisipatif dalam kepemimpinan keselamatan, penguatan komunikasi dua arah, serta pelatihan berbasis pengalaman untuk membentuk budaya keselamatan yang lebih matang. Penelitian ini menyarankan integrasi nilai keselamatan ke dalam budaya organisasi serta peningkatan peran pekerja sebagai agen perubahan dalam pengembangan budaya keselamatan kerja.

**Kata Kunci:** Budaya Keselamatan Kerja, Panas Bumi, APD, Komunikasi Keselamatan, Geo Dipa Energi, Kepemimpinan Keselamatan

### **PENDAHULUAN**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam industri pembangkitan listrik tenaga panas bumi. PT. Geo Dipa Energi (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengusahaan panas bumi berada dibawah regulasi Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (EBTKE) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM). Regulasi utama yang mengatur pengusahaan panas bumi termasuk aspek keselamatan kerja adalah Peraturan Menteri ESDM No. 33 Tahun 2021 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, dan Kaidah Teknis Panas Bumi untuk Pemanfaatan Tidak Langsung, yang menjadi acuan utama dalam pelaksanaan operasional perusahaan dan mengatur keselamatan dan kesehatan kerja di sektor energi dan sumber daya mineral, termasuk kewajiban penggunaan APD.

Selain itu, pengelolaan keselamatan kerja di lingkungan PT. Geo Dipa Energi Unit Patuha juga mengacu pada regulasi yang lebih luas, yaitu Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi dasar hukum mengenai keselamatan kerja di Indonesia, mengatur tanggungjawab pengusaha dan pekerja serta menetapkan standar dasar keselamatan kerja yang harus dipenuhi di setiap tempat kerja guna mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dan serta Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang mengatur sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang harus diterapkan oleh setiap perusahaan dan juga harus diterapkan oleh perusahaan, termasuk pengintegrasian budaya keselamatan ke dalam operasional perusahaan.

Industri panas bumi memiliki risiko kerja yang tinggi, termasuk paparan gas beracun seperti H<sub>2</sub>S, tekanan sumur yang tinggi, serta potensi bahaya kebakaran dan ledakan. Oleh karena itu, implementasi budaya keselamatan kerja yang kuat menjadi kebutuhan mutlak guna mengurangi potensi kecelakaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. PT. Geo Dipa Energi Unit Patuha berkomitmen untuk meningkatkan budaya keselamatan kerja melalui berbagai inisiatif upaya yang berfokus pada peningkatan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD), pelatihan rutin, serta penguatan pengawasan dan sistem pelaporan insiden.

Dengan adanya peraturan-peraturan tersebut, PT. Geo Dipa Energi perlu memastikan bahwa sistem keselamatan yang diterapkan di Unit Patuha tidak hanya sesuai dengan standar perusahaan, tetapi juga memenuhi regulasi nasional yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun upaya peningkatan budaya keselamatan kerja dengan pendekatan tiga level: korporat, unit bisnis, dan fungsional, serta memastikan bahwa setiap upaya yang dilakukan selaras dengan kebijakan pemerintah dan peraturan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan kondisi budaya keselamatan kerja yang berlaku di PT. Geo Dipa Energi Unit Patuha.
2. Menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap budaya keselamatan kerja di unit tersebut.
3. Merumuskan upaya peningkatan budaya keselamatan kerja yang efektif dan aplikatif dalam konteks operasional panas bumi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Keselamatan Kerja**

Budaya keselamatan kerja merupakan sekumpulan nilai, keyakinan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka terhadap keselamatan dalam lingkungan kerja. Budaya ini tercermin dalam cara organisasi menetapkan kebijakan, merancang sistem kerja, serta bagaimana karyawan berperilaku terhadap risiko dan potensi bahaya.

Menurut Reason (1997), budaya keselamatan dapat dipahami sebagai “produk dari nilai-nilai individu dan kelompok, sikap, kompetensi, dan pola perilaku yang menentukan komitmen terhadap, serta gaya dan kemampuan organisasi dalam mengelola keselamatan”. Sementara itu, Geller (2001) menekankan bahwa budaya keselamatan tidak hanya mencakup tindakan manajerial, tetapi juga persepsi dan partisipasi aktif pekerja terhadap kegiatan keselamatan.

### **Pentingnya Budaya Keselamatan dalam Industri Energi**

Budaya keselamatan dalam industri energi memiliki peran upaya yang tak terbantahkan, terutama sebagai fondasi pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Dalam konteks industri berisiko tinggi, budaya keselamatan tidak hanya melibatkan penerapan prosedur teknis, tetapi juga transformasi perilaku dan *mindset* seluruh elemen organisasi. Hopkins (2006) menyatakan bahwa penerapan budaya keselamatan yang menyeluruh dapat membantu mengantisipasi kegagalan sistem dan kesalahan manusia sebelum bereskala menjadi insiden fatal.

### **Studi Terdahulu**

1. Studi oleh Cooper (2000): Pengaruh Kepemimpinan dalam Budaya Keselamatan, penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan dalam menciptakan budaya keselamatan yang baik dalam organisasi.
2. Penelitian oleh Guldenmund (2000): Pemahaman Budaya Keselamatan dalam Organisasi, menyarankan bahwa budaya keselamatan dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai dan norma yang ada di dalamnya. Dalam penelitiannya, Guldenmund mengemukakan bahwa untuk menciptakan budaya keselamatan yang efektif, perusahaan harus memastikan bahwa keselamatan bukan hanya dilihat sebagai tanggung jawab individu, tetapi sebagai bagian dari nilai bersama yang diterima oleh seluruh anggota organisasi.
3. Penelitian oleh Zohar (2003): Keselamatan sebagai Faktor Sosial, penelitian ini mengkaji hubungan antara budaya keselamatan dengan perilaku kelompok di tempat kerja. Zohar mengemukakan bahwa keselamatan tidak hanya merupakan tanggung jawab individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika sosial dalam kelompok kerja.
4. Penelitian oleh Neal & Griffin (2006): Hubungan antara Budaya Keselamatan dan Kinerja Keselamatan, meneliti hubungan antara budaya keselamatan yang ada dalam suatu organisasi dengan kinerja keselamatan di lapangan. Mereka menyarankan bahwa organisasi yang memiliki budaya keselamatan yang kuat, yang mencakup kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, pelaporan kecelakaan, serta komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan, akan memiliki kinerja keselamatan yang lebih baik.
5. Studi oleh Barling, Loughlin, & Kelloway (2002): Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Keselamatan dalam penelitiannya mengkaji peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya keselamatan yang lebih baik di

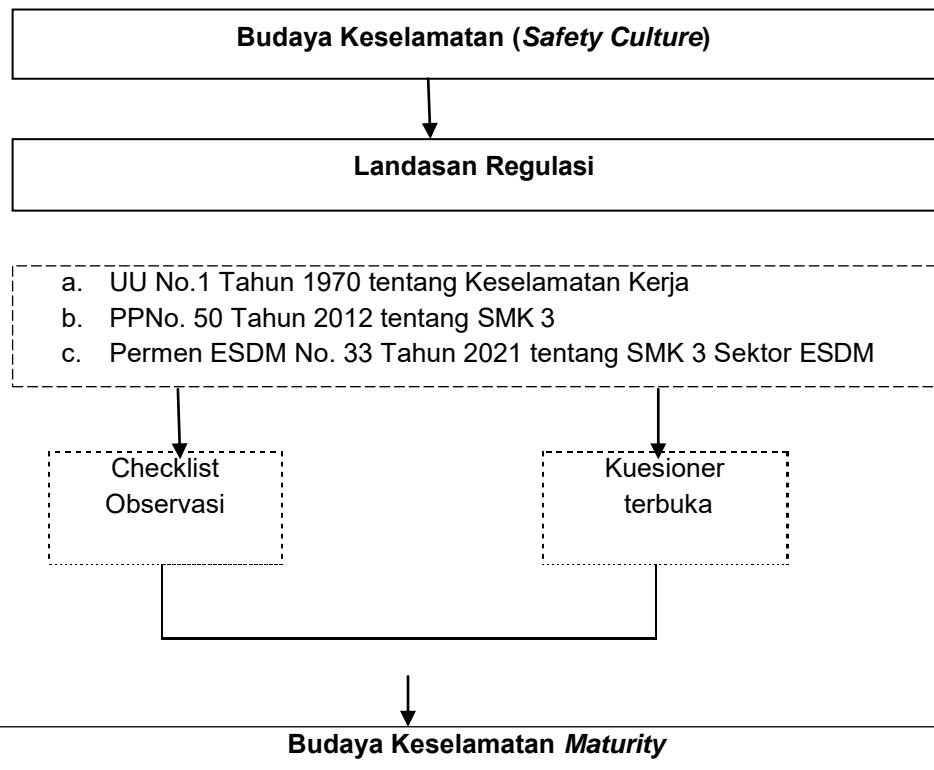
organisasi. Mereka menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan untuk mematuhi kebijakan keselamatan akan lebih berhasil dalam menciptakan budaya keselamatan yang positif. Kepemimpinan transformasional ini berfokus pada pemberdayaan dan peningkatan keterlibatan karyawan dalam inisiatif keselamatan.

6. Penelitian oleh Flin, Mearns, O'Connor, & Bryden (2000): Evaluasi Budaya Keselamatan dalam Industri Konstruksi, meneliti budaya keselamatan dalam industri konstruksi, yang dikenal dengan tingkat kecelakaan yang relatif tinggi. Mereka mengembangkan instrumen untuk mengukur budaya keselamatan dalam organisasi dan menemukan bahwa organisasi yang memiliki budaya keselamatan yang lebih baik cenderung memiliki insiden kecelakaan yang lebih rendah.
7. Penelitian oleh Manuele (2014): Peran Komunikasi dalam Budaya Keselamatan, mengidentifikasi bahwa komunikasi yang efektif antara manajemen dan pekerja merupakan kunci dalam membangun budaya keselamatan yang baik. Penelitian ini menekankan pentingnya menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan jelas bagi pekerja untuk menyampaikan kekhawatiran atau masalah yang berkaitan dengan keselamatan.

## **METODE PENELITIAN**

### Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian disusun untuk memberikan gambaran alur berpikir penelitian. Penelitian didasari oleh konsep budaya keselamatan kerja, kemudian dilanjutkan oleh landasan regulasi, komponen budaya keselamatan, hingga analisis lapangan yang pada akhirnya mengarah pada terbentuknya budaya keselamatan yang matang di PT. Geo Dipa Energi Unit Patuha.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena yang terjadi di lapangan terkait budaya keselamatan di PT. Geo Dipa Energi Unit Patuha. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan utama penelitian ini adalah untuk menggali pemahaman mendalam tentang aspek-aspek yang mempengaruhi budaya keselamatan, terutama dalam kaitannya dengan kesadaran penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dan upaya keselamatan yang diterapkan di tiap divisi.

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan teknik studi kasus. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara rinci fenomena yang terjadi di PT.Geo Dipa Energi Unit Patuha, khususnya yang berkaitan dengan penerapan budaya keselamatan. Penelitian ini juga berfokus untuk mengidentifikasi masalah dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap budaya keselamatan yang ada di lapangan.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Geo Dipa Energi Unit Patuha, yang berlokasi di Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan, dimulai dari Januari hingga Februari 2025.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data yang saling melengkapi, yaitu:

## 1. Kuesioner terbuka Mendalam

Kuesioner terbuka mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi kualitatif yang lebih detail mengenai persepsi dan pemahaman pekerja terkait budaya keselamatan kerja di PT.Geo Dipa Energi Unit Patuha. Informan kuesioner terbuka ditentukan dengan melibatkan perwakilan dari setiap divisi yang dipilih secara acak melalui teknik *random sampling*. Pertanyaan yang diajukan disusun secara seragam untuk semua responden, sehingga hasil Kuesioner terbuka dapat memberikan gambaran yang objektif dan seimbang mengenai budaya keselamatan, komitmen manajemen, pelatihan, serta tantangan dalam penerapan keselamatan kerja di lapangan.

## 2. Observasi Langsung

Observasi langsung dilakukan di lapangan untuk menilai kondisi keselamatan kerja, termasuk penggunaan APD, penerapan prosedur keselamatan, serta interaksi antara pekerja dan petugas K3. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih objektif mengenai kepatuhan pekerja terhadap standar keselamatan yang ditetapkan, serta untuk melihat apakah ada kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan.

## 3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi yang terkait dengan kebijakan keselamatan, prosedur kerja, serta laporan-laporan kecelakaan atau insiden di lapangan juga dikumpulkan dan dianalisis. Studi dokumentasi ini berguna untuk melengkapi data yang diperoleh dari Kuesioner terbuka dan observasi, serta untuk melihat apakah ada kesenjangan antara kebijakan keselamatan yang tertulis dan penerapannya di lapangan.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh melalui kuesioner terbuka, observasi, dan studi dokumentasi akan dianalisis menggunakan analisis tematik. Analisis tematik digunakan untuk menemukan pola, tema, dan makna dari jawaban responden. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data adalah sebagai berikut:

1. Transkripsi Data: Semua Kuesioner terbuka yang dilakukan dengan informan akan ditranskripsikan secara verbatim untuk mempermudah analisis. Transkrip ini kemudian akan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama yang muncul terkait budaya keselamatan.
2. Koding Data: Data yang terkumpul dari Kuesioner terbuka dan observasi akan dianalisis dengan memberi kode pada bagian-bagian tertentu yang relevan dengan isu keselamatan kerja, seperti kesadaran penggunaan APD, kepemimpinan keselamatan, atau tantangan dalam penerapan kebijakan keselamatan.
3. Pengelompokan Tema: Setelah pengkodean selesai, data akan dikelompokkan berdasarkan tema-tema yang muncul, seperti pengaruh kepemimpinan terhadap keselamatan, pengaruh pelatihan terhadap kepatuhan keselamatan, dan hambatan-hambatan dalam penerapan budaya keselamatan.

4. Interpretasi Data: Data yang telah dikelompokkan dan dianalisis akan diinterpretasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan di PT.Geo Dipa Energi Unit Patuha, serta untuk memberikan rekomendasi peningkatan budaya keselamatan di lapangan.

### **Validitas dan Reliabilitas Data**

Untuk memastikan kualitas data, dilakukan teknik triangulasi yang menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data (Kuesioner terbuka, observasi, dan studi dokumentasi). Triangulasi ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih valid dan objektif, serta untuk meminimalkan bias yang mungkin timbul dari satu sumber data saja. Selain itu, validitas data akan dijaga dengan cara memverifikasi temuan-temuan dari Kuesioner terbuka dengan data observasi dan dokumen yang relevan, serta meminta umpan balik dari informan untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan kenyataan di lapangan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Umum Responden**

Karakteristik umum responden memperlihatkan keberagaman dari segi demografi dan pengalaman kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (92,8%), sementara responden perempuan hanya 7,2%. Hal ini sejalan dengan karakteristik industri panas bumi yang lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki pada bidang teknis dan operasional. Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia produktif, yakni 21–30 tahun (39,1%) dan 31–40 tahun (33,3%), sedangkan responden berusia dibawah 20 tahun atau di atas 40 tahun relatif lebih sedikit.

Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang Diploma/S1 (62,3%), disusul lulusan SMA/SMK (33,3%), sedangkan responden dengan pendidikan S2 masih terbatas. Masa kerja responden juga menunjukkan variasi: 50,7% telah bekerja selama 1–3 tahun, 30,4% lebih dari 5 tahun, sementara sisanya berada pada rentang kurang dari 1 tahun atau 3–5 tahun. Variasi ini menegaskan bahwa data penelitian mencakup pandangan pekerja dengan latar belakang usia, pendidikan, dan pengalaman kerja yang beragam, sehingga hasilnya lebih komprehensif.

Selain distribusi berdasarkan unit kerja, hasil kuesioner juga dianalisis menurut kategori budaya keselamatan kerja, yaitu Baik–Sangat Baik, Sedang, dan Tidak Baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap budaya keselamatan tidak seragam di seluruh unit. Hampir disetiap unit terdapat responden yang memberikan penilaian Sedang maupun Tidak Baik, dengan konsentrasi terbesar pada unit Security & Obvit, yang juga memiliki jumlah responden terbanyak.

Secara keseluruhan, mayoritas responden menilai budaya keselamatan kerja pada kategori Baik–Sangat Baik sebesar 39 responden (55,7%), diikuti oleh Sedang

sebesar 21 responden (30,0%), serta Tidak Baik sebesar 10 responden (14,3%). Distribusi ini menunjukkan bahwa meskipun budaya keselamatan telah terbentuk dan sebagian besar dinilai positif, implementasinya masih menghadapi tantangan dan belum merata di seluruh unit kerja.

Tabel 1. Distribusi Kategori Budaya Keselamatan per Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Responden	Baik–Sangat Baik	Sedang	Tidak Baik
HSSE	6	4	2	-
Maintenance	6	4	1	1
Production	5	3	1	1
Project Management Unit	2	1	1	-
Procurement	2	1	1	-
Security & Obvit	37	20	11	6
HC, GA & Finance	2	1	1	-
Driver & Penunjang	10	5	3	2
Total	70	39 (55,7%)	21 (30%)	10 (14,3%)

Sumber: data diolah, 2025

### Keberagaman Responden dalam Konteks Budaya Keselamatan

Keberagaman responden dari berbagai unit kerja memperlihatkan bahwa budaya keselamatan di PLTP Patuha merupakan hasil kontribusi lintas fungsi. Unit operasional (HSSE, Maintenance, Production, Driver & Penunjang) memberikan gambaran penerapan langsung di lapangan, sementara unit pendukung (PMU, Procurement, Security & Obvit, HC/GA & Finance) memberi perspektif pada aspek pengawasan, pengadaan, kebijakan, dan administrasi.

Namun demikian, distribusi kategori pada Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa tidak semua unit berada pada kategori Baik–Sangat Baik. Beberapa unit seperti *Production*, *Driver & Penunjang*, serta sebagian responden *Security & Obvit* menunjukkan proporsi cukup besar pada kategori Sedang hingga Tidak Baik. Misalnya, pada unit Driver & Penunjang terdapat 2 responden yang menilai Tidak Baik, sedangkan *Security & Obvit* memiliki 6 responden Tidak Baik dan 11 responden Sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya keselamatan sudah terbentuk secara formal, penerapannya belum sepenuhnya merata diseluruh unit kerja dan masih memerlukan penguatan, terutama pada unit-unit dengan penilaian kategori menengah hingga rendah.

## Komitmen Manajemen

Komitmen manajemen terhadap keselamatan tercermin dalam kebijakan formal, penyediaan anggaran, serta pelaksanaan program rutin seperti *safety campaign*, *morning safety talk*, dan inspeksi lapangan.

Namun, temuan kuesioner memperlihatkan bahwa masih terdapat responden yang menilai keterlibatan manajemen belum optimal. Beberapa responden menyampaikan bahwa kehadiran pimpinan seringkali bersifat simbolik, seperti saat deklarasi keselamatan atau penandatanganan dokumen komitmen, namun belum konsisten dalam menunjukkan keteladanan nyata di lapangan.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa sebagian responden (terutama dari unit HSSE, *Maintenance*, dan *Security & Obvit*) menilai komitmen manajemen berada pada kategori Sedang hingga Tidak Baik, dengan rata-rata 2–3 orang per unit yang memberikan penilaian tersebut. Observasi lapangan mendukung temuan ini, di mana program keselamatan masih banyak berjalan secara top-down. Akibatnya, sebagian pekerja menganggap keselamatan sebagai kewajiban perusahaan, bukan tanggung jawab bersama. Temuan ini menegaskan pentingnya pergeseran pendekatan menuju model partisipatif, dengan pimpinan berperan aktif sebagai *role model* dalam penerapan budaya keselamatan sehari-hari.

## Kompetensi dan Sistem Pelaporan

Perusahaan telah menyediakan sarana pelatihan dan pelaporan keselamatan, seperti program induksi karyawan baru, pelatihan tanggap darurat, dan pelatihan teknis. Namun, kualitas, frekuensi, serta metode pelatihan masih perlu ditingkatkan, dan budaya pelaporan perlu diperkuat agar tercipta komunikasi yang terbuka dan adil (*just culture*).

- a. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden menyatakan pernah mengikuti pelatihan, namun sekitar 46% menilai frekuensi pelatihan lanjutan masih kurang, terutama bagi pekerja senior.
- b. 53,4% responden menilai materi pelatihan terlalu teoritis dan kurang mencerminkan kondisi lapangan.
- c. Hanya sekitar 31% responden yang menyebutkan adanya evaluasi pasca pelatihan, sehingga sebagian besar pekerja tidak mengetahui adanya proses monitoring penerapan materi.

Pada aspek pelaporan, sekitar 68% responden mengakui bahwa perusahaan telah menyediakan mekanisme formal (*briefing* rutin, papan informasi, rambu, dan prosedur pelaporan). Namun demikian, budaya pelaporan belum sepenuhnya terbentuk. 41,6% responden menyatakan enggan melaporkan kondisi tidak aman karena takut disalahkan, dan 36,7% masih mengandalkan pengalaman pribadi ketimbang prosedur tertulis.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sarana sudah tersedia, perlu peningkatan kualitas dan frekuensi pelatihan, serta penguatan budaya komunikasi

yang aman dan adil untuk mendorong pekerja lebih terbuka dalam melaporkan potensi bahaya.

### Kepedulian dan Keterlibatan Pekerja

Kesadaran pekerja terhadap penggunaan APD relatif baik, namun penerapannya masih belum konsisten. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 78,3% responden menyatakan selalu menggunakan APD lengkap, 20,3% kadang tidak lengkap, dan 1,4% jarang menggunakan.

Data ini perlu dibaca bersama distribusi penilaian per unit. Beberapa responden, terutama dari unit *Security & Obvit* serta *Driver & Penunjang*, menilai penerapan APD hanya dalam kategori sedang bahkan tidak baik. Observasi lapangan menunjukkan bahwa kepatuhan cenderung meningkat saat ada pengawasan langsung, tetapi pada pekerjaan non-kritis, sebagian pekerja masih mengabaikan kelengkapan APD. Alasan utama ketidakpatuhan meliputi:

1. Tidak nyaman (11,6%)
2. Terburu-buru (37,7%)
3. Tidak ada pengawasan (39,1%)

Selain itu, norma kelompok juga memengaruhi perilaku: solidaritas tim yang tinggi disatu sisi memperkuat kerjasama, namun disisi lain membuat pekerja enggan menegur atau melaporkan rekan yang melanggar. Hal ini menunjukkan bahwa kepedulian dan keterlibatan pekerja masih banyak dipengaruhi faktor eksternal dan norma sosial kerja, bukan semata kesadaran individu.

### Fasilitas Keselamatan

Fasilitas keselamatan yang disediakan perusahaan secara umum dinilai relatif memadai, meliputi APD, jalur evakuasi, rambu keselamatan, sistem proteksi kebakaran, dan peralatan darurat. Namun, hasil kuesioner menunjukkan bahwa tidak semua responden memberikan penilaian kategori baik. Beberapa responden dari unit *Driver & Penunjang* dan *Security & Obvit* menilai kondisi fasilitas masuk kategori sedang bahkan tidak baik. Masalah yang ditemukan di lapangan antara lain:

1. Keterlambatan penggantian APD habis pakai (masker,sarung tangan).
2. Papan peringatan dibeberapa area produksi mulai memudar.
3. Penandaan APAR dan kotak P3K belum sepenuhnya jelas dan mudah diakses.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas sudah tersedia, perawatan rutin dan inspeksi berkala perlu diperkuat agar fasilitas keselamatan selalu dalam kondisi siap digunakan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja di PT. GeoDipa Energi Unit Patuha belum sepenuhnya merata. Walaupun lebih dari separuh responden menilai budaya keselamatan pada kategori baik-sangat baik, masih ada sekitar sepertiga responden yang menilai, sedang dan sebagian kecil yang menilai tidak baik. Aspek yang perlu diperkuat mencakup:

1. Konsistensi keteladanan pimpinan,
2. Relevansi dan frekuensi pelatihan,
3. Efektivitas sistem pelaporan,
4. Internalisasi kepedulian pekerja,dan
5. Perawatan fasilitas keselamatan.

## Pembahasan

### 1. Komitmen Manajemen

Komitmen manajemen tercermin dalam penyusunan kebijakan keselamatan, alokasi anggaran pelatihan, serta pelaksanaan program rutin seperti *safety campaign*, *morning safety talk*, dan inspeksi lapangan. Namun, persepsi pekerja menunjukkan hasil yang beragam.

- 1) Sebagian responden menilai positif, terutama pada unit HSSE dan *Maintenance*, yang melihat adanya dukungan kebijakan dan pelaksanaan program keselamatan secara nyata.
- 2) Namun, terdapat responden dihampir setiap unit (sekitar 2–3 orang per unit, terutama HSSE, *Maintenance*, dan *Security & Obvit*) yang menilai keterlibatan manajemen hanya bersifat simbolik, misalnya sebatas penandatanganan komitmen atau kehadiran dalam acara formal.
- 3) Hanya sebagian kecil responden (sekitar 25–28%) yang menyatakan sering melihat pimpinan memberi contoh nyata di lapangan, terutama dalam hal penggunaan APD.

Selain itu, komitmen juga terlihat dari penyediaan fasilitas keselamatan. Meski mayoritas responden menilai fasilitas sudah cukup memadai, beberapa responden dari unit *Security & Obvit* serta *Driver & Penunjang* memberikan penilaian kategori sedang hingga tidak baik, terutama terkait keterlambatan penggantian APD, papan peringatan yang memudar, dan penandaan APAR serta kotak P3K yang kurang jelas.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen perlu terus diperkuat,tidak hanya melalui kebijakan dan program, tetapi juga melalui keteladanan langsung, pendekatan partisipatif, serta pemeliharaan fasilitas secara konsisten.

### 2. Kompetensi dan Sistem Pelaporan

Pelatihan K3 telah dilaksanakan melalui berbagai bentuk, seperti pelatihan induksi, pelatihan tanggap darurat, dan pelatihan teknis. Namun, efektivitasnya masih belum optimal.

- 1) 46% responden menilai frekuensi pelatihan lanjutan masih kurang, terutama bagi pekerja senior.
- 2) 53,4% responden menganggap materi pelatihan terlalu teoritis dan kurang aplikatif di lapangan.

- 3) Hanya sekitar 31% responden yang mengetahui adanya evaluasi pasca pelatihan.

Pada aspek sistem pelaporan, meskipun perusahaan telah menyediakan mekanisme formal (melalui *briefing* rutin, papan informasi, rambu, dan prosedur pelaporan), masih terdapat hambatan dalam praktiknya:

- 1) 41,6% responden mengaku enggan melaporkan kondisi tidak aman atau *nearmiss* karena takut disalahkan.
- 2) 36,7% responden masih mengandalkan pengalaman pribadi dibanding mengikuti prosedur tertulis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun sarana pelatihan dan pelaporan telah tersedia, masih ada kelompok responden yang menilai kualitas dan pelaksanaannya dalam kategori sedang hingga tidak baik. Perusahaan perlu memperbaiki kualitas materi pelatihan agar lebih aplikatif, meningkatkan frekuensi pelatihan, serta memperkuat budaya komunikasi yang aman dan adil (*just culture*) untuk mendorong keterbukaan dalam pelaporan.

### **3. Kepedulian dan Keterlibatan Pekerja**

Mayoritas pekerja menyatakan menggunakan APD secara lengkap (78,3%), namun masih ada 20,3% yang tidak konsisten dan 1,4% yang jarang menggunakan. Dari distribusi kuesioner per unit, terdapat kelompok pekerja yang menilai penerapan APD hanya dalam kategori sedang bahkan tidak baik, terutama di unit *Security & Obvit* dan *Driver & Penunjang*, yang juga tercermin dalam hasil analisis kategori budaya keselamatan per unit.

Kepatuhan pekerja juga bersifat reaktif: meningkat ketika ada pengawasan langsung, namun menurun pada pekerjaan non-kritis. Alasan ketidakpatuhan yang paling sering disebut adalah:

- 1) Tidak nyaman (11,6%)
- 2) Terburu-buru (37,7%)
- 3) Tidak ada pengawasan (39,1%)

Budaya kerja tim juga memiliki dua sisi: di satu sisi mendukung kerja sama dan solidaritas, namun di sisi lain dapat membuat pekerja enggan menegur atau melaporkan rekan yang melanggar. Hal ini menunjukkan bahwa kepedulian pekerja masih lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal dan norma kelompok daripada kesadaran intrinsik.

Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menginternalisasi nilai keselamatan sebagai bagian dari budaya bersama, memperkuat kepemimpinan partisipatif, serta membangun solidaritas tim yang mendukung kepatuhan terhadap keselamatan, bukan sebaliknya.

### **4. Fasilitas Keselamatan**

Fasilitas keselamatan pada dasarnya telah tersedia, mencakup APD, jalur evakuasi, rambu keselamatan, sistem proteksi kebakaran, dan peralatan darurat.

Namun, penilaian responden menunjukkan adanya kesenjangan dalam kondisi dan pemeliharaannya.

- 1) Mayoritas responden menilai fasilitas dalam kategori baik–sangat baik, terutama di unit dengan risiko tinggi.
- 2) Namun, sejumlah responden, khususnya dari unit *Security & Obvit* dan *Driver & Penunjang*, menilai fasilitas dalam kategori sedang hingga tidak baik, dengan temuan lapangan mencakup keterlambatan penggantian APD, papan peringatan yang mulai memudar, serta penandaan peralatan darurat yang tidak konsisten.

Temuan ini menegaskan bahwa ketersediaan fasilitas saja tidak cukup; pemeliharaan rutin dan inspeksi berkala harus diperkuat agar fasilitas keselamatan selalu dalam kondisi siap pakai.

Secara keseluruhan, pembahasan menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja di PT. Geo Dipa Energi Unit Patuha berada pada tingkat cukup baik, namun belum merata diseluruh unit kerja. Lebih dari setengah responden menilai budaya Keselamatan dalam kategori baik–sangat baik, namun sekitar sepertiga menilai sedang, dan sebagian kecil menilai tidak baik.

Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan implementasi yang perlu segera diperbaiki, khususnya dalam hal:

1. Penguatan komitmen manajemen secara nyata dan partisipatif,
2. Peningkatan kualitas dan frekuensi pelatihan,
3. Perbaikan sistem pelaporan agar lebih aman dan adil,
4. Internalisasi nilai kepedulian pekerja, serta
5. Pemeliharaan fasilitas keselamatan secara rutin dan konsisten.

Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat mengembangkan budaya keselamatan yang lebih matang, kuat, dan berkelanjutan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

1. Kondisi budaya keselamatan kerja saat ini budaya keselamatan kerja di PT Geo Dipa Energi Unit Patuha sudah terbentuk dengan cukup baik, terlihat dari ketersediaan fasilitas keselamatan, pelaksanaan komunikasi K3 seperti *safety briefing*, serta kepatuhan sebagian besar pekerja dalam menggunakan APD. Namun, kepatuhan tersebut masih cenderung bersifat reaktif, artinya pekerja lebih patuh ketika ada pengawasan langsung. Peran pimpinan sebagai teladan dalam penggunaan APD juga masih kurang konsisten, sehingga budaya keselamatan belum sepenuhnya melekat dalam perilaku sehari-hari. Dengan kata lain, budaya keselamatan saat ini berada pada tahap berkembang tetapi belum mencapai tingkat kematangan penuh.

2. Faktor Kendala dan Pendukung Penerapan Budaya Keselamatan
  - 1) Faktor Pendukung:
    - a. Tersedianya fasilitas keselamatan (APAR, jalur evakuasi, P3K).
    - b. Adanya regulasi dan kebijakan K3 yang jelas dari pemerintah dan perusahaan.
    - c. Kesadaran sebagian pekerja yang cukup tinggi untuk menggunakan APD dan melaporkan kondisi berbahaya.
  - 2) Faktor Kendala:
    - a. Keteladanan pimpinan yang belum konsisten dalam kepatuhan APD.
    - b. Komunikasi K3 masih bersifat satu arah dan kurang interaktif.
    - c. Budaya pelaporan insiden atau kondisi berbahaya masih lemah karena pekerja takut disalahkan.
    - d. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan inspeksi atau program K3 masih terbatas.
- Kombinasi faktor ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan belum sepenuhnya menjadi tanggung jawab bersama, melainkan masih dianggap sebagai beban unit K3.
3. Upaya Peningkatan Budaya Keselamatan Kerja Untuk meningkatkan budaya keselamatan kerja secara berkelanjutan, PT Geo Dipa Energi Unit Patuha perlu menekankan tiga hal utama:
  - a. Keteladanan Pimpinan: Manajemen dan supervisor harus konsisten menjadi role model dalam penggunaan APD dan penerapan prosedur, sehingga pekerja memiliki contoh nyata yang dapat ditiru.
  - b. Penguatan Komunikasi dan Pelatihan: Komunikasi K3 harus bersifat dua arah dengan melibatkan pekerja secara aktif dalam safety talk, diskusi risiko, dan pelatihan berbasis praktik langsung.
  - c. Budaya Pelaporan yang Adil (*Just Culture*): Sistem pelaporan perlu didesain agar pekerja merasa aman melapor tanpa takut disalahkan. Hal ini akan mendorong perbaikan berkelanjutan.
  - d. Keterlibatan Pekerja: Pekerja harus dilibatkan lebih banyak dalam inspeksi K3, audit internal, maupun perencanaan program keselamatan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama.
  - e. Integrasi dalam Kinerja: Kepatuhan APD dan pelaksanaan K3 perlu dimasukkan sebagai indikator kinerja (KPI) bagi seluruh level organisasi.

## SARAN

1. Kepemimpinan dan Keteladanan

Manajemen dan supervisor harus konsisten menunjukkan perilaku patuh K3, terutama dalam penggunaan APD, sehingga pekerja memiliki panutan nyata.

2. Komunikasi K3 yang Lebih Partisipatif

*Safety briefing*, papan informasi, dan sosialisasi harus dibuat interaktif, sehingga pekerja tidak hanya mendengar tetapi juga terlibat dalam diskusi risiko.

3. Penguatan Budaya Pelaporan

Membangun sistem pelaporan berbasis *just culture*, dimana pekerja merasa aman untuk melaporkan insiden maupun kondisi berbahaya tanpa takut mendapat sanksi.

4. Peningkatan Keterlibatan Pekerja

Libatkan pekerja dalam inspeksi, audit internal, hingga perencanaan program keselamatan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama.

5. Integrasi dengan Kinerja Organisasi

Kepatuhan terhadap K3 perlu dijadikan bagian dari KPI seluruh level organisasi, sehingga menjadi ukuran keberhasilan bersama, bukan hanya tanggung jawab unit K3.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>
- Cooper,M.D. (2000).Towards a Model of Safety Culture.In *Safety Science* (Vol.36).[http://behaviouralsafety.com/articles/Towards\\_A\\_Model\\_OC\\_Safety\\_Culture/](http://behaviouralsafety.com/articles/Towards_A_Model_OC_Safety_Culture/)
- Fitria, W. N., Jaya, R. C., & Akbar, R. R. (2024). Kata kunci. [http://Jiip.stkip\\_yapisdompu.ac.id](http://Jiip.stkip_yapisdompu.ac.id)
- Flin,R.,Mearns, K.,O'connor, P.,& Bryden,R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features \$. *Safety Science*, 34(2000), 177–192. [www.elsevier.com/locate/ssci](http://www.elsevier.com/locate/ssci)
- Gao, Y., Fan, Y., Wang, J., Li, X., & Pei, J. (2019). The mediating role of safety management practices in process safety culture in the Chinese oil industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 57, 223–230. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2018.11.017>
- Geller, E. S. (2001). Behavior-based safety in industry: Realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. *Applied & Preventive Psychology*, 10, 87–105. <https://doi.org/10.1017/S0962184902010028>
- Guldenmund, F. W. (2000). *The nature of safety culture: a review of theory and research*. [www.elsevier.com/locate/ssci](http://www.elsevier.com/locate/ssci)
- Haas, E. J., & Cauda, E. (2022). Using Core Elements of Health and Safety Management Systems to Support Worker Well-Being during Technology Integration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192113849>
- Hopcraft, R., Tam, K., Misas, J. D. P., Moara-Nkwe, K., & Jones, K. (2023). Developing a maritime cyber safety culture: Improving safety of operations. *Maritime*

- Technology and Research, 5 (1).  
<https://doi.org/10.33175/mtr.2023.258750>
- Hopkins, A. (2006). Studying organizational cultures and their effects on safety. *Safety Science*, 44 (10), 875–889. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.05.005>
- Hudson, P. (2001). *Safety Culture-Theory and Practice*. <https://www.researchgate.net/publication/235050886>
- Manuele,F.A. (2014). *Accident Costs Rethinking ratios of indirect to direct costs*. [www.asse.org](http://www.asse.org)
- Mearns, D. (2003). Developing Person-Centred Counselling. In *Developing Person-Centred Counselling*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446279779>
- Neal,A.,& Griffin, M.A. (2006). A study of the lagged relationship samong safety climate, safety motivation, safety behavior, and accident sat the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 33 Tahun 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012.
- Reason, J. (1997). *Managing The Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Limited.
- Setiadi,J.,Permana,D.,& Sofriana Imaningsih, E. (2023). Komitmen Manajemen dan Safety Procedure sebagai Faktor Pembentuk Safety Behavior Management Commitment and Safety Procedures as the Factor Forming Safety Behaviors. *Faletehan Health Journal*, 10 (1), 90–100. [www.journal.ippm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ](http://www.journal.ippm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ)
- Setiawan, F., & Astutik, M. (2022). The Effect of Training, Supervision and Occupational Safety and Health (K3) Culture on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.821>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970,1 (1970).
- Yulyanti, D., Rifki, M., Rudiansyah, & Sugiarto, H. (2017). *Analisis Sistem Pencatatan Dan Pelaporan Kecelakaan Kerja Di Rumah Sakit X Tahun 2017*.
- Zohar, D. (2003). Safety climate: Conceptual and measurement issues. In *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 123–142). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-006>

## Editorial Masthead

### Journal editor

agungsp agungsp

**Insiatiningsih Insiatiningsih**

**Siti Khotimah23**

**Muhammad Mathori**

**Suci Utami Wikaningtyas**

**editor ww**

**Zulkifli Zulkifli**

[View Editorial History](#)

### Peer Reviewers in Previous Year

The editors express their appreciation of the reviewers for 2025 listed below.

**Izra Berakon**

**Wahyu Purwanto**

**Arif Singapurwoko**

**Sri Sundari**

**Trisninawati Trisninawati**

### Make a Submission

### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2986-4674

### TOOLS

  Zotero Mendeley

### INDEXING LIST



### Support By



### VISITORS

08025429