
ANALISIS PERBEDAAN TINGKAT KEMATANGAN BUDAYA KESELAMATAN PADA PEKERJAAN KONSTRUKSI GEDUNG BERTINGKAT DAN BENDUNGAN PT X

ANALYSIS OF DIFFERENCES SAFETY CULTURE MATURITY LEVELS IN THE BUILDING AND DAM CONSTRUCTION WORK PT X

Diana Aulya^{1*}, Bernard Hasibuan², Sugiarto³

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sahid Jakarta, ³Program Studi K3, Universitas Bhamada Slawi Tegal

Informasi Artikel	Abstrak
Dikirim Feb 26, 2024 Direvisi Maret 6, 2024 Diterima April 23, 2024	<p>Pekerjaan konstruksi PT X bervariasi karena faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, metode yang digunakan, nilai kontrak, lokasi pekerjaan, dan <i>leadership</i>, pemimpin proyek, sehingga menghasilkan sistem manajemen ketahanan dan kesehatan yang terpadu. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik budaya keselamatan dan variasi penerapannya pada Proyek Gedung dan Bendungan PT X. Pengumpulan data dilakukan dengan metode Focus Group Discussion (FGD) kualitatif, observasi, dan wawancara mendalam. Kemudian dianalisis menggunakan metodologi kuantitatif dan dilakukan analisis terperinci. Sampel dipilih dengan cara <i>stratified random sampling</i>, yaitu berdasarkan keterwakilan dalam populasi. Hasil pada Proyek Gedung nilai pelatihan dan kompetensi dinilai paling rendah hal ini diartikan bahwa pelaksanaan <i>training</i> K3 dinilai masih kurang optimal sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Kebutuhan pelatihan K3 yang tepat dibutuhkan agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dipahami dan dilaksanakan sesuai dengan kompetensi K3 yang diharapkan. Sedangkan pada Proyek Bendungan untuk nilai prosedur objective rerata terendah elemen ini sangat penting yang berkaitan dengan membangun pemenuhan prosedur dan standar dalam operasional PT X. Dari hasil wawancara dan observasi terlihat bahwa perusahaan berusaha untuk selalu memenuhi syarat-syarat K3 yang berlaku baik pemerintah maupun internal perusahaan. Kesimpulan gambaran tingkat kematangan budaya K3 di PT X pada proyek Gedung sebesar 4,28 sedangkan di Proyek Bendungan sebesar 4,32 artinya perusahaan sudah memiliki tingkat kematangan budaya K3 dengan kategori proaktif, yaitu K3 telah menjadi bagian dari fungsi lini di perusahaan serta memiliki kesiapan baik <i>engineering</i> dan sistem untuk menjadikan K3 sebagai budaya perusahaan.</p> <p>Kata Kunci : budaya keselamatan, konstruksi, gedung dan bendungan</p>
Corresponding Author	Abstract
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sahid Jakarta. Sahid Sudirman Residence Lantai 5, Jakarta Pusat aulyadiana@gmail.com	<p><i>The construction work of PT X varies due to factors such as the type of work, the methods used, the value of the contract, the location of the work, and the leadership, the project leader, thus resulting in an integrated management system of endurance and health. The study aims to identify the characteristics of the security culture and variations of its application to the PT X Building and Fence Project. Data collection is done using the methods of Focus Group Discussion (FGD) qualitative, observation, and in-depth interviews. Then analyzed using quantitative methodology and</i></p>

conducted detailed analysis. Samples are selected by stratified random sampling, i.e. based on representation in the population. The result on the Building Project is the lowest assessed training and competence value. This means that the implementation of the K3 training is still less optimal according to the needs in the field. The need for proper K3 training is required so that in the implementation of the work can be understood and implemented according to the expected K3 competence. The result of interviews and observations is that the company strives to always meet the requirements of K3 that apply both government and internal company. The conclusion of the description of the K3 culture maturity rate in PT X on the building project is 4.28 whereas in the Building project of 4.32 means the company already has a K3 cultural maturity level with proactive category, that is, K3 has become part of the line function in the company and has a good engineering and system readiness to make K3 as a corporate culture.

Keywords: safety culture, construction, buildings and dams

Pendahuluan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan praktik yang berfokus pada menjamin dan menjaga kesejahteraan pekerja melalui upaya untuk menghindari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kegiatan konstruksi bangunan menimbulkan bahaya kerja yang signifikan, seperti kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pekerjaan konstruksi bersifat padat karya, termasuk pekerjaan manual dan memerlukan banyak pekerja. Pekerja konstruksi di gedung mempunyai risiko besar terkena bahaya yang dapat membahayakan keselamatan dan kesejahteraan mereka saat bekerja. Sektor konstruksi dinilai berisiko tinggi karena peningkatan kecelakaan kerja fatal sebesar lima kali lipat dibandingkan industri lainnya [1].

Di Indonesia pada tahun 2015, kecelakaan kerja tersebar sebagai berikut: 32% pada sektor bangunan dan manufaktur, 9% pada sektor transportasi, 4% pada sektor kehutanan, dan 2% pada sektor pertambangan, dan sisanya terjadi pada sektor lainnya [2]. Kecelakaan kerja pada usaha konstruksi bangunan seringkali disebabkan oleh tindakan yang beresiko dari para pekerjanya [3]. Studi pada proyek konstruksi menunjukkan bahwa 88% kecelakaan disebabkan oleh perilaku manusia, 10% disebabkan oleh masalah lingkungan, dan 2% disebabkan oleh penyebab lain [4].

Salah satu perilaku merugikan yang dilakukan pekerja dan dapat meningkatkan risiko kecelakaan adalah ketidakpatuhan terhadap program K3 yang diterapkan oleh perusahaan. Budaya keselamatan berdampak pada produktivitas dan persaingan di antara organisasi-organisasi serupa. Saat ini perusahaan dan juga instansi pemerintah (Kementrian Pekerjaan Umum) telah menerapkan sistem kualifikasi dengan menggunakan penggunaan penilaian Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada proyek- proyeknya, sejalan dengan pendapat Dominic

(2002) [5] yang menyatakan bahwa perusahaan / klien akan lebih memilih perusahaan yang telah menerapkan K3 di perusahaannya. Hal ini tentunya akan lebih menguntungkan perusahaan karena akan lebih banyak memenangkan kontrak. Perusahaan yang menerapkan program keselamatan berbasis perilaku dapat menghemat biaya akibat kecelakaan yang menghilangkan jam kerja sebesar 180.000 sampai dengan 360.000 euro yang merupakan biaya kompensasi terhadap kecelakaan selama satu tahun.

Dari hasil penelitian tersebut diketahui tingkat pencapaian NSPK K3 telah mencapai lebih dari 60%, namun masih banyak dan tetap terjadi kasus kecelakaan kerja di sektor konstruksi. Menurut Dirjen ILO, Juan Somavia [6], data di dunia menunjukkan setiap tahunnya terdapat 60.000 kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian di sektor konstruksi. Hal ini menunjukkan kemungkinan kecelakaan kerja ditimbulkan bukan hanya dari risiko suatu pekerjaan proyek, namun keterlibatan suatu sistem yang membudaya ditempat kerja.

PT X merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri jasa konstruksi, dengan divisi bangunan, sumber daya air, dan infrastruktur. Variasi pekerjaan konstruksi yang dilakukan PT X berkontribusi pada hadirnya sistem manajemen yang kohesif yang berfokus pada ketahanan dan kesehatan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sifat pekerjaan, metode yang digunakan, nilai kontrak, lokasi kerja, dan kepemimpinan pemimpin proyek. Pada tahun 2021 terjadi kecelakaan kerja fatal akibat gagal dalam pengelolaan keselamatan kerja. Dengan adanya kejadian tersebut, menjadi suatu indikator kegagalan sistem manajemen keselamatan kerja yang berjalan. Sedangkan berdasarkan audit eksternal dan internal, perusahaan memiliki performa yang baik. Berdasarkan permasalahan dan fenomena tersebut menjadi dasar penelitian ini dilakukan dengan mengetahui Analisis Perbedaan Tingkat Kematangan Budaya Keselamatan Pada Pekerjaan Konstruksi Gedung Bertingkat dan Bendungan.

Metode Penelitian

Studi ini menganalisis perbedaan tingkat kematangan budaya keselamatan pada pekerjaan konstruksi gedung bertingkat dan bendungan di PT X. Metode penelitian kualitatif digunakan, diikuti oleh metode kuantitatif, dan kemudian dianalisis secara menyeluruh (*indepth analysis*). Populasi berjumlah 150 orang yaitu jumlah manajemen, staf dan mandor pada proyek gedung dan bendungan dengan teknik pengumpulan sampel dengan *stratified random sampling* ditentukan oleh prevalensi dalam populasi dan ditemukan berjumlah 100 orang. Variabel bebas pada penelitian ini adalah 20 variabel elemen budaya K3 berdasarkan level jabatan, status

pekerja serta masa kerja sedangkan variabel terikatnya adalah tingkat kematangan budaya K3. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan *Focus Group Discussion* (FGD). Analisis data yang digunakan adalah dari hasil FGD dan observasi kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode *indepth analysis* (analisis mendalam).

Hasil

Temuan penelitian ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Distribusi Responden

Karakteristik	Proyek Gedung		Proyek Bendungan	
	n	%	n	%
Level Jabatan				
Top Manajemen	5	5%	6	6%
Middle Manajemen	37	37%	34	34%
Pelaksana	58	58%	60	60%
Status Pegawai				
Tetap	43	43%	37	37%
Kontrak	57	57%	63	63%
Masa Kerja				
< 5 Tahun	51	51%	27	27%
5 -10 Tahun	45	45%	66	66%
> 10 Tahun	4	4%	7	7%

Dari data diatas diketahui persebaran responden berdasarkan level jabatan yaitu pada level pelaksana dengan jumlah 58 orang (58%) di Proyek Gedung dan 60 orang (60%) di Proyek Bendungan. Sedangkan responden level middle manajemen pada Proyek Gedung sebanyak 37 (37%) dan 34 (34%) pada Proyek Bendungan. Selanjutnya responden level top manajemen 5 (5%) di Proyek Gedung dan 6 (6%) di Proyek Bendungan. Tenaga kerja konstruksi sangat terkait dengan kerja paksa, kondisi cuaca buruk, dan medan geografis yang beragam, sehingga K3 berkaitan langsung dengan pelaksana pekerjaan pada penelitian ini.

Selanjutnya pada variabel status pegawai kontrak lebih dominan di Proyek Gedung dengan jumlah 57 (57%) dan 63 (63%) di Proyek Bendungan. Sedangkan pada pegawai tetap dengan jumlah 43 (43%) di Proyek Gedung dan 37 (37%) di Proyek Bendungan. Studi ini menunjukkan bahwa pekerja kontrak banyak ditemui di bidang konstruksi karena sifat sementara pekerjaan yang terbatas pada tahap konstruksi.

Variabel masa kerja terutama ditandai dengan kurang dari lima tahun 51 (51%) di Proyek Gedung dan pada 5 -10 tahun 66 (66%) di Proyek Bendungan. Sedangkan urutan

kedua masa kerja 5-10 tahun 45 (45%) di Proyek Gedung dan pada masa kerja < 5 tahun 27 (27%) di Proyek Bendungan, urutan berikutnya adalah pekerja dengan pengalaman lebih dari 10 tahun, termasuk 4% di Proyek Bangunan dan 7% di Proyek Bendungan.

Tabel 2. Gambaran Tingkat Kematangan Budaya K3 PT X

Variabel	Proyek Gedung X = 4,28		Dimensi	Proyek Bendungan X= 4,32		Dimensi
	Diatas x	Dibawah x		Diatas x	Dibawah x	
Prioritas K3	4,41		Proaktif	4,48		Proaktif
Komitmen Manajemen	4,41		Proaktif	4,67		Generatif
Status Dept. K3		4,23	Proaktif		3,82	Proaktif
Trend & Statistik	4,36		Proaktif	4,34		Proaktif
Investigasi kecelakaan		4,16	Proaktif	4,34		Proaktif
Audit & Review	4,36		Proaktif	4,34		Proaktif
Laporan K3	4,47		Proaktif	4,47		Proaktif
Inspeksi K3	4,48		Proaktif		4,25	Proaktif
Rencana Kerja	4,49		Proaktif	4,43		Proaktif
Manajemen Kontraktor		4,23	Proaktif	4,33		Proaktif
Standar Setting		3,90	Proaktif		4,27	Proaktif
Pengembangan Prosedur		4,23	Proaktif	4,47		Proaktif
Prosedur Objective		4,16	Proaktif		3,57	Proaktif
Pelatihan & Kompetensi Teknik Pengendalian Bahaya	4,56		Generatif	4,51		Generatif
Sosialisasi K3	4,43		Proaktif	4,32		Proaktif
Tindak Lanjut Kecelakaan		4,03	Proaktif	4,32		Proaktif
Penghargaan K3	4,41		Proaktif		4,27	Proaktif
Siapa Penyebab Kecelakaan		4,23	Proaktif	4,51		Generatif
Pertemuan K3	4,47		Proaktif	4,43		Proaktif

Dari hasil nilai rata-rata pada tabel 2 untuk proyek Gedung sebesar 4,28 sedangkan di Proyek Bendungan sebesar 4,32 yang artinya perusahaan telah mencapai tingkat kematangan budaya K3 pada kategori proaktif yang menunjukkan bahwa K3 telah

diintegrasikan ke dalam fungsi lini perusahaan dengan kesiapan rekayasa dan sistem untuk menjadikan K3 sebagai budaya perusahaan.

Variabel yang nilainya melebihi rata-rata adalah: Prioritas K3 pada Proyek Bangunan, Komitmen Manajemen, Tren dan Statistik, Audit dan Review, serta Laporan K3, Inspeksi K3, Rencana Kerja, Teknik Pengendalian Bahaya, Sosialisasi K3, Penghargaan K3 dan Pertemuan K3 artinya pimpinan memandang K3 sebagai prioritas dalam bisnis, pekerja sudah peduli K3 dan aktif terlibat dalam berbagai program dan kegiatan K3 dan K3 telah menjadi bagian dari fungsi lini. Sedangkan pada Proyek Bendungan : Prioritas K3, Komitmen Manajemen, Trend dan Statistik, Invetigasi Kecelakaan, Audit dan Review, Laporan K3, Rencana Kerja, Manajemen Kontraktor, Pengembangan Prosedur, Pelatihan & Kompetensi, Teknik Pengendalian Bahaya, Sosialisasi K3, Tindak Lanjut Kecelakaan, Penghargaan K3, Siapa Penyebab Kecelakaan dan Pertemuan K3 artinya secara umum perusahaan menunjukkan bahwa budaya K3 telah terbangun, perusahaan telah menjalankan program K3 dengan baik dan telah memasukkan asepak K3 sebagai bagian intergral dari bisnis perusahaan.

Secara keseluruhan 20 (dua puluh) elemen budaya keselamatan rata-rata dinilai baik, namun ada beberapa yang menonjol antara lain : Pada Proyek Gedung, nilai teknik pengendalian bahaya memiliki rerata paling tinggi (rerata : 4,56) hal itu menunjukkan bahwa kepedulian terhadap pengendalian bahaya dan risiko K3 sangat tinggi. Di tempat kerja ditemukan bahwa jika terdapat kondisi tidak aman atau membahayakan segera dilaporkan dan ditindaklanjuti terutama adanya ketentuan tentang *Stop Work Authority* (SWA) dan kartu observasi K3 yang diterapkan. Sedangkan nilai pelatihan dan kompetensi dinilai paling rendah (rerata : 3,70) hal ini diartikan bahwa pelaksanaan training K3 dinilai masih kurang optimal sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Kebutuhan pelatihan K3 yang tepat dibutuhkan agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dipahami dan dilaksanakan sesuai dengan kompetensi K3 yang diharapkan, sehingga dapat menimbulkan kesadaran untuk melaksanakan tugas dan menerapkan dalam aktivitas kerja secara aman setiap waktu dilingkungan kerjanya. Sedangkan pada Proyek Bendungan, nilai komitmen manajemen memperoleh nilai rerata tertinggi 4,67, elemen ini sangat berperan dalam membentuk budaya atau perilaku yang baik dalam bekerja, rasa bangga terhadap perusahaan akan membantu tumbuhnya budaya *safety*. Selanjutnya diperlukan komitmen untuk menjalankannya. Di lingkungan PT X hal ini dinilai baik, didukung pula oleh wawancara dan observasi, pada umumnya pekerja PT X memiliki kebanggaan terhadap perusahaannya. Hal ini juga

pencerminan dari nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan yaitu AKHLAK. Sedangkan untuk nilai prosedur objective rerata yang paling rendah (rerata : 3,57) elemen ini sangat penting yang berkaitan dengan membangun pemenuhan prosedur dan standar dalam operasional PT X. Dari hasil wawancara dan observasi terlihat bahwa perusahaan berusaha untuk selalu memenuhi syarat-syarat K3 yang berlaku baik pemerintah maupun internal perusahaan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Kematangan Budaya K3 Level Top Manajemen

Safety Culture Maturity Level	Proyek Gedung		Proyek Bendungan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
1- 1,4 (Patologik)	0		0	
1,5 - 2,4 (Reaktif)	0		0	
2,5 - 3,4 (Kalkulatif)	0		0	
3,5 - 4,4 (Proaktif)	3	60%	5	83%
4,5 - 5,0 (Generatif)	2	40%	1	17%

Dari hasil distribusi frekuensi tingkat kematangan, K3, didapatkan bahwa secara umum di level *top management* telah memiliki tingkat budaya proaktif, dimana sebanyak 3 (60 %) di Proyek Gedung dan 5 (83%) di Proyek Bendungan responden menyatakan bahwa Tingkat Kematangan Budaya K3 telah berada pada level proaktif sedangkan 2 (40 %) di Proyek Gedung dan 1 (17%) di Proyek Bendungan pada level Generatif. Menurut *top management*, pimpinan menganggap K3 sebagai prioritas dalam bisnis dan *Safety Leadership*. Nilai-nilai kepemimpinan dan keselamatan sedang menuju peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tingkat Kematangan Budaya K3 Level Middle Manajemen

Safety Culture Maturity Level	Proyek Gedung		Proyek Bendungan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
1- 1,4 (Patologik)	0		0	
1,5 - 2,4 (Reaktif)	0		0	
2,5 - 3,4 (Kalkulatif)	0		0	
3,5 - 4,4 (Proaktif)	30	81%	29	85%
4,5 - 5,0 (Generatif)	7	19%	5	15%

Dari hasil distribusi frekuensi tingkat kematangan, K3, didapatkan bahwa secara umum di level *Middle management* telah memiliki tingkat budaya proaktif, dimana sebanyak 30 (81 %) di Proyek Gedung dan 29 (85%) di Proyek Bendungan responden menyatakan bahwa Tingkat Kematangan Budaya K3 telah berada pada level proaktif sedangkan 7 (19 %) di Proyek Gedung dan 5 (15%) di Proyek Bendungan pada level

Generatif. Artinya, menurut level *middle management* kinerja K3 diukur secara komprehensif didokumentasikan dan dijadikan acuan dalam mengembangkan program K3.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Tingkat Kematangan Budaya K3 Level Pelaksana

Safety Culture Maturity Level	Proyek Gedung		Proyek Bendungan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
1- 1,4 (Patologik)	0		0	
1,5 - 2,4 (Reaktif)	0		0	
2,5 - 3,4 (Kalkulatif)	0		0	
3,5 - 4,4 (Proaktif)	45	79%	46	77%
4,5 - 5,0 (Generatif)	12	21%	14	23%

Dari hasil distribusi frekuensi tingkat kematangan, K3, didapatkan bahwa secara umum di level pelaksana telah memiliki tingkat budaya proaktif, dimana sebanyak 45 (79 %) di Proyek Gedung dan 46 (77%) di Proyek Bendungan responden menyatakan bahwa Tingkat Kematangan Budaya K3 telah berada pada level proaktif sedangkan 12 (21 %) di Proyek Gedung dan 14 (23%) di Proyek Bendungan pada level Generatif. Artinya, menurut level pelaksana pekerja sudah peduli K3 dan aktif terlibat dalam berbagai program dan kegiatan K3.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Tingkat Kematangan Budaya K3 Berdasarkan Masa Kerja dan Status Pekerja

Masa Kerja	Pekerja Tetap			Pekerja Tetap		
	Jumlah	Nilai SCML	Dimensi	Jumlah	Nilai SCML	Dimensi
Proyek Gedung						
< 5 tahun						
5 - 10 Tahun	37	4,32	Proaktif	26	4,47	Proaktif
> 10 Tahun	2	4,17	Proaktif	2	4,12	Proaktif
Proyek Bendungan						
< 5 tahun						
5 - 10 Tahun	28	4,37	Proaktif	48	4,31	Proaktif
> 10 Tahun	5	4,15	Proaktif	2	4,44	Proaktif

Dari hasil distribusi frekuensi Tingkat Kematangan Budaya K3 berdasarkan Masa Kerja, didapatkan bahwa secara keseluruhan di semua jenjang masa kerja (>5 Tahun, 5 – 10 Tahun dan >10 Tahun) baik untuk pekerja kontrak maupun pekerja tetap di Proyek Gedung dan Bendungan telah memiliki tingkat budaya proaktif. Artinya, perusahaan ini telah menekankan penggunaan K3 sebagai fitur utama dari sistem manajemen yang canggih,

mengintegrasikannya ke dalam budaya perusahaan dan berhasil membangun budaya K3 di antara personelnya.

Pembahasan

Secara keseluruhan 20 (dua puluh) elemen budaya keselamatan rata-rata dinilai baik, namun ada beberapa yang menonjol antara lain : Pada Proyek Gedung, nilai teknik pengendalian bahaya memiliki rerata paling tinggi (rerata : 4,56) hal itu menunjukkan bahwa kepedulian terhadap pengendalian bahaya dan risiko K3 sangat tinggi. Di tempat kerja ditemukan bahwa jika terdapat kondisi tidak aman atau membahayakan segera dilaporkan dan ditindaklanjuti terutama adanya ketentuan tentang *Stop Work Authority* (SWA) dan kartu observasi K3 yang diterapkan. Sedangkan nilai pelatihan dan kompetensi dinilai paling rendah (rerata : 3,70) hal ini diartikan bahwa pelaksanaan training K3 dinilai masih kurang optimal sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Kebutuhan pelatihan K3 yang tepat dibutuhkan agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dipahami dan dilaksanakan sesuai dengan kompetensi K3 yang diharapkan, sehingga dapat menimbulkan kesadaran untuk melaksanakan tugas dan menerapkan dalam aktivitas kerja secara aman setiap waktu dilingkungan kerjanya.

Pada Proyek Bendungan, nilai komitmen manajemen memperoleh nilai rerata tertinggi 4,67, elemen ini sangat berperan dalam membentuk budaya atau perilaku yang baik dalam bekerja, rasa bangga terhadap perusahaan akan membantu tumbuhnya budaya *safety*. Selanjutnya diperlukan komitmen untuk menjalankannya. Di lingkungan PT X hal ini dinilai baik, didukung pula oleh wawancara dan observasi, pada umumnya pekerja PT X memiliki kebanggaan terhadap perusahaannya. Hal ini juga pencerminan dari nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan yaitu AKHLAK. Sedangkan untuk nilai prosedur objective rerata yang paling rendah (rerata : 3,57) elemen ini sangat penting yang berkaitan dengan membangun pemenuhan prosedur dan standar dalam operasional PT X. Dari hasil wawancara dan observasi terlihat bahwa perusahaan berusaha untuk selalu memenuhi syarat-syarat K3 yang berlaku baik pemerintah maupun internal perusahaan.

Kesimpulan

Dari penelitian tersebut disimpulkan gambaran tingkat kematangan budaya K3 di PT X pada Proyek Gedung sebesar 4,28 sedangkan di Proyek Bendungan sebesar 4,32 artinya perusahaan sudah memiliki tingkat kematangan budaya K3 dengan kategori proaktif, yaitu

K3 telah menjadi bagian dari fungsi lini di perusahaan serta memiliki kesiapan baik *engineering* dan sistem untuk menjadikan K3 sebagai budaya perusahaan.

Disimpulkan seluruh variabel tingkat kematangan budaya berdararkan level jabatan, status pekerja dan masa kerja baik di Proyek Gedung dan Bendungan memiliki tingkat kematangan budaya K3 dengan kategori proaktif yaitu K3 sudah menjadi bagian dari fungsi lini, pimpinan memandang K3 sebagai prioritas dalam bisnis serta pekerja sudah peduli K3 dan aktif terlibat dalam berbagai program dan kegiatan K3.

Saran

Saran yang dapat diberikan untuk PT X adalah menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk meningkatkan budaya K3 kedepan, meningkatkan peran dan keterlibatan manajemen puncak dalam K3 melalui program antara lain pelatihan K3 sesuai dengan kebutuhan agar mendukung kompetensi karyawan dalam bekerja. Lakukan pelatihan tanggap darurat secara berkala, terjadwal dan terlaksana agar dapat melatih seluruh karyawan dalam menghadapi keadaan darurat. Pelatihan dasar K3 juga sangat penting untuk diberikan dan kebutuhan pelatihan lainnya agar dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan dilapangan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Bapak Bernard Hasibuan, MMSi PhD dan Bapak Soehatman Ramli, SKM., MBA selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan penelitian ini. Kemudian kepada Bapak Dr. Ir. Sugiarto, M.Sc sebagai dosen penguji penelitian ini yang memberikan saran dan masukan agar hasil penelitian yang dilakukan semakin lengkap dan mampu menjawab masalah yang ada. Disamping itu peneliti juga berterima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Daftar Pustaka

1. Yahya, K., Hasan, M.A., Ebrahim, H. Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents on Construction Sites: A Review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*.2014;20(1);111-125.
2. Aminah, A.N. Kecelakaan Kerja di Indonesia Terbanyak di Sektor Konstruksi dan Manufaktur;2015. Terdapat pada <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/12/11/nz66ig384-kecelakaan->

-
- kerja-di-indonesiaterbanyak-di-sektor-konstruksi-danmanufaktur . Diakses tanggal 12 April 2023.
3. Handayani, D.I. Penilaian Risiko Keselamatan Kesehatan Kerja. *Jurnal Dinamika Rekayasa*. 2014; 10(2), ISSN 1858-3075.
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021 tentang perubahan atas PP No. 22 Tahun 2020 tentang peraturan pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi
 5. Cooper, D., (2002). *Improving Safety Culture : A Practical Guide*,
 6. Somavia, J., (2005). *Facts on safety at work*. International Labor Office (ILO), Technical Repor. Available at:<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:FACTS+ON+Safety+a+t+Work#6>.
 7. Hidayat, Umar. (2020). Analisis Tingkat Kematangan Budaya K3 di Petronas (Basin) Tahun 2020.
 8. Hudson, P., (2007). Implementing a safety culture in a major multi-national. *Safety Science*, 45(6), pp.697–722.
 9. Kartikawati, Marina, (2017). Analisa Tingkat Kematangan Budaya Keselamatan Sektor Konstruksi Di PT. MK Proyek Renovasi.
 10. Mochtar, Ari Omar, (2022). Analisis Tingkat Kematangan Budaya Keselamatan Kerja pada Perusahaan Manufaktur Konstruksi PT. XYZ Tahun 2022.
 11. Moreira, F.G.P., Ramos, A. L. F., & Fonseca, K.R.C. (2021). Safety culture maturity in a civil engineering academic laboratory. *Safety Science*, 134. <https://doi.org/10/1016/j.ssci.2020.105076>
 12. Ningrum, Rr Winda Kusuma, (2013). Analisis Tingkat Kematangan Budaya K3 di PT.X
 13. Nur Afifah, A., Hadi, S., Jakarta, M., Studi Magister Kesehatan Masyarakat, P., & Kedokteran dan Kesehatan, F. (2018a). Analisis Budaya K3 dengan Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire dan Safety Culture Maturity Model. In *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat* (Vol. 12, Issue 2).
 14. Puruboyo, Sakti, (2023). Analisis Tingkat Kematangan Budaya Keselamatan Kerja pada Proyek Konstruksi Migas Nasional.
 15. Seo, D.-C. et al., (2004). A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *Journal of Safety Research*, 35(4), pp.427–445.
-

-
16. Stemn, E., Bofinger, C., Cliff, D., & Hassall, M. E. (2019). Examining the relationship between safety culture maturity and safety performance of the mining industry. *Safety Science*, 113, 345-355. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.12.008>