

ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA *STRATEGIC BUSINESS UNIT (SBU) CARGO SERVICES* DI PT INTEGRASI AVIASI SOLUSI REGIONAL-3 BANDAR UDARA ELTARI KUPANG

Analysis Of The Implementation Of Occupational Safety And Health (K3) In The Strategic Business Unit (SBU) Cargo Services At Pt Integrasi Aviasi Solusi Regional-3, Eltari Kupang Airport

Agnes Epifani Jehapu^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, I Nyoman Arya Wiguna^{3,c)}, Clarce S. Maak^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} agnesepiivani@gmail.com, ^{b)} rollandfanggidae@stafundana.com.id

^{c)} i.nyoman.wiguna@staf.undana.ac.id, ^{d)} clarce.maak@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Keselamatan dan kesehatan kerja sudah menjadi hak setiap pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja untuk dijamin keselamatannya sesuai UU No.13 Tahun 2003 yang diperkuat oleh UU No 6 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan. Perhatian terhadap penerapan K3 semakin meningkat karena ketidakpatuhan pekerja dalam penggunaan APD meskipun fasilitas terkait telah disediakan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan K3, mengidentifikasi faktor-faktor penghambat kepatuhan pekerja serta upaya perbaikan yang dilakukan untuk memperbaiki penerapan K3. Penelitian ini dilakukan di *Strategic Business Unit (SBU) Cargo Services* PT Integrasi Aviasi Solusi Reg-3 Bandar Udara Eltari Kupang. Dengan informan penelitian berjumlah tujuh orang, yang terdiri dari *Supervisor QSHE, Head Station, PIC, Checker* dan *Porter*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik interaktif teknik interaktif yang terdiri dari empat tahap pengumpulan data, reduksi data penyajian data serta kesimpulan akhir dan uji keabsahan data melalui teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 di unit ini dilakukan melalui *briefing shift*, penggunaan APD, dan pengawasan langsung di lapangan. Namun secara perilaku masih belum optimal dimana dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dihadapi yang memunculkan ketidakpatuhan yang bersifat situasional diantaranya tekanan waktu dan beban kerja yang tinggi, kondisi fisik dan kenyamanan penggunaan APD serta kebiasaan kerja dan rasa percaya diri. Berbagai upaya telah dilakukan termasuk sosialisasi, audit K3 dan pembetulan program *brother's keeper* (saling mengingatkan antar rekan kerja) serta pelatihan dan training bagi para pekerja, namun belum sepenuhnya efektif dalam membentuk perilaku patuh yang konsisten. Saran yang diberikan adalah pengembangan program *brother's keeper*, penyesuaian APD dan peningkatan kesadaran akan resiko dan penguatan sistem monitoring pemantauan

Kata Kunci : Penerapan K3, Ketidakpatuhan Situasional, Penggunaan APD, Budaya Keselamatan

PENDAHULUAN

Isu perlindungan tenaga kerja menjadi salah satu perhatian utama dalam dunia industri modern. Menurut data terbaru dari *International Labour Organization (ILO)*, hampir 3 juta orang meninggal dunia karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja setiap tahun, sementara 395 juta pekerja mengalami cedera yang tidak fatal. Di Indonesia sendiri, berdasarkan data BPJS ketenagakerjaan hingga April 2025 tercatat 47.300 kasus kecelakaan kerja, meningkat sekitar 12% dibandingkan periode yang sama tahun lalu (Kemnaker, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya perlindungan tenaga kerja perlu diperkuat, terutama melalui penerapan standar keselamatan yang lebih sistematis dan konsisten. (ILO, 2025)

K3 sudah menjadi hak setiap pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja untuk dijamin keselamatannya sesuai UU No.13 Tahun 2003 yang diperkuat oleh UU No 6 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini mengatur hak pekerja atas perlindungan K3 (Pasal 86) dan kewajiban perusahaan (Pasal 87) serta mengamankan penerapan sistem manajemen K3. Selain itu juga mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan termasuk kesempatan kerja yang sama, perencanaan tenaga kerja, hubungan kerja, perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta sanksi terkait..

Dalam industri logistik penerbangan, *Strategic Business Unit Cargo Service* biasa disebut dengan istilah terminal kargo. Terminal kargo adalah salah satu fasilitas pelayanan utama di bandar udara dalam memproses bongkar muat barang yang proses pengirimannya yang dilakukan oleh pihak maskapai atau agen (*freigh forwarding*), baik domestik maupun internasional (Utami, 2022). Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 29 Tahun 2005 tentang Pemberlakuan SNI 03-7047-2004, terminal kargo merupakan salah satu fasilitas pokok pelayanan di bandar udara untuk memproses muatan udara baik domestik maupun internasional.

PT Integrasi Aviiasi Solusi (IAS), atau dikenal sebagai *InJourney Aviation Services*, merupakan perusahaan strategis yang dibentuk untuk menjawab kebutuhan akan integrasi, efisiensi dan standarnisasi dalam layanan pendukung industri penerbangan di Indonesia. *InJourney Aviation Services* hasil dari transformasi besar-besaran melalui konsolidasi sembilan anak perusahaan di bawah tiga entitas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) utama, yaitu PT Angkasa Pura I, PT Angkasa Pura II, dan maskapai Garuda Indonesia. Langkah strategis ini dilakukan dalam rangka menyatukan layanan operasional bandara, logistik, dan layanan penumpang yang sebelumnya tersebar dan dikelola terpisah.

Berdasarkan hasil pra-penelitian awal yang dilakukan melalui wawancara langsung pada 14 April 2025 dengan Bapak Thomas Ama selaku *Supervisor QSHE* di PT Integrasi Aviiasi Solusi Reg-3 Station Kupang Bandar Udara Eltari Kupang didapatkan informasi bahwa pada *Strategic Business Unit (SBU) Cargo Services* telah menerapkan standar keselamatan kerja yang memadai. Seluruh karyawan sudah difasilitasi dengan APD yang lengkap meliputi sepatu keselamatan (*safety shoes*), *back support*, rompi keselamatan, sarung tangan dan alat pelindung lainnya serta jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan melalui BPJS.

Meskipun demikian, penerapan K3 di tingkat operasional belum sepenuhnya berjalan optimal. Dalam pelaksanaannya masih banyak yang belum menggunakan APD dengan lengkap. Penggunaan APD sering dianggap menghambat gerak, terasa panas atau kurang praktis, terutama pekerjaan bongkar muat yang menuntut kecepatan dan ketegasan waktu.

Beberapa pekerja juga merasa percaya diri bahwa tidak akan celaka atau mengganggu bahaya tidak ada sehingga merasa APD tidak diperlukan. Disisi lain, pengawasan dan penegakan aturan keselamatan yang belum optimal juga dapat membuat pekerja kurang disiplin dalam mematuhi ketentuan penggunaan APD. Kurangnya kepatuhan terhadap penggunaan APD dapat menjadi indikasi adanya kesenjangan antara sistem dan perilaku, dimana aspek kesadaran, kedisiplinan serta tanggung jawab individu belum sepenuhnya terbentuk.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas penerapan K3 di berbagai sektor industri. Penelitian oleh (Primasanti dan Indriastiningsih, 2019) menemukan masih adanya ketidakpatuhan penggunaan APD serta lemahnya pengawasan dalam penerapan K3 di lingkungan industri. Penelitian lain oleh (Zebua et al, 2024) menunjukkan bahwa penerapan K3 pada sektor jasa pengiriman masih belum optimal. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada identifikasi risiko, evaluasi program, dan aspek manajerial K3, serta belum banyak menggali pengalaman langsung pekerja terkait faktor perilaku, kebiasaan kerja, dan budaya keselamatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi untuk memahami pengalaman pekerja pada khususnya terkait penerapan K3, faktor-faktor penghambat serta budaya keselamatan di lingkungan operasional kargo.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang diatas melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang realitas penerapan K3 di lingkungan terminal kargo serta mengungkap makna sosial di balik fenomena ketidakpatuhan terhadap aturan keselamatan kerja sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul **“ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA STRATEGIC BUSINESS UNIT (SBU) CARGO SERVICES DI PT INTEGRASI AVIASI SOLUSI REG-3 STATION KUPANG BANDAR UDARA ELTARI KUPANG”**

KAJIAN TEORI

Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok serta dampaknya terhadap kinerja dan efektivitas organisasi. Fokus utamanya adalah memahami, memprediksi dan mengendalikan perilaku manusia di tempat kerja. (Robbins & Judge, 2017). Dalam hal ini, perilaku organisasi dipandang sebagai *grand theory* yang mendasari penelitian ini. Pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi tidak hanya berperan sebagai alat untuk memecahkan masalah yang muncul, tetapi juga sebagai dasar untuk menganalisis kesenjangan dan kebijakan manajemen perilaku kerja. (Duha, 2018)

Teori perilaku organisasi mencakup sejumlah teori turunan (*middle range dan applied theory*) digunakan untuk memahami bagaimana perilaku kerja terbentuk dan dijalankan dalam suatu organisasi. Teori pertama menitikberatkan pada motivasi kerja, yang menjelaskan bahwa perilaku individu sangat dipengaruhi oleh kebutuhan, dorongan internal, serta harapan terhadap hasil kerja (Luthans, 2018). Selain motivasi, perilaku organisasi juga melihat peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku kerja. Selain itu, perilaku organisasi juga erat

kaitannya dengan inovasi dan pembelajaran organisasi serta teori budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi fondasi bagi terciptanya sinergi antar individu dan kelompok (Rosdianti et al., 2025).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Larasti 2018) K3 adalah melindungi pekerja atau anggota masyarakat dari penyakit dan penyakit yang disebabkan oleh variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, lingkungan tempat kerja serta untuk mempertahankan standar tertinggi kesehatan fisik, mental dan sosial dalam organisasi. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam K3 adalah menyatakan komitmen, membentuk kelompok, menetapkan sumberdaya yang diperlukan, penyuluhan, peninjauan, penyusunan dan penerapan sistem. Sedangkan tujuan K3 menurut (Kasmir, 2019) diantaranya membuat karyawan merasa nyaman, memperlancar proses kerja, berhati-hati dalam bekerja, mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, dan menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu. Dasar hukum dari K3 Undang-Undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948).

Kecelakaan Kerja

Menurut (Tarwaka, 2017) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri. Sedangkan menurut (Oktavian & Pujiyanto, 2023) kecelakaan kerja merupakan segala perbuatan atau keadaan beresiko yang berpotensi menimbulkan kecelakaan termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Pelaksanaan K3 yang baik ditujukan agar para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan rasa aman dan nyaman.

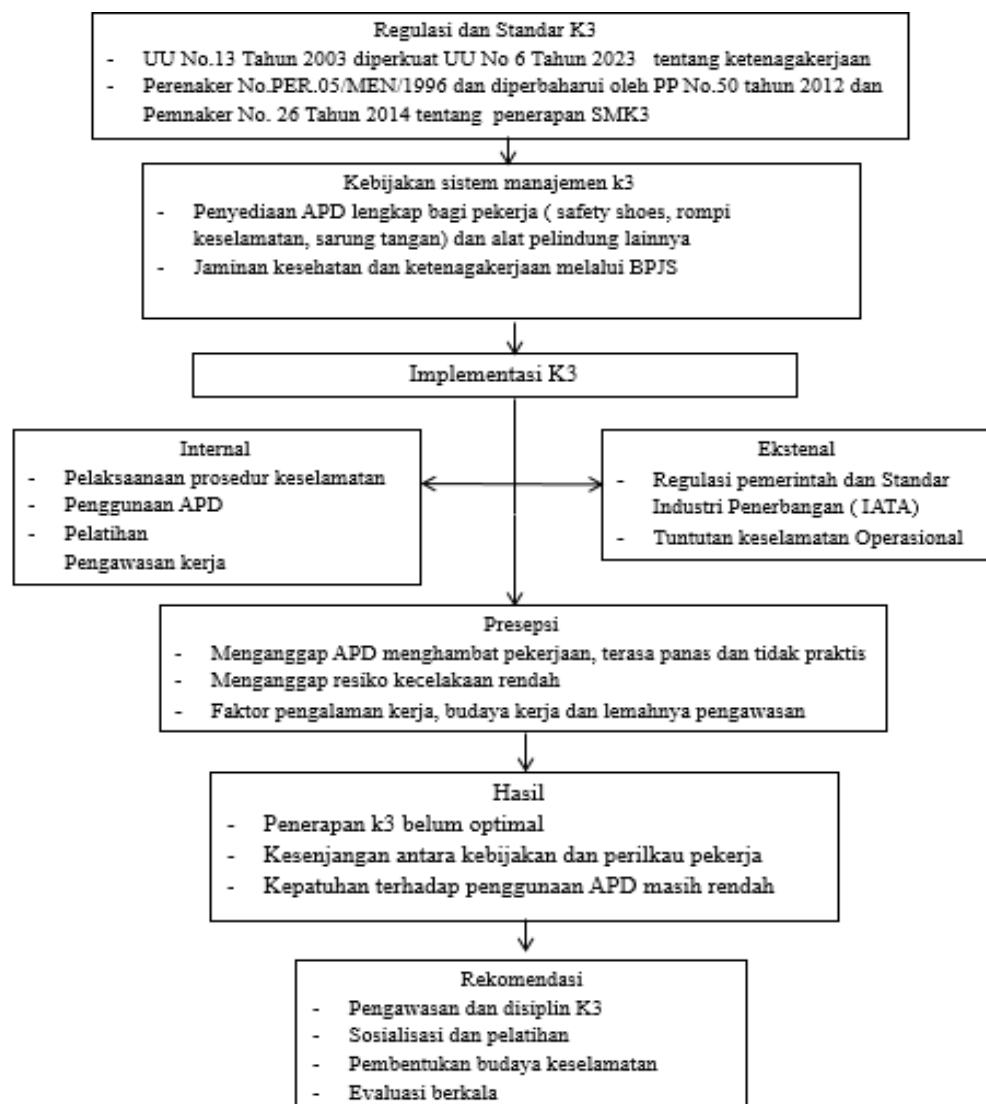
Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar kerangka berpikir dapat dijelaskan, K3 sudah menjadi hak setiap pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja untuk dijamin keselamatannya sesuai sesuai UU No.13 Tahun 2003 yang diperkuat oleh UU No 6 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini mengatur hak pekerja atas perlindungan K3 (Pasal 86) dan kewajiban perusahaan (Pasal 87) serta mengamankan penerapan. Selain itu juga adanya penerapan SMK3 sebagaimana diatur dalam Permenaker NO.PER.05/MEN/1996 dan diperbaharui oleh PP No.50 tahun 2012 dan Pemnaker No. 26 Tahun 2014 menekankan pentingnya komitmen manajemen, keterlibatan pekerja dan pengelolaan resiko secara sistematis untuk menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kebijakan ini tercermin dari penyediaan APD bagi pekerja dan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan melalui BPJS.

Sebagai bentuk implementasi dari regulasi tersebut, perusahaan telah menetapkan K3 yang diwujudkan melalui pelaksanaan prosedur keselamatan, penyediaan APD, pelatihan dan pengawasan, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, regulasi pemerintah dan Standar Industri Penerbangan (IATA) dan tuntutan keselamatan operasional. Namun, pada tataran

operasional, implementasi K3 belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih ditemukan pekerja yang tidak menggunakan APD secara lengkap, terutama dalam aktivitas bongkar muat yang menuntut kecepatan dan ketepatan waktu. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan K3 yang telah ditetapkan dengan praktik kerja di lapangan.

Kesenjangan tersebut dipengaruhi oleh persepsi pekerja terhadap K3. Sebagian pekerja memandang penggunaan APD sebagai hal yang kurang praktis, menghambat pergerakan, dan tidak selalu dianggap penting karena merasa telah berpengalaman dan terbiasa dengan risiko kerja. Persepsi ini berdampak pada rendahnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Akibatnya, meskipun sistem dan fasilitas K3 telah tersedia, efektivitas penerapannya masih terbatas dan berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, diperlukan rekomendasi berupa pengawasan dan disiplin K3, sosialisasi dan pelatihan keselamatan kerja, pembentukan budaya keselamatan kerja serta evaluasi berkala yang menekankan kesadaran dan tanggung jawab individu.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan studi fenomenologi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alami (Moleong, 2019). Fokus penelitian ini diarahkan bagaimana penerapan K3, faktor-faktor penghambat K3 serta upaya dan strategi perbaikan yang dilakukan. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah *Supervisor QHSE PT Integrasi Aviassi Solusi, Head station unit SBU Cargo Services, safety Chacker* dan tiga orang *Porter Cargo* pada unit *SBU Cargo Service*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik interaktif yang terdiri dari empat tahap pengumpulan data, reduksi data penyajian data serta kesimpulan akhir dan uji keabsahan data melalui teknik triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan K3 di Area Kargo

Berdasarkan hasil wawancara, penerapan K3 di area kargo dilaksanakan melalui berbagai mekanisme, seperti *briefing shift* sebelum mulai bekerja, penggunaan APD, serta pengawasan langsung di lapangan. *Briefing shift* rutin menjadi sarana utama dalam menyampaikan kembali prosedur keselamatan kerja kepada pekerja sebelum memulai aktivitas bongkar muat. Kegiatan ini dilakukan secara konsisten pada setiap pergantian *shift* sebagai upaya untuk memastikan bahwa seluruh pekerja memahami standar keselamatan yang harus diterapkan dalam bekerja. Sebagaimana disampaikan oleh informan yaitu:

“Briefing dilakukan setiap awal shift sebagai pengingat SOP K3, terutama penggunaan APD dan keselamatan kerja sebelum aktivitas dimulai (Informan Bapak Thomas Ama)”

Dalam pengalaman, pekerja memaknai *briefing* secara berbeda. Sebagian menganggap *briefing shift* penting sebagai pengingat prosedur keselamatan, sedangkan sebagian lainnya melihat *briefing* sebagai rutinitas formalitas karena dilakukan setiap hari. Dalam situasi ini, *briefing shift* lebih hadir sebagai pengingat sesaat yang muncul sebelum pekerjaan dimulai, tetapi tidak selalu menetap dalam kesadaran selama proses kerja berlangsung. Hal ini tergambar dari pengalaman pekerja yang menunjukkan bahwa kesadaran terhadap keselamatan lebih terasa kuat pada saat *briefing shift* berlangsung, namun perlahan berkurang ketika pekerjaan mulai berjalan, terutama saat dihadapkan pada tuntutan kerja yang cepat. Dengan demikian, *briefing shift* dalam pengalaman pekerja tidak sepenuhnya membentuk pemaknaan keselamatan yang mendalam, melainkan lebih sebagai momen sesaat yang mengingatkan kembali apa yang sudah diketahui sebelumnya.

Selain *briefing shift*, pengawasan juga menjadi bagian dari penerapan K3 yang dirasakan langsung oleh pekerja di lapangan. Kehadiran pengawas dimaknai sebagai bentuk kontrol yang mengingatkan pekerja untuk tetap mengikuti prosedur keselamatan kerja selama aktivitas berlangsung. Meskipun demikian, Saat ada pengawasan, tingkat kepatuhan menjadi

lebih tinggi, namun jika tidak diawasi menjadi kurang disiplin. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh informan

“Saat ada pengawasan langsung, tingkat kepatuhan memang lebih tinggi karena pekerja lebih disiplin dan mengikuti aturan. Tapi kalau tidak diawasi, masih ada beberapa yang kurang lengkap dalam menggunakan APD” (Informan Kak Farry Mata)

Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan belum sepenuhnya dimaknai sebagai kebutuhan pribadi, tetapi masih sebagai sesuatu yang direspons ketika ada kontrol dari luar. Kondisi ini kemudian memunculkan pola ketidakpatuhan yang bersifat situasional, di mana perilaku pekerja dalam menerapkan K3 sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dihadapi

Ketidakpatuhan yang Bersifat Situasional

1. Ketidakpatuhan dalam kondisi tekanan dan beban kerja

Berdasarkan hasil wawancara, ketidakpatuhan dalam penggunaan APD seringkali terjadi pada saat kondisi kerja berada dalam tekanan waktu dan beban kerja yang tinggi. Dalam situasi tersebut, pekerja cenderung lebih memprioritaskan kecepatan penyelesaian pekerjaan dibandingkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, sehingga penggunaan APD tidak selalu dilakukan secara lengkap dan konsisten selama aktivitas berlangsung. Situasi ini sudah cukup sering terjadi saat sedang ramai, di mana ritme kerja menjadi lebih cepat dan tuntutan penyelesaian pekerjaan dirasakan semakin mendesak oleh pekerja. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh informan yang menyampaikan bahwa:

Kalau situasinya lagi sibuk, ya kita lebih ke kejar waktu. Jadi kadang tanpa sadar APD di tidak terlalu diperhatikan penuh, yang penting pekerjaan selesai dulu. (Informan kak David)

kalau kondisi lagi ramai dan harus cepat, ya otomatis kita pilih selesaikan kerja dulu. APD kadang jadi nomor dua (Informan kak Yanto)

Dalam kondisi terburu-buru, pekerja memaknai penggunaan APD sebagai sesuatu yang dapat memperlambat pekerjaan, sehingga secara tidak sadar mereka melakukan penyesuaian terhadap aturan keselamatan. Dalam pengalaman pekerja, keputusan untuk tidak menggunakan APD secara lengkap tidak terjadi secara tiba-tiba, tetapi melalui pertimbangan situasional yang berlangsung dengan cepat. Informan mengungkapkan bahwa pada saat bekerja dalam kondisi ramai, fokus utama tertuju pada penyelesaian pekerjaan, sehingga penggunaan APD menjadi hal yang dipertimbangkan ulang. Pertimbangan yang muncul biasanya berkaitan dengan kebutuhan untuk bekerja lebih cepat, kemudahan dalam bergerak, serta situasi kerja yang menuntut efisiensi.

2. Pengaruh Kondisi Fisik dan Kenyamanan Penggunaan APD

Berdasarkan hasil wawancara, ketidakpatuhan penggunaan APD juga dipengaruhi oleh persepsi pekerja terhadap fungsi dan kenyamanan APD. Beberapa informan mengungkapkan bahwa penggunaan APD dirasakan menghambat pergerakan dan aktivitas kerja terutama pada gerakan mengangkat, memegang, dan menyusun barang. Beberapa pekerja mengakui bahwa APD tertentu, seperti sarung tangan, rompi, dan back support, sering dilepas saat bekerja, terutama ketika kondisi kerja dirasakan panas, berat, atau menghambat pergerakan.. Sebagaimana yang disampaikan oleh informan

“Kalau dipakai lama itu terasa panas, apalagi kita angkat barang terus (Informan kak Marto)

Kalau kerja lama, APD itu bikin cepat panas dan kadang bikin gerak kurang leluasa (Informan kak Yanto)

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa APD tidak selalu dimaknai sebagai alat pelindung, tetapi juga sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Dalam hal ini, APD juga tidak selalu digunakan kembali, kecuali jika ada pengawasan atau diingatkan oleh rekan kerja maupun atasan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik pekerja, seperti kelelahan dan ketidaknyamanan, memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku penggunaan APD. Informan mengungkapkan bahwa saat mulai merasa panas atau lelah, APD seringkali dilepas untuk mengurangi ketidaknyamanan, karena rasa tersebut dirasakan cukup kuat sehingga mengganggu aktivitas kerja

3. Kebiasaan Kerja dan Rasa Percaya Diri

Selain faktor fisik, kebiasaan kerja dan pengalaman kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepatuhan terhadap penggunaan APD. Pekerja yang sudah lama bekerja biasanya sudah terbiasa dengan kondisi kerja sehingga lebih percaya diri. Kadang karena sudah merasa terbiasa, ada yang kurang disiplin dalam penggunaan APD secara lengkap. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh informan

“Kalau sudah lama kerja, kita sudah tahu cara kerja, jadi kadang merasa aman-aman saja walaupun tidak pakai lengkap.” (Informan kak Marto).

“Sudah biasa kerja seperti ini, jadi kadang tidak terlalu khawatir, karena sudah pengalaman.” (Informan kak David)

Informan mengungkapkan bahwa saat bekerja tanpa APD, risiko tidak selalu menjadi hal yang dipikirkan secara serius, karena mereka merasa sudah terbiasa dengan kondisi kerja. Risiko tetap diketahui, namun tidak selalu hadir dalam pertimbangan utama saat bekerja, sehingga seringkali dianggap sebagai bagian biasa dari pekerjaan sehari-hari. Kebiasaan yang terbentuk dari pengalaman sebelumnya membuat pekerja merasa bahwa penggunaan APD tidak selalu diperlukan, sehingga resiko kecelakaan kecil sering terjadi seperti tertimpa barang atau terkena benturan karena tidak ada perlindungan.

Upaya Perbaikan Dan Pembentukan Budaya Keselamatan Dalam Pengalaman Kerja

1. Sosialisasi dan Audit Berkala

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepatuhan K3, salah satunya melalui sosialisasi audit berkala. Audit biasa dilakukan oleh tim K3 setiap 3-6 bulan dan juga oleh lembaga sertifikasi seperti ISO 45001 setiap 1 tahun sekali. Kegiatan sosialisasi tersebut menghadirkan kembali ingatan akan prosedur K3 yang seharusnya dijalankan. Namun, setelah sosialisasi, tidak semua langsung diterapkan secara konsisten dalam pekerjaan, karena seringkali hanya diingat pada saat itu saja dan perlahan berkurang ketika aktivitas kerja kembali berjalan seperti biasa.. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh informan

Awalnya sih diterapkan, apalagi kalau habis diingatkan. Tapi lama-lama tergantung kondisi kerja juga. Kalau tidak ada pengawasan atau tidak diingatkan lagi, kadang kembali seperti biasa. (Informan kak yanto)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa sosialisasi K3 mampu memunculkan kepatuhan, tetapi hanya bersifat sementara. Pada awalnya, pekerja cenderung lebih patuh karena adanya pengingat langsung, sehingga kesadaran terhadap keselamatan kerja menjadi lebih kuat. Namun, dalam praktiknya, kepatuhan tersebut tidak bertahan dan kembali

bergantung pada kondisi kerja, terutama ketika tidak ada pengawasan atau pengingat. Hal ini mengindikasikan bahwa sosialisasi lebih berfungsi sebagai pemicu eksternal daripada pembentuk kesadaran internal.

2. Program Saling Mengingat (Brother Keeper)

Selain sosialisasi formal, perusahaan juga mendorong terbentuknya budaya keselamatan melalui program *Brother's Keeper*, yang menekankan pentingnya saling mengingatkan antar pekerja dalam menjaga keselamatan. Program ini pada dasarnya bertujuan untuk membangun tanggung jawab kolektif, di mana setiap pekerja diharapkan berperan aktif dalam mengingatkan rekan kerja terkait penggunaan APD dan prosedur kerja yang aman. Namun, berdasarkan pengalaman informan, praktik saling mengingatkan tersebut tidak selalu terjadi secara konsisten dan sangat bergantung pada situasi kerja serta hubungan antar rekan kerja serta situasi kerja. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh informan

"Kadang diingatkan, kadang juga tidak, tergantung situasi dan orangnya."
(informan Kak David)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa saling mengingatkan masih dimaknai sebagai tindakan yang bersifat situasional dan personal. Pekerja mengungkapkan bahwa dalam kondisi kerja yang sibuk atau terburu-buru, perhatian lebih difokuskan pada penyelesaian pekerjaan sehingga praktik saling mengingatkan seringkali terabaikan. Selain itu, interaksi dalam mengingatkan juga dipengaruhi oleh hubungan sosial antar pekerja. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh informan

Kalau diingatkan biasanya langsung dipakai lagi, tapi jujur masih ada rasa sungkan, terutama ke teman yang sudah lama kerja **(Informan kak Yanto)**

Rasa sungkan yang muncul menunjukkan bahwa praktik keselamatan tidak sepenuhnya berada dalam ruang yang setara. Relasi sosial seperti senioritas membentuk batas dalam interaksi, sehingga keselamatan tidak selalu bisa dinegosiasikan secara terbuka. Dalam kondisi ini, menjaga hubungan sosial terkadang menjadi lebih dominan dibandingkan menjaga keselamatan kerja.

3. Pelatihan dan Training

Upaya lain yang dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan dan training K3 yang diberikan kepada pekerja. Pelatihan biasanya dilakukan secara berkala maupun pada saat tertentu, seperti saat ada pekerja baru atau pembaruan prosedur kerja. Namun, dalam pengalaman informan, efektivitas pelatihan dan training ini masih bergantung pada bagaimana pekerja memahami dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam kondisi kerja yang dinamis, seperti saat pekerjaan berlangsung dengan cepat atau ketika pekerja sudah terbiasa dengan cara kerja sebelumnya, materi pelatihan cenderung hanya menjadi ingatan yang bersifat sementara. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh informan

"Waktu pelatihan memang paham, tapi kalau sudah kerja kadang lupa atau tidak semua dilakukan." **(Informan kak David)**

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam memberikan pengetahuan kepada pekerja, namun belum sepenuhnya mampu membentuk perilaku yang konsisten dalam penerapan K3 di lapangan. Pekerja memahami materi yang disampaikan, namun pemahaman tersebut belum selalu diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari. Selain itu, pelatihan juga belum sepenuhnya membentuk kesadaran mendalam pada pekerja, melainkan lebih dipahami sebagai bagian dari kewajiban yang harus diikuti.

Penerapan K3 di Area Kargo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 di area kargo tidak hanya dipahami sebagai keberadaan prosedur formal seperti *briefing shift*, penggunaan APD, dan pengawasan, tetapi juga sebagai pengalaman subjektif pekerja dalam memaknai keselamatan di tengah tuntutan kerja operasional. Dalam pengalaman pekerja, *briefing shift* memang menjadi ruang pengingat terhadap SOP dan aturan keselamatan, namun makna yang terbentuk tidak selalu mendalam. *Briefing shift* lebih banyak dialami sebagai rutinitas yang terus berulang sehingga pesan keselamatan cenderung diterima sebagai sesuatu yang “sudah biasa didengar”. Akibatnya, kesadaran terhadap keselamatan sering kali hanya bertahan sesaat dan perlahan memudar ketika pekerja mulai masuk ke dalam ritme kerja lapangan yang cepat dan padat.

Fenomena ini menunjukkan adanya jarak antara pengetahuan keselamatan dengan penghayatan keselamatan dalam pengalaman kerja sehari-hari. Pekerja mengetahui aturan K3 yang harus dijalankan, tetapi pengetahuan tersebut belum sepenuhnya menjadi kesadaran yang melekat dalam perilaku kerja. Keselamatan lebih dipahami sebagai sesuatu yang perlu diingat kembali melalui *briefing shift*, bukan sebagai nilai yang secara otomatis hadir dalam setiap aktivitas kerja. Kondisi ini semakin terlihat melalui pengalaman pekerja terhadap pengawasan di lapangan.. Saat pengawas hadir, pekerja menjadi lebih tertib dan lebih lengkap menggunakan APD, tetapi ketika pengawasan berkurang, disiplin pekerja juga ikut menurun. Pengalaman tersebut memperlihatkan bahwa kepatuhan pekerja masih lebih bergantung pada kontrol eksternal dibandingkan kesadaran pribadi terhadap risiko kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru (Zebua et al., 2024) dan (Candra & Putra 2023) yang menunjukkan bahwa penerapan K3 secara formal belum tentu membentuk perilaku aman yang konsisten karena kepatuhan pekerja sering kali meningkat hanya ketika ada pengawasan langsung.

Secara fenomenologis, kondisi ini menggambarkan bahwa pekerja belum sepenuhnya mengalami K3 sebagai kebutuhan diri, melainkan sebagai tuntutan aturan yang harus dipenuhi ketika ada kontrol dari luar. Keselamatan akhirnya lebih diposisikan sebagai bentuk kepatuhan administratif dibanding perlindungan terhadap diri sendiri. Hal inilah yang menyebabkan perilaku K3 menjadi situasional dan mudah berubah mengikuti kondisi kerja, tekanan operasional, serta keberadaan pengawas.

Ketidakpatuhan yang Bersifat Situasional

1. Ketidakpatuhan Dalam Kondisi dan Tekanan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpatuhan penggunaan APD tidak dapat dipahami hanya sebagai bentuk pelanggaran aturan kerja, tetapi sebagai pengalaman pekerja dalam menghadapi tekanan operasional yang menuntut kecepatan dan penyelesaian pekerjaan secara segera. Dalam pengalaman pekerja, situasi kerja yang ramai menciptakan perubahan cara memaknai keselamatan. Ketika volume pekerjaan meningkat dan ritme kerja menjadi lebih cepat, fokus pekerja secara otomatis bergeser pada target penyelesaian pekerjaan dibandingkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Pada kondisi tersebut, penggunaan APD mulai dipandang bukan lagi sebagai perlindungan utama, tetapi sebagai sesuatu yang berpotensi memperlambat pekerjaan.

Fenomena ini menggambarkan bahwa dalam pengalaman pekerja terdapat proses pertimbangan situasional yang berlangsung sangat cepat. Pekerja sebenarnya menyadari

pentingnya APD, namun pada saat bersamaan mereka juga menghadapi tekanan untuk bekerja lebih efisien dan menghindari keterlambatan pekerjaan. Akibatnya, pekerja melakukan penyesuaian terhadap aturan keselamatan dengan memilih menggunakan APD secara tidak lengkap atau melepas sebagian APD agar pekerjaan terasa lebih mudah dan cepat diselesaikan. Teori perilaku organisasi menurut (Robbins & Judge, 2017) membantu menjelaskan bahwa perilaku kerja pekerja dipengaruhi oleh situasi kerja, kebiasaan, dan lingkungan organisasi yang mereka alami sehari-hari. Dalam konteks penelitian ini, kajian tersebut memperjelas esensi fenomena bahwa pekerja sebenarnya memahami pentingnya APD, namun dalam pengalaman kerjanya keselamatan masih dimaknai secara fleksibel sesuai situasi yang dihadapi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Candra & Putra 2023) yang menunjukkan bahwa rendahnya disiplin penggunaan APD sering dipengaruhi oleh tekanan kerja dan kebiasaan pekerja di lapangan.

2. Pengaruh Kondisi Fisik dan Kenyamanan Terhadap Penggunaan APD

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpatuhan penggunaan APD tidak hanya berkaitan dengan kesadaran pekerja terhadap aturan keselamatan, tetapi juga berhubungan dengan bagaimana pekerja memaknai APD dalam pengalaman kerja sehari-hari. Dalam pengalaman pekerja, APD tidak selalu hadir sebagai alat pelindung diri, melainkan juga dirasakan sebagai sesuatu yang memengaruhi kenyamanan tubuh dan kelancaran aktivitas kerja. Ketika pekerjaan dilakukan secara terus-menerus dalam kondisi panas dan membutuhkan banyak gerakan fisik, APD seperti sarung tangan, rompi, dan *back support* mulai dirasakan membatasi pergerakan, menambah rasa panas, dan mempercepat kelelahan.

Hal ini memperlihatkan adanya pertentangan antara kebutuhan keselamatan dengan kenyamanan fisik pekerja. Dalam pengalaman pekerja, rasa panas, gerak yang terbatas, dan kelelahan tubuh dirasakan secara langsung dan nyata selama bekerja, sedangkan manfaat APD sebagai perlindungan lebih dipahami sebagai sesuatu yang bersifat jangka panjang dan tidak selalu langsung dirasakan saat itu juga. Dalam kajian K3, (Mangkunegara 2017) menjelaskan bahwa kondisi fisik pekerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan kerja. Namun dalam penelitian ini, yang lebih penting adalah bagaimana pekerja memaknai pengalaman fisik tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pemahaman terhadap fenomena ini juga diperkuat oleh penelitian terbaru (Primasanti dan Indriastiningsih 2019) yang menunjukkan bahwa ketidakpatuhan penggunaan APD masih terjadi dalam aktivitas kerja operasional.

3. Kebiasaan Kerja dan Rasa Percaya Diri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpatuhan penggunaan APD juga oleh pengalaman kerja yang panjang dan kebiasaan kerja yang terus berulang. Dalam pengalaman pekerja, lamanya bekerja di area kargo membentuk rasa terbiasa terhadap situasi kerja dan risiko yang ada di lingkungan kerja. Pengalaman tersebut kemudian memunculkan keyakinan bahwa pekerjaan dapat tetap dilakukan dengan aman meskipun APD tidak digunakan secara lengkap. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja membentuk rasa familiar terhadap risiko. Risiko kecelakaan sebenarnya tetap diketahui oleh pekerja, namun karena terlalu sering berhadapan dengan situasi kerja yang sama tanpa mengalami kecelakaan berat, bahaya tidak lagi dirasakan sebagai ancaman yang mendesak.

Kondisi ini mengindikasikan, pengalaman kerja yang panjang tidak hanya membentuk keterampilan, tetapi juga membentuk cara pekerja memaknai keselamatan. Pekerja lama cenderung mengandalkan pengalaman praktis dibanding aturan formal karena mereka merasa telah memahami situasi kerja secara langsung. Akibatnya, kepatuhan terhadap penggunaan APD menjadi semakin fleksibel dan bergantung pada persepsi pribadi terhadap risiko. Pemahaman terhadap fenomena diperkuat penelitian (Zebua et al., 2024) juga menunjukkan bahwa penerapan K3 belum berjalan optimal karena dipengaruhi oleh perilaku kerja pekerja dalam menjalankan prosedur keselamatan. Hal ini memperjelas bahwa ketidakpatuhan terhadap APD tidak selalu muncul karena kurangnya pengetahuan, tetapi karena adanya normalisasi risiko

Upaya Perbaikan dan Pembentukan Budaya Keselamatan Dalam Pengalaman Kerja

1. Sosialisasi dan Audit Berkala

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi dan audit K3 dimaknai pekerja sebagai momen pengingat terhadap aturan keselamatan kerja yang selama ini sudah diketahui, terutama terkait penggunaan APD dan prosedur kerja aman. Dalam pengalaman pekerja setelah sosialisasi dilakukan, muncul kesadaran untuk kembali mematuhi aturan keselamatan sehingga penggunaan APD dan kehati-hatian kerja menjadi lebih diperhatikan. Namun, pengalaman pekerja juga menunjukkan bahwa kepatuhan tersebut tidak berlangsung secara menetap. Seiring aktivitas kerja kembali berjalan seperti biasa, kesadaran terhadap keselamatan perlahan mulai berkurang, terutama ketika tidak ada pengawasan atau pengingat kembali. Fenomena ini menunjukkan bahwa pekerja sebenarnya memahami kembali pentingnya keselamatan setelah sosialisasi dilakukan, namun pemahaman tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari. Keselamatan masih lebih dimaknai sebagai sesuatu yang perlu diingatkan dari luar dibanding sebagai kebutuhan pribadi yang muncul secara sadar dari dalam diri pekerja

Secara kritis, kondisi ini memperlihatkan bahwa sosialisasi dan audit belum sepenuhnya membentuk budaya keselamatan yang kuat di lingkungan kerja. Konsep penerapan K3 menurut (Suardi, 2017) memperjelas bahwa pembentukan budaya keselamatan membutuhkan proses yang berkelanjutan, bukan hanya melalui penyampaian aturan, tetapi juga melalui pembiasaan perilaku aman secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pemahaman terhadap fenomena ini juga diperkuat oleh penelitian terbaru (Zebua et al., 2024) yang menunjukkan bahwa sosialisasi dan pengawasan mampu meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap K3, namun efeknya sering kali bersifat sementara apabila tidak diikuti dengan pembentukan budaya keselamatan yang konsisten.

2. Program Saling Mengingat (Brother's Keeper)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa program *Brother's Keeper* tidak hanya dimaknai sebagai program keselamatan kerja, tetapi juga sebagai pengalaman sosial pekerja dalam berinteraksi dengan rekan kerja di lingkungan kerja sehari-hari. Dalam pengalaman pekerja, praktik saling mengingatkan memang hadir sebagai bentuk kepedulian terhadap keselamatan bersama, namun pelaksanaannya tidak selalu berlangsung secara konsisten. Pekerja memaknai tindakan mengingatkan bukan hanya sebagai upaya menjaga keselamatan, tetapi juga sebagai tindakan sosial yang dipengaruhi oleh kedekatan hubungan, situasi kerja, dan posisi antar pekerja di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja di area kargo tidak berdiri secara terpisah dari

relasi sosial yang ada di antara pekerja. Selain dipengaruhi situasi kerja, pengalaman pekerja juga memperlihatkan bahwa praktik saling mengingatkan dipengaruhi oleh relasi sosial seperti senioritas dan rasa sungkan. Rasa sungkan muncul karena adanya kekhawatiran dapat mengganggu hubungan kerja atau dianggap tidak menghargai pengalaman pekerja lain. Akibatnya, keselamatan tidak selalu dapat dibicarakan secara terbuka dan setara di lingkungan kerja.

Pemahaman terhadap fenomena ini juga diperkuat oleh penelitian terbaru (Primasanti dan Indriastiningsih, 2019) juga menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap penerapan keselamatan kerja masih dipengaruhi oleh perilaku pekerja dalam menjalankan prosedur keselamatan. Hal ini memperjelas esensi fenomena bahwa kepatuhan terhadap keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal, tetapi juga oleh dinamika sosial yang berkembang di lingkungan kerja sehari-hari.

3. Pelatihan dan *Training*

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan dan *training* K3 dimaknai pekerja sebagai proses pemberian pengetahuan dan pengingat mengenai prosedur keselamatan kerja, penggunaan APD, serta risiko yang ada di lingkungan kerja. Dalam pengalaman pekerja, pelatihan membantu mereka memahami kembali bagaimana cara bekerja yang aman dan apa saja aturan keselamatan yang harus diterapkan. Namun, pengalaman pekerja juga memperlihatkan bahwa pemahaman tersebut tidak selalu bertahan dalam praktik kerja sehari-hari. Ketika pekerja kembali masuk ke dalam situasi kerja yang cepat, padat, dan penuh rutinitas, pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan perlahan mulai berkurang pengaruhnya. Pekerja cenderung kembali menggunakan cara kerja yang sudah terbiasa dilakukan karena dianggap lebih praktis dan sesuai dengan ritme pekerjaan di lapangan.

Fenomena ini memperlihatkan adanya jarak antara pemahaman terhadap keselamatan dengan penerapan keselamatan dalam pengalaman kerja nyata. Pekerja sebenarnya memahami materi yang disampaikan saat pelatihan, tetapi dalam praktik kerja, keputusan yang diambil lebih banyak dipengaruhi oleh kebiasaan kerja sebelumnya dan tuntutan operasional yang dirasakan secara langsung. Pemahaman terhadap fenomena ini juga diperkuat oleh penelitian terbaru (Putra et al, 2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan K3 mampu meningkatkan pengetahuan pekerja, namun penerapannya di lapangan masih dipengaruhi oleh kebiasaan kerja dan kondisi operasional. Penelitian (Pratama & Rohman, 2024) juga menjelaskan bahwa pekerja sering memahami prosedur keselamatan, tetapi tidak selalu menerapkannya secara konsisten karena lebih mengutamakan cara kerja yang dianggap praktis dan sudah terbiasa dilakukan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di Strategic Business Unit PT Integrasi Aviassi Solusi maka dapat disimpulkan antara lain;

1. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Strategic Business Unit (SBU) Cargo Services PT Integrasi Aviassi Solusi Reg-3 Station Kupang telah dilaksanakan melalui *briefing shift*, penggunaan APD serta pengawasan kerja. Namun, kepatuhan pekerja terhadap penerapan K3, khususnya penggunaan APD, masih belum konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari

2. Ketidakpatuhan penggunaan APD dipengaruhi oleh tekanan kerja, kenyamanan fisik, serta kebiasaan kerja yang terbentuk dari pengalaman. Dalam kondisi kerja yang cepat dan padat, pekerja cenderung lebih memprioritaskan penyelesaian pekerjaan dibandingkan kepatuhan terhadap prosedur
3. Upaya perbaikan penerapan K3 telah dilakukan perusahaan sosialisasi, pelatihan, audit K3, pengawasan, dan program brother's keeper. Namun, penerapan budaya keselamatan belum berjalan optimal karena kepatuhan pekerja masih dipengaruhi oleh pengawasan, rasa sungkan antar pekerja, dan belum kuatnya kesadaran keselamatan sebagai tanggung jawab bersama.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diambil untuk meningkatkan penerapan K3 di *Strategic Business Unit (SBU) Cargo Services* PT Integrasi Aviiasi Solusi Reg-3 Kupang:

1. Perusahaan perlu melakukan evaluasi penggunaan APD secara berkala, untuk menilai tingkat kenyamanan, kelayakan, dan kesesuaian APD dengan kondisi kerja di area kargo. Selain itu, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat perlu diperhatikan untuk mengurangi kelelahan kerja yang dapat memengaruhi perilaku keselamatan pekerja.
2. Perusahaan disarankan menerapkan sistem monitoring kepatuhan K3 berbasis digital, seperti penggunaan CCTV area kerja, *checklist* digital penggunaan APD sebelum shift, atau aplikasi pelaporan pelanggaran dan insiden kerja.
3. Program brother's keeper perlu diperkuat melalui penerapan *reward system* atau pemberian apresiasi kepada pekerja yang aktif mengingatkan rekan kerja dan menunjukkan kepatuhan K3 yang baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan perilaku kerja terhadap pembentukan budaya keselamatan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Candra, D., Lie, G., & Putra, MRS (2023). "Analisis Penerapan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan (K3) Terhadap Kecelakaan Kerja pada PT Yatai Hadi Indonesia". *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary E-ISSN*, 1(2).
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- ILOSTAT. (2025). The Right To Occupational Safety and Health Still Unrealized. Diakses dari <https://ilostat.ilo.org/blog/the-right-to-occupational-safety-and-health-still-unrealized/>
- Kemnaker. (2025). Nyawa Pekerja Dipertaruhkan: Kecelakaan Kerja Terus Naik, Bahaya Asbes Mengintai di balik lemahnya K3. Diakses melalui <https://www.kspicitu.org/nyawa-pekerja-dipertaruhkan-kecelakaan-kerja-terus-naik-bahaya-asbes-mengintai-di-balik-lemahnya-k3/>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RAJA GRAFINDO.
- Larasti, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Luthans (2018) *Perilaku Organisasi*. (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: Andhika Trans

- Menteri Perhubungan Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Menteri Perhubungan Tahun 2005 tentang Pemberlakuan Standar Nasional Indonesia (SNI) 03-7047-2004 Mengenai Terminal Kargo Bandar Udara Sebagai Standar Wajib*. Jakarta: Kementerian Perhubungan
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, I., & Pujiyanto, R. (2023). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Pratama, R. A., & Rohman, N. (2024). "Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di Bengkel Konsentrasi Keahlian Teknik Mekanik Industri (TMI) SMK Negeri 2 Sukoharjo". *Nozel: Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 7(1), 1-11.
- Primasanti, Y., & Indriastiningsih, E. (2019). "Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Departemen Weaving Pt Panca Bintang Tunggal Sejahtera". *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia (JIKI)*, 12(1).
- Putra, A. D., Syamsuir, E., & Wahyuni, F. I. (2021). "Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Perusahaan Jasa Konstruksi Kota Payakumbuh". *Rang Teknik Journal*, 4(1), 76-82.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2012 tentang Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosdiyanti, R., Rahma, F., Ilah, I., Nuraini, I., Razak, I. A. K & Maria V (2025). "Peran Perilaku Organisasi dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Tahun 2024". *Global Leadership Organizational Reseach In Management*, 3(3), 77-88
- Tarwaka, S. (2017). *Keselamatan, Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Utami, P. (2022). "Analisis Mekanisme Slot Time Penerbangan Kargo terhadap Penyesuaian Alur Supply Chain Dalam Meminimalisir WAtiting Waste Warehousing Terminal Kargo Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang (Studi Kasus Cargo Service Center Garuda Indonesia)". *Ground Handling Dirgantara*, 4(2), 261–271.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zebua, I. I. I., Baene, E., Telaumbanua, E., & Zebua, E. (2024). "Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meminimalisir Resiko Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Gunungsitoli". *JurnalGeoEkonomi*, 15(2), 197–210