

Strategi Peningkatan Kesadaran Keselamatan Kerja melalui Sosialisasi K3 pada Karyawan RSUD. Bina Kasih Medan

Rizca Annur Hadya^{1*}, Heppy Maya Sari Saragih², Dwiki Nirmalasari Theresia Br. Barus³

^{1,2,3} Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Wirahusada Medan, Indonesia

Open Access Freely Available Online

Dikirim: 9 Mei 2026
Direvisi: 3 Juni 2026
Diterima: 5 Juni 2026

*Penulis Korespondensi:

E-mail:

rizcaannur.h@gmail.com

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam menjamin keamanan tenaga kerja di rumah sakit. Namun, kesadaran karyawan terhadap penerapan K3 masih belum optimal, terutama akibat kurang efektifnya strategi sosialisasi yang dilakukan di RSUD Bina Kasih Medan menghadapi tantangan dalam membangun budaya keselamatan kerja yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi sosialisasi K3 dalam meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini melibatkan 15 karyawan yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan keterlibatan mereka dalam kegiatan sosialisasi K3. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi K3 melalui diskusi interaktif mampu meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap risiko kerja. Terdapat tiga tema utama yang ditemukan, yaitu peningkatan pengetahuan K3, perubahan sikap terhadap keselamatan kerja, dan peningkatan kepatuhan terhadap prosedur K3. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala berupa keterbatasan waktu sosialisasi dan kurangnya monitoring berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi sosialisasi K3 yang partisipatif dan aplikatif efektif dalam meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan.

Kata kunci: K3, Kesadaran Kerja, Penelitian Kualitatif, Rumah Sakit

ABSTRACT

Occupational Safety and Health (OHS) is an important aspect in ensuring the safety of workers in hospitals. However, employee awareness of OHS implementation remains suboptimal, primarily due to the ineffectiveness of the socialization strategy at Bina Kasih Medan General Hospital, which faces challenges in building a sustainable occupational safety culture. This study aims to analyze the OHS socialization strategy in increasing employee occupational safety awareness. This study employed a qualitative, descriptive approach. The study included 15 employees selected through purposive sampling for their involvement in OHS socialization activities. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. Data analysis was conducted using thematic analysis techniques through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that OHS socialization, conducted through interactive discussions, increased employees' understanding and awareness of occupational risks. Three main themes were identified: increased OHS knowledge, changes in attitudes towards occupational safety, and increased compliance with OHS procedures. However, obstacles were still found in the form of limited time for socialization and lack of continuous monitoring. This study shows that participatory and applicable OHS socialization strategies are effective in increasing employee occupational safety awareness.

Keywords: K3, Work Awareness, Qualitative Research, Hospital

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, bahwa setiap perusahaan dalam menjalankan fungsinya menitik beratkan pada perbaikan sistem manajemen dengan mengurangi aspek-aspek negatif dalam proses produksi yang mengarah pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3). (Arifn et al., 2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan elemen fundamental dalam sistem manajemen rumah sakit yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja, pasien, serta lingkungan kerja dari potensi bahaya. Dalam konteks organisasi, K3 tidak hanya menjadi tanggung jawab unit tertentu, tetapi harus terintegrasi dalam sistem manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. (Werleam et al., 2026). Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam K3 adalah topik yang menarik perhatian banyak orang di berbagai organisasi karena melibatkan isu-isu yang berkaitan dengan manusia, tanggung jawab, dan citra organisasi. (Vovo et al., 2024). Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. (Hariyanto et al., 2023). Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi, meliputi paparan biologis, kimia, fisik, ergonomi, dan psikososial. Selain itu menurut Nurwijayanti et al. (2025) Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan menyediakan pelayanan berupa rawat inap, rawat jalan, laboratorium, gawat darurat memiliki risiko yang cukup tinggi yang mengancam keselamatan maupun kesehatan bagi pekerja, pasien maupun pengunjung rumah sakit. Harapannya seluruh karyawan dan pasien selamat dan sehat terhindar dari potensi bahaya kerja di rumah sakit. (Rahma et al., 2022) Oleh karena itu, implementasi K3 tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memerlukan internalisasi nilai keselamatan sebagai bagian dari budaya organisasi.

Menurut World Health Organization (WHO) budaya keselamatan kerja yang kuat berkontribusi signifikan terhadap penurunan insiden kecelakaan kerja dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. (Sri Agustina Meliala et al., 2024). Selain itu penelitian dari Permanajati & Hastuti (2023) menyatakan bahwa WHO (*World Health Organization*), kejadian tidak diharapkan seperti kematian dan kecacatan terjadi pada satu dari sepuluh pasien disebabkan oleh pelayanan kesehatan yang tidak aman. Setiap tahunnya terjadi kejadian tidak diharapkan sekitar 134 juta pada rumah sakit di negara berkembang, dan menyebabkan 2.6 juta kematian.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada teori budaya keselamatan (*safety culture theory*) yang menekankan bahwa perilaku keselamatan kerja dipengaruhi oleh nilai, persepsi, dan praktik yang berkembang dalam organisasi. (Subhan Zul Ardi & Widodo Hariyono, 2018). Selain itu menurut Savero et al. (2025) menjelaskan bahwa perilaku individu, termasuk kepatuhan terhadap K3, dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol. Dalam konteks ini, sosialisasi K3 berperan sebagai stimulus yang dapat membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan terhadap keselamatan kerja.

Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa implementasi K3 di rumah sakit masih menghadapi tantangan, khususnya dalam aspek kesadaran dan kepatuhan tenaga kerja. Penelitian oleh Dina Purwanti (2025) menunjukkan bahwa rendahnya efektivitas sosialisasi dan kurangnya pendekatan partisipatif menjadi faktor utama kegagalan program K3. Selain itu, studi oleh Fadilah & Utomo (2025) mengungkapkan bahwa sosialisasi yang bersifat satu arah dan tidak kontekstual cenderung kurang mampu mengubah perilaku keselamatan kerja secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan teori (*gap theory*) antara konsep ideal budaya keselamatan kerja dengan praktik implementasi sosialisasi K3 di lapangan, yang seringkali belum mampu membangun kesadaran secara komprehensif.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini melakukan inovasi berupa pendekatan sosialisasi K3 yang bersifat partisipatif dan aplikatif melalui diskusi interaktif yang berfokus pada pengalaman kerja karyawan secara langsung. Pendekatan ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara pengetahuan dan praktik K3, serta memperkuat internalisasi nilai keselamatan kerja dalam budaya organisasi rumah sakit. Selain itu,

penelitian ini secara spesifik mengkaji strategi sosialisasi K3 dalam konteks lokal di RSUD Bina Kasih Medan, yang masih terbatas dalam kajian sebelumnya, sehingga memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen K3 di fasilitas pelayanan kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk menggali secara mendalam strategi sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif terkait pengalaman, persepsi, serta perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti kegiatan sosialisasi K3. Lokasi penelitian dilaksanakan di RSUD Bina Kasih Medan. subjek dalam penelitian ini berjumlah 15 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan yang mengikuti kegiatan sosialisasi K3, (2) memiliki masa kerja minimal 1 tahun, dan (3) bersedia menjadi subjek penelitian. Subjek penelitian terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga administrasi untuk memperoleh variasi perspektif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara partisipatif secara mendalam, observasi langsung selama kegiatan sosialisasi, serta dokumentasi terkait sosialisasi program K3 di rumah sakit. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri dengan bantuan pedoman wawancara semi-terstruktur yang disusun berdasarkan indikator kesadaran K3, meliputi pengetahuan, sikap, dan perilaku keselamatan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara iteratif dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data lapangan.

HASIL

Penelitian ini dilakukan di RSUD Bina Kasih Medan dengan melibatkan 15 subjek penelitian yang terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga administrasi. Hasil analisis data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi menunjukkan peningkatan kesadaran keselamatan kerja karyawan setelah pelaksanaan sosialisasi K3, yaitu: (1) peningkatan pengetahuan K3, (2) perubahan sikap terhadap keselamatan kerja, dan (3) peningkatan kepatuhan terhadap prosedur K3.

Peningkatan Pengetahuan K3

Subjek penelitian menyatakan bahwa kegiatan sosialisasi K3 memberikan pemahaman yang lebih jelas terkait risiko kerja di lingkungan rumah sakit, jenis-jenis bahaya, serta pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Subjek penelitian mengungkapkan bahwa sebelumnya mereka hanya mengetahui K3 secara umum, namun setelah mengikuti sosialisasi, mereka lebih memahami prosedur kerja aman dan langkah pencegahan risiko. Hal ini diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan peningkatan kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja.

Tabel 1
Responden penelitian

NO	NAMA	JENIS KELAMIN
1	Rosalia	Perempuan
2	Toguria	Perempuan
3	Sentinus	Laki-Laki
4	Kristina	Perempuan
5	Agnes	Perempuan
6	Claudia	Perempuan
7	Kornely	Perempuan
8	Ray	Laki-Laki
9	Dimas	Laki-Laki
10	Dita	Perempuan
11	Nando	Laki-Laki
12	Supiatik	Perempuan
13	Sopiani	Perempuan
14	Patriot	Laki-Laki
15	Silvi	Perempuan

Perubahan Sikap terhadap Keselamatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan sikap yang lebih positif terhadap pentingnya keselamatan kerja. Subjek penelitian menyatakan bahwa sosialisasi yang dilakukan secara interaktif mendorong kesadaran bahwa K3 bukan hanya kewajiban organisasi, tetapi juga tanggung jawab individu. Diskusi interaktif memberikan ruang bagi karyawan untuk berbagi pengalaman terkait kejadian berisiko, sehingga meningkatkan kepedulian dan kewaspadaan dalam bekerja.

Peningkatan Kepatuhan terhadap Prosedur K3

Kegiatan penelitian dilakukan melalui sosialisasi untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap prosedur K3, seperti penggunaan APD, penerapan standar operasional prosedur (SOP), dan pelaporan insiden kerja. Hasil observasi menunjukkan adanya perubahan perilaku, dimana karyawan mulai lebih disiplin dalam menggunakan APD dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Dokumentasi internal

rumah sakit juga menunjukkan adanya peningkatan pelaporan kejadian hampir celaka (near miss) setelah sosialisasi dilakukan. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan sosialisasi K3, antara lain keterbatasan waktu kegiatan yang menyebabkan tidak semua materi tersampaikan secara optimal, serta kurangnya monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan setelah kegiatan sosialisasi. Hal ini berpotensi mempengaruhi konsistensi penerapan K3 dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi sosialisasi K3 yang dilakukan secara partisipatif dan interaktif mampu meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kepatuhan karyawan terhadap keselamatan kerja di rumah sakit.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi sosialisasi K3 yang dilakukan di RSUD Bina Kasih Medan mampu meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kepatuhan karyawan terhadap keselamatan kerja. Penelitian ini sejalan dengan konsep teori budaya keselamatan (*safety culture theory*) yang menyatakan bahwa budaya keselamatan terbentuk melalui proses internalisasi nilai, pengetahuan, dan praktik keselamatan dalam organisasi. Hasil penelitian akan dibahas sebagai berikut:

Peningkatan Pengetahuan K3

Peningkatan pengetahuan yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi K3 berperan sebagai media transfer informasi yang efektif dalam membangun pemahaman karyawan terkait risiko kerja dan upaya pencegahannya. Peningkatan pengetahuan karyawan setelah sosialisasi K3 juga mendukung hasil penelitian Dina Purwanti (2025) yang menyatakan bahwa edukasi K3 yang terstruktur dapat meningkatkan pemahaman tenaga kerja terhadap potensi bahaya di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, pendekatan sosialisasi yang dilakukan secara interaktif terbukti lebih efektif dibandingkan metode konvensional, karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman. Hal ini memperkuat penelitian dari Fadilah & Utomo (2025) yang menyebutkan bahwa sosialisasi satu arah cenderung kurang efektif dalam membentuk pemahaman yang mendalam.

Perubahan Sikap terhadap Keselamatan Kerja

Selain peningkatan pengetahuan, penelitian ini juga menemukan adanya perubahan sikap karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja.

Sosialisasi K3 yang dilakukan secara partisipatif mampu membentuk persepsi positif terhadap pentingnya keselamatan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk lebih peduli dan bertanggung jawab dalam menjalankan prosedur K3.

Peningkatan Kepatuhan terhadap Prosedur K3

Lebih lanjut, peningkatan kepatuhan terhadap prosedur K3 yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi tidak hanya berdampak pada aspek kognitif dan afektif, tetapi juga pada aspek perilaku. Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi kendala dalam implementasi sosialisasi K3, yaitu keterbatasan waktu dan kurangnya monitoring berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan sosialisasi K3 tidak hanya bergantung pada metode yang digunakan, tetapi juga pada konsistensi dan keberlanjutan program. Hal ini sesuai dengan pandangan World Health Organization yang menekankan bahwa budaya keselamatan kerja yang kuat memerlukan komitmen jangka panjang serta evaluasi yang berkelanjutan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat adanya research gap dimana secara teoritis sosialisasi K3 diharapkan mampu membentuk budaya keselamatan kerja secara optimal, namun dalam praktiknya masih terdapat kendala dalam implementasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pendekatan sosialisasi yang partisipatif dan aplikatif sebagaimana diterapkan dalam penelitian ini menjadi salah satu strategi yang relevan untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi sosialisasi K3 yang lebih efektif, khususnya dalam konteks rumah sakit, dengan menekankan pentingnya pendekatan interaktif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam membangun budaya keselamatan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan secara partisipatif dan interaktif di RSUD Bina Kasih Medan efektif dalam meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan. Peningkatan tersebut tercermin dari tiga aspek utama, yaitu bertambahnya pengetahuan karyawan mengenai risiko kerja dan prosedur K3, perubahan sikap yang lebih positif terhadap pentingnya keselamatan kerja, serta meningkatnya kepatuhan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dan standar operasional prosedur

(SOP). Pendekatan sosialisasi yang melibatkan diskusi interaktif dan berbasis pengalaman kerja terbukti mampu memperkuat internalisasi nilai-nilai keselamatan kerja, sehingga tidak hanya berdampak pada aspek kognitif, tetapi juga pada perilaku karyawan. Namun demikian, masih terdapat kendala dalam implementasi, terutama terkait keterbatasan waktu dan belum optimalnya monitoring serta evaluasi berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan program sosialisasi K3 yang dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan terintegrasi dalam manajemen rumah sakit guna membangun budaya keselamatan kerja yang lebih optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih khusus disampaikan kepada Direktur RSUD. Bina Kasih Medan, dr. Wiyogo, M.K.M, seluruh karyawan baik tenaga Kesehatan maupun tenaga administrasi di RSUD. Bina Kasih Medan yang memberikan kesempatan serta fasilitas untuk peneliti melakukan penelitian. Kepada keluarga dan sahabat, penulis menyampaikan apresiasi atas dukungan moral dan motivasi tanpa henti. Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi keberkahan dan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

REFERENSI

- Arifn, Hermiraj, Muh., Supriaddin, N., & Nur, Muh. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 806–821.
- Dina Purwanti, C. (2025). Implementasi dan Efektivitas Program Penyuluhan Rutin K3RS di Rumah Sakit TMC Tasikmalaya 2022. *JK3UHO: Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 6(3), 198–204. <https://doi.org/10.37887/jk3-uho>
- Fadilah, D. N., & Utomo, S. S. (2025). Kepatuhan Prosedur K3 Melalui Safety Campaign Terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan PT. Mulia Esa Catur Abadi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 847–854.
- Hariyanto, A. A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitungselama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 11(1), 625.
- Nurwijayanti, Ambarika, R., & Harpika, I. (2025). Penerapan Budaya Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan. *Jurnal Medika: Medika*, 4(4), 1164–1170.
- Permanajati, A., & Hastuti, D. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Keselamatan Pasien dan Kerja di Rumah Sakit Astrini. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 3(5), 1171–1179. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v3i5.10262>
- Rahma, I., Herniwanti, Priwahyuni, Y., Rahayu, E. P., & Zaman, K. (2022). Analisis Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit Permata Hati Tahun 2020. *Muara Ilmu*, 16(1), 36–47.
- Savero, G., Krisdawati Sipahutar, M., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh Persepsi dan Sikap Pekerja terhadap Perilaku Keselamatan di PT. Hexindo Adiperkasa TBK Balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan*, 11(4)(4), 1108–1115. <https://jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id/index.php/identifikasi1108>
- Sri Agustina Meliala, Muhammad Adiuil Ilham, & Nurhaliza Br Sagala. (2024). Hubungan Perilaku Perawat Terhadap Penerapan Budaya K3 Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai Tahun 2022. *Jurnal Pembaruan Kesehatan*, 1, 97–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.62358/zxrqs k16>
- Subhan Zul Ardi, & Widodo Hariyono. (2018). Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 12, 15–20.
- Vovo, R., Ginting, Y. M. S., & Hasibuan, A. (2024). Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Rumah Sakit. *Mocci Journal*, 2(2), 99–110.
- Werleam, I., Masdalena, & Valentine, H. (2026). Implementasi K3 dalam Manajemen SDM di Rumah Sakit: Upaya Pencegahan Risiko Kerja. *Journal of Science and Social Research*, 9 (2)(2), 1644–1649. <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSS R>