



STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MELAKUKAN SOSIALISASI IMPLEMENTASI K3 DI PT. KRESNA ADIKARSA

Faris Alfakhoor¹, Gloria Angelita²

^{1,2}Universitas Sahid

Email: farispakor147@gmail.com

Abstrak

Penerapan strategi komunikasi K3 yang sukses harus mempertimbangkan aspek temporal, seperti yang tercermin dalam frasa “di setiap tahunnya” dalam mengidentifikasi masalah. Pendekatan ini mudah diadaptasi dan memungkinkan organisasi untuk belajar dari pengalaman mereka dan mengimplementasikan strategi mereka. Perspektif post-positivis menekankan pada sensemaking, di mana organisasi secara aktif terlibat dengan pengalaman mereka terkait K3. Pendekatan ini berkontribusi pada peningkatan praktik K3 di PT. Kresna Adikarsa dan menunjukkan pentingnya memahami peran komunikasi organisasi dalam memulai perubahan yang kompleks. Paradigma post-positivis menggunakan teori atribusi sebagai penghubung sosial antara evaluator dan karyawan, menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang positif. Peran evaluator dalam pengembangan K3 seharusnya tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kinerja dan loyalitas mereka. Komunikasi interpersonal membantu untuk memahami bahwa K3 relevan, efektif, dan bermanfaat dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja. Studi ini menyimpulkan bahwa peran internal evaluator dalam implementasi K3 harus dipertimbangkan, sesuai dengan peraturan UU.

Kata Kunci: Teori Atribusi, Post Positivisme, Komunikasi Organisasi, Regulasi dan Kebijakan K3.

Abstract

The implementation of a successful K3 communication strategy must consider the temporal aspect, as it is reflected in the phrase "in each year" in identifying issues. This approach is adaptable and allows organizations to learn from their experiences and implement their strategies. Post-positivist perspective emphasizes sensemaking, where organizations actively engage with their experiences related to K3. This approach contributes to the improvement of K3 practices in PT. Kresna Adikarsa and demonstrates the importance of understanding the role of organizational communication in initiating complex changes. The post-positivist paradigm uses attribution theory as a social hub between the evaluator and the employee, highlighting the importance of a positive work environment. The evaluator's role in K3 development should not only enhance employee skills but also positively impact their performance and loyalty. Interpersonal communication helps to understand that K3 is relevant, effective, and beneficial in reducing employee health and well-being, as well as boosting productivity and performance. The study concludes that the internal role of the evaluator in K3 implementation should be considered, as per the UU regulations.

Keywords: Attribution Theory, Post Positivism, Organizational Communication, OHS Regulation and Policy.



1. PENDAHULUAN

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang menjadi pelopor untuk menerapkan K3 untuk melindungi pekerjaannya dari resiko pekerjaan yang dilakukan, sehingga dengan adanya regulasi dari pemerintah perusahaan pemerintah juga menetapkan aspek K3 terhadap para vendornya yang bekerjasama secara kontrak maupun tender. PT. Kresna Adikarsa adalah salah satu perusahaan swasta yang menjadi vendor perusahaan pemerintah dan harus memiliki aspek K3 dalam melaksanakan pekerjaannya melalui kontrak maupun tender. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi PT. Kresna Adikarsa karena K3 merupakan hal baru yang diterapkan pada tahun 2021 hingga 2024 sudah berjalan selama 3 tahun. Selama K3 diterapkan oleh PT. Kresna Adikarsa banyak perubahan budaya organisasi yang menjadi perhatian khusus untuk manajemen khususnya terhadap resiko pekerjaan yang dilakukan di dalam ruangan (indoor) maupun pekerjaan lapangan (outdoor).

Sehubungan dengan adanya penilaian CSMS (contact safety management system) di lingkungan PT. Kresna Adikarsa, oleh tim evaluator internal dalam konteks komunikasi interpersonal, hal ini menjadi penyelarasan dengan penerapan proses penilaian PT. Kresna Adikarsa yang sudah diterapkan selama ini. Beranjak sejak tahun 2019 PT. Kresna Adikarsa mulai berbenah serta mulai mengembangkan regulasi K3 berdasarkan UU Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 yang dikomunikasikan menggunakan komunikasi organisasi kepada top manajemen tentang K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) sebagai kewajiban perusahaan untuk melindungi pekerjaannya. Selain sebagai salah satu penunjang kebutuhan perusahaan hal tersebut menjadi hal baru yang seharusnya juga menjadi fokus sendiri terhadap divisi khusus yakni tim evaluator. Kembali dengan komunikasi interpersonal yang sudah dilakukan oleh tim evaluator yang berkoordinasi dengan top manajemen, usaha terhadap proses penilaian ini giat dilakukan dan selalu ada perkembangan di setiap tahunnya

2. METODE PENELITIAN

Komunikasi organisasi, sebagaimana diuraikan oleh Katherine Miller (2015), memainkan peran sentral dalam menjembatani gap antara kebijakan K3 dan implementasinya di lapangan. Miller menekankan bahwa komunikasi bukan hanya sekadar transmisi informasi, melainkan proses konstruksi makna bersama yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Paradigma post-positivisme dalam hal ini memberikan ruang untuk mengakui kompleksitas



dan dinamika komunikasi organisasi, dimana makna dan interpretasi terhadap pesan K3 dapat bervariasi di antara berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi.

Dalam penerapannya, PT. Kresna Adikarsa menggunakan pendekatan klasik (classical approach) yang menekankan pada struktur formal dan kepatuhan prosedur K3, namun juga melibatkan pendekatan hubungan manusia (human relations approach) untuk memahami faktor-faktor sosial dan psikologis yang mempengaruhi perilaku pekerja terkait penggunaan APD. Evaluasi yang dilakukan oleh tim internal evaluator bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan K3 yang dirancang secara sistematis dengan realitas di lapangan, di mana pendekatan sistem (system approach) diterapkan untuk memastikan bahwa perlindungan pekerja dilakukan secara menyeluruh melalui koordinasi dan integrasi antara berbagai departemen, mulai dari manajemen hingga karyawan di lapangan. Hal ini penting untuk memastikan budaya keselamatan kerja diterapkan secara konsisten di seluruh lingkungan kerja.

Dalam perspektif teori atribusi Heider, setiap tahapan dalam proses tersebut berpotensi memunculkan atribusi yang berbeda-beda di antara para pelaku organisasi. Misalnya, top management mungkin mengatribusikan keberhasilan implementasi K3 pada kebijakan yang mereka tetapkan (atribusi internal), sementara karyawan mungkin lebih cenderung mengatribusikannya pada faktor eksternal seperti pelatihan atau perbaikan infrastruktur. Perbedaan atribusi ini dapat mempengaruhi bagaimana informasi diinterpretasikan dan bagaimana rekomendasi ditanggapi di berbagai level organisasi. Komunikasi organisasi, dalam hal ini, berperan krusial dalam menjembatani perbedaan atribusi tersebut. Sebagaimana diungkapkan Miller, komunikasi bukan hanya tentang penyampaian informasi, tetapi juga tentang bagaimana makna dikonstruksi dan dinegosiasikan dalam interaksi sosial. Dalam konteks implementasi K3 di PT. Kresna Adikarsa, ini berarti bahwa strategi komunikasi perlu dirancang tidak hanya untuk menyebarluaskan informasi tentang kebijakan dan prosedur K3, tetapi juga untuk memfasilitasi dialog dan pemahaman bersama di antara berbagai tingkatan organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Kresna Adikarsa, sejak didirikan pada tahun 2002, dan telah berperan sebagai perusahaan terkemuka di bidang penjualan, servis, dan penyediaan peralatan navigasi serta



komunikasi kelautan. Perusahaan ini berpusat di Jakarta Selatan dan memiliki jangkauan layanan yang luas di seluruh wilayah Indonesia. Mengingat pentingnya navigasi laut yang aman dan efisien, PT. Kresna Adikarsa berkomitmen untuk menyediakan solusi yang unggul melalui kemitraan dengan perusahaan-perusahaan internasional, termasuk Jepang dan Singapura. Dengan berfokus pada kebutuhan industri kelautan, PT. Kresna Adikarsa menawarkan berbagai layanan mulai dari perbaikan hingga pemeliharaan sistem navigasi dan komunikasi. Melalui kolaborasi dengan mitra global seperti Japan Radio Corporation (JRC) dan Alphatron Marine, perusahaan ini memastikan keandalan produk dan layanan mereka. Berbagai peralatan canggih yang ditawarkan oleh PT. Kresna Adikarsa mencakup radar, GPS, sistem komunikasi GMDSS, hingga kompas gyro, semuanya ditujukan untuk mendukung keselamatan dan keamanan pelayaran.

Seiring berkembangnya bisnis, PT. Kresna Adikarsa terus memperkuat reputasinya dengan menyediakan layanan yang didukung oleh sertifikasi internasional dari berbagai badan klasifikasi kelautan, termasuk ABS, NK, dan Lloyd's Register. Pengakuan ini menegaskan standar tinggi yang diterapkan perusahaan dalam semua aspek operasionalnya, dari pemasangan hingga pemeliharaan perangkat navigasi kelautan. Hal ini juga menempatkan PT. Kresna Adikarsa sebagai mitra yang terpercaya bagi perusahaan pelayaran di Indonesia dan dunia.

Selain produk dan layanan unggul, PT. Kresna Adikarsa juga menekankan pentingnya pelatihan teknis berkelanjutan bagi para stafnya. Melalui program pelatihan internal dan eksternal yang intensif, perusahaan memastikan bahwa teknisi mereka memiliki keahlian terbaru untuk menangani tantangan teknis modern. Langkah ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menghadirkan layanan yang tidak hanya memenuhi, tetapi juga melampaui ekspektasi klien. Selain itu, PT. Kresna Adikarsa berkomitmen pada kepatuhan terhadap peraturan dan penyampaian layanan berkualitas tinggi, dengan sertifikasi dari Kementerian Telekomunikasi dan Teknologi Informasi serta badan akreditasi internasional. Pengakuan ini menegaskan keandalan dan komitmennya dalam menjaga standar keselamatan maritim, memperkuat posisinya sebagai mitra jangka panjang untuk solusi navigasi kelautan.

PT. Kresna Adikarsa mencakup implementasi aspek K3 (Kesehatan, Keselamatan, Kerja) sebagai elemen krusial dalam menjaga lingkungan kerja yang aman dan produktif. Berdasarkan UU Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, PT. Kresna



Adikarsa secara aktif menjalankan regulasi K3 yang melindungi para pekerja, baik yang bekerja di dalam ruangan (indoor) maupun lapangan (outdoor). Dengan risiko pekerjaan yang bervariasi, perusahaan menerapkan kebijakan K3 untuk meminimalkan bahaya dan meningkatkan keselamatan, yang menjadi nilai tambah bagi perusahaan serta memastikan keandalan operasional yang lebih tinggi bagi para mitra dan klien.

PT. Kresna Adikarsa juga melibatkan Tim Evaluator Internal sebagai unit khusus yang bertanggung jawab dalam menilai dan memastikan penerapan K3 di seluruh aspek operasional. Tim ini berperan penting dalam mengkoordinasikan upaya sosialisasi kebijakan K3, mengidentifikasi risiko, serta melakukan evaluasi rutin untuk meningkatkan efektivitas implementasi K3. Melalui komunikasi organisasi yang melibatkan dialog antara karyawan dan manajemen, Tim Evaluator memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang kebijakan K3 dan membantu membentuk budaya keselamatan di dalam perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendekatan komunikasi interpersonal yang memungkinkan karyawan merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses keselamatan kerja.

Sejalan dengan komitmen perusahaan terhadap keselamatan karyawan, PT. Kresna Adikarsa juga rutin mengadakan program pelatihan K3, termasuk pelatihan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dan penanganan kondisi darurat. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan pekerja dalam menghadapi situasi risiko tinggi. Penilaian berkala yang dilakukan oleh Tim Evaluator turut memastikan bahwa standar K3 terus diperbarui dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan, sehingga lingkungan kerja yang aman dan nyaman tetap terjaga. Hal ini tidak hanya meningkatkan keamanan kerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

A. Peran inovasi tim evaluator dalam menggunakan komunikasi organisasi

Komitmen perusahaan merupakan aspek penting yang mencerminkan dedikasi PT. Kresna Adikarsa terhadap kualitas layanan dan keselamatan, terutama dalam bidang navigasi dan komunikasi kelautan. Komitmen ini tidak hanya ditunjukkan melalui produk dan layanan, tetapi juga melalui komunikasi organisasi yang efektif, baik internal maupun eksternal. Dalam konteks penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), komunikasi ini menjadi lebih signifikan karena menyangkut keselamatan para pekerja dan operasional perusahaan yang aman.



Sebagai bentuk komunikasi organisasi, PT. Kresna Adikarsa menerapkan berbagai kebijakan yang mencerminkan komitmen mereka terhadap K3. Melalui pelatihan rutin, sosialisasi prosedur keselamatan, dan penilaian internal, perusahaan memastikan bahwa setiap individu memahami dan berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Pendekatan ini mencakup penggunaan media internal seperti buletin keselamatan, poster, dan pertemuan rutin yang menjadi sarana komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan.

Di samping itu, PT. Kresna Adikarsa juga memastikan bahwa komitmen terhadap K3 terintegrasi dalam setiap lapisan operasional, dari perbaikan hingga pemasangan peralatan navigasi. Komunikasi yang jelas antara tim evaluator internal dengan karyawan dan manajemen menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan pelaksanaan K3. Dengan adanya dialog yang terus-menerus dan proses evaluasi yang terstruktur, PT. Kresna Adikarsa dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan serta memberikan solusi tepat guna meningkatkan keselamatan kerja.

PT. Kresna Adikarsa menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan menerapkan berbagai kebijakan dan prosedur yang terstruktur. Dalam upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan ini mengedepankan pelatihan rutin bagi semua karyawan. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga membahas pentingnya kesadaran terhadap potensi bahaya di lingkungan kerja. Salah satu kebijakan utama yang diterapkan adalah inspeksi rutin terhadap kondisi tempat kerja. Inspeksi ini dilakukan minimal sekali seminggu dan melibatkan tim HSE (Health, Safety, and Environment) yang bertugas memastikan bahwa semua peralatan dan lingkungan kerja memenuhi standar keselamatan yang ditetapkan. Proses ini juga melibatkan pengisian formulir inspeksi yang telah disediakan untuk mendokumentasikan temuan dan tindakan perbaikan yang diperlukan.

Sosialisasi prosedur keselamatan menjadi bagian integral dari strategi komunikasi organisasi PT. Kresna Adikarsa. Melalui buletin keselamatan dan poster informasi, perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan informasi terbaru mengenai prosedur K3. Pertemuan rutin juga diadakan untuk mendiskusikan isu-isu keselamatan dan mendengarkan masukan dari karyawan. Dalam konteks budaya keselamatan, PT. Kresna Adikarsa berkomitmen untuk membangun lingkungan di mana setiap karyawan merasa bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja. Ini dicapai melalui keterlibatan aktif pekerja dalam kegiatan



K3, termasuk pelaporan kondisi berbahaya dan partisipasi dalam penyusunan prosedur kerja aman.

Manajemen juga berperan penting dalam membangun budaya keselamatan yang positif. Dukungan nyata dari manajemen terlihat melalui penyediaan fasilitas keselamatan yang memadai serta penerapan peraturan dan prosedur yang jelas. Dengan demikian, setiap karyawan dapat memahami tanggung jawab mereka dalam menjaga keselamatan di tempat kerja.

Evaluasi internal secara berkala dilakukan untuk menilai efektivitas program K3 yang telah diterapkan. Tinjauan ini mencakup analisis terhadap keluhan pelanggan dan umpan balik dari karyawan mengenai prosedur keselamatan yang ada. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam sistem manajemen keselamatan.

PT. Kresna Adikarsa juga menerapkan prosedur tanggap darurat sebagai bagian dari kebijakan K3-nya. Prosedur ini dirancang untuk memberikan panduan kepada seluruh karyawan tentang langkah-langkah yang harus diambil dalam situasi darurat, seperti kebakaran atau kecelakaan kerja. Latihan tanggap darurat secara berkala diadakan untuk memastikan bahwa semua karyawan tahu apa yang harus dilakukan jika terjadi keadaan darurat.

Perusahaan ini juga berkomitmen untuk meminimalkan risiko kecelakaan melalui penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai. Setiap karyawan diwajibkan untuk menggunakan APD saat bekerja di area berisiko tinggi, dan perusahaan menyediakan pelatihan tentang cara penggunaan APD dengan benar. Selain itu, PT. Kresna Adikarsa mengembangkan program komunikasi bahaya untuk meningkatkan kesadaran akan potensi bahaya di tempat kerja. Program ini mencakup pengenalan terhadap faktor-faktor risiko fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis yang mungkin dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari.

Keterlibatan pekerja dalam program K3 sangat dihargai oleh manajemen. Perusahaan mendorong setiap individu untuk aktif berpartisipasi dalam inisiatif keselamatan dan memberikan masukan tentang kondisi kerja mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap program keselamatan tetapi juga memperkuat komitmen kolektif terhadap K3. Dalam rangka memperkuat komunikasi dua arah, PT. Kresna Adikarsa menyediakan saluran bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan saran terkait keselamatan kerja. Forum diskusi dan survei tahunan dilakukan untuk mengumpulkan umpan balik dari seluruh karyawan mengenai kebijakan K3 yang ada.



Perusahaan juga memperhatikan lingkungan sosial pekerja, dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar tim. Dengan membangun hubungan sosial yang baik antar pekerja, PT. Kresna Adikarsa berharap dapat menciptakan budaya keselamatan yang lebih kuat. Dalam hal pengembangan profesional, PT. Kresna Adikarsa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan lanjutan terkait K3 dan manajemen risiko. Ini bertujuan agar setiap individu dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam mengidentifikasi bahaya dan mengambil tindakan pencegahan yang tepat. Sebagai bagian dari upaya keberlanjutan, perusahaan juga menerapkan program ramah lingkungan dalam operasionalnya, memastikan bahwa semua kegiatan tidak hanya aman bagi pekerja tetapi juga tidak merugikan lingkungan sekitar.

Dengan semua inisiatif ini, PT. Kresna Adikarsa berusaha untuk menjadi contoh dalam industri navigasi dan komunikasi kelautan mengenai penerapan K3 yang efektif dan efisien, serta menjaga integritas operasionalnya sambil melindungi kesejahteraan para pekerja. Akhirnya, komitmen terhadap K3 bukan hanya sekedar kewajiban hukum, tetapi merupakan bagian dari nilai-nilai inti perusahaan yang mencerminkan dedikasi terhadap kualitas layanan dan keselamatan semua pihak terkait dalam setiap aspek operasionalnya.

PT. Kresna Adikarsa memastikan bahwa komitmen terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terintegrasi dalam setiap lapisan operasional melalui beberapa strategi dan kebijakan yang sistematis. Berikut adalah beberapa cara yang diterapkan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut :

1. Penyusunan Kebijakan K3

Perusahaan menetapkan kebijakan K3 yang jelas dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek keselamatan, mulai dari penggunaan alat pelindung diri (APD) hingga prosedur tanggap darurat. Kebijakan ini disosialisasikan secara luas agar semua pekerja memahami tanggung jawab mereka dalam menjaga keselamatan di tempat kerja.

2. Prosedur Inspeksi Rutin

PT. Kresna Adikarsa melakukan inspeksi rutin minimal sekali seminggu untuk memastikan bahwa kondisi tempat kerja memenuhi standar keselamatan yang ditetapkan. Inspeksi ini melibatkan tim HSE dan bertujuan untuk mengidentifikasi potensi bahaya serta memastikan bahwa semua peralatan berfungsi dengan baik.



3. Pelatihan Berkala

Perusahaan mengadakan pelatihan berkala mengenai prosedur K3 untuk semua karyawan. Pelatihan ini tidak hanya mencakup teori, tetapi juga praktik langsung, sehingga karyawan dapat memahami dan menerapkan prosedur keselamatan dengan baik dalam pekerjaan sehari-hari.

4. Sosialisasi Prosedur Keselamatan

Sosialisasi dilakukan melalui berbagai media, seperti buletin keselamatan, poster, dan pertemuan rutin. Ini bertujuan untuk memperkuat kesadaran akan pentingnya K3 dan memastikan bahwa semua karyawan selalu mendapatkan informasi terbaru mengenai prosedur keselamatan yang berlaku.

5. Komunikasi Dua Arah

PT. Kresna Adikarsa mendorong komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Manajemen menyediakan saluran bagi karyawan untuk memberikan masukan terkait kondisi kerja dan prosedur keselamatan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan berkontribusi terhadap keselamatan kerja.

6. Forum Diskusi Keselamatan

Perusahaan mengadakan forum diskusi secara berkala untuk membahas isu-isu keselamatan yang dihadapi di lapangan. Forum ini menjadi wadah bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan memberikan saran tentang perbaikan yang diperlukan dalam praktik K3.

7. Partisipasi Aktif Karyawan

Karyawan didorong untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan K3, termasuk pelaporan kondisi berbahaya yang mereka temui. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait keselamatan, perusahaan dapat membangun rasa tanggung jawab bersama terhadap keselamatan di tempat kerja.

8. Program Penghargaan untuk Praktik Baik

PT. Kresna Adikarsa menerapkan program penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap prosedur K3 atau yang berhasil mengidentifikasi potensi bahaya. Program ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih peduli terhadap keselamatan di tempat kerja.



9. Tinjauan Manajemen Tahunan

Perusahaan melakukan tinjauan manajemen tahunan untuk mengevaluasi efektivitas sistem manajemen K3 yang diterapkan. Tinjauan ini mencakup analisis terhadap keluhan pelanggan, hasil inspeksi, serta umpan balik dari karyawan mengenai kebijakan dan prosedur yang ada.

10. Analisis Insiden dan Pelaporan

Setiap insiden atau kecelakaan kerja dianalisis secara mendalam untuk menentukan penyebabnya dan mencegah terulangnya kejadian serupa di masa depan. Proses pelaporan insiden dilakukan dengan transparan agar semua pihak dapat belajar dari kejadian tersebut.

Dengan menerapkan langkah-langkah di atas, PT. Kresna Adikarsa tidak hanya memenuhi kewajiban hukum terkait K3 tetapi juga menciptakan budaya keselamatan yang kuat dalam setiap aspek operasional perusahaan. PT. Kresna Adikarsa juga memastikan bahwa semua karyawan memahami prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) melalui berbagai strategi yang terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan. Berikut adalah beberapa langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mencapai pemahaman yang menyeluruh mengenai prosedur K3 :

1. Pelatihan dan Sosialisasi

a. Pelatihan Rutin

Perusahaan mengadakan pelatihan rutin yang dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam tentang prosedur K3 kepada semua karyawan. Pelatihan ini mencakup penjelasan tentang bahaya yang mungkin dihadapi, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta langkah-langkah tanggap darurat. Dengan pelatihan ini, karyawan tidak hanya belajar teori tetapi juga praktik langsung yang relevan dengan pekerjaan mereka.

b. Sosialisasi Prosedur K3

PT. Kresna Adikarsa melakukan sosialisasi prosedur K3 secara berkala melalui berbagai media, seperti buletin keselamatan, poster, dan pertemuan rutin. Informasi ini disampaikan dengan cara yang mudah dipahami agar setiap karyawan dapat mengakses dan memahami prosedur K3 yang berlaku.



2. Komunikasi Efektif

a. Komunikasi Dua Arah

Perusahaan mendorong komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Saluran komunikasi dibuka untuk memungkinkan karyawan memberikan masukan atau pertanyaan mengenai prosedur K3. Hal ini membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Forum Diskusi Keselamatan

PT. Kresna Adikarsa mengadakan forum diskusi secara berkala untuk membahas isu-isu terkait keselamatan kerja. Dalam forum ini, karyawan dapat berbagi pengalaman dan mendapatkan klarifikasi mengenai prosedur K3, sehingga meningkatkan pemahaman mereka.

3. Dokumentasi dan Akses Informasi

a. Dokumentasi Prosedur K3

Semua prosedur K3 didokumentasikan dengan jelas dan disimpan dalam format yang mudah diakses oleh seluruh karyawan. Dokumen ini mencakup panduan, instruksi kerja aman, dan kebijakan keselamatan yang harus diikuti. Dengan adanya dokumentasi yang rapi, karyawan dapat merujuk pada informasi tersebut kapan saja.

b. Penggunaan Media Internal

Perusahaan memanfaatkan media internal seperti intranet atau platform komunikasi untuk menyebarkan informasi terkait K3. Melalui media ini, karyawan dapat dengan mudah mengakses materi pelatihan, video instruksional, dan dokumen penting lainnya.

4. Evaluasi Pemahaman

a. Ujian dan Penilaian Berkala

PT. Kresna Adikarsa melakukan penilaian berkala untuk mengevaluasi pemahaman karyawan mengenai prosedur K3. Ujian ini membantu manajemen mengetahui seberapa baik karyawan memahami materi yang telah diajarkan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.



b. Feedback dari Karyawan

Perusahaan juga meminta umpan balik dari karyawan setelah pelatihan atau sosialisasi dilakukan. Umpan balik ini digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

5. Budaya Keselamatan

a. Membangun Budaya Keselamatan

PT. Kresna Adikarsa berusaha membangun budaya keselamatan di tempat kerja dengan melibatkan semua karyawan dalam kegiatan K3. Dengan mendorong partisipasi aktif dalam program keselamatan, perusahaan menciptakan rasa tanggung jawab bersama terhadap keselamatan kerja.

b. Penghargaan untuk Praktik Baik

Karyawan yang menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap prosedur K3 atau berkontribusi dalam meningkatkan keselamatan kerja diberi penghargaan. Ini tidak hanya memotivasi individu tetapi juga mendorong rekan-rekan mereka untuk lebih memperhatikan keselamatan.

Dengan langkah-langkah tersebut, PT. Kresna Adikarsa memastikan bahwa semua karyawan tidak hanya memahami tetapi juga menerapkan prosedur K3 dalam setiap aspek pekerjaan mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Perusahaan menyadari bahwa pemahaman yang baik tentang prosedur K3 adalah kunci untuk mengurangi resiko kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Oleh karena itu, PT. Kresna Adikarsa terus menerus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap program K3 yang ada, serta berkomitmen untuk memberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan. Dengan pendekatan ini, perusahaan berupaya untuk menjaga standar keselamatan yang tinggi dan melindungi kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

Dengan fondasi yang kuat dalam manajemen K3, PT. Kresna Adikarsa berharap dapat menjadi contoh dalam industri navigasi dan komunikasi kelautan. Melalui upaya kolaboratif antara manajemen dan karyawan, perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman tetapi juga produktif. Di masa depan, PT. Kresna Adikarsa akan terus berinovasi dalam praktik keselamatan dan kesehatan kerja, memastikan bahwa setiap individu merasa aman dan dihargai saat menjalankan tugasnya.



B. Inisiasi implementasi tim evaluator dengan komunikasi interpersonal

Implementasi regulasi oleh tim evaluator di PT. Kresna Adikarsa merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa semua standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dipatuhi di seluruh lingkungan kerja. Tim evaluator memiliki peran strategis dalam menilai sejauh mana regulasi-regulasi tersebut diterapkan dengan benar dan berkelanjutan, termasuk melakukan penilaian menyeluruh pada prosedur keselamatan, pemakaian alat pelindung, serta kelayakan sistem navigasi dan komunikasi yang digunakan di lapangan. Melalui implementasi yang ketat, tim ini menjadi penghubung utama antara kebijakan K3 dan pelaksanaan praktis di tingkat operasional.

Dalam menjalankan tugasnya, tim evaluator tidak hanya fokus pada pemantauan dan pengawasan, tetapi juga pada proses evaluasi yang bersifat kolaboratif. Mereka berkomunikasi secara intensif dengan berbagai divisi untuk memastikan bahwa setiap aspek dari regulasi keselamatan dipahami dan diimplementasikan oleh seluruh karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, kesadaran akan pentingnya keselamatan di tempat kerja dapat ditingkatkan, sehingga dapat mendorong kepatuhan yang lebih baik terhadap standar-standar K3 yang berlaku.

Proses evaluasi yang dilakukan oleh tim juga mencakup penyesuaian dan perbaikan terhadap prosedur yang ada jika ditemukan ketidaksesuaian dengan regulasi. Implementasi regulasi K3 tidak hanya dilihat sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam melindungi keselamatan karyawan dan memastikan operasional yang efisien. Dengan adanya evaluasi rutin, PT. Kresna Adikarsa dapat terus meningkatkan standar keselamatannya dan beradaptasi dengan perubahan regulasi serta tantangan operasional yang dinamis.

Penerapan regulasi K3 terhadap karyawan di PT. Kresna Adikarsa merupakan bagian integral dari komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Setiap karyawan, baik di lapangan maupun di kantor, diharuskan untuk mematuhi regulasi K3 yang telah ditetapkan, termasuk penggunaan alat pelindung diri, pemahaman tentang prosedur darurat, dan penerapan praktik kerja yang aman. Melalui pelatihan berkala yang diselenggarakan oleh tim evaluator, karyawan dibekali dengan pengetahuan terbaru tentang standar keselamatan, sehingga mereka dapat berperan aktif dalam menjaga keselamatan diri sendiri dan rekan kerja.



Regulasi yang diterapkan oleh tim evaluator juga melibatkan pendekatan komunikasi yang efektif dengan karyawan, untuk memastikan bahwa setiap aturan dan prosedur keselamatan dipahami dengan baik. Sosialisasi regulasi dilakukan tidak hanya melalui pertemuan formal, tetapi juga melalui media komunikasi internal seperti poster, buletin, dan e-mail yang menekankan pentingnya kepatuhan terhadap standar K3. Dengan cara ini, PT. Kresna Adikarsa tidak hanya memastikan bahwa regulasi dipatuhi, tetapi juga membangun budaya keselamatan yang solid di seluruh perusahaan.

Evaluasi terhadap kepatuhan karyawan dilakukan secara berkala oleh tim evaluator untuk memastikan bahwa implementasi regulasi berlangsung sesuai dengan standar yang berlaku. Jika ditemukan pelanggaran atau ketidaksesuaian, tim evaluator memberikan rekomendasi perbaikan dan solusi yang tepat. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk menegakkan aturan, tetapi juga untuk mendidik dan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya keselamatan kerja dalam aktivitas sehari-hari.

Implementasi regulasi oleh tim evaluator di PT. Kresna Adikarsa merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa semua standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dipatuhi di seluruh lingkungan kerja. Tim evaluator memiliki peran strategis dalam menilai sejauh mana regulasi-regulasi tersebut diterapkan dengan benar dan berkelanjutan, termasuk melakukan penilaian menyeluruh pada prosedur keselamatan, pemakaian alat pelindung, serta kelayakan sistem navigasi dan komunikasi yang digunakan di lapangan. Melalui implementasi yang ketat, tim ini menjadi penghubung utama antara kebijakan K3 dan pelaksanaan praktis di tingkat operasional. Dalam menjalankan tugasnya, tim evaluator tidak hanya fokus pada pemantauan dan pengawasan, tetapi juga pada proses evaluasi yang bersifat kolaboratif. Mereka berkomunikasi secara intensif dengan berbagai divisi untuk memastikan bahwa setiap aspek dari regulasi keselamatan dipahami dan diimplementasikan oleh seluruh karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, kesadaran akan pentingnya keselamatan di tempat kerja dapat ditingkatkan, sehingga dapat mendorong kepatuhan yang lebih baik terhadap standar-standar K3 yang berlaku.

Proses evaluasi yang dilakukan oleh tim juga mencakup penyesuaian dan perbaikan terhadap prosedur yang ada jika ditemukan ketidaksesuaian dengan regulasi. Implementasi regulasi K3 tidak hanya dilihat sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam melindungi keselamatan karyawan dan memastikan



operasional yang efisien. Dengan adanya evaluasi rutin, PT. Kresna Adikarsa dapat terus meningkatkan standar keselamatannya dan beradaptasi dengan perubahan regulasi serta tantangan operasional yang dinamis.

Penerapan regulasi K3 terhadap karyawan di PT. Kresna Adikarsa merupakan bagian integral dari komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Setiap karyawan, baik di lapangan maupun di kantor, diharuskan untuk mematuhi regulasi K3 yang telah ditetapkan, termasuk penggunaan alat pelindung diri, pemahaman tentang prosedur darurat, dan penerapan praktik kerja yang aman. Melalui pelatihan berkala yang diselenggarakan oleh tim evaluator, karyawan dibekali dengan pengetahuan terbaru tentang standar keselamatan, sehingga mereka dapat berperan aktif dalam menjaga keselamatan diri sendiri dan rekan kerja.

Regulasi yang diterapkan oleh tim evaluator juga melibatkan pendekatan komunikasi yang efektif dengan karyawan untuk memastikan bahwa setiap aturan dan prosedur keselamatan dipahami dengan baik. Sosialisasi regulasi dilakukan tidak hanya melalui pertemuan formal tetapi juga melalui media komunikasi internal seperti poster, buletin, dan e-mail yang menekankan pentingnya kepatuhan terhadap standar K3. Dengan cara ini, PT. Kresna Adikarsa tidak hanya memastikan bahwa regulasi dipatuhi tetapi juga membangun budaya keselamatan yang solid di seluruh perusahaan.

Evaluasi terhadap kepatuhan karyawan dilakukan secara berkala oleh tim evaluator untuk memastikan bahwa implementasi regulasi berlangsung sesuai dengan standar yang berlaku. Jika ditemukan pelanggaran atau ketidaksesuaian, tim evaluator memberikan rekomendasi perbaikan dan solusi yang tepat. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk menegakkan aturan tetapi juga untuk mendidik dan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya keselamatan kerja dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, PT. Kresna Adikarsa menerapkan sistem pelaporan insiden yang transparan agar setiap kejadian dapat dicatat dan dianalisis untuk mencegah terulangnya masalah serupa di masa depan. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk belajar dari pengalaman dan memperbaiki prosedur K3 berdasarkan data nyata dari insiden-insiden yang terjadi. Dengan demikian, setiap insiden menjadi kesempatan untuk meningkatkan sistem keselamatan kerja.

Tim evaluator juga berperan dalam merancang program pemeliharaan preventif bagi peralatan yang digunakan dalam operasi sehari-hari. Pemeliharaan preventif ini bertujuan



untuk mengidentifikasi potensi masalah sebelum menjadi kecelakaan atau kerusakan serius. Dengan melakukan pemeriksaan rutin dan perawatan berkala pada peralatan, perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja serta meningkatkan efisiensi operasional. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, PT. Kresna Adikarsa berkomitmen untuk memberikan pelatihan berkelanjutan kepada karyawan tentang praktik terbaik dalam keselamatan kerja. Pelatihan ini mencakup simulasi situasi darurat serta penggunaan alat pelindung diri secara efektif. Dengan demikian, karyawan tidak hanya dilengkapi dengan pengetahuan teori tetapi juga keterampilan praktis yang diperlukan untuk menjaga keselamatan mereka sendiri dan rekan kerja.

Komitmen perusahaan terhadap keselamatan kerja terlihat dari investasi dalam teknologi terbaru untuk mendukung implementasi K3. PT. Kresna Adikarsa menggunakan perangkat lunak manajemen keselamatan modern untuk memantau kepatuhan terhadap standar K3 secara real-time. Teknologi ini memungkinkan tim evaluator untuk mengidentifikasi area-area risiko lebih cepat dan mengambil tindakan korektif sebelum masalah berkembang lebih jauh.

Selain itu, PT. Kresna Adikarsa juga menjalin kemitraan dengan lembaga-lembaga sertifikasi eksternal untuk melakukan audit independen terhadap sistem manajemen K3 mereka. Audit ini memberikan perspektif objektif tentang efektivitas implementasi regulasi serta membantu perusahaan mengetahui area mana yang masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Dengan melibatkan semua pihak dalam proses evaluasi dan implementasi regulasi K3, PT. Kresna Adikarsa menciptakan rasa memiliki di antara karyawan terhadap kebijakan keselamatan perusahaan. Setiap individu merasa bertanggung jawab atas keselamatan diri sendiri dan rekan-rekannya, sehingga menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dalam aspek keselamatan.

Perusahaan juga aktif melakukan sosialisasi mengenai pentingnya kesehatan mental sebagai bagian dari program keselamatan kerja secara keseluruhan. Kesadaran akan kesehatan mental sangat penting karena stres atau tekanan psikologis dapat mempengaruhi performa kerja serta meningkatkan risiko kecelakaan di tempat kerja. Dalam upaya menjaga transparansi, PT. Kresna Adikarsa menyediakan laporan berkala mengenai kinerja keselamatan kepada semua karyawan. Laporan ini mencakup statistik tentang insiden kecelakaan kerja, hasil audit K3, serta langkah-langkah perbaikan yang telah dilakukan oleh manajemen. Dengan cara ini, semua pihak dapat melihat kemajuan perusahaan dalam hal penerapan regulasi K3.



Akhirnya, PT. Kresna Adikarsa terus berkomitmen untuk meningkatkan sistem manajemen K3 mereka sesuai dengan perkembangan teknologi dan perubahan regulasi pemerintah. Perusahaan memahami bahwa lingkungan kerja selalu berubah dan tantangan baru akan selalu muncul; oleh karena itu, adaptabilitas menjadi kunci keberhasilan dalam menjaga keselamatan kerja. Dengan pendekatan proaktif terhadap implementasi regulasi K3 serta keterlibatan aktif dari semua karyawan, PT. Kresna Adikarsa berharap dapat mencapai tingkat keselamatan tertinggi di industri navigasi dan komunikasi kelautan. Melalui upaya berkelanjutan ini, perusahaan tidak hanya melindungi kesejahteraan karyawan tetapi juga menjaga reputasinya sebagai pemimpin dalam industri tersebut.

Dengan demikian, PT. Kresna Adikarsa menunjukkan bahwa komitmen terhadap keselamatan bukan hanya sekedar memenuhi kewajiban hukum tetapi merupakan bagian integral dari nilai-nilai perusahaan yang harus dijunjung tinggi oleh setiap individu di dalam organisasi tersebut

4. KESIMPULAN

Penelitian ini membahas bagaimana peran inovasi tim evaluator dalam menggunakan komunikasi organisasi dan bagaimana tim evaluator menginisiasi implementasi komunikasi interpersonal kepada karyawan. Dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komunikasi yang efektif dan inovatif menjadi kunci dalam memastikan pemahaman yang baik dan penerapan prosedur keselamatan yang tepat. Peneliti juga menyoroti pentingnya peran tim evaluator dalam memperkenalkan inovasi komunikasi organisasi untuk memastikan efektivitas program K3. Selain itu, dokumen ini juga membahas bagaimana tim evaluator dapat menginisiasi implementasi komunikasi interpersonal kepada karyawan. Dengan memahami peran inovasi dan komunikasi interpersonal, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran, keikutsertaan, dan kepatuhan karyawan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Peran Inovasi Tim Evaluator dalam Menggunakan Komunikasi Organisasi

Tim evaluator memiliki peran penting dalam menggunakan inovasi komunikasi organisasi untuk memastikan efektivitas program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Mereka dapat memperkenalkan metode komunikasi baru, seperti penggunaan teknologi atau pendekatan kreatif dalam menyampaikan informasi terkait K3 kepada manajemen dan karyawan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa tim evaluator perlu



memperhatikan kebutuhan komunikasi organisasi yang inovatif untuk memastikan pesan terkait K3 disampaikan dengan jelas dan efektif kepada seluruh pihak terkait.

2. Inisiasi Implementasi Komunikasi Interpersonal oleh Tim Evaluator

Tim evaluator harus menginisiasi implementasi komunikasi interpersonal kepada karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan preferensi komunikasi karyawan. Mereka dapat menggunakan pendekatan yang lebih personal dan berorientasi pada karyawan untuk memastikan pesan terkait K3 diterima dengan baik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tim evaluator perlu memperhatikan bagaimana mereka berkomunikasi secara langsung dengan karyawan, memastikan pesan disampaikan dengan empati, dan memotivasi karyawan untuk mengikuti prosedur keselamatan yang ditetapkan.

Peneliti menyimpulkan bahwa tim evaluator perlu memperhatikan kebutuhan komunikasi organisasi yang inovatif untuk memastikan pesan terkait K3 disampaikan dengan jelas dan efektif kepada seluruh pihak terkait. Saran yang dapat diberikan adalah tim evaluator perlu mengidentifikasi kebutuhan komunikasi organisasi yang inovatif, seperti penggunaan teknologi atau pendekatan kreatif, untuk memastikan pesan terkait K3 disampaikan dengan jelas dan efektif kepada manajemen dan karyawan. Mereka juga dapat mempertimbangkan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan komunikasi organisasi dalam tim evaluator

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyana, D. (2000). Ilmu komunikasi: suatu pengantar. Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Hafied Cangara, 2011, Pengantar Ilmu Komunikasi (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada).
- DeVito, J. A. (2018), The interpersonal communication book, Pearson.
- Knapp, M. L., Hall, J. A., & Horgan, T. G. (2013). Nonverbal communication in human interaction, Cengage Learning.
- Keyton, J. (2017), Communication in organizations, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.



- Hargie, O. (2016). Skilled interpersonal communication: Research, theory and practice. Routledge.
- Ting-Toomey, S., & Oetzel, J. G. (2013), The SAGE handbook of conflict communication: Integrating theory, research, and practice, Sage Publications.
- Maslow, A. H. (2021), A Theory of Human Motivation, Psychological Review, Yogyakarta, Ircisod.
- Hollnagel, E. (2014). Safety-I and Safety-II : The Past and Future of Safety Management, Florida, CRC Press.
- [James Reason](#) (2016), Managing the Risks of Organizational Accidents, United Kingdom, Ashgate Publishing.
- Rogers, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships: As Developed in the Client-Centered Framework. In S. Koch (Ed.), Psychology: A Study of a Science. Formulations of the Person and the Social Context (Vol. 3, pp. 184-256). New York: McGraw Hill.
- D. Zohar, "A Group-Level Model of Safety Climate: Testing the Effect of Group Climate on Micro-Accidents in Manufacturing Jobs," Journal of Applied Psychology, Vol. 85, No. 4, 2000, pp. 587-596.
- Geller, E. S. (2001), The Psychology of Safety Handbook, London, CRC Press.
- Cooper, M. D. (1998), Improving Safety Culture: A Practical Guide, Amerika Serikat, Wiley.
- Rosli, M. H., & Ghazali, F. (2021). Humanistic approach in organizational communication: A review. Journal of Human Capital Development, 14(1), 31-42.
- Kumar, S., & Sharma, R. (2023). Transparency in organizational communication: A humanistic perspective. International Journal of Business Communication, 60(2), 189-205.
- Thompson, L., & Jenkins, K. (2022). Empathy in workplace safety: Applying humanistic principles to occupational health and safety management. Safety Science, 146, 105542.



- Martínez-López, F. J., Anaya-Sánchez, R., & Aguilar-Illescas, R. (2021). Human potential development in organizations: A humanistic approach to talent management. *Frontiers in Psychology*, 12, 631125.
- Chen, Y., & Li, W. (2023). Collaborative approaches in safety management: Integrating humanistic principles with organizational practices. *Journal of Safety Research*, 84, 256-268.
- Anderson, D., & Smith, J. (2022). Constructive Feedback In Organizational Assessment: A Humanistic Approach To Performance Improvement. *Human Resource Development Quarterly*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Mahwah, New Jersey, London.
- Wahyuningsih, C. S., Asih, E. B., Masitoh, R., & Rahmawati, K. (2024). Patient Safety Culture in Hospitals based on Agency For Health Care Research And Quality (AHRQ). *Journal of Health Policy and Management*, 9(2), 197–210