

Evaluasi Pelatihan Keselamatan terhadap Kesadaran K3 dan Tanggung Jawab Kerja Berdasarkan Etika Kerja Islam di Perusahaan Logistik

Shafira Zahara^{a*}, Firanda Gustiningsih^a, Nur Afifah Dwi Laksana Putri^a, Ummatul Hasanah^a, Abul A'la Al Maududi^a

^a Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 18-11-2025

Revised : 28-11-2025

Accepted : 05-12-2025

Keywords: *Islamic Work Ethics, Job Responsibilities, K3, Logistics, Training Evaluation*

Kata Kunci: *Etika Kerja Islam, Evaluasi Pelatihan, K3, Logistik, Tanggung Jawab Kerja*

Corresponding Author:
Shafirazahara4@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Safety training is a strategic effort in building an Occupational Safety and Health (OHS) culture in the logistics industry, which has a high risk of accidents. This study aims to evaluate the effectiveness of safety training in increasing employee OHS awareness and work responsibilities by considering Islamic work ethics values. The study used a descriptive qualitative method with an evaluative approach based on the CIPP (Context, Input, Process, Product) model. Data were collected through in-depth interviews with 10 informants consisting of OHS managers, supervisors, and operational employees at logistics company "X" in Jakarta, as well as observations and documentation studies of training modules. Data analysis was conducted using thematic techniques. The results of the study indicate that safety training has been running well from the context and input aspects, but at the process and product stages there are still obstacles in the continuous evaluation and internalization of Islamic work ethics values. Values such as amanah, discipline, and ihsan have been shown to strengthen employee awareness and work responsibilities after training. This study concludes that safety training integrated with Islamic work ethics can improve the effectiveness of OHS implementation and strengthen work morale in the logistics sector.

ABSTRAK

Pelatihan keselamatan merupakan upaya strategis dalam membangun budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di industri logistik yang memiliki tingkat risiko tinggi terhadap kecelakaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan keselamatan terhadap peningkatan kesadaran K3 dan tanggung jawab kerja karyawan dengan mempertimbangkan nilai-nilai etika kerja Islam. Penelitian menggunakan metode kualitatif

deskriptif dengan pendekatan evaluatif model CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 10 informan yang terdiri dari manajer K3, supervisor, dan karyawan operasional di perusahaan logistik “X” di Jakarta, serta observasi dan studi dokumentasi modul pelatihan. Analisis data dilakukan dengan teknik tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan telah berjalan baik dari aspek konteks dan input, namun pada tahap proses dan produk masih terdapat kendala pada evaluasi berkelanjutan dan internalisasi nilai-nilai etika kerja Islam. Nilai-nilai seperti amanah, disiplin, dan ihsan terbukti memperkuat kesadaran dan tanggung jawab kerja karyawan setelah pelatihan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan keselamatan yang diintegrasikan dengan etika kerja Islam mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan K3 dan memperkuat moralitas kerja di sektor logistik.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja serta mendukung produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. Penerapan sistem K3 tidak hanya menjadi kewajiban hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, tetapi juga merupakan wujud tanggung jawab moral perusahaan terhadap keselamatan karyawan.

Pada industri logistik, penerapan K3 menjadi sangat krusial karena aktivitas kerja melibatkan proses fisik berisiko tinggi seperti pengangkutan, pergudangan, penggunaan alat berat, dan mobilitas tinggi di lapangan. Data BPJS Ketenagakerjaan (2024) menunjukkan bahwa sektor transportasi dan logistik menempati peringkat ketiga tertinggi kasus kecelakaan kerja di Indonesia, yaitu sekitar 15–18% dari total kejadian nasional. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan serius dalam meningkatkan kesadaran dan perilaku aman para pekerja logistik.

Salah satu upaya strategis yang dilakukan perusahaan untuk menekan angka kecelakaan kerja adalah melalui pelatihan keselamatan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kemampuan pekerja dalam mengenali serta mengendalikan risiko di tempat kerja. Namun, efektivitas pelatihan keselamatan tidak hanya bergantung pada seberapa sering atau lamanya pelatihan dilakukan, melainkan juga pada bagaimana nilai, sikap, dan etika kerja pekerja terbentuk dan diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari (Cooper, 2022).

Dalam banyak kasus, pelatihan keselamatan masih bersifat formalitas administratif, di mana peserta hanya memenuhi kewajiban tanpa internalisasi nilai keselamatan yang

sesungguhnya. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap K3. Padahal, perubahan perilaku aman tidak hanya dapat dicapai melalui pendekatan teknis, tetapi juga melalui pendekatan nilai dan spiritualitas kerja (Geller, 2021).

Dari perspektif kesehatan masyarakat, K3 merupakan bagian integral dari upaya promotif dan preventif untuk menjaga kesehatan pekerja secara holistik. Artinya, kesadaran K3 bukan hanya tanggung jawab perusahaan, tetapi juga tanggung jawab individu sebagai bagian dari masyarakat produktif. Oleh karena itu, evaluasi terhadap pelatihan keselamatan harus memperhatikan tidak hanya hasil pengetahuan teknis, tetapi juga perubahan perilaku, sikap tanggung jawab, dan kesadaran kolektif.

Menariknya, nilai-nilai tersebut memiliki kesesuaian yang kuat dengan etika kerja Islam. Dalam Islam, bekerja bukan hanya aktivitas ekonomi, tetapi juga bagian dari ibadah dan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan. Konsep “etika kerja Islam” menekankan prinsip-prinsip *amanah* (kepercayaan dan tanggung jawab), *ihsan* (melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik), *taqwa* (kesadaran akan pengawasan Allah SWT), dan *adl* (keadilan dalam menjalankan tugas).

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Qashash [28]:26:

“Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (al-qawiyy al-amin).” Ayat ini menegaskan bahwa dalam Islam, pekerja ideal adalah mereka yang memiliki kompetensi (*kuat*) sekaligus berintegritas (*amanah*). Dengan demikian, pelatihan keselamatan tidak hanya bertujuan membentuk pekerja yang cakap secara teknis, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan spiritual terhadap keselamatan dirinya, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Selain itu, nilai *ihsan* mendorong pekerja untuk melakukan yang terbaik bahkan tanpa pengawasan langsung, yang sejalan dengan prinsip *self-awareness* dalam budaya keselamatan modern. Nilai-nilai Islam ini dapat memperkuat internalisasi budaya K3 melalui pendekatan spiritual, bukan sekadar administratif.

Melihat konteks tersebut, penting dilakukan evaluasi mendalam terhadap pelaksanaan pelatihan keselamatan di perusahaan logistik dengan meninjau bagaimana pelatihan tersebut membentuk kesadaran K3 dan tanggung jawab kerja berdasarkan etika kerja Islam. Evaluasi ini menjadi relevan mengingat banyak perusahaan logistik telah melaksanakan pelatihan secara rutin, tetapi belum semua berhasil menumbuhkan budaya keselamatan yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif

evaluatif. Pemilihan desain ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu memperoleh pemahaman mendalam mengenai proses implementasi pelatihan keselamatan kerja (K3) serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kesadaran keselamatan dan tanggung jawab kerja karyawan dalam perspektif etika kerja Islam. Pendekatan kualitatif dinilai relevan karena mampu menangkap makna, pemahaman, dan pengalaman subjektif para karyawan serta pihak manajemen terkait pelaksanaan program pelatihan. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami fenomena secara holistik melalui deskripsi yang mendalam dalam konteks yang alamiah (Akhlaqi and Mahmud, 2020).

Desain deskriptif evaluatif digunakan untuk memotret praktik pelatihan keselamatan sekaligus menilai efektivitas pelaksanaan program tersebut. Penilaian dilakukan dengan mengacu pada model evaluasi konteks, proses, dan hasil (*context, process, and outcome evaluation*). Pada tahap evaluasi konteks, peneliti menelaah kebutuhan pelatihan, latar belakang penyelenggaraan program, serta kesiapan organisasi dalam menanamkan budaya keselamatan. Tahap ini memberikan gambaran tentang urgensi program dan relevansinya terhadap kondisi nyata perusahaan. Pada tahap evaluasi proses, peneliti menganalisis bagaimana pelatihan dilaksanakan, mencakup strategi penyampaian materi, metode yang digunakan, keterlibatan peserta, dan sejauh mana materi pelatihan mencerminkan prinsip-prinsip etika kerja Islam seperti amanah, tanggung jawab, dan ihsan. Sementara pada tahap evaluasi hasil, peneliti mengevaluasi perubahan perilaku, pengetahuan, dan sikap karyawan setelah mengikuti pelatihan, baik pada aspek K3 maupun pada dimensi moral dan etika kerja Islami.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta studi dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap karyawan, instruktur pelatihan, dan manajemen perusahaan untuk menggali persepsi, pengalaman, serta tingkat penerapan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung perilaku kerja karyawan terkait kepatuhan terhadap prosedur keselamatan serta interaksi mereka dalam menjalankan tanggung jawab moral sesuai nilai Islam. Dokumen-dokumen seperti modul pelatihan, SOP keselamatan, dan laporan evaluasi perusahaan juga dianalisis untuk memperkuat temuan lapangan.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan Miles dan Huberman (1994). Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu, sehingga temuan penelitian lebih kredibel, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pendekatan kualitatif deskriptif evaluatif ini memungkinkan peneliti tidak hanya menggambarkan fenomena pelatihan keselamatan secara komprehensif, tetapi juga menilai efektivitasnya dalam membentuk sikap kerja yang aman sekaligus bermoral sesuai nilai-nilai Islam. Dengan demikian, metode ini memberikan fondasi analitis yang kuat untuk memahami hubungan antara pelatihan keselamatan dan penguatan etika kerja

Islami dalam lingkungan organisasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di salah satu perusahaan logistik nasional yang beroperasi di wilayah Jakarta dan Tangerang. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive, dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut telah secara rutin melaksanakan pelatihan keselamatan bagi karyawan operasional.

Penelitian berlangsung selama bulan Juli hingga September 2025, meliputi tahap observasi, wawancara, dan analisis dokumen internal perusahaan.

Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi lapangan terhadap para informan yang dipilih secara purposif, meliputi:

- a. Karyawan operasional (kurir, sopir, petugas gudang) yang telah mengikuti pelatihan keselamatan.
- b. Supervisor dan petugas K3 yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program pelatihan.
- c. Manajer atau staf HRD yang mengelola kebijakan pelatihan dan pembinaan etika kerja.

Data sekunder diperoleh melalui dokumen internal perusahaan (seperti modul pelatihan, laporan evaluasi, dan kebijakan K3), serta literatur pendukung berupa peraturan ketenagakerjaan, laporan BPJS Ketenagakerjaan, dan sumber akademik terkait pelatihan keselamatan, budaya K3, serta etika kerja Islam.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

a) Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)

Dilakukan secara semi-terstruktur menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan terbuka. Tujuan wawancara adalah menggali pengalaman dan pandangan informan tentang:

- 1) Kualitas dan efektivitas pelatihan keselamatan yang diikuti.
- 2) Dampak pelatihan terhadap perilaku dan kesadaran K3.
- 3) Perubahan tanggung jawab kerja setelah mengikuti pelatihan.
- 4) Integrasi nilai-nilai Islam seperti *amanah*, *ihsan*, dan *disiplin kerja* dalam penerapan K3.

b) Observasi Partisipatif

Peneliti melakukan observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan dan perilaku pekerja di lapangan, mencatat praktik keselamatan kerja, kepatuhan terhadap SOP, serta budaya kerja harian. Observasi ini membantu menilai sejauh mana materi pelatihan diterapkan secara nyata.

c) Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan dokumen terkait pelatihan keselamatan, seperti modul pelatihan, daftar hadir, hasil evaluasi peserta, serta pedoman internal K3 dan kebijakan perusahaan terkait nilai-nilai etika kerja atau pembinaan spiritual.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara tematik, yaitu:

- a. Membaca dan memahami data hasil wawancara serta observasi.
- b. Melakukan *open coding*, yaitu memberi label pada bagian-bagian penting dari data.
- c. Mengelompokkan kode menjadi tema, seperti: “efektivitas pelatihan,” “kesadaran keselamatan,” “tanggung jawab moral,” dan “nilai Islam dalam kerja.”
- d. Menafsirkan hubungan antar tema untuk memahami bagaimana pelatihan keselamatan memengaruhi kesadaran dan tanggung jawab kerja berdasarkan etika Islam.
- e. Menarik kesimpulan dan menyusun narasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Pelaksanaan Pelatihan Keselamatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan logistik yang menjadi lokasi studi telah menyelenggarakan pelatihan keselamatan kerja secara berkala, setidaknya dua kali setiap tahun. Seluruh karyawan operasional mengikuti pelatihan tersebut, yang mencakup materi penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur penanganan barang pada proses bongkar muat, serta langkah-langkah menghadapi kondisi darurat.

Pelatihan yang diberikan perusahaan terbukti memberikan kontribusi positif pada peningkatan pengetahuan dasar pekerja mengenai potensi bahaya, pentingnya penggunaan APD, serta strategi mengurangi risiko kecelakaan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar pekerja melaporkan adanya peningkatan pemahaman terkait bahaya yang mungkin muncul di tempat kerja dan bagaimana cara mengantisipasinya.

Namun demikian, keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh isi materi, tetapi juga oleh pendekatan, metode penyampaian, suasana, durasi, dan kesesuaiannya dengan kondisi kerja sehari-hari. Pelatihan yang disampaikan terlalu teoretis seperti yang dialami karyawan dalam penelitian ini menyulitkan peserta untuk membentuk perilaku

kerja yang aman. Tanpa adanya praktik langsung, seperti simulasi bongkar muat ataupun demonstrasi penggunaan peralatan keselamatan, perubahan perilaku biasanya tidak berlangsung lama.

Efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi membangun budaya keselamatan yang mendukung. Jika setelah pelatihan perusahaan tidak menegakkan disiplin kerja, tidak menyediakan fasilitas K3 yang memadai, atau tidak melakukan supervisi secara konsisten, maka pelatihan hanya menjadi kegiatan rutin tanpa dampak jangka panjang. Dengan kata lain, pelatihan K3 harus terintegrasi dalam sistem manajemen keselamatan yang menyeluruh.

Sebagian besar informan juga menyampaikan bahwa pelatihan yang mereka terima masih berfokus pada teori dan lebih bersifat administratif, sehingga keterlibatan peserta belum optimal. Seorang pekerja operasional mengungkapkan:

“Kami ikut pelatihan tiap tahun, tapi seringnya hanya di ruangan, dengar penjelasan, habis itu selesai. Kurang praktik langsung di lapangan.” (Informan O1, Sopir Distribusi)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dilaksanakan secara rutin, pendekatannya belum sepenuhnya efektif dalam membentuk perilaku aman ataupun meningkatkan kesadaran K3 secara berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nurhayati, 2018), yang menemukan bahwa pelatihan yang terlalu teoritis cenderung memiliki dampak terbatas terhadap perubahan perilaku pekerja.

Secara umum, pelatihan keselamatan memang memberikan peningkatan pada pemahaman dasar pekerja mengenai risiko kerja. Karyawan menjadi lebih peka terhadap bahaya yang mungkin mengancam diri sendiri maupun rekan kerja. Wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami peningkatan pemahaman terkait potensi bahaya dan langkah pencegahannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan mampu mengalirkan pengetahuan dasar yang dibutuhkan untuk membentuk perilaku kerja yang aman.

Meskipun demikian, penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh bagaimana proses pelatihan dijalankan. Metode penyampaian, suasana kelas, keterkaitan materi dengan kondisi kerja nyata, dan lamanya pelatihan merupakan faktor kunci dalam proses internalisasi perilaku aman. Pelatihan yang berlangsung satu arah dan sarat teori membuat peserta cenderung pasif dan kesulitan menghubungkan penjelasan dengan situasi kerja mereka.

Metode ceramah yang mendominasi pelatihan di perusahaan logistik ini membuat pekerja kesulitan memahami penerapan praktis konsep K3. Padahal, dalam pekerjaan lapangan seperti pengoperasian forklift, pengangkatan barang, atau penyortiran paket, pengetahuan teoretis saja tidak cukup tanpa pengalaman langsung. Ketika pelatihan tidak

mengakomodasi praktik seperti simulasi situasi darurat atau demonstrasi penggunaan APD, dampaknya terhadap perubahan perilaku menjadi kurang kuat.

Selain metode, faktor organisasi juga memainkan peran penting. Budaya keselamatan harus mendukung penerapan materi pelatihan dalam aktivitas sehari-hari. Jika perusahaan tidak menyediakan APD yang memadai, tidak menegakkan aturan secara konsisten, atau minim supervisi, maka penerapan materi pelatihan akan terhambat. Dengan demikian, pelatihan tidak dapat berdiri sendiri dan harus menjadi bagian dari kerangka manajemen keselamatan yang komprehensif.

Tingkat partisipasi peserta juga memengaruhi keberhasilan pelatihan. Ketika pelatihan dianggap sebagai formalitas, pekerja cenderung tidak terlibat aktif, hadir sekadar memenuhi kewajiban, tanpa benar-benar memahami materi. Rendahnya keterlibatan terlihat dari minimnya pertanyaan, diskusi, atau kontribusi mengenai pengalaman kerja mereka.

Padahal, dalam pelatihan keselamatan, keterlibatan aktif sangat diperlukan. Diskusi tentang kasus nyata, berbagi pengalaman mengenai kondisi berbahaya, atau mengulas insiden yang pernah terjadi dapat memperkuat pemahaman sekaligus meningkatkan kesadaran kolektif. Tanpa interaksi tersebut, sering kali muncul “knowledge–behavior gap”, yaitu kondisi ketika pekerja tahu apa yang benar tetapi tidak menerapkannya dalam pekerjaan.

Keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pelatihan keselamatan, diperlukan perubahan pendekatan. Pelatihan harus lebih aplikatif, interaktif, dan memberikan pengalaman langsung kepada peserta. Selain itu, perusahaan perlu menjamin bahwa materi pelatihan ditunjang oleh fasilitas, struktur organisasi, dan pengawasan yang konsisten. Dengan cara tersebut, pelatihan keselamatan tidak hanya menjadi proses transfer informasi, tetapi turut membentuk budaya keselamatan yang kuat dan berkesinambungan.

Peningkatan Kesadaran K3 Melalui Pelatihan

Kesadaran K3 tidak terbentuk semata-mata melalui proses edukasi, melainkan juga melalui penguatan perilaku secara berkelanjutan. Dalam konteks perusahaan logistik, banyak pekerja beroperasi di bawah tekanan waktu sehingga mereka cenderung memilih cara kerja yang lebih cepat walaupun berpotensi menimbulkan risiko. Hal ini memperlihatkan bahwa tanpa pembenahan kondisi kerja misalnya pengaturan ritme kerja yang lebih realistis, sistem penghargaan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, serta bentuk supervisi yang lebih manusiawi perilaku aman akan sulit dipertahankan secara konsisten.

Sebagian besar pekerja mengungkapkan bahwa setelah mengikuti pelatihan keselamatan, mereka menjadi lebih memahami risiko kerja dan pentingnya pemakaian

APD. Peningkatan kesadaran terutama terlihat pada aspek pengetahuan serta kewaspadaan terhadap potensi bahaya. Seperti disampaikan oleh Informan O3, *“Dulu saya sering angkat barang tanpa sarung tangan, sekarang saya tahu risikonya bisa luka. Jadi sekarang lebih hati-hati,”* yang menunjukkan adanya perubahan cara pandang terhadap risiko setelah pelatihan.

Hasil pengamatan lapangan juga memperlihatkan adanya peningkatan perilaku aman, antara lain penggunaan helm dan rompi ketika berada di area bongkar muat. Meskipun demikian, tingkat konsistensi penggunaan APD masih berbeda antar pekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan belum sepenuhnya diikuti oleh internalisasi perilaku.

Kesadaran K3 tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan formal, tetapi juga oleh dukungan lingkungan kerja dan pola pengawasan dari atasan. Dengan kata lain, pelatihan akan lebih efektif apabila berada dalam lingkungan yang benar-benar mendorong dan memfasilitasi penerapan keselamatan kerja.

Perubahan pada aspek lingkungan kerja menjadi sangat penting, seperti penyesuaian beban kerja, kebijakan penghargaan yang menghargai perilaku aman, serta supervisi yang edukatif dan tidak sekadar bersifat kontrol. Tanpa modifikasi struktural semacam ini, perilaku aman yang diperoleh melalui pelatihan cenderung tidak bertahan lama. Hal ini menegaskan bahwa kesadaran K3 merupakan hasil interaksi antara pengetahuan, sikap, serta konteks sosial-organisasi yang membentuk perilaku pekerja sehari-hari.

Mayoritas karyawan menyatakan adanya peningkatan kewaspadaan setelah mengikuti pelatihan, khususnya dalam hal pengenalan bahaya dan penggunaan APD. Kutipan dari Informan O3 memperlihatkan bahwa pelatihan mampu mengubah persepsi risiko, sehingga pekerja menjadi lebih berhati-hati dalam menjalankan aktivitas.

Temuan tersebut diperkuat melalui observasi lapangan yang mencatat peningkatan kepatuhan terhadap SOP keselamatan seperti penggunaan helm, rompi, dan sepatu pelindung di area kerja. Tetapi variasi pada konsistensi perilaku tetap terlihat. Sebagian pekerja disiplin memakai APD, sementara sebagian lainnya hanya melakukannya ketika ada pengawasan atau dalam kondisi yang dianggap berbahaya. Ini menunjukkan bahwa motivasi internal untuk berperilaku aman belum sepenuhnya terbentuk pada semua karyawan.

Perbedaan tingkat konsistensi ini dapat dipengaruhi beberapa faktor. Pertama, pengalaman kerja: pekerja yang pernah mengalami kecelakaan biasanya lebih waspada. Kedua, tingkat kenyamanan APD berpengaruh pada kepatuhan; jika APD dianggap kurang nyaman, pekerja cenderung menghindari penggunaannya. Ketiga, budaya kerja yang masih mentoleransi perilaku berisiko atau terlalu menekankan pencapaian target

juga turut memengaruhi perilaku keselamatan. Selain pelatihan formal, peran lingkungan kerja dan kualitas supervisi terbukti sangat menentukan. Supervisor yang menerapkan perilaku aman, memberi umpan balik positif, serta menyampaikan koreksi secara konstruktif dapat membentuk budaya keselamatan yang kuat. Sebaliknya, jika supervisor sendiri mengabaikan SOP keselamatan, pesan yang disampaikan dalam pelatihan akan kehilangan pengaruhnya dan menciptakan budaya kerja yang permisif.

Dengan demikian, pelatihan keselamatan baru akan memberikan hasil optimal apabila didukung oleh budaya keselamatan yang tumbuh dari seluruh lapisan organisasi. Budaya ini terbentuk melalui nilai, kebiasaan, serta interaksi yang konsisten mengutamakan keselamatan dalam setiap pekerjaan. Budaya keselamatan tidak dapat diciptakan hanya dengan instruksi, tetapi memerlukan komitmen bersama pekerja maupun manajemen.

Dalam konteks pekerjaan logistik yang dinamis dan penuh risiko, hal ini menjadi sangat krusial. Lingkungan kerja yang cepat dan berubah-ubah membutuhkan kesadaran keselamatan yang tinggi. Oleh karena itu, selain pelatihan, strategi penguatan perilaku seperti pemberian penghargaan atas rekam jejak keselamatan yang baik, penyediaan APD yang nyaman digunakan, serta komunikasi risiko yang lebih efektif diperlukan untuk mendukung terbentuknya budaya keselamatan yang kuat dan berkelanjutan.

Pelatihan dan Pembentukan Tanggung Jawab Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan turut berpengaruh terhadap peningkatan tanggung jawab kerja, khususnya dalam hal disiplin, kepedulian terhadap rekan kerja, dan tanggung jawab terhadap peralatan.

“Setelah ikut pelatihan, saya lebih sadar kalau keselamatan itu bukan cuma buat diri sendiri, tapi buat teman-teman juga.” (Informan O6, Kurir)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan membantu membangun rasa tanggung jawab sosial di tempat kerja, di mana setiap karyawan merasa memiliki peran untuk menjaga keselamatan bersama.

Supervisor juga mengamati adanya peningkatan inisiatif pekerja dalam melaporkan potensi bahaya. Namun, sebagian pekerja masih menganggap pelatihan hanya sebatas kewajiban administratif, belum menjadi bagian dari komitmen pribadi.

Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan pelatihan yang lebih partisipatif dan berorientasi nilai, bukan sekadar transfer pengetahuan teknis.

Pada perusahaan logistik yang penuh risiko fisik, kesadaran moral dan sosial ini menjadi faktor penting, mengingat pekerja saling bergantung satu sama lain dalam menjalankan proses kerja, seperti mengangkat barang berat, memindahkan paket, mengoperasikan forklift, atau melakukan bongkar muat di area sempit. Jika salah satu pekerja abai, maka rekan lainnya berpotensi ikut terkena dampak.

Selain itu, supervisor dalam penelitian ini mengamati peningkatan inisiatif pekerja dalam melaporkan potensi bahaya (*hazard reporting*). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan telah mendorong terbentuknya keberanian dan rasa kepemilikan (*sense of ownership*) terhadap tempat kerja. Kesiapan untuk melaporkan situasi berbahaya merupakan indikator kedewasaan budaya keselamatan, karena pekerja tidak lagi hanya menunggu instruksi dari atasan, tetapi mulai proaktif menjaga kondisi kerja. Dalam banyak industri berisiko tinggi, hal ini merupakan tanda berkembangnya Just Culture, yaitu budaya di mana pekerja merasa aman untuk berbicara tentang kesalahan dan risiko tanpa takut dihukum.

Meski demikian, penelitian juga mengungkapkan kenyataan bahwa sebagian pekerja masih menganggap pelatihan hanya sebagai kewajiban administratif tahunan. Mereka ikut karena diwajibkan, bukan karena merasa perlu. Sikap seperti ini menyebabkan internalisasi nilai menjadi kurang mendalam, sehingga perubahan perilaku tidak berlangsung konsisten. Hal ini dapat dipahami mengingat sebagian besar pelatihan masih berformat ceramah satu arah, minim interaksi, dan kurang memberi ruang bagi peserta untuk belajar dari pengalaman nyata di lapangan.

Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pendekatan pelatihan yang lebih partisipatif dan berorientasi nilai. Pendekatan partisipatif melibatkan pekerja secara aktif melalui diskusi kasus (*case study*), simulasi kecelakaan, role playing, dan analisis near miss.

Dengan metode seperti ini, pengetahuan tidak hanya diterima, tetapi juga dipahami secara kontekstual dan relevan dengan situasi kerja sehari-hari. Sedangkan orientasi nilai menekankan bahwa keselamatan bukan hanya soal teknis, tetapi juga etika, moral, dan tanggung jawab spiritual. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Islam seperti amanah dan ihsan, yang menuntut pekerja untuk menjaga keselamatan dirinya dan orang lain sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian.

Pendekatan berorientasi nilai juga mendorong pekerja memahami bahwa pelatihan keselamatan tidak hanya bertujuan menurunkan angka kecelakaan, tetapi juga meningkatkan martabat dan kualitas hidup sebagai tenaga kerja. Ketika pekerja menyadari bahwa keselamatan merupakan bentuk penghargaan terhadap diri sendiri, keluarga, dan rekan kerja, maka motivasi untuk bekerja aman tidak lagi bersifat eksternal, melainkan tumbuh dari dalam diri.

Dengan demikian, pelatihan keselamatan terbukti tidak hanya memengaruhi aspek teknis, tetapi juga ikut membentuk kesadaran moral dan sosial pekerja. Agar dampaknya lebih optimal, perusahaan perlu mengembangkan pelatihan yang lebih interaktif, relevan, dan berbasis nilai bukan semata transfer pengetahuan. Transformasi ini akan memperkuat budaya keselamatan yang berkelanjutan pada perusahaan logistik yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi.

Internalisasi Etika Kerja Islam dalam K3

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah munculnya upaya sebagian pekerja dan pihak manajemen untuk menghubungkan pelatihan keselamatan kerja dengan prinsip-prinsip etika kerja dalam Islam. Nilai amanah (tanggung jawab), ihsan (bekerja secara optimal), dan taqwa (kesadaran spiritual) dijadikan landasan dalam menjalankan tugas secara aman dan bertanggung jawab.

“Bagi saya, pekerjaan itu amanah. Kalau saya lalai sampai menimbulkan kecelakaan atau merugikan orang lain, itu artinya saya belum menjaga amanah dengan benar.” (Informan O2, Sopir)

Dalam pandangan Islam, keselamatan kerja tidak hanya dipahami sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai bentuk ibadah serta tanggung jawab moral kepada Allah SWT. Perspektif ini memperkuat dorongan internal pekerja untuk menerapkan perilaku aman, bukan semata-mata karena regulasi perusahaan.

Pemahaman tersebut sejalan dengan QS. Al-Qashash [28]:26 yang berbunyi, “*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (al-qawiyy al-amin).*” Ayat ini menegaskan pentingnya kompetensi (*al-qawiyy*) dan kejujuran/amanah (*al-amin*) sebagai karakter utama dalam dunia kerja.

Nilai ihsan, yang bermakna bekerja dengan kualitas terbaik, mendorong pekerja untuk melaksanakan tugas dengan kesadaran spiritual meskipun tidak berada di bawah pengawasan langsung. Dalam konteks K3, ihsan tampak pada kedisiplinan pekerja dalam menjaga keselamatan diri dan rekan kerja. Nilai ini tercermin dalam konsistensi penggunaan APD, kepatuhan terhadap SOP, dan kepedulian menjaga lingkungan kerja. Pekerja yang menjunjung nilai ihsan tidak sekadar menyelesaikan tugas, tetapi memastikan bahwa setiap langkah dilakukan secara benar dan aman. Hal ini sangat relevan bagi industri logistik yang ditandai ritme kerja cepat dan potensi cedera yang cukup tinggi.

Nilai taqwa, yakni keyakinan bahwa Allah SWT selalu mengawasi setiap tindakan (*muraqabah*), turut memengaruhi perilaku keselamatan yang konsisten. Dalam perspektif syariah, bekerja dengan aman termasuk bagian dari menjaga keselamatan jiwa (*hifdz an-nafs*), salah satu tujuan utama maqashid syariah.

Integrasi nilai-nilai etika Islami dalam pelatihan keselamatan berpotensi memperkuat aspek afektif dan spiritual yang kerap terabaikan dalam pelatihan teknis. Pelatihan K3 biasanya menekankan pada apa yang harus dilakukan (*know what*), tetapi kurang mengulas alasan mendasar mengapa perilaku aman perlu dijalankan (*know why*). Etika kerja Islam menjembatani kesenjangan tersebut dengan memberikan dasar moral dan spiritual bagi penerapan keselamatan kerja. Ketika pekerja menyadari bahwa perilaku

aman merupakan bagian dari ibadah, motivasi untuk menjaga keselamatan menjadi lebih kuat dan berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi, penerapan nilai-nilai amanah, ihsan, dan taqwa dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman secara fisik tetapi juga sehat secara moral. Perusahaan yang menginternalisasikan nilai-nilai tersebut, misalnya melalui briefing pagi, penyediaan poster keselamatan bernuansa Islami, ataupun penyuluhan singkat, memiliki peluang lebih besar untuk membentuk budaya keselamatan yang kuat dan bertahan lama. Nilai-nilai ini dapat memperkuat rasa kebersamaan, meningkatkan kepatuhan pada SOP, serta mengurangi kecenderungan perilaku ceroboh.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islam dalam pelatihan K3 merupakan strategi efektif untuk memperkuat perilaku aman yang bersifat teknis sekaligus bernilai moral dan spiritual. Pendekatan ini memberikan dimensi baru dalam pengembangan budaya keselamatan pada sektor logistik yang selama ini lebih menitikberatkan pada aspek teknis dan prosedural.

Hambatan dalam Implementasi Nilai K3 dan Etika Islam

Walaupun pelatihan keselamatan dan pembinaan etika telah diterapkan, penelitian ini masih menemukan sejumlah kendala. Beberapa di antaranya meliputi keterbatasan durasi pelatihan yang membuat praktik lapangan kurang optimal, perbedaan tingkat pemahaman nilai-nilai Islam antar pekerja — terutama pada tenaga kontrak atau mereka yang berasal dari latar belakang beragam — serta budaya kerja cepat (time pressure) di industri logistik yang kerap mendorong pekerja mengesampingkan prosedur K3 demi efisiensi waktu. Berbagai faktor tersebut menghambat proses internalisasi pelatihan sehingga belum sepenuhnya membentuk budaya keselamatan yang kuat. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pembinaan yang lebih relevan dengan konteks kerja dan dilakukan secara berkesinambungan, misalnya melalui integrasi nilai-nilai Islam dalam modul pelatihan maupun dalam briefing singkat setiap hari.

Pembahasan dan Implikasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan keselamatan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan pemahaman, kesadaran, dan kewaspadaan pekerja terhadap risiko kecelakaan di sektor logistik. Setelah menerima pelatihan, sebagian besar peserta memperlihatkan peningkatan pengetahuan mengenai prosedur keselamatan, penggunaan APD, dan keterampilan dalam mengidentifikasi bahaya di lingkungan kerja. Hasil ini konsisten dengan temuan sebelumnya bahwa pelatihan K3 merupakan intervensi yang efektif dalam menekan angka kecelakaan pada sektor kerja berisiko tinggi (Supriyadi, 2020).

Namun, peningkatan pengetahuan tersebut tidak sepenuhnya berbanding lurus dengan perilaku aman di lapangan. Sebagian responden kembali pada kebiasaan lama

ketika menghadapi beban kerja tinggi. Kurangnya supervisi dan budaya kerja yang masih mentoleransi tindakan berisiko turut memperlemah konsistensi perilaku aman. Temuan ini sejalan dengan pendapat Cooper (2018), yang menegaskan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan kualitas sistem manajemen keselamatan.

Integrasi nilai-nilai etika Islam dalam pelatihan terbukti mampu memperkuat internalisasi perilaku aman secara lebih mendalam. Nilai amanah, ihsan, dan prinsip “tidak membahayakan diri maupun orang lain” (*la dharar wa la dhirar*) terbukti menumbuhkan motivasi intrinsik pekerja untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Dengan perspektif ini, keselamatan kerja tidak lagi dipandang sekadar pemenuhan aturan perusahaan, tetapi juga sebagai bagian dari kewajiban moral dan spiritual. Temuan tersebut mendukung pandangan Beekun (2019) bahwa etika kerja Islam dapat meningkatkan disiplin dan komitmen kerja secara berkelanjutan.

Dari perspektif kesehatan masyarakat, peningkatan kesadaran K3 yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi landasan penting untuk pembentukan budaya kerja yang sehat. Budaya keselamatan yang kuat tidak hanya menurunkan angka kecelakaan, tetapi juga dapat mengurangi kelelahan, menjaga produktivitas, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan rekomendasi WHO (2021) yang menekankan bahwa keselamatan kerja merupakan komponen penting dalam keberlanjutan kesehatan tenaga kerja dan peningkatan performa industri.

Selain manfaat tersebut, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan. Pertama, perilaku aman memerlukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan, tidak cukup hanya dengan satu kali pelatihan. Kedua, keterlibatan pimpinan dan supervisor memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan budaya keselamatan. Ketiga, sistem pelaporan kecelakaan dan near miss perlu diperkuat agar pekerja tidak enggan melapor karena takut mendapatkan sanksi. Untuk mengatasi hambatan tersebut, dapat diterapkan strategi lanjutan seperti *behavior-based safety (BBS)*, pelatihan penyegaran secara berkala, mekanisme penghargaan dan sanksi yang proporsional, serta pelibatan tokoh internal yang dihormati sebagai teladan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa pelatihan keselamatan yang dikombinasikan dengan etika kerja Islam merupakan pendekatan yang lebih holistik dalam membentuk perilaku kerja yang aman. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat aspek psikologis dan spiritual pekerja, sehingga mampu mempercepat terbentuknya budaya keselamatan yang kokoh dan berkelanjutan di industri logistik.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan keselamatan kerja pada perusahaan logistik memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesadaran K3 serta rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Program pelatihan yang diselenggarakan secara berkala terbukti menambah wawasan dan meningkatkan kewaspadaan terhadap potensi bahaya, meskipun sebagian materi masih dominan teoritis dan kurang memberikan pengalaman praktik langsung.

Pelatihan tersebut juga berkontribusi dalam menumbuhkan sikap bertanggung jawab, baik terhadap keselamatan diri sendiri maupun terhadap keselamatan rekan kerja. Hal ini tercermin dari meningkatnya kepedulian, disiplin kerja, serta inisiatif karyawan dalam menjaga kondisi kerja yang aman.

Dalam kerangka etika kerja Islam, nilai-nilai seperti amanah (menjaga tanggung jawab), ihsan (melakukan pekerjaan secara optimal), dan taqwa (kesadaran spiritual) turut memperkuat dorongan internal pekerja untuk mematuhi prinsip keselamatan. Keselamatan kerja tidak hanya dilihat sebagai kewajiban perusahaan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian moral dan spiritual.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah kendala seperti keterbatasan waktu pelatihan, tekanan pencapaian target kerja, dan ketidakseragaman pemahaman nilai-nilai keagamaan di antara pekerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyusun pelatihan yang lebih aplikatif, interaktif, dan memuat aspek spiritual, sehingga keselamatan dapat terinternalisasi secara menyeluruh dan berkembang menjadi budaya kerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A., 2005. *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing.
- Akhlaqi, M. dan Mahmud, M., 2020. Islamic Work Ethics and Employee Performance: A Review of Literature. *Journal of Islamic Studies and Culture*, 8(2), hal.42–45.
- Al-Ghazali, 2011. *Ihya' Ulumuddin* (Terj.). *Pustaka Amani*.
- Al-Miskawaih, I., 2018. *Tahdzib Al-Akhlak*. *Dar Al-Ma'arif*.
- Asmani, J.M., 2011. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter*. *Diva Press*.
- Dradjat, Z., 2010. *Ilmu Pendidikan Islam*. *Bumi Aksara*.
- Fitrah, M. dan Luthfiyah, 2017. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. *CV Jejak*.
- Hasibuan, M., n.d. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Bumi Aksara*, 2017.
- Kamaruddin, S.A., 2012. Character Education and Student's Responsible Behavior. *Journal of Education and Learning*, 6(4), hal.223--230.

- Kesuma, D., Triatna, C. dan Permana, J., 2011. Pendidikan Karakter: Kajian Teori dan Praktik di Sekolah. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Lickona, T., 1991. Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility. *Bantam Books*.
- Majid, A. dan Andayani, D., 2013. Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Moleong, L.J., 2017. Metodologi Penelitian Kualitatif. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Mulyasa, E., 2014. Manajemen Pendidikan Karakter. *PT Bumi Aksara*.
- Nurhayati, E., 2018. Implementation of Islamic Values in Elementary School. *International Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), hal.15–28.
- Qomar, M., 2012. Budaya Organisasi Pendidikan. *Erlangga*.
- Suyadi, 2015. Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Tasmara, T., 2002. Etos Kerja Islam. *Gema Insani Press*.
- Wibowo, 2016. Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban. *Rajawali Press*.