

ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UPT PEMADAM KEBAKARAN CINERE

Muhammad Ihsan Qurrotul A'yun¹, Gatot Kusjono²

1-2 Universitas Pamulang

Article Info

Keywords:

Keselamatan dan
Kesehatan Kerja,
Kepuasan Kerja,
Pemadam Kebakaran,
Kualitatif, NVivo

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Occupational Health and Safety (OHS) in improving employee job satisfaction at the Technical Implementation Unit (UPT) of the Cinere Fire Department, Depok City. This research is motivated by the high risk of work accidents faced by firefighters, as well as indications of job dissatisfaction related to OHS implementation conditions in the field. This study employed a descriptive qualitative approach with data collected through field observation and in-depth interviews with five purposively selected informants, consisting of the Head of UPT, Squad Commander, Operational Member, Administrative Staff, and Security Officer. Data were analyzed using NVivo software through Word Frequency Query, Mind Mapping, and Project Map. The results showed that OHS implementation has generally been running but has not been fully optimal, particularly regarding personal protective equipment (PPE) availability, training distribution, and organizational support consistency. All OHS elements studied have a close relationship with job satisfaction through eight linkage pathways. Furthermore, social solidarity and family-like bonds among employees serve as a strong compensating factor supporting job satisfaction even when physical OHS conditions have not been fully optimal.

Corresponding Author:

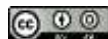
Ihsann9459@gmail.com
dosen00434@unpam.ac.id

The Asia Pacific Journal of
Management Studies

Volume 13 dan Nomor 2

Mei - Agustus 2026

Hal. 111 – 116



©2026 APJMS. This is an Open
Access Article distributed the
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Cinere, Kota Depok. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya risiko kecelakaan kerja yang dihadapi petugas pemadam kebakaran, serta indikasi ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan kondisi penerapan K3 di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan data yang dikumpulkan melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam terhadap lima informan yang dipilih secara purposive, terdiri dari Kepala UPT, Komandan Regu, Anggota Operasional, Staf Administrasi, dan Petugas Keamanan. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo melalui *Word Frequency Query*, *Mind Mapping*, dan *Project Map*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 secara umum telah berjalan namun belum optimal, terutama pada aspek ketersediaan alat pelindung diri (APD), pemerataan pelatihan, dan konsistensi dukungan organisasi. Seluruh elemen K3 yang diteliti memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja melalui delapan jalur keterkaitan. Selain itu, solidaritas sosial dan ikatan kekeluargaan antarpegawai menjadi faktor kompensasi yang kuat dalam mendukung kepuasan kerja meskipun kondisi K3 secara fisik belum sepenuhnya optimal.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sekaligus menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Data Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) mencatat lebih dari 576 kejadian kebakaran sepanjang tahun 2025, menjadikan kebakaran sebagai salah satu bencana dengan frekuensi tertinggi di Indonesia setelah banjir dan cuaca ekstrem. Tingginya angka tersebut menegaskan pentingnya penerapan K3 yang optimal, khususnya bagi petugas pemadam kebakaran yang secara langsung menghadapi risiko kerja tinggi.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Cinere merupakan salah satu instansi yang bertugas menangani kebakaran di wilayah Kota Depok, dengan risiko kerja meliputi paparan panas ekstrem, asap, dan kelelahan fisik akibat sistem kerja shift yang panjang. Observasi awal menunjukkan bahwa penerapan K3 di lokasi ini belum sepenuhnya optimal, ditandai dengan keterbatasan alat pelindung diri (APD) yang sebagian dalam kondisi kurang layak, pelatihan keselamatan yang hanya dilaksanakan sebulan sekali, jam kerja shift 1x24 jam, serta fasilitas kesehatan dan istirahat yang kurang memadai. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai, yang juga terindikasi fluktuatif terutama pada aspek finansial dan lingkungan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) didefinisikan sebagai upaya menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, dengan tujuan memberikan jaminan keselamatan, meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental, serta menurunkan risiko kecelakaan kerja. Indikator K3 terdiri atas *leading indicator* yang bersifat proaktif seperti pelatihan, penggunaan APD, dan pemeriksaan rutin, serta *lagging indicator* yang bersifat reaktif seperti jumlah kecelakaan dan hari kerja yang hilang Ramli (2021). Kepuasan kerja

didefinisikan sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor higienis seperti gaji dan kebijakan organisasi, dengan indikator meliputi gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan dan apresiasi Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2019). Kondisi lingkungan kerja yang aman merupakan fondasi utama bagi kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai Dessler (2023).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara K3 dan kepuasan kerja. Rohimah B. Muniroh D. Pertiwi F.H. & Larassaty (2023) menemukan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pemadam kebakaran. Widodo (2023) menunjukkan bahwa K3 dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, Andi Sarbiyah (2023) menyimpulkan bahwa budaya K3 berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Namun demikian, mayoritas penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian yang lebih banyak berada di sektor swasta, sementara penelitian kualitatif pada objek pemadam kebakaran masih sangat terbatas. Selain itu, belum ditemukan penelitian yang mengangkat solidaritas sosial sebagai faktor kompensasi kepuasan kerja pada lingkungan kerja berisiko tinggi seperti pemadam kebakaran. Kesenjangan inilah yang mendasari orisinalitas penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan bahwa penerapan K3 yang mencakup APD, pelatihan, pengawasan, dan lingkungan kerja yang aman akan menumbuhkan rasa aman dan nyaman pada pegawai, yang pada akhirnya bermuara pada terbentuknya kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui penerapan K3 di UPT Pemadam Kebakaran Cinere; (2) menganalisis keterkaitan penerapan K3 dengan kepuasan kerja pegawai; (3) mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat penerapan K3; dan (4) memberikan rekomendasi

peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui penguatan K3.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan menggambarkan dan memaknai kondisi penerapan K3 serta keterkaitannya dengan kepuasan kerja pegawai berdasarkan pengalaman informan di lapangan. Penelitian dilaksanakan di UPT Pemadam Kebakaran Cinere, Kota Depok, dalam kurun waktu kurang lebih 11 bulan.

Informan penelitian dipilih secara purposive sampling sebanyak lima orang, mewakili keragaman jabatan di UPT, yaitu Kepala UPT, Komandan Regu, Anggota Operasional, Staf Administrasi, dan Petugas Keamanan, dengan variasi latar belakang pendidikan dan masa kerja mulai dari tahun 2016 hingga 2023.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi, untuk keperluan triangulasi metode. Penelitian ini juga menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan pandangan informan dari berbagai jabatan guna memastikan validitas internal data.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo, yang memungkinkan peneliti mengorganisasi, mengkodekan, dan memvisualisasikan data kualitatif secara sistematis Bazeley & Jackson (2019), melalui tiga tahapan: *Word Frequency Query*, *Mind Mapping*, dan *Project Map*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis NVivo

Word Frequency Query digunakan untuk mengidentifikasi kata yang paling sering muncul dalam transkrip wawancara. Hasil analisis menunjukkan bahwa kata “kerja”, “keselamatan”, dan “kepuasan” merupakan kata yang paling dominan (Gambar 1), mengindikasikan bahwa fokus penelitian ini

sesuai dengan apa yang paling banyak dibicarakan informan.



Gambar 1. Hasil Word Frequency Query

Mind Mapping digunakan untuk memetakan keterhubungan antartema secara visual (Gambar 2), menunjukkan dua kelompok tema besar, yaitu kelompok K3 (APD, *briefing*, SOP, pelatihan, kecelakaan kerja, dan beban kerja) serta kelompok kepuasan kerja



(kepuasan, lingkungan kerja, dukungan organisasi, keamanan kerja, dan persepsi).

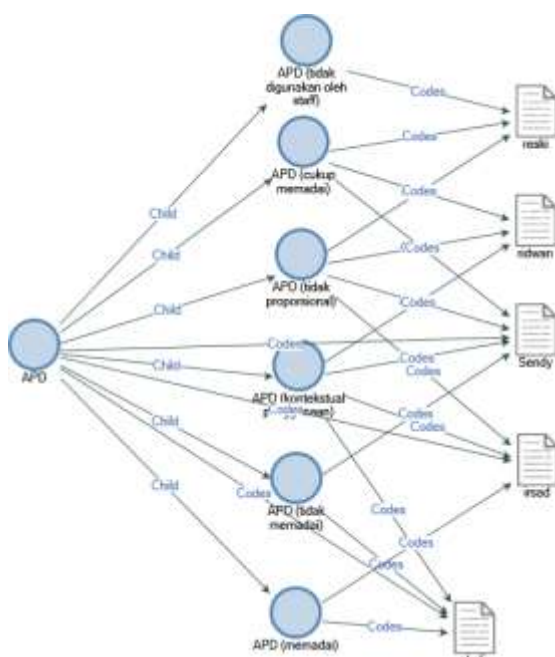
Gambar 2. Hasil Mind Mapping

Analisis lebih lanjut dilakukan melalui *Project Map* untuk menelusuri variasi pandangan informan pada tiap tema. Karena keterbatasan ruang, hanya *Project Map* yang

paling relevan dengan temuan utama yang ditampilkan secara visual, yaitu APD, Kepuasan, dan Dukungan Organisasi, sedangkan sepuluh tema lain dirangkum secara naratif pada uraian berikut.

Penerapan K3 di UPT Pemadam Kebakaran Cinere

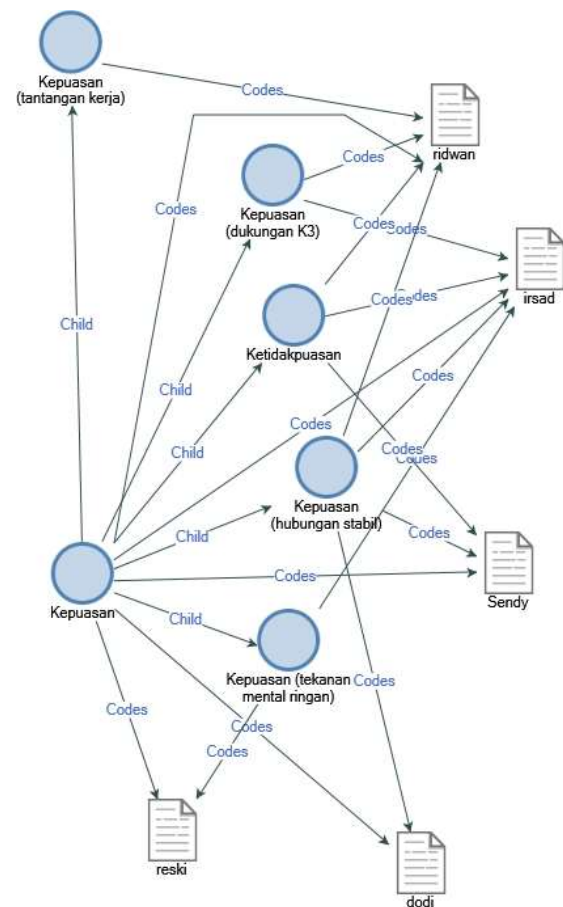
Hasil penelitian menunjukkan bahwa APD tersedia, namun alat bantu pernapasan (SCBA) hanya berjumlah satu unit untuk seluruh anggota, sehingga penyediaannya dinilai belum memadai secara kuantitas (Gambar 3). *Briefing* berjalan efektif dan dilaksanakan secara rutin sebelum dan sesudah penugasan lapangan, menunjukkan bahwa fungsi pengarahan (*directing*) telah berjalan konsisten Daft (2022). SOP telah dipahami oleh seluruh informan, namun penerapannya dinilai belum optimal dalam kondisi darurat, menunjukkan adanya kesenjangan antara pemahaman prosedural dan kesiapan praktis di lapangan. Pelatihan bagi anggota operasional dinilai cukup memadai, tetapi Petugas Keamanan belum pernah mengikuti pelatihan K3 sama sekali, menunjukkan pemerataan pelatihan yang belum menjangkau seluruh jabatan meskipun seluruh pegawai tetap terpapar risiko kerja.



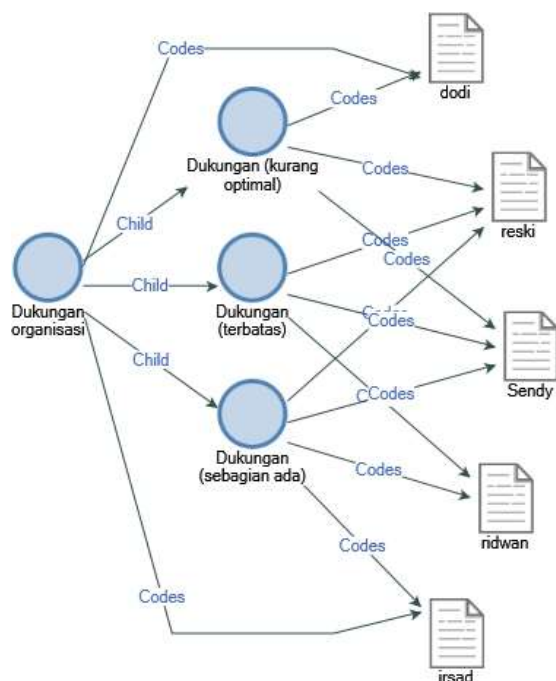
Gambar 3. Hasil Project Map APD

Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai bersifat multidimensional, bersumber dari tantangan kerja, hubungan yang stabil antarpegawai, dan dukungan K3 (Gambar 4). Temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa solidaritas dan ikatan kekeluargaan antarpegawai menjadi faktor kompensasi kepuasan kerja yang sangat kuat, bahkan ketika kondisi K3 secara fisik belum sepenuhnya optimal. Ketidakpuasan pegawai terutama muncul pada aspek APD yang tidak merata dan minimnya apresiasi formal dari organisasi (Gambar 5). Lingkungan sosial terbukti lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja dibandingkan kondisi fisik semata, dan seluruh informan menyatakan harapan akan adanya perbaikan K3 serta pemenuhan kebutuhan dasar sebagai pegawai.



Gambar 4. Hasil Project Map Kepuasan



Gambar 5. Hasil Project Map Dukungan Organisasi

Keterkaitan K3 dan Kepuasan Kerja

Analisis lebih lanjut mengidentifikasi delapan jalur keterkaitan antara K3 dan kepuasan kerja: (1) APD yang memadai meningkatkan rasa aman sehingga meningkatkan kepuasan kerja; (2) SOP dan briefing yang baik meningkatkan pemahaman kerja dan membentuk persepsi positif; (3) pelatihan meningkatkan kompetensi dan kesesuaian kerja; (4) lingkungan kerja yang aman membentuk persepsi positif terhadap kepuasan kerja; (5) beban kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan tergantung persepsi individu; (6) dukungan organisasi membuat pegawai merasa dihargai; (7) kecelakaan kerja menurunkan rasa aman sehingga menurunkan kepuasan; dan (8) kesesuaian antara harapan dan realita K3 dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 di UPT Pemadam Kebakaran Cinere telah berjalan, namun belum optimal terutama pada aspek ketersediaan APD, pemerataan pelatihan,

dan konsistensi dukungan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rohimah B. Muniroh D. Pertiwi F.H. & Larassaty (2023), Widodo (2023), dan Andi Sarbiyah (2023) yang juga menemukan bahwa K3 memiliki keterkaitan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Efektivitas briefing dan SOP dalam penelitian ini sejalan dengan fungsi pengarahan dalam manajemen Daft (2022), yang menegaskan bahwa arahan kerja yang konsisten berkontribusi terhadap kesiapan dan keselamatan kerja pegawai.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada dua hal. Pertama, penelitian ini mengkaji keterkaitan K3 dan kepuasan kerja secara kualitatif dengan bantuan NVivo pada objek instansi pemadam kebakaran, yang selama ini masih jarang diteliti dibandingkan sektor swasta. Kedua, penelitian ini menemukan bahwa solidaritas sosial dan ikatan kekeluargaan antarpegawai berperan sebagai faktor kompensasi yang menopang kepuasan kerja di tengah kondisi K3 yang belum sepenuhnya optimal. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman merupakan fondasi utama bagi kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai Dessler (2023), namun pada saat fondasi tersebut belum sepenuhnya tercapai, hubungan sosial antar pegawai dapat berperan sebagai penopang sementara yang menjaga tingkat kepuasan kerja tetap terjaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) K3 di UPT Pemadam Kebakaran Cinere telah berjalan namun belum optimal, terutama pada aspek APD, pelatihan, dan dukungan organisasi; (2) persepsi terhadap K3 beragam sesuai jabatan pegawai, namun seluruh informan berharap adanya perbaikan kondisi K3; (3) K3 terbukti berkaitan erat dengan kepuasan kerja melalui delapan jalur keterkaitan; dan (4) solidaritas sosial antarpegawai merupakan temuan unik yang berperan sebagai faktor kompensasi kepuasan kerja yang kuat. Penguatan K3 secara

menyeluruh dan berkeadilan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Bagi UPT Pemadam Kebakaran Cinere, disarankan untuk meningkatkan penyediaan APD secara merata, meratakan pelatihan K3 ke seluruh jabatan termasuk Petugas Keamanan, serta memperkuat bentuk apresiasi terhadap pegawai. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok, disarankan untuk meningkatkan anggaran K3 serta menyusun kebijakan K3 yang lebih berkeadilan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah informan dari berbagai UPT serta mempertimbangkan penggunaan mixed methods agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Sarbiyah. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 15(2).
- Bazeley, P., & Jackson, K. (2019). *Qualitative Data Analysis With NVivo* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2022). *Management* (14th Editi). Cengage Learning Asia.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Ramli, S. (2021). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.
- Rohimah, B., Muniroh, D., Pertiwi, F.H., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*.
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.