

## “IMPLEMENTASI NILAI-NILAI KEBANGSAAN BERBASIS NKRI TERHADAP MANAJEMEN KEAMANAN MELALUI ASPEK K3 DI PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA”

A Raaf Dasuqi<sup>1</sup>, Edy Soesanto<sup>2</sup>, Setya Angga Nurfalga<sup>3</sup>  
[202210255021@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210255021@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>, [edy.soesanto@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:edy.soesanto@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>,  
[202210255004@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210255004@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### ABSTRAK

Implementasi nilai-nilai berbasis Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dalam manajemen keamanan melalui aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya penting dalam membangun lingkungan kerja yang aman, produktif, dan sesuai dengan nilai-nilai bangsa Indonesia. Tulisan ini bertujuan untuk menguraikan pentingnya penerapan nilai-nilai berbasis NKRI dalam manajemen keamanan, khususnya dalam konteks K3 di tempat kerja. nilai-nilai berbasis NKRI seperti gotong royong, keadilan, persatuan, dan kesatuan sangat relevan dalam konteks K3 karena mempromosikan kerjasama antara pekerja dan manajemen untuk mencapai tujuan bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Penerapan nilai-nilai ini memperkuat komitmen bersama untuk menjaga keamanan dan kesehatan seluruh anggota organisasi. Aspek K3 merupakan bagian integral dari upaya membangun bangsa yang maju dan berbudaya. Dengan menerapkan prinsip-prinsip K3 yang sesuai dengan nilai-nilai NKRI, perusahaan dapat memberikan kontribusi positif dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi seluruh anggota masyarakat, tanpa mengorbankan keselamatan dan kesejahteraan pekerja. implementasi nilai-nilai berbasis NKRI dalam manajemen keamanan melalui aspek K3 juga berperan dalam membangun identitas perusahaan yang kuat. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam kebijakan dan praktik K3, Perusahaan dapat membentuk budaya kerja yang mencerminkan jati diri bangsa Indonesia, sehingga memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab sosial di antara seluruh pekerja yang berada di PT. Charoen Pokphand. penerapan nilai-nilai berbasis NKRI dalam manajemen keamanan melalui aspek K3 bukan hanya merupakan kewajiban hukum atau tanggung jawab moral, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang bagi kemajuan dan keberlanjutan bangsa. Dengan memadukan prinsip-prinsip K3 dengan nilai-nilai NKRI.

*Kata Kunci:* Keamanan Dan Kesehatan Kerja (K3), NKRI, Nilai-Nilai Berbasis NKRI, Dan Bangsa Dan Negara.

### PENDAHULUAN

Nama perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang ini merupakan Pt. Charoen Pokpan Indonesia. Pertanian Ini adalah departemen Pt. Charoen Pokpan Indonesia meliputi didalam pakan ternak, peternakan dan dipengolahan ternak. sebuah divisi PT Charoen Pokphand India, didirikan pada tanggal 7 Januari 1972. (“Perusahaan”) didirikan di Indonesia, Jakarta. Ada beberapa pabrik dalam bidang pakan ternak di daerah Jawa Timur, Banten, Sulawesi Selatan, Sumatra Utara, dan Jawa Tengah.(Wahyuni, 2023)

pakan merupakan komponen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan ekspor. sehingga kami memastikan kualitas pakan mematkan kami mengikuti pedoman kualitas pakan yang telah ditetapkan. Jenis makanan hewan yang kami produksi merupakan mesh,

konsentrat, remah, dan pelet. Pakan ini didistribusikan ke beberapa provinsi yang menjadi pelanggan kami.: Sumatera Utara, Kepulauan Riau, dan Sumatera Barat di bawah Nangroe Aceh Darussalam.(Soesetyo & Yenny Bendatu, 2014)

Didalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan Pembangunan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Maka Perusahaan membutuhkan penerapan nilai-nilai berbasis NKRI seperti gotong royong, keadilan, persatuan, dan kesatuan karena dapat mempromosikan kerja sama antara pekerja dan manajemen untuk mencapai tujuan Bersama dalam menciptakan lingkungan yang aman dan sehat. Maka menerapkan prinsip-prinsip NKRI PT. Charoen Pokphand dapat membentuk budaya kerja yang mencerminkan jati diri bangsa Indonesia, sehingga memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab sosial diantara seluruh pekerja yang ada di PT. Charoen Pokphand. Dalam upaya mencerminkan ruang lingkup kerja yang aman dan sehat maka PT. Charoen Pokphand membutuhkan aspek K3. Dengan adanya K3 dapat menciptakan ruang lingkup kerja yang aman antara Perusahaan dan pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi topik yang saat ini banyak mendapat perhatian di berbagai organisasi karena mencakup permasalahan seperti aspek manusia, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, akuntabilitas, dan citra organisasi itu sendiri. Semua itu sama pentingnya, namun di sana-sini kita melihat perubahan perilaku akibat faktor lain yang timbul dari faktor internal lingkungan itu sendiri dan faktor eksternal industri. (Soputan et al., 2014).

Dunia bisnis saat ini sangat kompetitif, terutama di kalangan perusahaan manufaktur, dan berkembang sangat pesat. Persaingan, terutama domestik dan internasional, memberikan insentif bagi semua jenis perusahaan manufaktur untuk mengikuti perubahan zaman. Dalam persaingan ini, inovasi dan menjaga kualitas produk yang dihasilkan sangat penting untuk menjaga kepuasan pelanggan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menyelaraskan kedua aspek tersebut agar dapat berjalan sesuai harapan, dunia usaha juga harus menerapkan disiplin manajemen untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan juga membutuhkan sesuatu dikenal dengan istilah 5M (people, material, method, machine, dan money), dan salah satu sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya manusia mempunyai peranan yang strategis sebagai pelaksana fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengolahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu.(Nur, 2021).

Tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah tempat kerja dimana mesin, pesawat terbang, peralatan atau perlengkapan berbahaya diproduksi, diuji, digunakan atau digunakan, dan budaya yang luas. Berbagai macam kehidupan, seperti tingkat pendidikan, adat istiadat dan kepercayaan, berkaitan erat dengan praktik keselamatan kerja. Keselamatan harus diajarkan sejak usia dini dan harus menjadi kebiasaan sehari-hari. Keselamatan kerja merupakan bagian dari masyarakat memberikan penekanan yang lebih besar pada keselamatan. Proses pembangunan ini berlanjut sepanjang hidup manusia.(Endriastuty & Adawia, 2018)

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek mendasar dari PT. Charoen Pokphand beroperasi di industri dan organisasi modern dengan tujuan menjaga kesehatan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Dalam pengertian yang lebih khusus lagi, etika kerja menghormati upaya mencegah kecelakaan, dan konflik internal di tempat kerja, sedangkan etika kerja dan kesehatan tempat kerja menghormati berbagai aktivitas

yang dimaksudkan untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan.(Saraswati et al., 2003).

## METODOLOGI

Metode penulisan penelitian ini yaitu studi literatur untuk memahami konsep implementasi nilai-nilai kebangsaan berbasis NKRI terhadap sistem manajemen keamanan melalui aspek K3 di Pt. Muda Jaya Abadi. Studi literatur sendiri adalah proses mencari, mengumpulkan, dan menganalisis informasi yang telah dipublikasikan dalam bentuk tulisan atau literatur mengenai topik tertentu. Studi literatur dilakukan untuk mendapatkan pembelajaran yang lebih mendalam tentang topik penelitian, kerangka konseptual, meninjau penelitian terdahulu, dan mendukung argumen atau temuan yang dihasilkan dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesa Implementasi Nilai-Nilai Kebangsaan Berbasis Nkri Terhadap Manajemen Keamanan Melalui Aspek K3 Di Pt. Charoen Pokphand

NO	Hasil Perbedaan	Hipotesa	Analisa
1.	Membahas mengenai manajemen resiko dalam bekerja.	X1 - NKRI	Perusahaan dapat menggunakan berbagai alat dan Analisis SWOT, analisis FMEA (Failure Modes and Effects Analysis), atau teknik identifikasi risiko lainnya, teknik untuk mengidentifikasi dan menilai potensi risiko. Dalam lingkungan kerja. Dengan menerapkan praktik manajemen risiko yang efektif, perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan dan cedera kerja, sehingga meningkatkan keselamatan dan <b>kesejahteraan</b> karyawan. Lalu, Implementasi strategi manajemen risiko yang baik dapat membantu perusahaan mengurangi kerugian finansial akibat kecelakaan kerja, gugatan hukum, atau kerusakan aset, sehingga meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dan, Dengan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan

			mengelola risiko dengan baik.
2.	Membahas mengenai budaya dalam lingkup pekerjaan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya	X2 - NKRI	Dengan <b>Budaya</b> yang positif, inklusif, dan berorientasi pada prestasi dapat meningkatkan motivasi keterlibatan karyawan, Gaya kepemimpinan, nilai-nilai, dan perilaku pemimpin berpengaruh besar terhadap pembentukan <b>budaya</b> organisasi dan kinerja karyawan. Dan Kebijakan, prosedur, dan praktik SDM seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi dapat membentuk <b>budaya</b> organisasi dan memengaruhi kinerja karyawan. Cara organisasi berkomunikasi dengan karyawan, memberikan umpan balik, dan mendorong dialog terbuka dapat berdampak signifikan pada <b>budaya</b> dan kinerja. Dan Perusahaan dengan <b>budaya</b> yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, karena karyawan merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan merasa dihargai.
3.	Membahas mengenai pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja	X3 - NKRI	Kedisiplinan karyawan, termasuk dalam hal kehadiran, patuh terhadap aturan, dan ketaatan terhadap tugas, cenderung memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja. Karyawan yang <b>disiplin</b> cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka, kurang

			<p>terganggu oleh masalah pribadi atau gangguan di tempat kerja, dan lebih cenderung untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat <b>kedisiplinan</b> karyawan, termasuk budaya perusahaan, kebijakan manajemen, insentif, dan lingkungan kerja. Misalnya, budaya perusahaan yang memprioritaskan nilai-nilai seperti tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme akan mendorong <b>kedisiplinan</b> yang tinggi di antara karyawan.</p>
--	--	--	---

### A. Aspek Dalam K3

#### Tata Letak dan Ergonomi

- Tata letak adalah posisi dan penataan mesin, alat, barang dan perlengkapan.
- Penempatan dan positioning perkakas dan mesin ditempatkan atau diposisikan dan sesuai dengan tahapan – tahapan proses produksi sehingga dapat mengurangi waktu, tenaga dan pemborosan bahan.
- Anda juga harus memastikan bahwa bahan yang mudah terbakar dan bahan kimia ditempatkan sedemikian rupa agar tidak menimbulkan bahaya.
- Ergonomi sebagaimana disebutkan sebelumnya adalah ilmu dan teknologi yang menyelaraskan pekerja, peralatan dan mesin, serta lingkungan kerja untuk mencegah dan mengurangi kebosanan, penyakit, dan kelelahan pekerja.

#### Pelayanan kesehatan

- Upaya pencegahan penyakit.
- Pemeriksaan Kesehatan para pekerja sebelum kerja.
- Rehabilitasi.
- Pengobatan.

#### Aspek Pelayanan Kesehatan

perkembangan pelayanan kesehatan di tempat kerja meliputi:

- Keluarga berencana.
- Penyediaan klinik atau rumah sakit.
- Panduan Hidup Sehat.
- Kebersihan lingkungan.
- Penyediaan air minum

### B. Kesehatan Fisik Dan Gizi Kerja

- Diperlukan upaya langsung untuk meningkatkan status gizi pekerja di Indonesia, karena mereka umumnya memiliki tingkat pendapatan rendah dan status gizi dan kesehatan yang buruk.
- Demikian pula, para pekerja harus diberikan pendidikan agar mereka dapat menggunakan pendapatan mereka secara efisien dan terbatas.

### **C. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Yang Berada Di Pt. Chareon Pokphand Indonesia**

Pabrik Pengolahan Unggas Pt. Charoen Pokpan Indonesia) Penting juga untuk mempertimbangkan faktor keamanan dan kesehatan terkait pekerjaan yang terkait dengan penggunaan alat pelindung diri (APD). Di bawah ini adalah beberapa APD yang biasa digunakan oleh karyawan di:

- Sepatu boots digunakan untuk melindungi kaki dari bahaya. Salah satunya adalah mencegah para pekerja terpeleset di pabrik yang lantainya sangat licin.
- Pakaian pelindung yang digunakan untuk melindungi tubuh dari kotoran.
- Masker digunakan untuk menghilangkan bau tidak sedap selama bekerja di fasilitas dan untuk melindungi makanan olahan dari kontaminasi oleh nafas pekerja.
- Penutup rambut yang digunakan untuk melindungi pangan olahan dari kontaminasi rambut pekerja.
- Pakaian pelindung khusus digunakan oleh pekerja yang bekerja pada proses pendinginan.

Fungsinya untuk melindungi Anda dari tekanan ekstrim. Sebelum mulai bekerja di pabrik, karyawan harus mencuci tangan dengan sabun dan air yang mengandung 500 ppm klorin dan air yang mengandung klor 200 ppm sebelum bekerja di pabrik. Pembersihan seluruh fasilitas (pembersihan umum). Dieksekusi secara kondisional setidaknya pada setiap pergantian shift.

## **KESIMPULAN**

Manajemen risiko yang efektif di tempat kerja mendukung nilai-nilai kesejahteraan, keselamatan, dan kemanusiaan yang dianut oleh NKRI. Penerapan praktik manajemen risiko yang baik tidak hanya menguntungkan perusahaan secara langsung dalam mengelola risiko operasional, tetapi juga secara inheren mencerminkan komitmen terhadap kesejahteraan, keselamatan, dan kemanusiaan, nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh NKRI. Contohnya di dalam perusahaan para pekerja nya di berikan Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.

Kebhinnekaan merupakan sumber kekuatan bagi NKRI. Dalam konteks pekerjaan, pengakuan terhadap keberagaman budaya di tempat kerja menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung kolaborasi yang produktif antar karyawan. Kebhinnekaan menjadi salah satu nilai utama yang mendasari kekuatan dan keunikan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Indonesia dikenal sebagai negara yang kaya akan keberagaman budaya, suku, bahasa, dan agama. Sejak awal pembentukannya, keberagaman ini telah menjadi kekuatan yang memperkaya identitas bangsa Indonesia. Dalam konteks pekerjaan, pengakuan terhadap keberagaman budaya di tempat kerja tidak hanya penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, tetapi juga menjadi kunci untuk merangsang kolaborasi yang produktif antara karyawan.

Kebhinnekaan adalah salah satu nilai utama NKRI yang mendorong penghormatan terhadap perbedaan budaya, suku, dan agama. Dalam konteks kedisiplinan karyawan, nilai

kebhinnekaan membutuhkan kesadaran akan kebutuhan untuk menghormati perbedaan individual dan budaya yang ada di tempat kerja. Kedisiplinan yang dipraktikkan dengan penuh penghargaan terhadap keberagaman ini mencerminkan semangat persatuan dalam keberagaman yang dianut oleh NKRI. Kedisiplinan yang dipraktikkan dengan penuh penghargaan terhadap keberagaman mencerminkan semangat persatuan dalam keberagaman yang menjadi ciri khas NKRI. Ini bukan hanya tentang patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, tetapi juga tentang sikap menghormati rekan kerja dengan latar belakang budaya dan pengalaman yang berbeda. Dalam budaya kedisiplinan yang berlandaskan pada nilai-nilai kebhinnekaan, setiap individu diberikan ruang untuk berkembang dan berkontribusi tanpa rasa takut atau diskriminasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A.L, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806–818. <https://www.jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/172>
- Darmawan, R., Umami, N., & Umyati, A. (2017). Metode Hazard Identification And Risk Assessment ( Hira ) Di Area Batching Plant Pt Xyz. *Jurnal Teknik Industri*, 5(3), 308–313.
- Endriastuty, Y., & Adawia, P. R. (2018). Analisa Hubungan Antara Tingkat Pendidikan , Pengetahuan Tentang K3 Terhadap Budaya K3 Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ecodemica*, 2(2), 193–201. [file:///C:/Users/Asus/Downloads/4014-12456-1-PB \(1\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/4014-12456-1-PB%20(1).pdf)
- Fitriani Ariko, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1558>
- Masrully, M. (2019). Menakar Implementasi Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 22(1), 17. <https://doi.org/10.31845/jwk.v22i1.141>
- Nur, M. (2021). Analisis Tingkat Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Menggunakan Metode Hirarc Di Pt. Xyz. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 4(1), 15–20. <https://doi.org/10.31004/jutin.v4i1.1937>
- Rahayu, N. K. R. P., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(5), 227–236.
- Rustam, Y. W. A., & Rukhviyanti Novi. (2015). *Jurnal Informasi Volume VII*. VII(1), 58–82. <https://informasi.stmik-im.ac.id/wp-content/uploads/2016/05/03-Haryoso-Wicaksono.pdf>
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln ( Persero ) Up3 Man. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Saraswati, Y., Ridwan, A., & Candra, A. I. (2003). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Analisis K3 Pembangunan Gedung Kuliah Bersama Kampus C Unair Surabaya. *JURMATEKS: Jurnal Manajemen Teknologi & Teknik Sipil*, 34, 495–505. <http://dx.doi.org/10.30737/jurmateks>
- Seng Hansen. (2022). Identifikasi Jenis Bahaya Dan Parameter Penilaian Bahaya Pada Pekerjaan Konstruksi. *PADURAKSA: Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa*, 11(1), 94–102. <https://doi.org/10.22225/pd.11.1.4356.94-102>
- Soesetyo, I., & Yenny Bendatu, L. (2014). Penjadwalan Predictive Maintenance dan Biaya Perawatan Mesin Pellet di PT Charoen Pokphand Indonesia-Sepanjang. *Jurnal Titra*, 2(2), 147–154.
- Soputan, G., Sompie, B., & Mandagi, R. (2014). Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan

- Kerja (K3) (Study Kasus Pada Pembangunan Gedung Sma Eben Haezar). *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, 4(4), 229–238.
- Wahyuni, S. (2023). PT Company Profile Video Design. Charoen Pokphand Indonesia Medan. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*, 2(8), 2065. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjas>
- Winda PurnamaTagueha, Jantje B Mangare, & Tisano Tj. Arsjad. (2018). Manajemen Resiko Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Kontruksi (Studi Kasus: Pembangunan Gedung Laboratorium Fakultas Teknik Unsrat). *Sipil Statik*, 6(11), 907–916.