

**STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL BIRO K3L  
DALAM MENINGKATKAN BUDAYA  
KESELAMATAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) UIP  
SUMBAGUT**

**TUGAS AKHIR**

Oleh :

**ALMI APRIYANSYAH SIREGAR**  
**2103110216**

**Program Studi Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

**BERITA ACARA PENGESAHAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : **ALMI APRIYANSYAH SIREGAR**  
NPM : 2103110216  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Pada Hari, Tanggal : Kamis, 20 Maret 2025  
Waktu : Pukul 08.30 WIB s/d Selesai

**TIM PENGUJI**

PENGUJI I : Dr. LUTFI BASIT, S.Sos, M.I.Kom (.....)  
PENGUJI II : FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos, M.I.Kom (.....)  
PENGUJI III : Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Sos, M.A.P (.....)

**PANITIA PENGUJI**

Ketua

Sekretaris

Assoc.,Prof., Dr., Arifin Saleh., S.Sos., MSP      Assoc.,Prof., Dr., Abrar Adhani., S.Sos., M.I.Kom

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama Lengkap : **ALMI APRIYANSYAH SIREGAR**  
NPM : 2103110216  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Judul Skripsi : Strategi Komunikasi Internal Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut.

Medan, 12 Maret 2025

**Pembimbing**



**Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Sos., M.A.P**  
NIDN: 0115037102

Disetujui Oleh  
**Ketua Program Studi**



**AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom**  
NIDN: 0127048401



**Assoc., Prof., Dr. ARFIN SALEH, S.Sos., MSP**  
NIDN: 0030017402

## PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **Almi Apriyansyah Siregar**, NPM 2103110216, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau mem plagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 25 April 2025

Yang Menyatakan,



**Almi Apriyansyah Siregar**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil alamin puji syukur penulis ucapkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan, dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan hasil Tugas Akhir ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan judul “ **Strategi Komunikasi Internal Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut** ”. Dan tidak lupa pula sholawat beriringan salam penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang sudah memberikan kita syafaatnya.

Dalam penelitian tugas akhir ini, Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, serta dukungan dari banyak pihak. Terutama kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda **Akhmad Syah Perkasa Siregar** dan Ibunda **Juniya Sari**, serta kedua adik kandung penulis yaitu **Mutia Haryani Siregar** dan **Akhdan Alamsyah Siregar** tercinta yang telah memberikan dukungan moril, materil dan doa yang tulus sehingga penulis memiliki tujuan yang jelas untuk menyelesaikan pendidikan ini.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan

memberikan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis banyak mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh S.Sos., MSP selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku wakil dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Dr. Yurisna Tanjung, M.A.P selaku wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Bapak Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Faizal Hamzah Lubis, S.Sos., M.I.Kom selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Irwan Syari Tanjung, S.Sos., M.A.P selaku dosen pembimbing. Terimakasih atas waktu dan kesabaran dan membimbing dan memberikan dukungan yang sangat berarti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut atas izin dan dukungan yang diberikan

dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Bapak Ricardo Sijabat dan Bapak Johan Martsa Gersang yang telah berkenan menjadi narasumber, memberikan wawasan serta informasi berharga yang sangat membantu dalam penyusunan penelitian ini. Dukungan dan kontribusi yang diberikan menjadi bagian penting dalam kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

10. Kepada Bapak Kharisman Laia, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, serta masukan berharga yang telah diberikan. Terima kasih atas saran judul yang sangat membantu dalam mengarahkan penelitian ini, serta atas dukungan dan bantuan yang diberikan sepanjang proses penelitian. Kehadiran dan dedikasi Bapak telah menjadi inspirasi bagi penulis dalam menyelesaikan karya ini dengan sebaik-baiknya.
11. Kepada para sahabat penulis, Yuyun Novita Damanik yang senantiasa menemani serta banyak membantu penulis dalam pengerjaan tugas akhir ini dari awal sampai akhir. Maulida Salsabila Nasution yang senantiasa menjadi teman penulis dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
12. Dan yang terakhir, untuk diriku sendiri, Almi Apriyansyah Siregar. Terima kasih telah bertahan hingga sejauh ini. Terima kasih telah memilih untuk terus berusaha, meskipun dihadapkan dengan rintangan dan rasa putus asa yang kerap menghampiri. Walau tak semua yang diusahakan membuahkan hasil sesuai harapan, namun tetaplah bangga karena tidak pernah berhenti mencoba. Terima kasih telah menyelesaikan tugas akhir ini dengan penuh

dedikasi dan usaha terbaik. Ini adalah pencapaian yang layak dirayakan sebagai bukti dari ketekunan dan perjuangan. Berbahagialah selalu, di mana pun berada. Riyan, kamu telah melangkah sejauh ini, dan itu luar biasa.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan memperluas pengetahuan pembaca.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 10 Maret 2025

**Almi Apriyansyah Siregar**

**2103110216**

# **STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL BIRO K3L DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) UIP SUMBAGUT**

**Almi Apriyansyah Siregar**  
**2103110216**

## **ABSTRAK**

Komunikasi yang efektif merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Biro K3L adalah departemen khusus yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L) di perusahaan. Program ini mencakup aturan, prosedur, dan sistem yang dirancang untuk melindungi pekerja serta lingkungan dari berbagai risiko. Tingkat kesadaran, partisipasi dan pengetahuan para karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut tidak sepenuhnya memahami akan pentingnya budaya keselamatan kerja. Budaya K3L sendiri mencerminkan nilai dan norma keselamatan kerja yang dianut oleh sebagian besar anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi internal Biro K3L dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pendekatan Model Komunikasi Lasswell untuk memahami efektivitas penyampaian pesan keselamatan kerja. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan analisis data melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Biro K3L memanfaatkan berbagai media komunikasi seperti Instagram, WhatsApp, poster, banner, dan email untuk menyebarkan informasi keselamatan kerja kepada karyawan. Kombinasi saluran komunikasi yang bervariasi serta dukungan aktif dari manajemen terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap budaya keselamatan kerja.

**Kata Kunci :** *Komunikasi Internal, Biro K3L, Budaya Keselamatan Kerja*

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II URAIAN TEORITIS</b> .....	<b>9</b>
2.1 Strategi Komunikasi .....	9
2.1.1 Perumusan Strategi.....	11
2.1.2 Implementasi Strategi.....	11
2.1.3 Evaluasi Strategi.....	12
2.2 Komunikasi Internal .....	12
2.3 Model Komunikasi Lasswell.....	13
2.4 Komunikasi K3L .....	14
2.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	14
2.6 Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
2.7 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) .....	16
2.8 Lingkungan Kerja.....	16
2.9 Pengertian HSSE (Health, Safety, Security, Environment) .....	17
2.10 Anggapan Dasar .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>20</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	20
3.2 Kerangka Konsep .....	21
3.3 Defenisi Konsep .....	22

3.4	Kategorisasi Penelitian .....	23
3.5	Informan / Narasumber .....	23
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.7	Teknik Analisis Data .....	25
3.8	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>28</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	28
4.1.1	Profil Informan / Narasumber .....	28
4.1.2	Profile PT PLN (Persero) UIP Sumbagut .....	29
4.1.3	Sejarah K3L .....	30
4.1.4	Hasil Wawancara Biro K3L.....	32
4.1.5	Hasil Wawancara Karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut ....	50
4.2	Pembahasan .....	54
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>62</b>
5.1	Simpulan.....	62
5.2	Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>64</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kategorisasi Penelitian.....	23
Tabel 3.2. Waktu Dan Lokasi Penelitian .....	27
Tabel 4.1. Profil Narasumber .....	29
Tabel 4.2. Aktivitas Sidak Lapangan .....	35
Tabel 4.3. Komitemen dan Kebijakan.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Logo HSSE.....	17
Gambar 3.1. Bagan Kerangka Konsep.....	21
Gambar 4.1. Sidak Lapangan .....	34
Gambar 4.2. Banner Bulan K3 Nasional.....	40
Gambar 4.3. Peringatan Bulan K3 Nasional .....	42
Gambar 4.4. Pencapaian Maturity Level K3L .....	44
Gambar 4.5. Bentuk Pengaduan Aplikasi inspekta.....	47
Gambar 4.6. Pesan Keselamatan Kerja.....	52
Gambar 4.7. Postingan Instagram Event terkait K3L .....	57
Gambar 4.8. Email Korporat.....	58
Gambar 4.9. Simbol dan Rambu Keselamatan Kerja .....	59
Gambar 4.10. Simulasi Tanggap Darurat & Proteksi Kebakaran .....	60
Gambar 4.11. Poster Simulasi Tanggap Darurat & Proteksi Kebakaran .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Komunikasi internal merupakan aspek yang penting dan memiliki dampak besar terhadap iklim suatu perusahaan. Dalam jurnalnya, (Asir dkk, 2022) menjelaskan bahwa komunikasi internal terjalin melalui interaksi antara anggota organisasi yang saling bertukar ide, baik secara vertikal maupun horizontal, demi kelangsungan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Isninyunisyafna dan Isfiantie, 2020) menunjukkan bahwa praktik komunikasi internal yang efektif, seperti pembentukan forum komunikasi, dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Komunikasi yang efektif merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan dan meraih keberhasilan di dalam sebuah organisasi. Setiap bentuk komunikasi memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 13 menyatakan bahwa informasi terkait K3 harus disampaikan kepada semua pihak, baik di dalam maupun di luar organisasi, serta harus dikelola dan dicatat dengan baik. (Rusba, 2024)

Salah satu prioritas utama yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan adalah program keselamatan dan kesehatan kerja bagi semua karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan, karena dampak dari kecelakaan serta kondisi kesehatan karyawan tidak

hanya merugikan individu tersebut, tetapi juga dapat berdampak langsung maupun tidak langsung pada perusahaan secara keseluruhan.

Keselamatan & Kesehatan kerja dan Lingkungan (K3L) merupakan aspek yang tak terpisahkan dari sistem ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia. K3L tidak hanya penting bagi kesejahteraan pekerja, tetapi juga berperan penting dalam menentukan produktivitas suatu pekerjaan. Dengan adanya perlindungan yang memadai, K3L dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja tidak sekedar merupakan kewajiban yang harus dipatuhi oleh para pekerja, melainkan juga merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam setiap sistem kerja. Dalam pengertian ini, K3L lebih dari sekedar tanggung jawab karena K3L merupakan fondasi penting bagi para pekerja dalam berbagai aktivitas yang mereka jalani. (Wpt dan Nurhasanah, 2020)

Strategi komunikasi internal yang efektif dalam mensosialisasikan program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) kepada karyawan sangatlah penting. Sosialisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti penempelan banner atau poster, penyelenggaraan seminar dan pelatihan, serta penggunaan pengeras suara. Dengan adanya strategi komunikasi yang baik dan tepat, diharapkan karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang upaya pencegahan dan penanganan kecelakaan kerja. Hal ini akan mendukung keberhasilan program K3L secara keseluruhan. (Zebua dkk, 2022)

Biro K3L adalah departemen khusus di dalam perusahaan yang melaksanakan program Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L). K3L merupakan serangkaian aturan, prosedur, dan sistem yang dirancang untuk melindungi pekerja dan lingkungan dari potensi bahaya. Peran Biro K3L di perusahaan sangat penting dalam sosialisasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, yang harus dilakukan melalui komunikasi yang menarik. Ini akan memastikan setiap karyawan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip keselamatan dengan baik. (Adinata, 2022)

Budaya K3L (Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan) dapat dipahami sebagai seperangkat perilaku yang mencerminkan nilai dan norma keselamatan kerja yang dianut oleh sebagian besar anggota organisasi perusahaan. Budaya ini terwujud dalam sikap aman saat mengambil keputusan. Definisi budaya K3L lebih berfokus pada cara pikir dan perilaku pekerja dibandingkan pada tindakan. Konsep tersebut merujuk pada persepsi anggota organisasi terhadap kebijakan, komitmen, prosedur, dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Selain itu, istilah budaya K3L juga mencakup sikap, keyakinan, dan persepsi kelompok tentang norma dan nilai bersama dalam merespons bahaya dan risiko, serta sistem pengawasan dan kontrol terhadap risiko tersebut. (Sulistyo, 2020)

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan menurut (Sandra, 2017) juga merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja diartikan sebagai suasana di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, mereka cenderung betah dan dapat menjalani aktivitasnya dengan lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari elemen fisik, seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, serta para pekerja itu sendiri, dan juga mencakup elemen non-fisik, seperti peraturan dan kebijakan yang ada.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara (UIP Sumbagut) adalah unit yang bertanggung jawab atas pembangunan infrastruktur kelistrikan di wilayah Sumatera Utara dan Aceh yang berfokus pada pembangunan Pembangkit, Gardu Induk (GI) dan Jaringan Transmisi (TL). Alamat Kantor di Jl. Dr. Cipto No. 12, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152. Dalam upaya mendorong transisi energi menuju energi ramah lingkungan (Green Energy), UIP Sumbagut memaksimalkan pembangunan pembangkit Energi Baru Terbarukan (EBT) di wilayah Sumatera dan Aceh.

Dalam operasional bisnis sektor kelistrikan di Indonesia, penerapan prinsip Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut memiliki peranan yang sangat penting. Ini disebabkan oleh tingginya risiko yang dihadapi dalam industri kelistrikan, baik bagi karyawan maupun mitra kerja PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. (Sukoco dan Puariesthaufani, 2023)

Pengetahuan yang mendalam tentang keselamatan dan kesehatan kerja, bersama dengan pengalaman kerja yang luas, sangat penting untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Namun, jika pengetahuan tersebut

hanya bersifat teoritis dan tidak diterapkan dalam praktik, upaya Keselamatan & Kesehatan kerja dan Lingkungan (K3L) tidak akan efektif. Oleh karena itu, upaya K3L perlu dimulai sejak tahap pelatihan tenaga kerja, agar prinsip-prinsip K3L dapat diterapkan secara nyata dalam aktivitas kerja. (Kuswandini, 2019)

Program K3L yang diimplementasikan dengan baik akan berdampak positif terhadap kinerja keselamatan. Lebih dari itu, penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif juga akan meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat. Budaya K3L terdiri dari tiga elemen utama: organisasi, pekerja, dan pekerjaan. Ini menandakan bahwa setiap elemen, termasuk seluruh sumber daya di semua tingkatan, harus terlibat dalam menjalankan budaya K3L, bukan hanya pekerja saja. (Sulistyo dkk, 2024)

Tingkat kesadaran, partisipasi dan pengetahuan para karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut tidak sepenuhnya memahami akan pentingnya budaya keselamatan kerja. Oleh karena itu, sangat perlu adanya peningkatan yang dilakukan oleh Biro Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) agar menambah tingkat kesadaran, partisipasi dan pengetahuan para karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagut dengan mengangkat judul penelitian yaitu “ Strategi Komunikasi Internal Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti mengemukakan rumusan masalah, yaitu : " Bagaimana Strategi Komunikasi Internal Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut ? "

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : " Untuk menjelaskan Strategi Komunikasi Internal Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut ".

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan strategi komunikasi internal dengan budaya keselamatan kerja, yang dapat dijadikan acuan untuk pengembangan teori dan praktik komunikasi dalam keselamatan kerja.

### 2) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada pihak pihak terkait dalam membangun strategi komunikasi internal biro K3L dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut.

### 3) Manfaat Akademis

Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan menambah kajian kajian atau penelitian tentang komunikasi khususnya strategi komunikasi internal biro

K3L dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar untuk memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis dalam proposal penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

**BAB I : Pendahuluan**, pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

**BAB II : Uraian Teoritis**, pada bab ini penulis memaparkan mengenai Strategi Komunikasi, Perumusan Strategi, Implementasi Strategi, Evaluasi Strategi, Komunikasi Internal, Model Komunikasi Lasswell, Komunikasi K3L, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Lingkungan Kerja, Pengertian HSSE.

**BAB III : Metode Penelitian**, pada bab ini penulis menguraikan jenis penelitian, kerangka konsep, defenisi konsep, kategorisasi penelitian, informan atau narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan waktu lokasi penelitian.

**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**, pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang dijabarkan berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan di lapangan.

**BAB V : Penutup**, pada bab ini penulis memaparkan simpulan dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis dapatkan di lapangan.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1 Strategi Komunikasi**

Untuk mencapai tujuan dalam proses komunikasi, seorang pengirim pesan perlu memiliki strategi komunikasi yang efektif. Secara fundamental, strategi dapat dipahami sebagai upaya untuk mengelola dan memilih alternatif terbaik dari berbagai pilihan yang ada demi mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Alfarizi dan Dianita, 2019) dalam penelitiannya menekankan bahwa komunikasi melibatkan unsur prediksi; artinya, dalam berkomunikasi, seseorang dapat meramalkan dampak dari perilaku komunikasinya. Oleh karena itu, penting bagi pengirim pesan untuk memiliki strategi yang tepat agar komunikasi yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada dasarnya, strategi komunikasi yang diterapkan terhadap suatu kelompok memiliki peranan yang sangat penting. Dengan merancang strategi komunikasi yang baik, kita dapat menyampaikan pesan-pesan informatif, persuasif, dan instruktif secara sistematis kepada audiens yang dituju. Hal ini bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal dan memberikan dukungan operasional dalam berbagai jenis permasalahan yang dihadapi. Dalam konteks strategi komunikasi, keberadaan komunikasi itu sendiri sangat penting. Oleh karena itu, strategi komunikasi harus dirancang dengan cukup luas, sehingga komunikator selaku pelaksana dapat dengan cepat melakukan perubahan ketika dihadapkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi. (Nasution dan Harahap, 2024)

Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, tergantung pada kebutuhan, tuntutan, dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses penyebaran informasi, keberadaan komunikator menjadi faktor penting. Penerimaan informasi oleh komunikan sangat bergantung pada kualitas komunikator dalam menyampaikan pesan dan memilih media yang tepat. Oleh karena itu, untuk memperkuat interaksi melalui komunikasi, diperlukan strategi yang efektif. (Tenerman dan Yenni, 2022)

Menurut (Ade, 2017) dalam penelitiannya, komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumbernya kepada satu atau lebih penerima, dengan harapan dapat memengaruhi perilaku mereka. Dalam konteks lain, komunikasi juga dapat dipahami sebagai interaksi antara dua orang atau lebih, di mana salah satu dari mereka berperan sebagai penyampai pesan, yang disebut komunikator. Proses ini melibatkan unsur pesan atau stimulus yang dikenal sebagai "messages" dan disampaikan melalui media kepada penerima, atau yang disebut komunikan.

Komunikasi dalam organisasi atau lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meraih keberhasilan tersebut, diperlukan kerjasama dari seluruh sumber daya yang ada, salah satunya adalah pegawai atau karyawan. Para Karyawan ini berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya dukungan komunikasi yang efektif dan tim yang solid, organisasi akan mengalami kesulitan dalam memenuhi target yang diinginkan. (Ginting & Hendra, Yan, 2020)

### **2.1.1 Perumusan Strategi**

Perumusan strategi merupakan langkah awal yang penting dalam pengembangan suatu rencana strategis. Pada tahap ini, para pencipta, perumus, dan pengonsep perlu melakukan pemikiran yang mendalam mengenai peluang dan tantangan yang dihadapi perusahaan dari lingkungan eksternal. Di samping itu, penting juga untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam perusahaan, serta menetapkan sasaran yang tepat dan relevan.

Dalam proses ini, diusahakan untuk menyusun berbagai alternatif strategi dan memilih satu yang terbaik untuk diimplementasikan. Selama perumusan strategi, penting untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada dalam perusahaan. Setelah permasalahan ditetapkan, analisis dilakukan untuk menentukan langkah-langkah yang dapat diambil demi mencapai tujuan yang telah disusun. Dengan demikian, tahap ini dianggap sebagai fondasi awal dalam merancang suatu perencanaan yang efektif, yang dimulai dengan pemahaman terhadap peluang dan risiko dari luar perusahaan, serta penilaian terhadap kekuatan dan kelemahan internal. Hasilnya adalah strategi-strategi yang mendukung kemajuan perusahaan. (Ade, 2017)

### **2.1.2 Implementasi Strategi**

Implementasi strategi adalah tahap di mana strategi yang telah dirumuskan mulai dilaksanakan. Pada tahap ini, penerapan atau aksi dari strategi yang telah ditetapkan menjadi fokus utama. Strategi yang dimaksud merupakan hasil dari tahap perumusan sebelumnya. Penulis menyadari bahwa tahap ini membutuhkan komitmen dan kerja sama yang solid dari seluruh divisi dalam perusahaan. Tanpa

komitmen dan kolaborasi yang baik, kemungkinan untuk mewujudkan strategi tersebut menjadi sangat kecil. Sebab, ujung tombak keberhasilan strategi terletak pada kepemimpinan perusahaan dan budaya yang saling mendukung. Finalisasi dari proses ini adalah evaluasi. (Ade, 2017)

### **2.1.3 Evaluasi Strategi**

Tahapan terakhir ini sangat penting karena di sinilah keberhasilan yang telah dicapai dapat diukur kembali untuk menentukan tujuan selanjutnya. Evaluasi berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai apakah strategi yang diterapkan berhasil atau tidak, serta apakah strategi tersebut sesuai atau perlu disesuaikan. Pada fase evaluasi ini, kita dapat mengevaluasi sejauh mana strategi yang diimplementasikan berjalan dengan baik atau perlu perbaikan. Misalnya, strategi yang telah direncanakan pada awalnya mungkin tidak selalu sejalan dengan situasi dan kondisi saat penerapan. Akan selalu ada beberapa kendala yang mungkin menghambat, meskipun tidak dalam skala besar. (Ade, 2017)

## **2.2 Komunikasi Internal**

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi, perusahaan, atau komunitas, yang melibatkan interaksi antaranggota. Tujuan utama dari komunikasi ini adalah untuk memastikan setiap individu dalam organisasi tetap mendapatkan informasi yang diperlukan. Komunikasi merupakan sebuah proses yang dinamis dan berkelanjutan, sehingga sulit untuk menentukan kapan sebuah komunikasi dimulai dan diakhiri. Dalam konteks ini, kita merujuk pada komunikasi internal yang terjadi di dalam perusahaan. Penyampaian informasi mengenai K3L (Keselamatan & Kesehatan

Kerja dan Lingkungan) menjadi tanggung jawab Biro K3L. Dalam pelaksanaan komunikasi internal ini, akan ada beberapa hambatan yang perlu diperhatikan, seperti pola pikir karyawan, struktur organisasi perusahaan, faktor superioritas, beban tugas, serta kemampuan manajer yang bersangkutan. (Malika dan Teguh, 2024)

### **2.3 Model Komunikasi Lasswell**

Model komunikasi yang dikemukakan oleh Harold D. Lasswell merupakan salah satu yang terpenting dan paling berpengaruh dalam studi komunikasi. Teori ini pertama kali diperkenalkan dalam bukunya yang diterbitkan pada tahun 1948, berjudul "The Structure and Function of Communication in Society". Dalam teorinya, Lasswell mengusulkan cara yang efektif untuk menjelaskan proses komunikasi dengan menjawab pertanyaan: Siapa yang mengatakan apa, melalui saluran apa, kepada siapa, dan dengan efek apa.

Menurut paradigma komunikasi yang standar, komunikasi harus dipahami sebagai upaya persuasi yang jelas dan mudah dimengerti oleh komunikator yang bertujuan mempengaruhi penerima pesan. Agar komunikasi dapat berlangsung dengan efektif, terdapat lima tahap yang harus diperhatikan. Tahap pertama adalah "Who", yang menunjukkan siapa komunikatornya; tahap kedua "Say What", yang merujuk pada pesan yang disampaikan; tahap ketiga "In Which Channel", yaitu media atau saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan; tahap keempat "To Whom", yang mengidentifikasi siapa penerima pesan atau komunikan; dan tahap terakhir "With What Effect", yang menilai perubahan yang terjadi pada komunikan setelah menerima pesan tersebut. (Nurlela, 2024)

## **2.4 Komunikasi K3L**

Komunikasi K3L merujuk pada penyampaian informasi yang tepat sasaran kepada tenaga kerja dan pihak-pihak terkait. Tujuannya adalah untuk memotivasi serta meningkatkan pemahaman bersama mengenai upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki prosedur yang menjamin bahwa informasi terbaru tentang keselamatan dan kesehatan kerja disampaikan kepada seluruh pihak di dalam organisasi.

Tujuan komunikasi keselamatan adalah untuk menyampaikan ide dan pengetahuan dari satu individu kepada yang lain, sehingga pesan yang disampaikan dapat diingat dan memotivasi tindakan tertentu. Standarisasi prosedur untuk proses konsultasi dan komunikasi Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) bertujuan untuk mengatur mekanisme konsultasi terkait semua isu K3L di perusahaan. Dengan demikian, setiap permasalahan yang muncul dapat diproses dan ditindaklanjuti melalui tindakan perbaikan atau penyelesaian masalah. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan sistem manajemen K3L secara berkelanjutan, agar selaras dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. (Adinata, 2022)

## **2.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut (Pulungan, 2020), keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga integritas fisik dan mental tenaga kerja, serta melindungi hasil karya dan budaya demi mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Selain itu, (Pulungan, 2020) juga mengemukakan bahwa keselamatan kerja mencakup

serangkaian usaha yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan di suatu perusahaan.

Esensi dari kesehatan dan keselamatan kerja melibatkan dua aspek utama. Pertama, ia berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal bagi tenaga kerja, baik itu pekerja, buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, pengusaha, manajer, maupun pekerja lepas, di seluruh sektor kegiatan, baik formal maupun informal.

Dengan demikian, tujuan utama adalah untuk mencapai kesejahteraan bagi tenaga kerja. Kedua, kesehatan dan keselamatan kerja juga berperan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas, yang didasarkan pada peningkatan daya kerja serta faktor manusia dalam proses produksi. (Pulungan, 2020)

## **2.6 Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Perilaku mencakup semua tindakan yang dilakukan oleh makhluk hidup sebagai respons terhadap berbagai stimulus atau rangsangan dari lingkungan. Tindakan ini dapat dikelompokkan menjadi perilaku yang aman dan yang tidak aman. Selain itu, perilaku sering diartikan sebagai aktivitas atau tindakan yang ditunjukkan individu dalam interaksinya dengan orang lain serta lingkungan sekitar. Ini mencerminkan cara manusia beradaptasi dengan dunia di sekitarnya.

Perilaku keselamatan adalah penerapan sistematis dari penelitian psikologi yang mempelajari perilaku manusia dalam konteks keselamatan di tempat kerja. Fokus utama dari perilaku keselamatan adalah untuk memahami bagaimana tindakan manusia dapat memengaruhi terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja. Tindakan ini mencakup aktivitas yang langsung berkaitan dengan keselamatan,

seperti pemakaian kaca mata pelindung, penandatanganan formulir penilaian risiko sebelum memulai pekerjaan, serta diskusi tentang isu-isu keselamatan. (Pulungan, 2020)

### **2.7 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang disingkat SMK3, merupakan bagian integral dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Tujuan utamanya adalah untuk mengendalikan risiko yang berkaitan dengan aktivitas kerja, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, dijelaskan bahwa SMK3 meliputi berbagai aspek penting dalam manajemen perusahaan. Ini mencakup struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, serta sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan, menerapkan, mencapai, mengevaluasi, dan memelihara kebijakan keselamatan dan kesehatan. Semuanya dilakukan dalam rangka mengendalikan risiko yang muncul dari kegiatan kerja, dengan harapan menciptakan tempat kerja yang aman dan produktif. (Mudjimu, 2019)

### **2.8 Lingkungan Kerja**

Menurut (Sandra, 2017) Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk berprestasi secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka cenderung betah dan dapat

menjalankan aktivitas mereka dengan lebih efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan. Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari elemen fisik, seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, serta para pekerja itu sendiri. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup elemen non-fisik, seperti peraturan dan kebijakan yang berlaku.

### **2.9 Pengertian HSSE (Health, Safety, Security, Environment)**

HSSE, yang merupakan singkatan dari Health, Safety, Security, and Environment, adalah divisi yang biasanya ada di setiap perusahaan dan memiliki tanggung jawab penting terkait Keselamatan & Kesehatan kerja, Keamanan, dan Lingkungan kerja. Divisi HSSE memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, PLN pun membentuk divisi khusus untuk mengelola aspek-aspek kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan tersebut.

#### **Gambar 2.1. Logo HSSE**



Sumber : *Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut*

Arti dan Makna logo HSSE :

1. Palang hijau

Melambungkan harapan agar seluruh kegiatan usaha di PLN bebas dari kecelakaan kerja, kecelakaan instansi, kecelakaan masyarakat umum, penyakit akibat kerja (PAK), dan penyakit akibat hubungan kerja (PAHK).

2. Lima roda gerigi biru

Melambungkan 5 elemen Sistem Manajemen Pengamanan Objek Vital Nasional dan Objek Vital tertentu yaitu:

1. Komitmen dan Kebijakan,
2. Pola Pengamanan,
3. Konfigurasi Pengamanan,
4. Standar Kemampuan Pelaksanaan Pengamanan,
5. Monitoring Evaluasi.

3. Empat daun hijau

Melambungkan pengelolaan lingkungan dengan 4 ruang lingkup yaitu:

1. Pelaksanaan dan Pemantauan Dokumen Lingkungan,
2. Pengendalian Pencemaran Air Limbah,
3. Pengendalian Pencemaran Udara dan Pencapaian Carbon Neutral,
4. Pengendalian Limbah B3.

## **2.10 Anggapan Dasar**

Strategi komunikasi internal Biro K3L (Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan Lingkungan) PT PLN (Persero) UIP Sumbagut berperan sangat penting dalam memperkuat budaya keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja sendiri terbentuk melalui interaksi antara nilai-nilai, sikap, dan perilaku individu dalam organisasi, yang secara langsung memengaruhi komitmen terhadap keselamatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

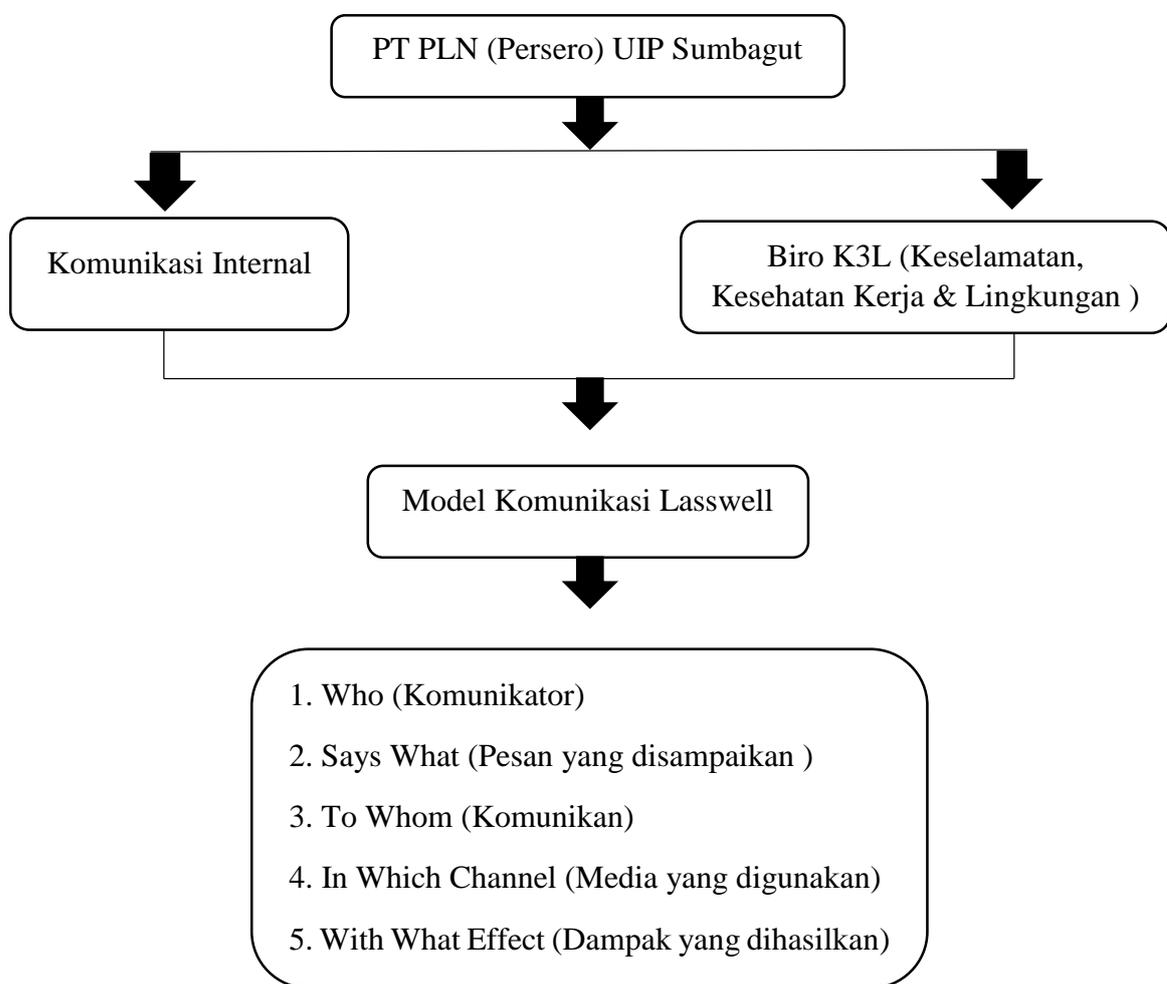
Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut (Waruwu, 2022) dalam jurnalnya Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang mengintegrasikan dua aspek penting, yaitu sifat deskriptif dan analitis. Dalam hal ini, deskriptif berfungsi untuk menggambarkan dan menjelaskan berbagai peristiwa, fenomena, serta situasi sosial yang menjadi fokus kajian. Di sisi lain, analisis berupaya untuk memberikan makna, menginterpretasikan, dan membandingkan data yang diperoleh dalam penelitian tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu metode yang memanfaatkan narasi atau kata-kata untuk mengungkapkan dan menggambarkan makna dari berbagai fenomena, gejala, dan situasi sosial. Dalam pendekatan ini, peneliti berfungsi sebagai instrumen utama yang bertugas untuk menginterpretasikan dan memahami setiap fenomena serta situasi sosial yang muncul. Oleh karena itu, sangat penting bagi peneliti untuk menguasai teori yang relevan, sehingga mereka dapat menganalisis kesenjangan antara konsep teoritis dan realitas yang ditemukan di lapangan.

### 3.2 Kerangka Konsep

Dibawah ini adalah kerangka konsep peneliti terhadap penelitiannya yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut”.

**Gambar 3.1. Bagan Kerangka Konsep**



Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2025

### 3.3 Definisi Konsep

1. PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara (UIP Sumbagut) adalah unit yang bertanggung jawab atas pembangunan infrastruktur kelistrikan di wilayah Sumatera Utara dan Aceh yang berfokus pada pembangunan Pembangkit, Gardu Induk (GI) dan Jaringan Transmisi (TL). Alamat Kantor di Jl. Dr. Cipto No. 12, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152. Dalam upaya mendorong transisi energi menuju energi ramah lingkungan (Green Energy), UIP Sumbagut memaksimalkan pembangunan pembangkit Energi Baru Terbarukan (EBT) di wilayah Sumatera dan Aceh.
2. Komunikasi internal merujuk pada proses interaksi yang berlangsung di dalam sebuah perusahaan. Bentuk komunikasi ini melibatkan para karyawan, baik dalam hubungan sebagai bawahan, sesama rekan, maupun atasan. Umumnya, komunikasi internal bertujuan untuk memberikan informasi mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan. Namun, komunikasi ini juga sering kali mencakup aspek motivasi, pengembangan ide, serta pencapaian tujuan bersama.
3. Biro K3L adalah departemen khusus di dalam perusahaan yang melaksanakan program Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L). K3L merupakan serangkaian aturan, prosedur, dan sistem yang dirancang untuk melindungi pekerja dan lingkungan dari potensi bahaya.

4. Model Komunikasi Lasswell menggambarkan proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan melalui media, yang dapat menghasilkan efek tertentu. Model ini terdiri dari beberapa elemen penting: Who (Komunikator), What (pesan yang disampaikan), Channel (media atau saluran yang digunakan), Whom (komunikan), dan Effect (dampak yang dihasilkan).

### 3.4 Kategorisasi Penelitian

Adapun proses perumusan konsep teoritis dalam penelitian ini untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam kategorisasi yaitu :

**Tabel 3.1. Kategorisasi Penelitian**

No	Konsep Teoritis	Kategorisasi
1.	Strategi Komunikasi Internal	Model Komunikasi Lasswel - Who (Komunikator) - Says What (Pesan yang disampaikan) - To Whom (Komunikan) - In Which Channel ( Media yang digunakan) - With What Effect ( Dampak yang dihasilkan)
2.	Biro K3L	- Keselamatan & Kesehatan Kerja - Manajemen K3L - Budaya K3L

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2025

### 3.5 Informan / Narasumber

Informan atau narasumber adalah individu yang memberikan informasi penting, pandangan, atau penjelasan terkait topik atau objek yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, narasumber yang dipilih adalah Staff Biro K3L

berjumlah dua orang dan karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut berjumlah satu orang.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan pendekatan yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mengumpulkan data yang relevan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### **a) Observasi**

Observasi merupakan fondasi utama bagi semua disiplin ilmu. Setiap bidang ilmu berinteraksi dengan realitas objek yang dapat diamati, yang menjadi subjek studi dan penelitian. Observasi adalah kegiatan yang bersifat indrawi, yang dilakukan melalui pengamatan terhadap perilaku subjek penelitian dalam konteks sosial yang melingkupinya. Metode ini adalah salah satu cara pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian, dan terbukti efektif untuk mengumpulkan berbagai informasi.

Observasi adalah metode pengumpulan data yang cukup kompleks, karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Selain berfungsi untuk mengukur sikap responden, observasi juga efektif dalam merekam berbagai fenomena yang terjadi di sekitar. Teknik ini sangat sesuai digunakan dalam penelitian yang fokus pada pemahaman perilaku manusia, proses kerja, serta gejala-gejala alam. Selain itu, observasi juga ideal diterapkan pada kelompok responden yang tidak terlalu besar. (Daruhadi dan Sopiati, 2024)

#### b) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada narasumber. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh informasi baik secara lisan maupun tulisan dari narasumber. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan wawancara terstruktur, yang mengikuti pedoman 5W + 1H sesuai dengan draft wawancara yang telah disusun sebelumnya.

#### c) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara untuk mengumpulkan data mengenai variabel melalui catatan, transkrip, atau buku. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan oleh peneliti sebagai alat untuk mendukung hasil yang diperoleh di lapangan. Salah satu bentuk dokumentasi yang dilakukan mencakup pengambilan foto selama wawancara antara peneliti dan narasumber.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan, menggambarkan, dan menganalisis data yang bersifat kualitatif. Data kualitatif ini diperoleh melalui wawancara dengan responden. Tahapan analisis data sangat penting dalam penelitian kualitatif karena menjadi faktor utama dalam menilai kualitas riset di lapangan. Peneliti melakukan analisis data melalui tiga tahapan, yaitu :

#### a) Reduksi Data

Reduksi data adalah proses seleksi dan penyaringan yang bertujuan untuk menyederhanakan, mengabstraksikan, serta mengolah data mentah yang diperoleh

dari catatan lapangan. Proses ini berlangsung secara berkelanjutan selama penelitian, bahkan sebelum pengumpulan data sepenuhnya dilakukan. Aspek-aspek ini bisa dilihat dari kerangka konseptual penelitian, rujukan masalah yang diangkat, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti. (Rijali, 2019)

#### b) Penyajian Data

Penyajian data adalah proses pengorganisasian informasi sehingga memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Dalam konteks kualitatif, penyajian data dapat mengambil berbagai bentuk, seperti narasi yang merangkum catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, atau bagan. Semua bentuk ini mengintegrasikan informasi ke dalam format yang terstruktur dan mudah diakses. Hal ini akan memudahkan kita dalam memahami situasi yang ada, mengevaluasi keakuratan kesimpulan yang telah dicapai, atau melakukan analisis ulang jika diperlukan. (Rijali, 2019)

#### c) Penarikan Kesimpulan

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan secara berkelanjutan selama proses penelitian di lapangan. Sejak awal pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai menggali makna di balik berbagai objek, mencatat strategi yang muncul, serta mendokumentasikan penjelasan dan konfigurasi yang mungkin terjadi. Peneliti juga memperhatikan alur sebab-akibat dan mengembangkan proposisi-proposisi yang relevan. Meskipun kesimpulan yang dihasilkan bersifat sementara, tetap terbuka untuk revisi dan dihadapi dengan sikap skeptis, peneliti telah mulai merumuskan beberapa kesimpulan awal. Awalnya, kesimpulan tersebut mungkin

terasa belum jelas, namun seiring berjalannya waktu, pemahaman tersebut semakin terperinci dan terjalin dengan kuat. (Rijali, 2019)

### 3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini difokuskan di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut yang berlokasi di Jalan Dokter Cipto No 12 Kota Medan, peneliti melakukan pengumpulan data dan analisis terkait Strategi Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Waktu penelitian yang dilakukan penulis yaitu dimulai dari Oktober 2024 sampai dengan Maret 2025.

**Tabel 3.2. Waktu Dan Lokasi Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Oktober 2024	November - Desember 2024	Januari 2025	Februari - Maret 2025
1.	Pengajuan Judul				
2.	Penyusunan Proposal				
3.	Seminar Proposal				
4.	Penelitian Lapangan				
5.	Penyusunan Tugas Akhir				

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2025

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Pada bab ini, peneliti menyampaikan dan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan narasumber yang telah dipilih berdasarkan relevansi dengan topik penelitian. Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan observasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan strategi komunikasi internal dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut.

Analisis data dalam penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi internal yang diterapkan oleh Biro K3L dalam membangun dan memperkuat budaya keselamatan kerja di lingkungan perusahaan. Narasumber yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari staff Biro K3L serta karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut, yang memberikan wawasan langsung mengenai efektivitas komunikasi internal serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Melalui kombinasi wawancara, observasi, dan dokumentasi penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran komunikasi internal dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sadar akan pentingnya keselamatan kerja.

#### 4.1.1 Profil Informan / Narasumber

**Tabel 4.1. Profil Narasumber**

<b>Narasumber 1</b>			
<b>Nama</b>	<b>Usia</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jabatan</b>
Kharisman Laia	35 Tahun	Laki Laki	Staff K3L & KAM

<b>Narasumber 2</b>			
<b>Nama</b>	<b>Usia</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jabatan</b>
Ricardo Sijabat	34 Tahun	Laki Laki	Staff K3L & KAM

<b>Narasumber 3</b>			
<b>Nama</b>	<b>Usia</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jabatan</b>
Johan Martsa Gersang	35 Tahun	Laki Laki	Staff Perizinan

Sumber : *Hasil Olahan Peneliti, 2025*

#### 4.1.2 Profile PT PLN (Persero) UIP Sumbagut

Perusahaan Listrik Negara, yang dikenal dengan singkatan PLN, secara resmi bernama PT PLN (Persero). Ini adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertanggung jawab terhadap semua aspek kelistrikan di Indonesia. Saat ini, Direktur Utama PLN adalah Darmawan Prasodjo.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19 ketika beberapa perusahaan asal Belanda mulai mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan mereka sendiri. Kemudian, layanan tenaga listrik bagi kepentingan umum dimulai ketika perusahaan swasta Belanda, N. V. NIGM, berekspansi dari

sektor gas ke sektor kelistrikan. Seiring berjalannya waktu, semakin banyak perusahaan swasta yang berdiri dan turut berkontribusi dalam bidang ini.

Di sisi lain, PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara merupakan organisasi yang telah beroperasi sejak tahun 1976. Fokus utama dari unit ini adalah pembangunan Gardu Induk (GI) serta Jaringan Transmisi Listrik (TL) di wilayah Sumatera Utara dan Aceh. Produk unggulan dari PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara mencakup manajemen pembangunan Gardu Induk dan Jaringan Tenaga Listrik.

PT PLN (Persero) UIP Sumbagut memiliki divisi Biro K3L (Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan Lingkungan) yang memegang peranan penting dalam menjaga standar keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan lingkungan di setiap proyek yang dilaksanakan. Biro ini bertugas untuk menerapkan kebijakan K3L, mengawasi kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, dan mengelola risiko lingkungan, semuanya demi mendukung operasional yang berkelanjutan dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Dengan komitmen yang kuat terhadap K3L, PT PLN (Persero) UIP Sumbagut berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan ramah lingkungan bagi semua karyawan serta pemangku kepentingan yang terlibat.

Struktur Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut terdiri dari Manager K3L & Keamanan, Assistant Manager K3L & Keamanan (Sub Biro K3L & Keamanan), Staff Officer K3L & Keamanan, Assistant Manager Lingkungan (Sub Biro Lingkungan), serta Staff Officer Lingkungan, yang berperan aktif dalam memastikan penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan Lingkungan secara

optimal. Dengan visi dan misi yang berfokus pada penguatan budaya K3 serta peningkatan kompetensi SDM di era transisi energi, Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut berkomitmen untuk mendukung produktivitas yang berkelanjutan dengan prinsip zero harm, zero loss menjadikan keselamatan dan efisiensi sebagai prioritas utama dalam setiap aspek operasional.

#### **4.1.3 Sejarah K3L**

Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) merupakan bidang yang berfokus pada Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan, terhadap individu yang bekerja di berbagai institusi maupun lokasi proyek. Tujuan utama dari K3L adalah untuk menjaga kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja, serta melindungi rekan kerja, keluarga, konsumen, dan semua pihak yang mungkin terpengaruh oleh kondisi lingkungan kerja.

Istilah K3L atau Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan kini semakin akrab di telinga masyarakat, khususnya di kalangan pekerja industri dan pabrik. Dengan adanya slogan "zero accident," kesadaran akan pentingnya K3L semakin meningkat. Namun, sayangnya, tidak banyak orang yang benar-benar memahami apa yang dimaksud dengan K3L dan seringkali hanya mendengar istilahnya saja.

Keselamatan & Kesehatan kerja dan Lingkungan sebenarnya telah ada sejak zaman dahulu. Bukti dari peradaban Mesir kuno, termasuk di era Firaun, hingga kerajaan Babilonia (di bawah pemerintahan Hammurabi), menunjukkan bahwa para pekerja telah menggunakan alat pelindung diri saat melakukan pekerjaan mereka. Namun, pada masa itu sistem perlindungan kerja belum terstruktur, sehingga

penggunaan alat pelindung diri (APD) masih bersifat sementara. Situasi ini berlanjut hingga revolusi industri pada abad ke-16 di Eropa, terutama di Prancis dan Inggris, di mana belum ada regulasi yang memadai untuk melindungi tenaga kerja. Saat itu, banyak pekerja yang terpaksa bekerja hingga 16 jam sehari, dan anak-anak di bawah umur yang seharusnya menikmati masa belajar, justru dipekerjakan di pabrik sebagai buruh.

#### **4.1.4 Hasil Wawancara Biro K3L**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada narasumber pertama, Biro K3L menerapkan strategi komunikasi internal yang efektif dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja dengan memanfaatkan berbagai media. Menurut Bapak Kharisman Laia, selaku Staff K3L & KAM, pesan keselamatan kerja disampaikan secara rutin melalui grup yang mencakup seluruh pegawai. Strategi ini memastikan bahwa setiap informasi keselamatan yang diteruskan dari PLN Pusat dapat tersampaikan dengan baik dan merata kepada seluruh pegawai. Selain itu, setiap unit kerja bertanggung jawab untuk menyebarluaskan pesan keselamatan hingga ke seluruh pekerja di lokasi masing-masing, sehingga budaya keselamatan kerja dapat diterapkan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

“Kalau strategi komunikasi internal sebenarnya kita lakukan ada di beberapa media. Kalau media harian pesan keselamatan kerja itu kita sampaikan di grup yang benar benar seluruh pegawai ada disitu. Jadi, harapannya dengan pesan keselamatan yang dapat turunan dari PLN Pusat itu dapat terkomunikasikan dengan baik dan pasti keseluruh pegawai dan itu juga diarahin ke semua pekerja sebenarnya. Jadi, nanti kan di masing masing unit itu punya lokasi pekerjaannya harusnya dia bisa menyebarkan lagi pesan keselamatan itu sampai ketitik terakhirnya”.

Bapak Kharisman Laia juga menjelaskan Tujuan utama dari diterapkannya strategi komunikasi internal ini adalah untuk memastikan penerapan dan implementasi K3L berjalan efektif, khususnya dalam hal perlindungan diri melalui penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Dengan komunikasi yang baik, diharapkan kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja meningkat, sehingga target zero accident yang menjadi harapan PLN pusat dapat benar-benar tercapai.

“Terus tujuan utamanya sama agar penerapan dan implementasi K3L, khususnya hal hal yang melindungi diri sendiri terhadap pemakaian penggunaan APD itu dapat terlaksana sehingga zero accident yang kita harapkan dari PLN pusat itu benar benar tercapai”.

Menurut Bapak Kharisman Laia, selaku Staff K3L & KAM, salah satu tantangan utama yang dihadapi Biro K3L dalam mengimplementasikan strategi komunikasi internal terkait keselamatan kerja adalah kurangnya pemahaman dan analisis terhadap K3 di kalangan pegawai. Akibatnya, pesan keselamatan yang disampaikan tidak selalu diimplementasikan dengan optimal. Tantangan ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi internal dalam menyampaikan informasi keselamatan kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih intensif untuk memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki pemahaman yang memadai mengenai pentingnya K3, sehingga budaya keselamatan kerja dapat diterapkan secara konsisten di lingkungan kerja.

“Maksud dan juga isi pesan keselamatan yang disampaikan ke pegawai, barangkali pesan keselamatan itu tidak dilaksanakan oleh pegawai dikarenakan mungkin pengetahuan atau pun analisis terhadap K3 tidak dimiliki oleh seluruh pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber kedua yaitu Bapak Ricardo Sijabat selaku staff K3L & KAM, beliau menjelaskan bahwa peran manajemen dan tim K3L memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan strategi komunikasi internal mengenai keselamatan kerja dapat diterima dan diimplementasikan dengan baik oleh seluruh karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja dimulai dari pembentukan kebijakan oleh komite keselamatan kerja, yang kemudian disosialisasikan secara berkelanjutan oleh manajemen pusat, termasuk Direktur K3L dan KAM.

“Peran manajemen ini kan dimulai dari komite dan keselamatan kerja nah, dasarnya itu dari situ dia harus berkomitmen dan membuat kebijakan. Nah, yang harian itu juga disampaikan oleh manajemen terutama dari manajemen pusat, direktur K3L dan KAM. Kemudian untuk di kita pesan pesan keselamatan itu juga, peran yang paling utama dari GM ada sidak, jadi pak GM, Manager UPP terus assessment juga itu wajib melakukan sidak minimal dua kali dalam sebulan ke lapangan”.

#### **Gambar 4.1. Sidak Lapangan**



Sumber : Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut

Pada Gambar 4.1 di atas, General Manager (GM), Manager UPP, dan Assessment telah melakukan sidak lapangan. Sidak ini dilakukan setidaknya dua kali dalam sebulan. Berikut adalah daftar tanggal dan aktivitas yang dilakukan selama sidak lapangan :

**Tabel 4.2. Aktivitas Sidak Lapangan**

No	Aktivitas / Kegiatan	Tanggal Temuan
1.	Pembersihan (housekeeping) area Power House PLTA Asahan 3 (2x87 MW)	31 Oktober 2024
2.	Personil diwajibkan untuk memakai APD saat melaksanakan pekerjaan di PLTA Asahan 3	02 November 2024
3.	Pembersihan area kerja yang masih terdapat material yang berantakan.	12 Desember 2024
4.	Koordinasi dengan Operasi PLTMG Arun Lhoksemawe.	14 Desember 2024

Sumber : *Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut*

Peneliti mengemukakan pertanyaan kepada Biro K3L mengenai pesan utama yang disampaikan kepada karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut terkait keselamatan kerja. Menanggapi hal tersebut, Bapak Ricardo Sijabat menegaskan bahwa keselamatan jiwa merupakan prioritas utama dalam setiap aspek pekerjaan. Tidak ada yang lebih berharga dari nyawa manusia, sehingga penting bagi seluruh karyawan untuk selalu mengutamakan keselamatan dalam setiap aktivitas kerja. Selain itu, upaya pencegahan kecelakaan kerja menjadi fokus utama, dengan tujuan akhir mencapai zero accident. Prinsip ini menegaskan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, bebas dari risiko fatal, serta memastikan kesejahteraan seluruh pekerja.

“Pesan utama itu adalah tidak yang lebih penting dari jiwa manusia, itu yang harus kita pahami bahwa pesan ini tidak yang lebih penting dari jiwa manusia. Ditambah lagi, kayak kita tidak mengharapkan kejadian kejadian fatal makanya kita fokus utamanya itu adalah zero accident”.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Kharisman Laia, beliau menegaskan bahwa keselamatan jiwa harus menjadi prioritas utama dalam setiap pekerjaan di lapangan. Meskipun pencapaian progres kerja penting, namun jika mengorbankan nyawa manusia, maka manfaat yang diperoleh tidak akan sebanding. Pengorbanan dalam bentuk materi masih dapat diatasi, tetapi nyawa manusia tidak dapat dikembalikan. Oleh karena itu, PLN secara konsisten menerapkan prinsip bahwa tidak ada yang lebih berharga dari keselamatan jiwa, sebagaimana tercermin dalam slogan perusahaan yang berlaku di seluruh PLN di Indonesia. Komitmen ini diwujudkan melalui upaya maksimal untuk mencegah segala bentuk kecelakaan kerja, baik yang bersifat fatal (fatality) maupun kejadian nyaris celaka (near-miss), dengan tujuan akhir mencapai zero accident di lingkungan kerja.

“Mungkin benar yang dibilang sama pak ricardo tadi, segala sesuatu yang dilapangan pekerjaan, kalau tercapainya progres tapi dengan adanya jiwa yang tidak selamat ya sama aja gitu. Akan tidak dapat manfaat yang lebih besar ibaratnya kita tidak perlu adanya pengorbanan secara jiwa manusianya, tapi kalau pengorbanan secara materi masih bisa kita cari. Kalau jiwa manusianya gamungkin kita hidupin lagi gitu jadi makanya slogan dari PLN pusat dengan seluruh PLN di Indonesia itu sama, tidak ada yang lebih penting dari jiwa manusia. Jadi dipersingkat lagi istilahnya zero accident lah. Sama seperti yang disampaikan oleh pak ricardo, hal hal yang berbau dengan accident baik itu yang fatality maupun juga nearmiss itu sebisa mungkin dihindari gitu”.

Biro K3L memiliki peran penting dalam menyusun dan menyampaikan pesan keselamatan kerja yang efektif dan menyeluruh. Bapak Kharisman Laia menjelaskan bahwa penyampaian pesan keselamatan kerja sebaiknya dilakukan secara blasting atau massal, bukan secara individual. Strategi ini memungkinkan pesan keselamatan menjangkau lebih banyak karyawan melalui berbagai platform, seperti grup komunikasi internal, media sosial seperti Instagram, serta dalam berbagai event dan kegiatan yang berkaitan dengan K3L. Selain itu, pesan keselamatan tidak hanya ditujukan kepada pekerja secara langsung, tetapi juga harus dimulai dari kesadaran individu terhadap keselamatan diri sendiri. Dengan kesadaran yang tumbuh dari setiap individu, diharapkan tujuan zero accident dapat tercapai secara optimal di lingkungan kerja.

“Sejauh ini pesan pesan keselamatan itu harapannya kita tidak menyampaikan one by one tapi menyampaikan secara blasting ataupun massal. Bisa kita sampaikan secara di grup, bisa juga melalui media media lain kayak media sosial Instagram kemudian di beberapa event ataupun kegiatan yang berhubungan dengan K3L juga kita sampaikan dan hal hal yang penting juga kita sampaikan kepada manajemen bahwasannya pesan keselamatan itu bukan hanya kepekerjanya langsung tapi mulai dari diri sendiri aja, kalau itu juga terjaga ya otomatis tujuan zero accident itu bisa tercapai”.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Ricardo Sijabat, yang menjelaskan bahwa keselamatan kerja tidak boleh hanya dipandang sebagai sekadar pesan yang disampaikan melalui berbagai media komunikasi. Lebih dari itu, K3L harus menjadi sebuah budaya yang melekat dalam setiap aspek kerja dan perilaku karyawan. Menurutnya, komunikasi keselamatan kerja yang dilakukan secara blasting memang penting untuk menjangkau banyak orang, namun yang lebih utama adalah bagaimana menciptakan budaya K3L yang tertanam secara alami di

lingkungan kerja. Dengan menjadikan K3L sebagai kebiasaan yang dilakukan secara konsisten, keselamatan kerja tidak lagi hanya menjadi sekadar instruksi, tetapi menjadi bagian dari pola pikir dan tindakan sehari-hari setiap individu di perusahaan.

“Jadi message kita itu jangan hanya sebatas pesan jadikan K3L ini menjadi suatu budaya, budaya yang memang sudah melekat dalam diri kita. Jangan hanya sebatas pesan yang ada yang lewat blasting tadi, jadi ga hanya itu kita mengcreate gimana satu budaya K3L itu sudah menjadi terbiasa dilingkungan kerja”.

Berikut contoh isi pesan keselamatan kerja yang disampaikan oleh biro K3L

PT PLN (Persero) UIP Sumbagut Per tanggal 11 Februari 2025 :

PESAN KESELAMATAN HARIAN #822  
Keselamatan Saat Menangani Pekerjaan Manual  
Jakarta, 11 Februari 2025

-----  
Assalamu'alaykum, Wr. Wb.  
Semangat Pagi

Safety.....Yes!  
Healthy....Yes!  
Accident....No!  
PLN.... Bisa..Bisa...Bisa!

Pejuang Kelistrikan yang saya banggakan.

Dalam beragam aktivitas yang kita lakukan di area kerja, tidak sedikit cedera yang dialami personel saat memindahkan benda dengan tangan (manual). Cedera terkilir termasuk jenis cedera yang paling umum terjadi di tempat kerja. Meskipun demikian, cedera ini dapat dicegah dengan mengambil langkah yang tepat dan tidak mengambil risiko yang tidak perlu saat menyelesaikan pekerjaan mengangkat. Terdapat beberapa jenis cedera yang berpotensi diderita saat melaksanakan aktivitas mengangkat seperti: terkilir, cedera akibat gerakan berulang, cedera terjepit, cedera akibat terbentur tergelincir, tersandung serta jatuh.

Tindakan terbaik yang dapat Anda lakukan untuk mencegah cedera saat menyelesaikan pekerjaan mengangkat adalah dengan mengupayakan menghilangkan pekerjaan mengangkat dengan tangan, dan harus menjadi pertimbangan pertama saat membahas mitigasi bahaya di tempat kerja. Sebagian besar penanganan pekerjaan manual dapat dihilangkan sepenuhnya melalui

perencanaan yang tepat, kontrol teknik atau dengan menggunakan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan mengangkat. Marilah kita terus berusaha meminimalisir risiko yang tidak perlu saat beraktivitas di lingkungan kerja termasuk saat mengangkat benda untuk kesehatan kita semua.

Last but not the least, mulailah setiap pekerjaan dengan BERDOA.

Tidak Ada Yang Lebih Penting Dari Jiwa Manusia

Lakukan Pekerjaan dengan Kualitas Terbaik dan Kembali Pulang dalam Kondisi "ONE PIECE" artinya Lengkap, Sehat dan Selamat, demi keluarga di rumah

Pesan ini disampaikan untuk diteruskan kepada Pekerja di seluruh Unit-Unit PLN.  
Wassalamu'alaykum, Wr. Wb.

Salam Selamat, Sehat dan Aman

EVP HSSE – PT PLN (Persero)

DODDY B. PANGARIBUAN

Selanjutnya, peneliti mengemukakan pertanyaan kepada Biro K3L terkait apakah terdapat perubahan signifikan dalam perilaku dan kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja setelah diterapkannya komunikasi internal. Menanggapi hal tersebut, Bapak Kharisman Laia, selaku Staff K3L & KAM, memberikan penjelasan mengenai dampak dari strategi komunikasi yang telah diterapkan.

“Sebenarnya ada, kalau dibilang signifikan itu tadi mungkin budayanya pelan pelan tidak bisa langsung mereka mematuhi. Kayak tadi dengar sendiri wah kalau saya kelapangan bawa APD gak ringkes, maksudnya gak praktis ada yang dia bawa helm , rompi, sepatu. Sebenarnya ya mau kita jadikan seringkes apapun APD itu ya tidak bisa gitu, karena bentukannya seperti itu kecuali, ada inovasi inovasi dari perusahaan yang menghasilkan produk APD tadi yang membuatnya itu menjadi lebih simple lagi untuk di bawa. Jadi, sebenarnya kembali lagi kita bawa sesuatu hal tapi untuk mengamankan diri sendiri ya otomatis itu menjaga kita sebenarnya soal keringkesan ataupun kepraktisan tools yang dibawa sama halnya gitu kalau dilapangan juga bawa kelengkapan, bawa alat alat tools yang dia pakai kan, sama hal nya seperti itu cuman tadi masukannya adalah saya udah bawa tools ni bawa perlengkapan, saya harus bawa ini lagi gitu, bawa APD yang harus dipakai saat mereka bekerja. Tapi kan kembali lagi itu untuk melindungi dirinya sendiri kalau tools pekerjaannya itu kan hanya

membantu untuk mereka bekerja tapi kalau ini lebih ke safetynya mereka gitu”.

**Gambar 4.2. Banner Bulan K3 Nasional**



Sumber : *Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut*

Dalam wawancara dengan narasumber kedua, Bapak Ricardo Sijabat memberikan contoh nyata kepada peneliti mengenai media yang digunakan dalam mendukung program K3L. Salah satu contohnya adalah banner bertuliskan "Sukseskan Bulan K3 Tahun 2025", yang menandai periode 12 Januari hingga 12 Februari sebagai momen penting untuk berbagai program terkait K3L. Beliau juga menjelaskan bahwa selama periode tersebut, terdapat beragam kegiatan, termasuk healthy talk tentang kanker yang baru saja dilaksanakan. Melalui rangkaian program ini, diharapkan dapat terbentuk budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang semakin kuat di kalangan para pekerja.

“Nah, ini salah satu contohnya di banner ini kan ada tulisan sukseskan bulan K3 tahun 2025. Selama periode 12 januari sampai 12 februari kita disitu banyak program program terkait K3L. Kemarin kita buat kan healthy talk terkait kanker, baru kemarin ya. Jadi sampai tanggal 12 banyak kegiatan

kegiatan, harapannya dengan adanya ini terbentuk suatu budaya K3 di masing masing pekerja”.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Kharisman Laia, beliau menekankan bahwa upaya menjaga keselamatan kerja tidak boleh terbatas hanya pada peringatan Bulan K3, tetapi harus diterapkan secara konsisten sepanjang tahun, bahkan di tahun-tahun berikutnya. Keselamatan kerja harus menjadi bagian dari budaya perusahaan yang dipelihara setiap hari melalui kebiasaan dan kesadaran kolektif. Menurutnya, membangun budaya K3 tidak bisa terjadi secara instan, di mana karyawan serta-merta langsung memahami dan menerapkan prinsip-prinsip K3. Sebaliknya, diperlukan peran aktif dari seluruh pihak dalam perusahaan untuk menanamkan kesadaran dan kepedulian terhadap keselamatan kerja. Dengan keterlibatan bersama, budaya K3 dapat menjadi bagian yang melekat dalam setiap aspek pekerjaan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan.

“Tapi bukan hanya di bulan K3nya saja, sampai dengan awal tahun sampai akhir tahun, sampai dengan tahun tahun setelahnya jadi ga hanya memperingati aja bulan K3 itu tapi kalau untuk menjaga memaintancenya harian selalu setiap waktu, setiap hari. Sebenarnya budaya itu tidak bisa serta merta manusianya atau pun pegawainya bisa langsung “wah ini K3, tidak” tapi harus semuanya berperan, harus punya aktif dan kesadaran sih sebenarnya”.

Peringatan Bulan K3 Nasional 2025 menjadi momentum penting bagi PT PLN (Persero) UIP Sumbagut dalam memperkuat komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan mengusung tema Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) untuk

Meningkatkan Produktivitas, perusahaan menegaskan bahwa keselamatan bukan hanya kewajiban, tetapi juga kunci keberlanjutan dan kinerja optimal.

#### **Gambar 4.3. Peringatan Bulan K3 Nasional**



Sumber : *Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut*

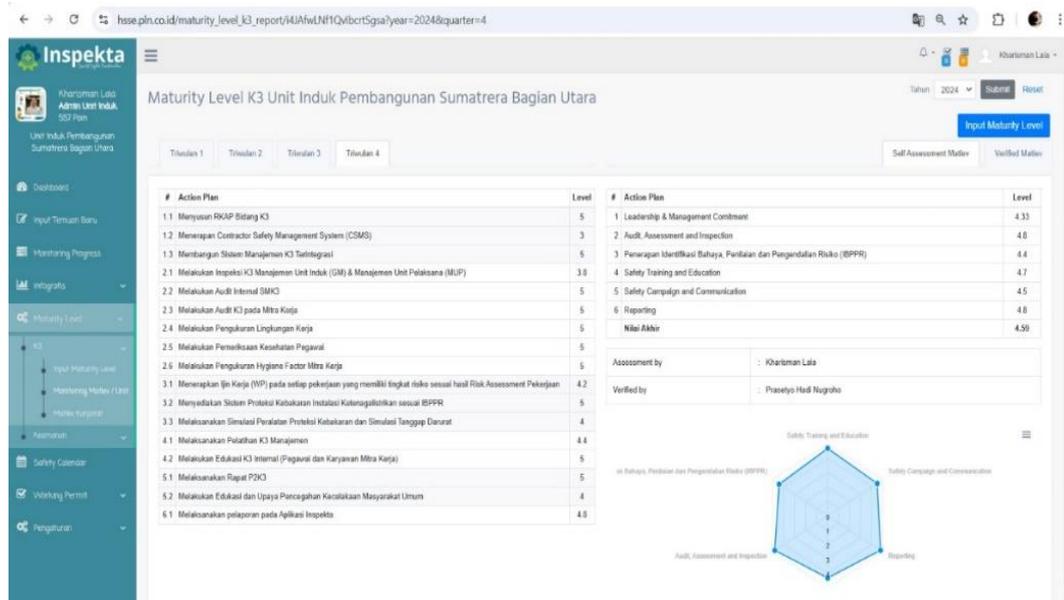
Pada tanggal 05 Februari 2025, PT PLN (Persero) UIP Sumbagut menyelenggarakan event khusus dalam rangka memperingati Bulan K3 Nasional sekaligus Hari Kanker Sedunia. Kegiatan ini menjadi bagian dari serangkaian program yang berlangsung sepanjang 12 Januari hingga 12 Februari, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan seluruh pekerja dalam budaya K3L. Dengan adanya berbagai program edukatif dan preventif selama periode ini, diharapkan setiap individu semakin memahami pentingnya penerapan K3L dalam aktivitas kerja sehari-hari. Keselamatan bukan sekadar prosedur, melainkan sebuah budaya yang harus melekat di setiap langkah dan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berdaya saing.

Selanjutnya, Biro K3L menjelaskan bagaimana mereka mengevaluasi dan menyesuaikan strategi komunikasi internal apabila terjadi masalah atau ketidakefektifan dalam penyampaian pesan. Dalam hal ini, Bapak Ricardo Sijabat, selaku Staff K3L & KAM, beliau mengungkapkan bahwa evaluasi dilakukan melalui berbagai indikator yang terukur. Salah satu indikator utama yang digunakan adalah pencapaian zero accident sepanjang tahun. Sebagai contoh, pada tahun 2024, dari Januari hingga Desember, tidak terdapat kecelakaan kerja yang tercatat, yang menunjukkan efektivitas penerapan strategi keselamatan.

Seluruh program kerja K3L dievaluasi melalui validasi dan penilaian dari Biro K3L pusat. Target penilaian K3 yang ditetapkan pada tahun sebelumnya adalah 4,2, namun berhasil melampaui target dengan pencapaian 4,51, yang dinilai langsung oleh pihak pusat. Evaluasi ini dilakukan berdasarkan berbagai sistem, kriteria, dan program kerja yang terangkum dalam satu sistem penilaian yang disebut maturity level. Pencapaian indikator ini di akhir tahun menunjukkan keberhasilan strategi komunikasi internal K3L, dengan dua tolak ukur utama yang meliputi: peningkatan maturity level dan pencapaian zero accident.

“Untuk mengukur ini mungkin kita liat secara general ya, indikatornya jelas seperti tahun 2024 kemarin dari januari sampai dengan desember kita itu tidak ada zero accident, nah itu yang bisa kita liat. Yang kedua segala program kerja kita disini diukur dengan adanya validasi penilaian dari biro K3L. Kita ditetapkan target dari K3 semisal 4,2 untuk tahun kemarin dan mencapai 4,51 yang nilai itu bukan kita yang nilai itu orang pusat. Nah, didalam ini sudah berisikan beberapa sistem dan beberapa kriteria dan program kerja yang dimasukkan dalam satu wadah maturity level namanya. Nah, di akhir tahun 2024 kita indikator yang bisa jelas kita liat tadi maturity level kita tercapai, yang kedua zero accident tidak ada”.

**Gambar 4.4. Pencapaian Maturity Level K3L**



Sumber : Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut

Pada Gambar 4.4 diatas menunjukkan pencapaian Maturity Level K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut pada semester 2 yang berhasil mencapai nilai 4,59. Capaian ini mencerminkan komitmen kuat perusahaan dalam menerapkan standar Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L) secara optimal. Dengan skor tersebut, PT PLN (Persero) UIP Sumbagut menunjukkan bahwa sistem manajemen K3L telah berjalan dengan baik, didukung oleh kepatuhan yang tinggi terhadap regulasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta budaya keselamatan yang semakin matang di lingkungan kerja. Hasil ini tidak hanya menjadi indikator keberhasilan dalam pengelolaan K3L, tetapi juga sebagai motivasi untuk terus meningkatkan sistem yang lebih proaktif dan berkelanjutan demi terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif.

Peneliti kemudian mengemukakan pertanyaan bagaimana Biro K3L memperoleh umpan balik dari karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut terkait keselamatan kerja. Menanggapi hal ini, Bapak Kharisman Laia menjelaskan bahwa meskipun belum tersedia wadah khusus atau forum yang secara spesifik difokuskan untuk menampung feedback, Biro K3L tetap terbuka untuk menerima masukan, kritik, dan rekomendasi dari karyawan kapan saja. Menurutnya, keterbatasan waktu dan kesibukan masing-masing bidang sering kali menjadi tantangan dalam mengadakan forum khusus untuk diskusi terkait keselamatan kerja. Namun, hal tersebut tidak menjadi hambatan dalam membangun komunikasi yang terbuka. Biro K3L selalu siap menerima umpan balik setiap saat, tanpa terbatas oleh waktu atau jadwal tertentu. Dengan komitmen ini, diharapkan setiap karyawan merasa leluasa untuk menyampaikan pendapat mereka mengenai keselamatan kerja, sehingga perbaikan dan peningkatan budaya K3L dapat terus dilakukan secara berkelanjutan.

“Sebenarnya hal hal yang seperti itu perlu kami ini lagi, perlu ada satu momen yang kita buat tapi terkadang kendalanya adalah masing masing kesibukan perbidang gitu. Sebenarnya itu bukan alasan sih sebenarnya tapi kita bisa menampung apapun tidak harus ada satu wadah, forum ataupun kegiatan yang berfokus ke hal feedback tapi lebih ke setiap saat, setiap waktu kapanpun pegawai itu kami akan siap menerima masukan, kritikan dan rekomendasi. Jadi mungkin lebih ke wadahnya sendiri yang untuk sampai saat ini kami tidak ada khusus tapi untuk waktunya kami akan ready 24 jam sehari, tujuh hari seminggu sampai dengan kapanpun gitu”.

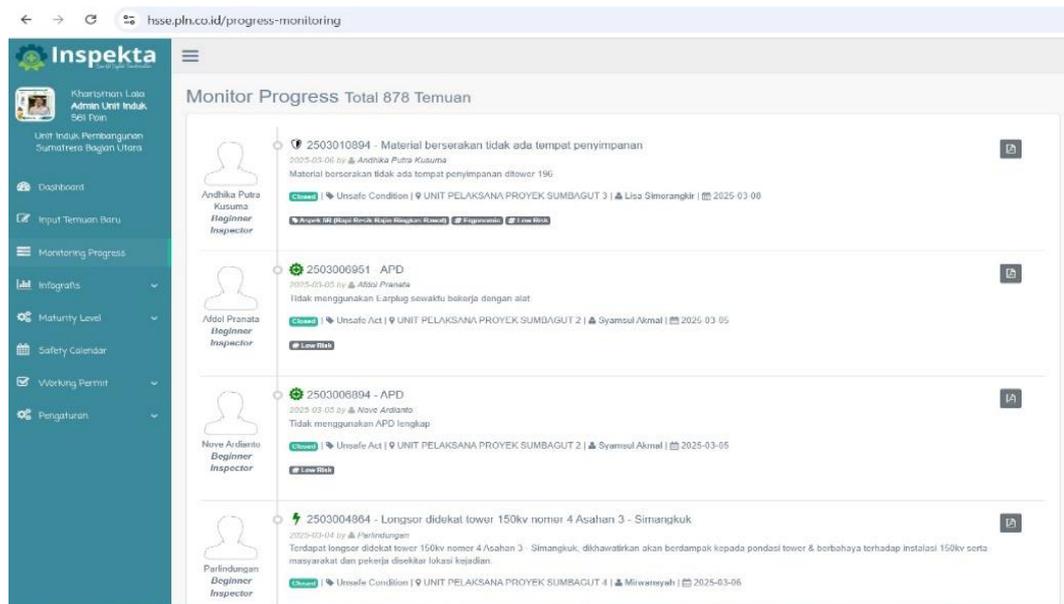
Berbeda halnya yang disampaikan oleh Bapak Ricardo Sijabat, beliau menjelaskan bahwa Biro K3L telah menyediakan beberapa wadah untuk menampung aspirasi dan umpan balik terkait keselamatan kerja. Terdapat tiga mekanisme utama yang digunakan untuk memastikan setiap masukan dari karyawan dapat tersampaikan dengan baik. Pertama, P2K3 (Panitia Pembina

Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yang berfungsi sebagai forum bagi seluruh karyawan untuk menyampaikan berbagai aspirasi terkait K3. Kedua, aplikasi Inspekta, yang memungkinkan karyawan untuk langsung melaporkan kondisi tidak aman di lingkungan kerja, seperti kerusakan atau potensi bahaya, dengan cara mengunggah foto dan memberikan keterangan langsung ke dalam sistem. Ketiga, LKS Bipartit, yaitu wadah komunikasi antara manajemen dan pekerja yang digunakan untuk membahas berbagai keluhan atau saran, seperti peningkatan fasilitas kerja.

Sebagai contoh, keluhan mengenai ruang laktasi yang kurang nyaman sebelumnya telah dibahas dalam forum LKS Bipartit, lalu disampaikan ke Biro K3L sebagai perwakilan dan diteruskan ke pihak yang bertanggung jawab atas fasilitas tersebut. Dengan adanya berbagai wadah ini, setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan masukan mereka, baik melalui aplikasi, forum antara pekerja dan manajemen, maupun diskusi di antara sesama pekerja dalam lingkup K3.

“Sebenarnya ada tiga toolsnya yang pertama di kita itu ada P2K3 disitu ada wadah yang menampung segala aspirasi terkait K3 itu ke seluruh karyawan, yang kedua lewat aplikasi yang namanya inspekta jadi semisal nih ada masukan dari si ryan terkait dibawah itu ada lubang yang rusak bisa difotokan lalu masukan ke inspekta nah itu salah satu wadah yang bisa kami tampung di dalam bentuk aplikasi, nah yang ketiga itu ada namanya LKS Bipartit ini wadah antara manajemen dan pekerja. Nah salah satu contoh kemarin itu yang dikeluhkan ada ruang laktasi yang kurang nyaman. Nah ini kita bahas di LKS Bipartit disampaikan kepada biro K3L sebagai VIC kita sampaikan ke umum selaku pelaksana dan pemilik aset. Nah itu hal hal seperti itu mungkin ada aspirasi dan saran saran yang akan diberikan pekerja itu ke biro K3L ditampung di wadah yang tadi. Aplikasi sudah ada, terus diantara pekerja dan manajemen sudah ada, sesama pekerja di wadah kedua K3 tadi sudah ada juga”.

**Gambar 4.5. Bentuk Pengaduan Aplikasi inspekta**



Sumber : *Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut*

Biro K3L memiliki harapan besar terhadap perkembangan budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut di masa depan. Menurut Bapak Ricardo Sijabat, budaya K3 harus menjadi bagian yang melekat dalam diri setiap karyawan, bukan sekadar aturan tertulis atau dokumen formal semata. Budaya keselamatan kerja harus mencerminkan nilai-nilai, norma, dan prinsip yang benar-benar dihayati dan diterapkan dalam setiap aspek pekerjaan. Dengan demikian, kesadaran akan pentingnya keselamatan tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga bagian dari kebiasaan yang dijalankan secara otomatis oleh seluruh karyawan. Harapannya, dengan semakin kuatnya budaya K3 yang tertanam dalam diri setiap individu, risiko kecelakaan kerja dapat ditekan semaksimal mungkin, sehingga tidak ada lagi insiden yang terjadi di luar kendali. Dengan komitmen dan kesadaran bersama, PT PLN (Persero) UIP Sumbagut dapat mewujudkan lingkungan kerja yang lebih aman dan berkelanjutan.

“Kalau dari saya yang paling utama itu budaya K3 itu jadi jiwa kita gitu. Budaya itu kan isinya aturan, nilai nilai, norma norma itu bukan hanya sebatas dokumen atau hanya sebatas wacana tetapi sudah melekat didalam diri kita. Kalau sudah melekat didalam diri kita harapannya kedepannya tidak ada lagi hal hal atau kecelakaan yang diluar bisa kita kendalikan seperti itu”.

Bapak Kharisman Laia menambahkan bahwa meskipun harapan terhadap budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut sangat besar, mewujudkannya secara menyeluruh bukanlah tugas yang mudah. Secara realistis, meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk menanamkan budaya K3 di lingkungan kerja, masih terdapat tantangan, terutama dalam hal penerapan yang bersifat formatif. Biro K3L terus berkomitmen untuk mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, serta berupaya mencapai target yang diberikan oleh PLN Pusat. Namun, menciptakan kesadaran penuh terhadap K3 di seluruh pegawai bukanlah sesuatu yang dapat diukur dengan mudah.

Secara umum, di Indonesia kesadaran terhadap keselamatan kerja masih belum menjadi prioritas utama. Dalam perusahaan yang sudah benar-benar matang dalam budaya K3, keselamatan kerja berada di garis terdepan, bukan hanya sebagai pelengkap atau pendukung, tetapi sebagai aspek utama dalam pengambilan keputusan. Perusahaan seperti itu memastikan bahwa setiap kebijakan dan ketentuan selalu melibatkan aspek keselamatan kerja secara menyeluruh. Namun, setiap perusahaan tentu memiliki tantangan tersendiri dalam membangun budaya K3 yang kuat. Oleh karena itu, upaya untuk menjadikan keselamatan kerja sebagai prioritas utama harus terus dilakukan secara berkelanjutan.

“Kalau dibilang harapan sebenarnya banyak hanya saja saat kita punya harapan yang tadi tujuannya pak ricardo sampaikan menuju kesitu itu sebenarnya agak berat. Ini kita cerita realistis aja, dalam artian kita pun udah kecemplung di dunia K3 banyak hal yang kita terapi budaya K3, tapi tetap aja masih belum ataupun terkendalanya hal hal yang sifatnya formatif tapi itu menjadi tantangan kita juga. Dalam artian kita tetap mengikutin aturan dan peraturan yang ada kita ikutin juga, target target yang diditetapkan sama PLN pusat, tapi ya itu untuk menjadi kesadaran di semua pegawai itu gabisa kita ukur. Mungkin untuk saat ini secara general di Indonesia itu masih belum bisa K3 itu yang bener bener berada didepan. Kalau misalnya secara perusahaan ya K3 itu ada di garda terdepannya suatu perusahaan itu benar benar emang perusahaan mature yang benar benar udah matang, jadi dia tidak melihat lagi bawasannya K3 itu berada dibelakang ataupun disamping tapi dia ada di depan. Kalau udah dianggap di depan berarti kan segala sesuatu baik terhadap ketentuan, kebijakan otomatis mereka selalu dilibatkan. Nah kembali lagi setiap perusahaan itu punya kendala tersendiri”.

Bapak Kharisman Laia menyampaikan pesan kepada seluruh karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut bahwa penting untuk mengubah cara pandang terhadap keselamatan kerja (K3). Pengalaman beliau dalam berpindah dari bidang pengendalian proyek ke bidang K3 memberikan pemahaman baru bahwa K3 bukan hanya sekadar pelengkap dalam suatu pekerjaan, melainkan harus menjadi prioritas utama. Sering kali, keselamatan kerja masih dipandang sebagai sesuatu yang hanya diperlukan saat terjadi masalah atau insiden. Saat ini, K3 masih berada di posisi di samping, artinya baru benar-benar diperhatikan ketika ada kebutuhan mendesak. Bahkan lebih berbahaya jika K3 dianggap sebagai sesuatu yang di belakang atau hanya sebagai cadangan. Harapannya, budaya keselamatan kerja dapat berkembang hingga K3 berada di garis terdepan dalam setiap kebijakan dan pelaksanaan pekerjaan, terutama dalam proyek. Dengan demikian, setiap langkah yang diambil sudah mempertimbangkan aspek keselamatan sejak awal, bukan hanya sebagai reaksi terhadap suatu kejadian.

“Mungkin kalau kita udah pernah berada dibidang lain misalnya, terus tiba tiba masuk ke bidang K3 akhirnya kita melihat dan tau yang dulunya mungkin ya, secara pribadi dulu bapak ga di K3 bapak dulu dibidang pengendalian proyek. Mungkin waktu itu posisi bapak dibidang lain melihat K3 itu yaudah sama sebenarnya, sama yang dilihat pegawai lain dibidang lain gitu. Tapi bagaimana kita ingin dilihat bahwasannya K3 itu ada didepan bukan dibelakang disamping. Nah kalau disamping berarti kan disaat dibutuhkan saja. Lebih gawatnya lagi kalau K3 itu ada di posisi belakang, diposisi cadangan misalnya itu yang lebih bahaya lagi. Nah, saat ini kalau kami lihat mungkin posisi kita adalah ada disamping dibutuhkan saat ada sesuatu nah,harusnya segala sesuatu pekerjaan yang ada di kegiatan proyek itu harusnya kita ada didepan. Jadi, baik kebijakan,baik pekerjaan K3 deluan yang dilibatkan”.

Bapak Ricardo Sijabat juga menyampaikan pesan yang kuat dan penuh makna kepada seluruh karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut, beliau mengatakan :

“Keluarga menunggumu selamat bukan menjadi mayat”.

#### **4.1.5 Hasil Wawancara Karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada narasumber ketiga yaitu Bapak Johan Martsa Gersang selaku Staff Perizinan, beliau menyampaikan bahwa pesan utama keselamatan kerja yang sering diterima dari Biro K3L menekankan pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Pada saat di lapangan, karyawan diwajibkan untuk selalu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) guna meminimalkan risiko kecelakaan. Sementara itu, di dalam ruangan, informasi mengenai lokasi evakuasi selalu diberikan agar seluruh karyawan mengetahui jalur penyelamatan yang aman. Selain itu, pada hari operasional, diinformasikan dengan jelas apakah ada simulasi atau tidak. Jika tidak ada simulasi, maka setiap alarm atau informasi bahaya harus

ditanggapi dengan serius, dan karyawan diwajibkan segera menuju assembly point sesuai prosedur keselamatan yang berlaku.

“Isinya pada saat bekerja agar lebih mementingkan kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja. Kalau dilapangan menggunakan APD, kalau diruangan biasanya di infokan lokasi evakuasi kemudian di hari H juga disampaikan bahwasannya sedang tidak ada kegiatan simulasi. Jadi, kalau ada alarm atau informasi bahaya untuk segera menuju assembly point”.

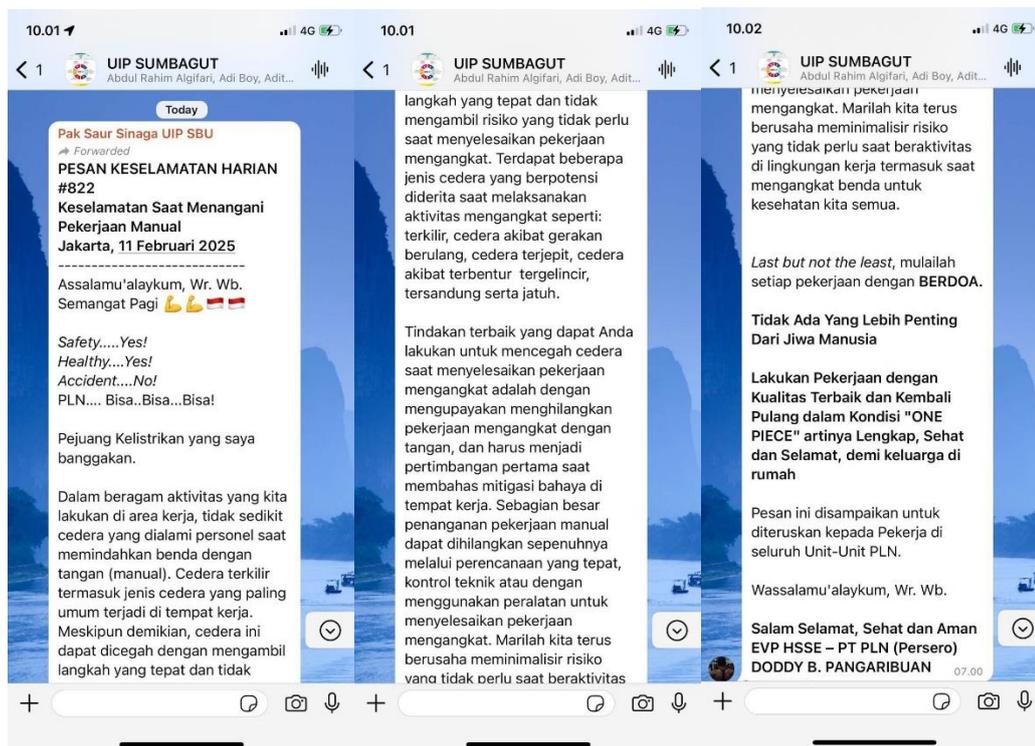
Bapak Johan Martsa Gersang mengungkapkan bahwa dalam memahami dan mengimplementasikan pesan keselamatan kerja, terdapat tantangan yang dihadapi oleh karyawan. Salah satu tantangan utama adalah membawa Alat Pelindung Diri (APD), yang sering kali dirasa kurang praktis dan cukup berat, terutama ketika harus membawa APD yang sesuai dengan standar K3. Meskipun demikian, pemakaian APD tetap menjadi aspek penting dalam menjaga keselamatan kerja, sehingga diperlukan kesadaran dan komitmen untuk selalu menggunakannya demi mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja.

“Tantangannya paling bawa APD nya ya karena ga ringkes jadi, kalo kita jalan keluar bawa APD yang bener bener standar dari K3 mungkin agak berat”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Johan Martsa Gersang menjelaskan bahwa karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut menerima informasi terkait keselamatan kerja melalui media Whatsapp. Setiap pagi, sekitar pukul 09.00, disampaikan pengumuman mengenai pesan keselamatan harian. Selain itu, saat berada di lapangan, karyawan juga mendapatkan informasi melalui pemberitahuan langsung serta safety briefing. Menurutnya, saluran komunikasi yang digunakan oleh Biro K3L cukup efektif dan menjangkau seluruh karyawan.

“Ini ada announcement setiap pagi jam 9 pagi biasanya diinformasikan pesan keselamatan harian 300 berapa gitu. Terus kalo kita dilapangan biasanya kegiatan ada pemberitahuan juga, safety briefing di wa grup juga disampaikan sih. dengan penggunaan saluran komunikasi yang digunakan juga cukup efektif si serta terjangkau semua kepada kalangan karyawan. Mengenai saluran komunikasi yang beragam juga terjangkau semualah, jadi beragam emang sehari hari kita gunakan”.

**Gambar 4.6. Pesan Keselamatan Kerja**



Sumber : Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut

Pesan keselamatan kerja disampaikan melalui media whatsapp secara intens setiap hari nya bukan hanya pada hari kerja saja. Isi dari pesan keselamatan kerja setiap harinya berbeda dan pesan tersebut disampaikan langsung oleh HSSE (Health, Safety, Security, and Environment) kantor pusat kepada biro K3L, Lalu pesan tersebut diteruskan kepada seluruh karyawan melalui grup Whatsapp yang didalam nya terdapat seluruh karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut.

Bapak Johan Martsa Gersang menjelaskan bahwa pesan keselamatan kerja yang disampaikan oleh Biro K3L memiliki dampak positif bagi karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Pesan-pesan tersebut berperan sebagai pengingat yang terus mendorong karyawan untuk selalu menjaga keselamatan dalam bekerja. Dengan adanya reminder ini, karyawan menjadi lebih waspada dan berhati-hati dalam menjalankan tugasnya, sehingga risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

“Dampaknya itu mengingatkan kita ya untuk selalu menjaga keselamatan dalam bekerja seperti reminder. Jadi, kita kerja itu lebih hati hati gitu”.

Bapak Johan Martsa Gersang menjelaskan bahwa strategi komunikasi internal berperan penting dalam meningkatkan kesadaran dan tindakan karyawan terhadap keselamatan kerja. Meskipun tidak semua karyawan dapat sepenuhnya fokus pada setiap pengumuman yang disampaikan, budaya saling mengingatkan di lingkungan kerja menjadi faktor pendukung yang signifikan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka antar sesama karyawan, pesan keselamatan kerja dapat tersampaikan secara lebih efektif dan diterapkan dalam aktivitas sehari-hari.

“Di internal kita juga biasanya setelah ada announcement itu kan ga semuanya fokusnya kesitu. Jadi, mungkin kita saling mengingatkan juga sesama lingkungan itu, saling mengingatkan sesama karyawan la”.

Bapak Johan Martsa Gersang juga menyampaikan harapannya agar Biro K3L terus meningkatkan standar keselamatan kerja. Beliau menekankan pentingnya perbaikan berkelanjutan dalam sistem K3, termasuk kelengkapan alat pelindung diri (APD) yang harus tersedia setiap hari serta memastikan pintu darurat selalu dalam kondisi terbuka dan dapat diakses dengan mudah. Hal ini bertujuan

untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung tercapainya budaya keselamatan kerja yang lebih baik.

“K3 harus bisa lebih baik lagi, terus peralatan APD juga dilengkapin sehari-hari, terus pintu emergency harus selalu dalam keadaan terbuka”.

#### **4.2 Pembahasan**

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan berbagai media komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja di perusahaan. Media seperti Instagram, WhatsApp, poster, spanduk, banner, dan email menjadi sarana yang efektif dalam menyebarkan informasi secara luas. Selain itu, dukungan aktif dari manajemen turut berkontribusi dalam membangun budaya keselamatan kerja yang kuat. Dengan mengombinasikan strategi komunikasi yang tepat dan keterlibatan manajemen, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif bagi seluruh karyawan. Namun, dalam komunikasi internal perusahaan, terdapat berbagai hambatan yang dapat memengaruhi efektivitas penyampaian pesan, seperti perbedaan pola pikir karyawan, kompleksitas struktur organisasi, faktor superioritas, serta beban tugas yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan komunikasi yang lebih adaptif dan strategis untuk memastikan pesan keselamatan kerja dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Model Komunikasi Lasswell, di mana Biro K3L berperan sebagai komunikator yang menyampaikan pesan terkait keselamatan kerja kepada seluruh karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Pesan tersebut disebarluaskan melalui berbagai media komunikasi internal, seperti media sosial,

pesan instan, dan materi cetak, guna memastikan informasi tersampaikan secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi ini berdampak positif terhadap peningkatan kesadaran dan budaya keselamatan kerja di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, penerapan strategi komunikasi oleh Biro K3L telah memenuhi prinsip komunikasi efektif menurut teori Lasswell, yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman dan sesuai dengan standar keselamatan yang ditetapkan.

Biro K3L mengevaluasi dan menyesuaikan strategi komunikasi internal secara menyeluruh jika terdapat masalah atau ketidakefektifan dalam penyampaian pesan. Sebagai contoh, sepanjang tahun 2024, dari Januari hingga Desember, PT PLN (Persero) UIP Sumbagut berhasil mempertahankan pencapaian zero accident. Selain itu, efektivitas seluruh program kerja diukur melalui validasi dan penilaian dari PLN Pusat. Program kerja Biro K3L meliputi : Edukasi internal PLN terkait budaya safety, Edukasi eksternal PLN terkait keselamatan dalam penggunaan listrik, Pengukuran lingkungan kerja, Simulasi tanggap darurat dan proteksi kebakaran, Monitoring CSMS (Contractor Safety Management System), Monitoring inspekta dalam temuan di lapangan dan Audit internal SMK3 (Sistem Manajemen K3).

Strategi komunikasi yang efektif dalam meningkatkan keselamatan kerja di Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut mencakup tiga tahapan utama, yaitu perumusan, implementasi, dan evaluasi. Dalam tahap perumusan, strategi disusun dengan mempertimbangkan hasil penelitian serta kebutuhan spesifik tenaga kerja, termasuk pemilihan media komunikasi yang paling sesuai untuk menyampaikan

pesan keselamatan. Selanjutnya, implementasi strategi dilakukan dengan memanfaatkan berbagai media, seperti komunikasi langsung, poster, serta platform digital, guna memastikan informasi keselamatan kerja dapat diterima dengan baik oleh seluruh pegawai. Setelah strategi diterapkan, evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas media yang digunakan serta tingkat pemahaman dan kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan. Melalui siklus strategi komunikasi yang berkesinambungan ini, Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut dapat terus meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap keselamatan kerja, sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalkan secara optimal.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nugroho, 2017) tentang pelaksanaan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan di Sleman, Yogyakarta, dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pola komunikasi antara pemimpin dan karyawan, motivasi perusahaan dan karyawan dalam penerapan K3, serta fasilitas yang disediakan perusahaan berperan penting dalam membudayakan K3 di lingkungan kerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berfokus pada eksplorasi pelaksanaan budaya K3, penelitian ini menitikberatkan pada strategi komunikasi internal yang digunakan untuk meningkatkan budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pendekatan komunikasi yang efektif dalam membangun kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap standar keselamatan kerja di perusahaan.

**Gambar 4.7. Postingan Instagram Event terkait K3L**



Sumber : *Instagram PT PLN (Persero) UIP Sumbagut*

Biro K3L secara rutin memanfaatkan WhatsApp sebagai media utama dalam menyampaikan pesan keselamatan kerja kepada karyawan. Sementara itu, media lain seperti Instagram, email, poster, spanduk, dan banner digunakan secara lebih fleksibel, menyesuaikan dengan momen atau event tertentu yang berkaitan dengan K3L. Berdasarkan gambar 4.7 dan 4.8, terlihat bahwa Instagram lebih sering digunakan saat terdapat event K3L, sementara email korporat dimanfaatkan dalam kegiatan daring terkait K3L. Pendekatan ini memungkinkan penyebaran informasi keselamatan kerja yang lebih efektif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan serta situasi yang ada di lingkungan perusahaan.

**Gambar 4.8. Email Korporat**



Sumber : *Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut*

Biro K3L mengimplementasikan berbagai bentuk komunikasi internal untuk menyampaikan pesan keselamatan kerja, dengan tujuan meningkatkan budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Bentuk komunikasi yang digunakan tersebut meliputi :

1. Komunikasi Lisan : Sosialisasi dan pelatihan simulasi tanggap darurat dan proteksi kebakaran dilakukan secara rutin setiap satu tahun sekali.
2. Komunikasi Tertulis : Informasi terkait keselamatan kerja disampaikan melalui poster, spanduk dan banner, sehingga karyawan selalu mendapat informasi terbaru.
3. Komunikasi Digital : pesan keselamatan kerja, informasi kegiatan daring ataupun event terkait K3L disampaikan melalui Media WhatsApp, Instagram dan Email.
4. Komunikasi Non-Verbal : Penggunaan simbol dan rambu keselamatan juga diterapkan di lingkungan kerja, sebagai pengingat visual bagi semua karyawan.

**Gambar 4.9. Simbol dan Rambu Keselamatan Kerja**



Sumber : Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut

Dengan menggabungkan berbagai metode komunikasi ini, Biro K3L berkomitmen untuk memastikan bahwa pesan keselamatan kerja dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan, sehingga budaya keselamatan kerja dapat terus berkembang dan ditingkatkan.

Biro K3L secara rutin mengadakan event tahunan yang berfokus pada Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L), termasuk simulasi tanggap darurat dan proteksi kebakaran. Pada tahun 2024, kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 29 Oktober dan diikuti oleh seluruh karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kepatuhan, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi situasi darurat di lingkungan kerja. Sebagai bentuk sosialisasi, Biro K3L menyampaikan informasi mengenai pelaksanaan kegiatan ini melalui komunikasi tertulis dalam bentuk

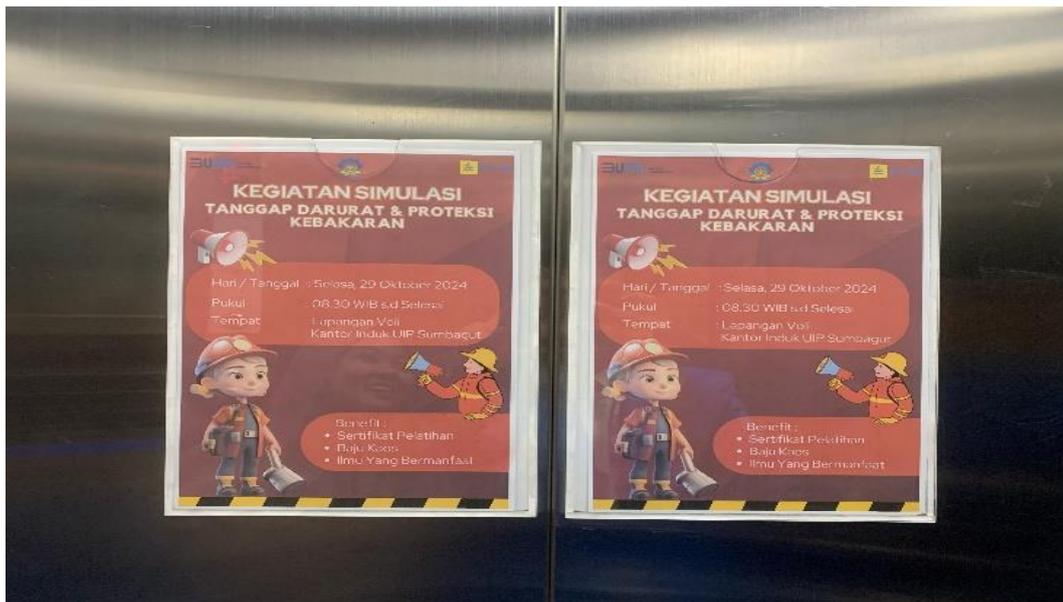
poster, sehingga seluruh karyawan dapat memahami dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan tersebut.

#### Gambar 4.10. Simulasi Tanggap Darurat & Proteksi Kebakaran



Sumber : Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut

#### Gambar 4.11. Poster Simulasi Tanggap Darurat & Proteksi Kebakaran



Sumber : Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut

Peran manajemen dan tim K3L memiliki tanggung jawab dalam memastikan strategi komunikasi internal yang digunakan dapat diterima dengan baik oleh karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. Peran manajemen dimulai dari komite keselamatan kerja yang dimana dalam hal ini Komite dan keselamatan kerja harus berkomitmen dan membuat kebijakan.

Biro K3L memiliki berbagai komitmen dan kebijakan dalam upaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan. Komitmen ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan bagi seluruh karyawan serta pihak terkait. Dengan menerapkan kebijakan yang terstruktur dan berorientasi pada keselamatan, Biro K3L berupaya memastikan bahwa setiap aspek operasional berjalan sesuai dengan standar keselamatan yang tinggi, guna meminimalkan risiko kerja dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya K3 di lingkungan perusahaan.

**Tabel 4.3. Komitemen dan Kebijakan**

No	Komitmen dan Kebijakan K3L
1.	Menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan peraturan K3 / norma K3 di persyaratkan
2.	Menjadi role model dalam menerapkan dan membangun budaya K3 dalam setiap aktifitas pekerjaan
3.	Melakukan pengawasan dan melakukan stop work authorithy jika ditemukan kondisi dan perilaku tidak aman pada pekerjaan
4.	Memastikan tersedianya sumber daya (SDM, Anggaran, Sarana/Prasarana) yang diperlukan dalam implementasi dan pengelolaan sistem manajemen K3.
5.	Selalu menerapkan PLN life rules dalam pelaksanaan pekerjaan setiap hari.

Sumber : *Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut*

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi internal yang diterapkan oleh Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut berperan penting dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja. Penggunaan berbagai media komunikasi seperti WhatsApp, Instagram, email, poster, spanduk, dan banner terbukti efektif dalam menyebarkan informasi keselamatan kerja secara luas. Selain itu, dukungan aktif dari manajemen berkontribusi besar dalam membangun komitmen terhadap keselamatan kerja, baik melalui kebijakan yang diterapkan maupun melalui sidak rutin ke lapangan.

Penerapan Model Komunikasi Lasswell dalam strategi komunikasi Biro K3L memungkinkan pesan keselamatan kerja disampaikan dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap standar keselamatan yang berlaku. Meskipun terdapat berbagai tantangan seperti perbedaan pola pikir karyawan, kompleksitas struktur organisasi, serta beban tugas yang tinggi, pendekatan komunikasi yang adaptif dan strategis mampu membantu mengatasi hambatan tersebut. Dengan adanya evaluasi berkala, strategi komunikasi dapat terus disempurnakan untuk memastikan efektivitasnya dalam mendukung budaya keselamatan kerja di perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti terkait strategi komunikasi internal dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja agar Biro K3L PT PLN (Persero) UIP Sumbagut terus mengembangkan metode komunikasi yang lebih interaktif dan inovatif. Penggunaan media digital seperti video edukatif dan infografis dapat membantu menyampaikan pesan keselamatan dengan lebih menarik dan mudah dipahami oleh karyawan.

Selain itu, pelatihan rutin terkait komunikasi keselamatan kerja bagi manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan agar strategi komunikasi yang diterapkan dapat lebih efektif. Keterlibatan karyawan dalam menyusun kebijakan keselamatan juga perlu didorong agar mereka merasa memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap penerapan budaya K3.

Evaluasi terhadap efektivitas strategi komunikasi juga harus dilakukan secara sistematis melalui survei dan analisis data mengenai kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas komunikasi internalnya guna mencapai target zero accident dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif bagi seluruh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade, P. (2017). Strategi Komunikasi Divisi Safety Dalam Meningkatkan Kesadaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) di PT. Meranti Nusa Bahari Balikpapan. *Strategi Komunikasi Divisi Safety Dalam Meningkatkan Kesadaran Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan (K3L) Di PT. Meranti Nusa Bahari Balikpapan*, 5(1), 74–85. [https://ejournal.ikom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/01/Jurnal\\_\(01-19-17-07-30-09\).pdf](https://ejournal.ikom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/01/Jurnal_(01-19-17-07-30-09).pdf)
- Adinata. (2022). *Pola Komunikasi HSE (HEALTH SAFETY ENVIRONMENT) dalam Mensosialisasikan Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) Proyek Tanggul Banjir Serang PT. PP (Persero) Tbk. – AMARTA KARYA, KSO (KERJASAMA OPERASI)*. 9, 356–363.
- Alfarizi dan Dianita. (2019). *Implementasi strategi komunikasi dalam menyampaikan*. 08(02), 55–66.
- Asir dkk. (2022). Analysis Of The Role Of Internal Communication And Leadership Behavior On Work Effectiveness Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2771–2779. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Daruhadi dan Sopiati. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Ginting, R., & Hendra, Yan, J. (2020). Strategi Komunikasi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara dalam Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 6(1), 76–85. <https://doi.org/10.31289/simbollika.v6i1.3617>
- Isniyunisyafna dan Isfiantie. (2020). Strategi Komunikasi Internal Dalam Menumbuhkan Loyalitas Karyawan Pt Prudential Life Assurance (Studi Deskriptif Pada Pru Eternity Kota Cilegon). *DIALEKTIKA KOMUNIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Pembangunan Daerah*, 7(1), 40–52. <https://doi.org/10.33592/dk.v7i1.581>
- Kuswandini. (2019). Bab 1 pendahuluan. *Pelayanan Kesehatan*, 2016(2014), 1–6. [http://library.oum.edu.my/repository/725/2/Chapter\\_1.pdf](http://library.oum.edu.my/repository/725/2/Chapter_1.pdf)
- Malika dan Teguh. (2024). Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Pt Pelindo Terminal Petikemas. *Tekmapro*, 19(2), 1–13. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i2.394>

- Mudjimu, P. dkk. (2019). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah Dan Gorontalo. *Jurnal Kesmas*, 8(4), 1–7.
- Nasution dan Harahap. (2024). Strategi Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah Dalam Mencegah Tawuran Antar Pelajar Menengah Keguruan Al-Washliyah 4 Medan. *Jurnal Psikotes*, 1(1), 19–24. <https://doi.org/10.59548/ps.v1i1.116>
- Nugroho, A. dkk. (2017). Pelaksanaan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Perusahaan di Sleman Yogyakarta. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) KesMas Respati*, 2, 63–76.
- Nurlela, L. dkk. (2024). *PENGANTAR KOMUNIKASI (Dasar-dasar Komunikasi yang Efektif)*. [www.buku.sonpedia.com](http://www.buku.sonpedia.com)
- Pulungan, N. (2020). Laporan Magang Analisis Penerapan Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Penggunaan Apd Pada Pekerja Pabrik Kelapa Sawit Di Pt. Tapian Nadenggan Smlm (Sinarmas Group), Kabupaten Seruyan, Kalimantan Tengah. *Universitas Ahmad Dahlan*, 3, 103–111.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rusba, K. (2024). Penerapan Komunikasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Di Pt. Mnb Kota Balikpapan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(0), 1–23.
- Sandra, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan*. 11–34. [https://repository.uir.ac.id/4792/3/BAB II.pdf](https://repository.uir.ac.id/4792/3/BAB%20II.pdf)
- Sukoco dan Puariesthaufani. (2023). Efektifitas Aplikasi Inspekta Dalam Peningkatan Budaya K3 Di Pln Ulp Kisaran. *J-Com (Journal of Computer)*, 3(3), 221–228. <https://doi.org/10.33330/j-com.v3i3.2900>
- Sulistyo. (2020). Strategi Komunikasi dalam membentuk Budaya Keselamatan kerja melalui Implementasi Observasi PEKA (Pengamatan Keselamatan Kerja) di PT. X. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.31599/jki.v20i1.66>
- Sulistyo dkk. (2024). Penyuluhan Penerapan untuk Peningkatan Budaya K3 di Tempat Kerja di PT. XYZ, Karang Ampel, Indramayu. *Jurnal Abdimas Mutiara*, 5(1), 28–42.

- Tenerman dan Yenni. (2022). Strategi Komunikasi Kepala Desa Dalam Mengembangkan Wisata Sawah di Desa Pematang Johar Communication Strategy Village Head In Develoving Rice Field Tourism In The Pematang Johar Village. *Jurnal Sinar Manajemen*, 09(November), 489–495.
- Waruwu, M. (2022). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Wpt dan Nurhasanah. (2020). *Pengaruh K3 , Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Konsumen ( Studi Kasus pada PLN UP3 Cempaka Putih )*. 1–43.
- Zebua dkk. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>

## LAMPIRAN

### Lampiran Dokumentasi

Foto pada saat melakukan wawancara kepada 3 narasumber



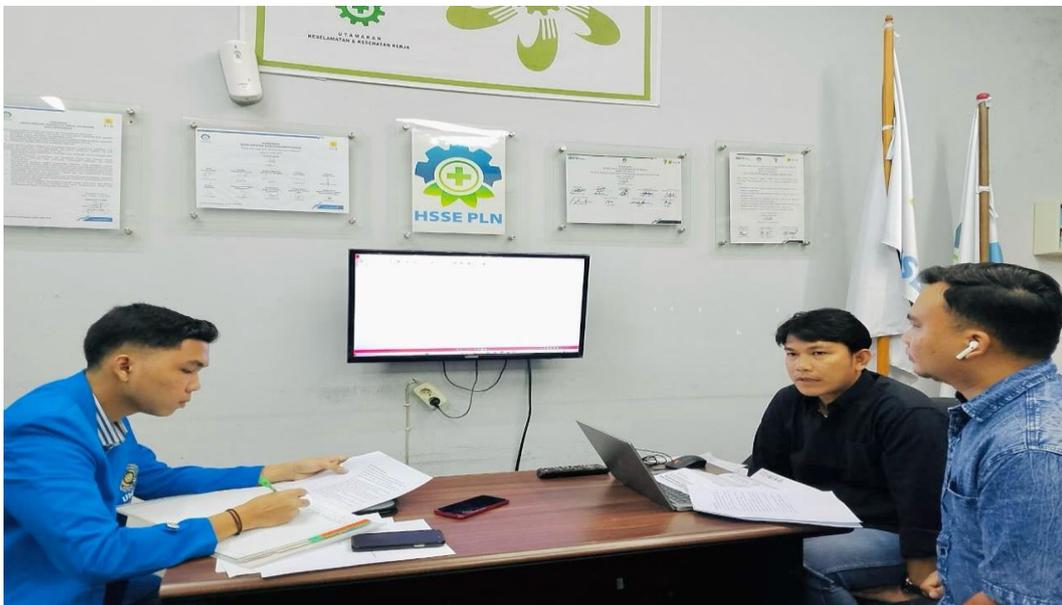
Foto bersama narasumber 1 yaitu Bapak Kharisman Laia Selaku Staff K3L & KAM



Foto bersama narasumber 2 yaitu Bapak Ricardo Sijabat Selaku Staff K3L & KAM



Foto bersama narasumber 3 yaitu Bapak Johan Martsa Gersang Selaku Staff Perizinan



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### **Data Pribadi**

Nama : Almi Apriyansyah Siregar  
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 10 April 2003  
Status Perkawinan : Belum Menikah  
Jenis Kelamin : Laki Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl Pembangunan II No 86  
Anak-Ke : Satu

### **Data Orang Tua**

Nama Ayah : Akhmadsyah Perkasa Siregar  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Nama Ibu : Juniya Sari  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah tangga  
Alamat : Jl Pembangunan II No 86

### **Pendidikan Moral**

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. Min Glugur Darat II Medan               | 2009 - 2015 |
| 2. MTS Lab Uin Sumatera Utara              | 2015 - 2018 |
| 3. SMAN 7 Medan                            | 2018 - 2021 |
| 4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara | 2021 - 2025 |



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Dua mata lihat ke arah kemajuan  
revolusi dan tanggapi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/11/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
@https://ilmsos.umsu.ac.id @fkip@umsu.ac.id @umsuumsu @umsuumsu @umsuumsu @umsuumsu @umsuumsu @umsuumsu

Sk-1

PERMCHONAN PERSETUJUAN  
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth. Bapak/Ibu  
Program Studi Ilmu Komunikasi  
FISIP UMSU  
di  
Medan.

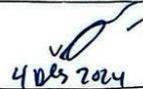
Medan, 3 Oktober 2024

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : ALMI APRIYANSYAH SIREGAR  
NPM : 2103110216  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
SKS diperoleh : 119 SKS, IP Kumulatif 3,73

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Strategi komunikasi internal bird K2L dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) up sumbagut	 4 Okt 2024
2	Efektifitas komunikasi BPO Dengan masyarakat Dalam Penanggulangan banjir bandang Di kabupaten Aceh Tenggara	
3	Strategi komunikasi Dalam membangun identitas sosial pengguna Smart-Phone Di kalangan mahasiswa FMIPA Pendidikan Biologi Unimed	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

- Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
- Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Program Studi:  
Diteruskan kepada Dekan untuk  
Penetapan Judul dan Pembimbing.

024.21.311

Pemohon,



(ALMI APRIYANSYAH SIREGAR)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk

Program Studi.....

  
Dr. Irwan Syarif Tanjung  
NIDN: 0115037102

Medan, tanggal 05 Desember 2024

Ketua

Program Studi.....

NIDN: 0127048401





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila mengwab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fisip.umsu.ac.id> [fisip@umsu.ac.id](mailto:fisip@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING**  
**TUGAS AKHIR MAHASISWA**  
**Nomor : 2153/SK/IL.3.AU/UMSU-03/F/2024**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : **05 Desember 2024**, dengan ini menetapkan judul Tugas Akhir Mahasiswa dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **ALMI APRIYANSYAH SIREGAR**  
N P M : 2103110216  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025  
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL BIRO K3L DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGUT**

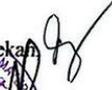
Pembimbing : **Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Sos., M.AP.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 024.21.311 tahun 2024.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 05 Juni 2025.**

Ditetapkan di Medan,  
Pada Tanggal, 04 Djumadil Akhir 1446 H  
05 Desember 2024 M

  
  
**Assoc. Prof. Dr. ARDIN SALEH., MSP.**  
NIDN. 0030017402



**Tembusan :**

1. Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa mengatasi surat-in agar di ebukin nomor dan tangannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> [fisip@umsu.ac.id](mailto:fisip@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Sk-3

**PERMOHONAN**  
**SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR MAHASISWA**  
**(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)**

Kepada Yth.  
**Bapak Dekan FISIP UMSU**  
di  
Medan.

Medan, 10 Januari 2025

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : ALMI APPRIANSYAH SIREGAR  
N P M : 2103110216  
Program Studi : ILMU KOMUNIKASI

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) Nomor: 2153.../SK/II.3-AU/UMSU-03/F/20.24. tanggal 05 Desember 2024 dengan judul sebagai berikut :

Strategi komunikasi internal biro ke K3L dalam meningkatkan budaya  
kekeluargaan kerja di PT PWS (Persero) Uip Sumbangut

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Persetujuan Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK - 1);
2. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-2);
3. DKAM/ Transkrip Nilai Sementara yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kuning Peninjau Seminar Proposal;
8. Semua berkas difotocopy rangkap 1 dan dimasukkan ke dalam MAP berwarna BIRU;
9. Proposal Tugas Akhir Mahasiswa yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Diketahui oleh Ketua  
Program Studi

Menyetujui  
Pembimbing

Pemohon,

(AKHYAR ANSHORIS, S.Sos, M.Pd, Lc, Widyaiswara, S.109) (MPP) (ALMI APPRIANSYAH SIREGAR)

NIDN: 0127 048401

NIDN: 0115037102





UMSU  
Unggul, Cerdas, Terpercaya

**UNDANGAN/PANGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR**

(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 88/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Hari, Tanggal : Senin, 13 Januari 2025  
Waktu : 10.00 WIB s.d. selesai  
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2  
Pemimpin Seminar : AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.



SK-4

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
6	ZAHRATU SHAFI PULLUNGAN	2103110097	D. SIGIT HARDYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. YAN HENDRA., M.Si.	STRATEGI KOMUNIKASI GURU DALAM MENGATASI DEKADENSI MORAL MELALUI METODE BIMBINGAN KLASIKAL DI MTSS INSAN CITA MEDAN
7	ALMI APRIYANSYAH SIREGAR	2103110216	Assoc. Prof. Dr. YAN HENDRA., M.Si.	D. IRWAN SYARI TJG. S.Sos., M.AP	STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL BIRO KAL DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) UP SUMBAGUT
8	NURUL AINA	2103110218	D. SIGIT HARDYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. YAN HENDRA., M.Si.	STRATEGI KOMUNIKASI KELUARGA DALAM MENGURANGI SCREEN TIME ANAK USIA DINI DI DESA BARTONG KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
9	CICI TRIANDINI	2103110286	FAIZAL HANZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN PEDAGANG LEMANG KOTA TEBING TINGGI PASCA BEROPERASINYA JALAN TOL TRANS SUMATERA
10	FAIZHA SYHAQIRA	2103110106	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. ARIEN SALEH., MSP.	STRATEGI KOMUNIKASI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) DALAM PENYALURAN BANTUAN SOSIAL KEPADA UKM MEDAN

Medan, 11 Rajab 1446 H

13 Januari 2025 M



(Assoc. Prof. Dr. ARIEN SALEH., MSP.)





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AK.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> [fisip@umsu.ac.id](mailto:fisip@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 287/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025  
Lampiran : --  
Hal : *Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 02 Sya'ban 1446 H  
01 Februari 2025 M

Kepada Yth : Manager K3L dan Keamanan  
PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut  
di-  
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di Biro K3L dan Keamanan PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut, atas nama :

Nama mahasiswa	: ALMI APRIYANSYAH SIREGAR
N P M	: 2103110216
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Semester	: VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa	: STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL BIRO K3L DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) UIP SUMBAGUT

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dekan





**PT PLN (Persero)**

**Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara**

**PLN** Jl. Dr. Cipto No. 12, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara - 20152

## DAFTAR HADIR

Hari/Tanggal : 06 Februari 2025  
Pukul : 14.00 Wib s/d Selesai  
Tempat : Kantor Induk PLN UIP Sumbagut Lt. 5  
Agenda : Wawancara Penelitian Dalam Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi)

No	Nama	Instansi	No HP	Tanda Tangan
1	Enri Siahaan	Biro K3L	-	
2	Kharisman Laia	Biro K3L	-	
3	Ricardo Sijabat	Biro K3L	-	
4	Johan Martsa Gersang	Bid. PPK	-	
5	Almi Apriyansyah Siregar	Mahasiswa	-	
6				
7				

Diketahui oleh,

Saur Sinaga  
Manager K3L & Keamanan

Acc 28/01/2025  
Draft / Draft Wawancara  
Juwita (Manajemen Tarif)

#### **DRAFT WAWANCARA**

**Judul : Strategi Komunikasi Internal Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut**

#### **Draft Wawancara Biro K3L**

1. Siapa yang bertanggung jawab dalam merancang dan menyampaikan strategi komunikasi internal terkait keselamatan kerja di Biro K3L?
2. Siapa saja yang terlibat dalam pengambilan keputusan terkait komunikasi keselamatan kerja?
3. Bagaimana peran manajemen dan tim K3L dalam memastikan strategi komunikasi ini diterima dengan baik oleh seluruh karyawan?
4. Apa saja tujuan utama dari strategi komunikasi internal Biro K3L dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja?
5. Apa saja pesan utama yang ingin disampaikan terkait keselamatan kerja kepada seluruh karyawan PT PLN UIP (Persero) UIP Sumbagut?
6. Bagaimana cara Biro K3L dalam menyusun dan menyampaikan pesan-pesan keselamatan kerja yang efektif dan apa tantangannya ?
7. Melalui saluran atau media apa pesan keselamatan kerja disampaikan kepada karyawan (misalnya: email, poster, pelatihan, rapat)?
8. Bagaimana Biro K3L memastikan bahwa saluran komunikasi yang digunakan dapat mencakup seluruh lapisan karyawan?
9. Bagaimana strategi komunikasi ini menyesuaikan pesan-pesan keselamatan kerja agar relevan bagi berbagai kelompok atau divisi di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut?
10. Bagaimana Biro K3L memastikan bahwa setiap karyawan memahami pentingnya budaya keselamatan kerja, tanpa terkecuali?
11. Bagaimana Biro K3L memastikan pesan-pesan keselamatan kerja diterima dengan baik dan diterapkan oleh seluruh karyawan?

12. Bagaimana Bapak / Ibu mengukur keberhasilan strategi komunikasi ini dalam meningkatkan kesadaran dan budaya keselamatan kerja di perusahaan?
13. Apa dampak yang terlihat setelah penerapan strategi komunikasi ini dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja di PT PLN UIP Sumbagut?
14. Apakah ada perubahan signifikan dalam perilaku dan kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja setelah diterapkannya komunikasi internal ini?
15. Bagaimana Biro K3L mengevaluasi dan menyesuaikan strategi komunikasi jika ada masalah atau ketidakefektifan dalam penyampaian pesan?

#### **Draft Wawancara Karyawan**

1. Siapa yang biasanya menyampaikan informasi tentang keselamatan kerja kepada Anda di tempat kerja?
2. Bagaimana menurut Bapak / Ibu kredibilitas atau peran orang yang menyampaikan pesan keselamatan kerja tersebut?
3. Apa isi utama pesan keselamatan kerja yang sering Bapak / Ibu terima?
4. Apa saja informasi atau pesan keselamatan kerja yang menurut Bapak / Ibu paling penting dan perlu disampaikan secara lebih intensif?
5. Apa tantangan yang Bapak / Ibu hadapi dalam memahami atau mengimplementasikan pesan keselamatan kerja yang disampaikan oleh Biro K3L?
6. Melalui saluran atau media apa saja Bapak / Ibu menerima informasi terkait keselamatan kerja (contoh: poster, email, rapat, pelatihan)?
7. Apakah menurut Bapak / Ibu saluran komunikasi yang digunakan sudah efektif dalam menjangkau semua karyawan, termasuk di lapangan?
8. Bagaimana pendapat Bapak / Ibu tentang keberagaman saluran komunikasi yang digunakan oleh Biro K3L dalam menyampaikan pesan keselamatan kerja?
9. Mengapa menurut Bapak / Ibu komunikasi keselamatan kerja sangat penting dalam pekerjaan sehari-hari di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut?

10. Bagaimana Bapak / Ibu memahami dan menerapkan pesan keselamatan kerja yang disampaikan oleh Biro K3L?
11. Bagaimana Biro K3L memastikan bahwa Bapak / Ibu dan rekan-rekan kerja memahami pesan keselamatan kerja dengan jelas?
12. Bagaimana menurut Bapak / Ibu efektivitas komunikasi internal dalam mempengaruhi perilaku keselamatan kerja Bapak / Ibu di tempat kerja?
13. Apa dampak yang Bapak / Ibu rasakan setelah menerima pesan keselamatan kerja dari Biro K3L?
14. Apakah Bapak / Ibu melihat perubahan dalam budaya keselamatan kerja di perusahaan sejak strategi komunikasi ini diterapkan?
15. Bagaimana strategi komunikasi internal mempengaruhi kesadaran dan tindakan Bapak / Ibu terkait keselamatan kerja?



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PERPUSTAKAAN**

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP/PTX.2018  
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567  
NPP. 1271202D1000903 <http://perpustakaan.umsu.ac.id> [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id) [perpustakaan\\_umsu](https://www.perpustakaan_umsu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 00304/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : ALMI APRIYANSYAH SIREGAR  
NPM : 2103110216  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan/ P.Studi : Ilmu Komunikasi

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 10 Ramadhan 1446 H  
10 Maret 2025 M

Kepala Perpustakaan,

Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.





# Jurnal KESKAP

Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik

## SURAT KETERANGAN

No. 962/KET/KESKAP/III/2025

Dengan ini Redaktur Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Almi Apriyansyah Siregar  
Institusi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah menyerahkan naskah artikel untuk diproses sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh pengelola Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik.

Judul : Strategi Komunikasi Internal Biro K3L Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagut  
Halaman : 10 Halaman  
Penulis : Almi Apriyansyah Siregar

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 Maret 2025

Redaktur Jurnal KESKAP



Dr. Sigit Hardiyanto, S.Sos, M.I.Kom



UMSU  
Universitas Cerdas | Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR  
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 647/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Hari, Tanggal : Kamis, 20 Maret 2025

Waktu : 08.30 WIB s.d. Selesai

Tempat : Aula FISIP UMSU L1.2



Sk-10

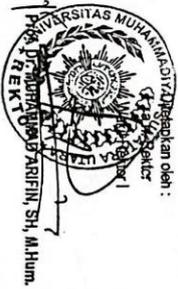
No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pajak Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	ALVI CHARUNNISA	2103110107	Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Sos, MAP	FAZAL HAMZAH LUBIS, S.Soc, MLK.com.	Dr. LUTFI BASIT, S.Soc, MLK.com	STRATEGI KOMUNIKASI YAYASAN MENTARI MERAKI ASA DALAM PENYEBARAN PROGRAM ELIMINASI TUBERKULOSIS DI KOTA MEDAN
2	ALMI AFGIANSYAH SIREGAR	2103110216	Dr. LUTFI BASIT, S.Soc, MLK.com	FAZAL HAMZAH LUBIS, S.Soc, MLK.com.	Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Sos, MAP	STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL BIRU K3L DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) UP SUNBAGUT
3	RIZKI NABILLA	2103110213	Assec. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, MLK.com.	AKHYAR ANSHORI, S.Soc, MLK.com	FAZAL HAMZAH LUBIS, S.Soc, MLK.com.	POLA KOMUNIKASI BINAAS POLDA SUMUT DALAM MEMBANGUN KESADARAN MASYARAKAT TENTANG KEAMANAN DAN KETERTIBAN LINGKUNGAN
4	ZAZAFUUN SHOBUJHAN	2103110053	Assec. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, MLK.com.	Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Soc, MAP	AKHYAR ANSHORI, S.Soc, MLK.com	PENGARUH KOMUNIKASI PEMASARAN DIGITAL TERHADAP PERILAHU SHOPAHOLIC PADA REMAJA DI KABUPATEN BATU BARA
5	AYUNDA MELIYA	2103110097	Dr. LUTFI BASIT, S.Soc, MLK.com	AKHYAR ANSHORI, S.Soc, MLK.com	Assec. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, MLK.com.	STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN WISATA KARANG ABER DALAM MENINGKATKAN PEREKONOMIAN MASYARAKAT DI KECAMATAN GUNUNG MAINGAS KABUPATEN SIMALUNDIRI

1. Nobile Sidang:

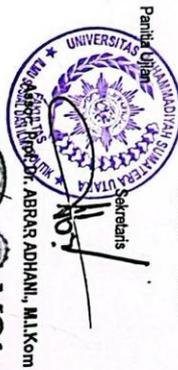
Tanggal : 18 Maret 2025

Medan, 18 Ramadhan 1446 H

18 Maret 2025 M



Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, HSP.



Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, MLK.com

