

## GAMBARAN SAFETY CULTURE DALAM KEJADIAN DAN PENANGANAN KECELAKAAN KERJA PADA DEPARTEMEN *FOOD AND BEVERAGE* DI HOTEL X

Ni Luh Putu Suryaningtyas\*<sup>1</sup>, Ni Kadek Ayu Suarningsih<sup>1</sup>,  
Meril Valentine Manangkot<sup>1</sup>, Ni Ketut Guru Prapti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan dan Pendidikan Profesi Ners Fakultas Kedokteran Universitas Udayana

\*korespondensi penulis, email: yasitasurya31@gmail.com

### ABSTRAK

Keperawatan pariwisata mengkaji berbagai aspek terkait dengan kesehatan wisatawan, kesehatan masyarakat setempat, dan penyedia layanan pariwisata, dengan sektor perhotelan sebagai layanan pariwisata terpopuler. Salah satu departemen yang krusial dalam industri perhotelan adalah Departemen *Food and Beverage* (F&B), yang bertanggung jawab menyediakan makanan dan minuman berkualitas. Akan tetapi, departemen ini juga menghadapi risiko tinggi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, penting untuk meningkatkan *safety culture* di sektor perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan *safety culture* dalam kejadian dan penanganan kecelakaan kerja pada Departemen F&B di Hotel X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner SCART yang telah dimodifikasi kepada 121 pegawai Departemen F&B dengan teknik *total sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menemukan, mayoritas pegawai adalah laki-laki (56,2%) dengan usia 26-35 tahun (33,1%). Mayoritas pegawai memiliki latar pendidikan SMA/SMK (38,0%) dan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun (62,0%). Terdapat 14,0% pegawai tidak pernah mengikuti pelatihan kuliner/*hospitality* dan sebanyak 22,3% pegawai tidak pernah mengikuti pelatihan K3. Insiden paling sering terjadi akibat benda tajam yaitu sebesar 30,6%, dengan mayoritas kecelakaan dikategorikan sebagai ringan (51,2%). Evaluasi *safety culture* Departemen F&B mendapatkan skor 739,25 yang mendapatkan kategori B. Pelatihan K3 secara konsisten dan berkala perlu dilakukan sehingga penyedia layanan pariwisata dapat mengoptimalkan kualitasnya.

**Kata kunci:** departemen F&B, kecelakaan kerja, *safety culture*

### ABSTRACT

Tourism nursing investigates different elements of the health of tourists, local communities, and tourism service providers, with the hotel industry being an important component of tourism services. Within the hotel sector, the Food and Beverage (F&B) Department is critical to supplying high-quality food and beverages. However, this department faces severe occupational health and safety risks (K3). To reduce workplace accidents, it is critical to improve safety culture in the hotel industry. The purpose of this study is to illustrate the safety culture surrounding occurrences and the management of workplace accidents in The X Hotel's F&B Department. The study uses a quantitative approach, with an analytical descriptive design. The study uses a quantitative approach, with an analytical descriptive design. Primary data is gathered through a modified SCART questionnaire distributed to 121 F&B Department employees using total sampling. Data analysis applies descriptive statistical methodologies. According to the study's findings, the majority of employees (56.2%) are male and 33.1 percent are between the ages of 26 and 35. The majority of employees have a high school or practical school education (38.0%) and more than five years of work experience (62.0%). Notably, 14.0% of employees have never attended culinary/hospitality training, while 22.3% have not had K3 training. Sharp objects are the most common cause of incidents (30.6%), with minor accidents accounting for the majority (51.2%). The F&B Department's safety culture is rated as 'B', with a score of 739.25. Consistent and periodic K3 training is crucial to improve the quality of tourism service providers.

**Keywords:** F&B department, safety culture, workplace accidents

## PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu destinasi wisata terpopuler di Indonesia dan dunia, dengan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mencapai 2,1 juta orang dan wisatawan domestik sebanyak 8 juta orang pada tahun 2022 (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2023). Meskipun sempat mengalami penurunan drastis akibat pandemi Covid-19 pada tahun 2020, kunjungan wisatawan ke Bali meningkat kembali pada tahun 2022. Bali menarik wisatawan dengan berbagai daya tarik seperti pantai, gunung, pura, festival, kuliner, dan budaya (Tenaya & Salma, 2023). Untuk memastikan wisatawan dapat menikmati daya tarik tersebut dengan aman dan nyaman, pelayanan kesehatan yang berkualitas dari keperawatan pariwisata menjadi sangat penting.

Keperawatan pariwisata adalah perkembangan dalam ilmu keperawatan yang berdasarkan kearifan lokal dan nilai-nilai kebudayaan (Swedarma *et al.*, 2016). Bidang ini mengkaji kesehatan wisatawan, masyarakat setempat, dan pihak-pihak dalam industri pariwisata (Wirawan, 2016). Keperawatan pariwisata memberikan edukasi kesehatan kepada wisatawan dan membantu mengidentifikasi serta menangani risiko kesehatan yang mungkin timbul di destinasi wisata (Fadli & Subekti, 2022).

Kebutuhan akan akomodasi atau hotel meningkat seiring bertambahnya jumlah wisatawan (Nathania & Susetya, 2022). Tingkat okupansi kamar hotel berbintang di Indonesia pada November 2023 mencapai 56,72%, dan mengalami peningkatan sebesar 2,31 poin dari November 2022 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2024). Hotel adalah organisasi jasa yang melayani tamu dengan pelayanan berkualitas, menyediakan tempat istirahat, menginap, makan dan minum, *meeting*, serta aktivitas lain selama berwisata (Solihin *et al.*, 2021).

Departemen *Food and Beverage* (F&B) dalam hotel memiliki peran penting karena berinteraksi langsung dengan tamu dan menjadi sumber pendapatan terbesar kedua setelah kamar. Tugas utama departemen ini adalah menyediakan

makanan dan minuman sesuai dengan *standart operational product* (Wulansari & Hakim, 2019). Departemen F&B juga memastikan penerapan protokol kesehatan yang ketat, termasuk sanitasi, *hygiene*, dan K3, untuk tamu dan karyawan (Kasmin *et al.*, 2021).

Departemen F&B menghadapi berbagai tantangan dan risiko terkait K3. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan RI (2022) menunjukkan bahwa sektor perdagangan dan jasa, termasuk perhotelan, memiliki 21,4% kasus kecelakaan kerja, dengan 142.152 kasus yang terus meningkat. Di Nilai Springs Resort Hotel pada 2016, terdapat 52 kejadian kecelakaan kerja, termasuk keseleo, patah tulang, memar, tertusuk, terbakar, tergelincir, dan luka oleh benda tajam (Indrawati, 2017). Di Hotel X Jakarta dilaporkan terjadi kebakaran pada Oktober 2015 berdasarkan informasi hasil wawancara dengan mantan pegawai dan hotelier berpengalaman, meskipun kejadian tersebut tidak dipublikasikan secara luas di media (Istriarto, 2021). Tantangan keamanan di F&B masih kompleks, menunjukkan program K3 belum efektif dalam pencegahan kecelakaan kerja.

Peningkatan *safety culture* di sektor perhotelan adalah upaya penting untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. *Safety culture* merupakan nilai, sikap, dan perilaku terkait K3 dalam organisasi (Kharismasari, 2018). *Safety culture* meningkatkan kewaspadaan, kesadaran keselamatan, kepatuhan prosedur, dan dorongan untuk melaporkan kesalahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman (Ristayani & Listyowati, 2018).

Hotel X di Nusa Dua, Bali, memiliki program pelatihan K3 rutin untuk seluruh karyawan, termasuk Departemen F&B. Pelatihan mencakup berbagai aspek seperti *Security & Awareness*, *Fire Safety*, dan *Crisis Management Plan*, melibatkan instruktur internal dan eksternal. Meski demikian, insiden kecelakaan kerja masih terjadi, seperti kebakaran kompor pada September 2023 yang menyebabkan cedera ringan pada pegawai, serta masih ada

pegawai Departemen F&B yang belum

mengikuti pelatihan K3.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah studi kuantitatif yang termasuk dalam jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini juga sudah dilakukan uji kelayakan etik dengan nomor surat 0831/UN14.2.2.VII.14/LT/2024, serta telah memenuhi prinsip etika penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *total sampling*, di mana sampelnya adalah seluruh pegawai Departemen F&B yang berjumlah 121 responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan dua jenis item, yaitu kuesioner data demografi dan kuesioner *Safety Culture Assessment Review Team* (SCART) yang telah dimodifikasi oleh peneliti.

Instrumen SCART yang digunakan merupakan adaptasi dari Miranda *et al* (2015) dengan penyesuaian redaksi sesuai

konteks kerja Departemen F&B tanpa mengubah konstruk dan dimensi aslinya. Kuesioner terdiri dari 37 pernyataan yang mencerminkan lima karakteristik *safety culture* dan diukur menggunakan skala *Likert 5* poin (1 = buruk hingga 5 = sangat baik). Skor dihitung dengan sistem pembobotan menggunakan pendekatan *Analytic Hierarchy Process* (AHP), kemudian diklasifikasikan ke dalam peringkat A-E (rentang skor 0-1000).

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 22 responden dengan karakteristik serupa dengan sampel penelitian. Seluruh item dinyatakan valid ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,423;  $\alpha = 0,05$ ) dan memiliki reliabilitas sangat tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,980. Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1.** Karakteristik Umum Pegawai Departemen F&B Hotel X ( $N=121$ )

Karakteristik Pegawai Departemen F&B	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	68	56,2
Perempuan	53	43,8
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>
<b>Usia</b>		
17-25 tahun	34	28,1
26-35 tahun	40	33,1
36-45 tahun	16	13,2
46-55 tahun	28	23,1
56-65 tahun	3	2,5
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
SMA/SMK	46	38,0
D1	39	32,2
D2	20	16,5
D3	12	9,9
S1	4	1,8
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>
<b>Pengalaman Pelatihan <i>Hospitality</i> atau Kuliner</b>		
Tidak Pernah	17	14,0
1-2 kali	55	45,5
3-4 kali	19	15,7
$\geq 5$ kali	30	24,8
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
0-2 tahun	34	28,1

Karakteristik Pegawai Departemen F&B	Frekuensi (f)	Persentase (%)
3-5 tahun	12	9,9
≥ 5 tahun	75	62,0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>
<b>Bidang/Departemen F&amp;B</b>		
F&B <i>Culinary</i>	68	56,2
F&B <i>Service</i>	53	43,8
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>
<b>Pengalaman Pelatihan K3</b>		
Tidak Pernah	27	22,3
1-2 kali	41	33,9
3-4 kali	22	18,2
≥ 5 kali	31	25,6
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui mayoritas pegawai Departemen F&B adalah laki-laki, dengan jumlah 68 orang (56,2%). Sebagian besar pegawai Departemen F&B berusia 26-35 tahun (dewasa awal), yaitu sebanyak 40 orang (33,1%). Mayoritas pegawai Departemen F&B memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 46 orang (38%). Sebanyak 7 orang (14%) pegawai Departemen F&B tidak

pernah mengikuti pelatihan di bidang *hospitality* atau kuliner. Mayoritas pegawai Departemen F&B telah bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 75 orang (62%). Bagian F&B *Culinary* memiliki jumlah pegawai yang lebih banyak yaitu sebesar 68 orang (56,2%) dibandingkan dengan bagian F&B *Service*. Sebanyak 27 orang (22,3%) responden tidak pernah mengikuti pelatihan K3.

**Tabel 2.** Jenis dan Tingkat Keparahan Kecelakaan Kerja yang Dialami Pegawai Departemen F&B Hotel X (N=121)

Karakteristik Pegawai Departemen F&B	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Kecelakaan Kerja yang Pernah Dialami</b>		
Tidak Pernah	51	42,1
Kecelakaan karena Benda Tajam	37	30,6
Kecelakaan Terjatuh	10	8,3
Kecelakaan Terbakar	9	7,4
Kecelakaan karena Benda Tumpul	13	10,7
Kecelakaan Listrik	1	0,8
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>
<b>Keparahan Kecelakaan Kerja</b>		
Tidak Pernah	51	42,1
Kecelakaan Ringan	62	51,2
Kecelakaan Sedang	7	5,8
Kecelakaan Berat	1	0,8
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 2 mayoritas responden mengalami kecelakaan kerja akibat benda tajam yaitu sebanyak 37 orang responden (30,6%). Dari segi keparahan kecelakaan kerja, mayoritas responden mengalami kecelakaan ringan sebanyak 51,2%, yaitu cedera yang tidak berdampak serius dan hanya memerlukan perawatan

minimal. Sebanyak 42,1% responden menyatakan tidak pernah mengalami kecelakaan kerja, 5,8% mengalami kecelakaan sedang yang memerlukan pengobatan tanpa dampak permanen, dan 0,8% mengalami kecelakaan berat yang menyebabkan cedera serius dan membutuhkan perawatan medis intensif.

**Tabel 3.** Gambaran Proporsi Bidang Departemen F&B dan Kecelakaan Kerja yang Pernah dialami oleh Pegawai Departemen F&B (N=121)

Bidang Departemen F&B	Kecelakaan Kerja												Total	
	Tidak Pernah		Kecelakaan karena Benda Tajam				Terjatuh		Terbakar		Kecelakaan karena Benda Tumpul			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
F&B <i>Culinary</i>	23	33,8	29	42,6	7	10,3	6	8,8	3	4,4	0	0	68	100
F&B <i>Service</i>	28	52,8	8	15,0	3	5,7	3	5,7	10	18,9	1	1,9	53	100
<b>Total</b>	51	86,6	37	57,6	10	16,6	9	14,5	13	23,3	1	1,9	121	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang paling sering terjadi pada pegawai F&B *Culinary* adalah karena benda tajam, yaitu mencapai 42,6%.

Sedangkan pada pegawai F&B *Service*, kecelakaan paling dominan adalah karena benda tumpul, yaitu mencapai 18,9%.

**Tabel 4.** *Safety Culture* dalam Kejadian dan Penanganan Kecelakaan Kerja pada Pegawai Departemen F&B

Karakteristik <i>Safety Culture</i>	Mean ± SD	Minimum-Maksimum
Keselamatan sebagai Nilai yang Diakui dan Dipahami	178,94 ± 44,438	48-243
Kepemimpinan dalam Keselamatan	248,54 ± 60,028	68-333
Akuntabilitas Keselamatan	99,20 ± 26,029	28-137
Keselamatan Terintegrasi	119,74 ± 28,165	32-161
Keselamatan sebagai Penggerak Pembelajaran	92,83 ± 22,838	29-126
<b>Total Skor <i>Safety Culture</i></b>		<b>739,25</b>

Tabel 4 menunjukkan bahwa setelah menggabungkan rata-rata dari berbagai karakteristik nilai keselamatan, ditemukan bahwa skor *Safety Culture* terkait dengan Kejadian dan Penanganan Kecelakaan Kerja di Departemen F&B Hotel X mencapai

739,25. Jika dibandingkan dengan klasifikasi peringkat *safety culture* yang telah ditetapkan dalam penelitian sebelumnya oleh Purwaningsih *et al* (2019), skor ini masuk dalam kategori B.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas pegawai Departemen F&B adalah laki-laki, dengan jumlah 68 orang (56,2%). Menurut penelitian Yasa *et al* (2023), jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan pada bidang F&B karena dalam bidang operasional atau pada bagian F&B *Product/Kitchen*, karyawan laki-laki dianggap memiliki kekuatan fisik yang lebih dibandingkan dengan karyawan perempuan. Kondisi ini secara historis dapat terkait dengan persepsi tradisional tentang peran gender dalam industri perhotelan, di mana pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik cenderung lebih sering diisi oleh laki-laki. Selain itu, faktor-faktor budaya dan sosial juga dapat memengaruhi pilihan karier individu, yang mungkin mengarah pada

dominasi laki-laki dalam bidang seperti F&B di industri perhotelan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Departemen F&B berada dalam rentang usia 26-35 tahun (dewasa awal), dengan jumlah sebanyak 40 orang (33,1%). Menurut penelitian Widiastari *et al* (2022), sebagian besar karyawan *service* berada dalam rentang usia produktif. Karyawan di rentang usia produktif ini diharapkan memberikan kontribusi positif dalam hal energi, stamina, dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Usia produktif ini sering dianggap sebagai periode di mana individu memiliki keseimbangan yang baik antara pengalaman dan kebugaran fisik, yang dapat mendukung kinerja mereka dalam lingkungan kerja yang

dinamis seperti layanan tamu. Diharapkan bahwa keunggulan ini dalam hal energi dan fokus akan memberikan dampak positif bagi kualitas layanan yang diberikan kepada tamu hotel.

Mayoritas pegawai Departemen F&B pada penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 46 orang (38%). Menurut penelitian Vivianie *et al* (2023), sebagian besar karyawan dari hotel bintang 4 di kawasan Malioboro yang diambil sebagai sampel memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK. Perusahaan cenderung lebih memilih tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan menengah atas atau kejuruan untuk posisi-posisi operasional. Keputusan ini didasarkan pada kebutuhan akan keterampilan praktis yang diperoleh melalui pendidikan menengah atas atau kejuruan, yang dianggap sesuai dengan tuntutan pekerjaan di lingkungan operasional hotel. Selain itu, menurut penelitian Widhiastuti *et al* (2023), mayoritas responden dari Jimbaran Lestari Hotel dan Residence Spa memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan, dalam kebijakan penerimaan karyawan, Jimbaran Lestari Hotel dan Residence Spa membuka peluang bagi lulusan SMA/SMK maupun perguruan tinggi asalkan jurusan yang ditempuh terkait dengan bidang perhotelan.

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 7 orang (14%) pegawai Departemen F&B tidak pernah mengikuti pelatihan di bidang *hospitality* atau kuliner. Pelatihan merupakan suatu kegiatan atau proses pembelajaran dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja mereka (Kosali, 2023). Menurut penelitian Yulius & Koamesah (2023), pelatihan di bidang *hospitality* dan kuliner diperlukan untuk mengatasi dua masalah utama di Swiss-Belinn Kristal Kupang yaitu, kurangnya pengetahuan produk dan keterampilan interpersonal pada staf departemen F&B *Service*. Hal ini dikarenakan, kurangnya pengetahuan produk dapat mengakibatkan penurunan kualitas hidangan, sementara kurangnya keterampilan interpersonal dapat menghambat interaksi positif dengan tamu.

Pelatihan yang tepat, seperti kelas, *role-play*, dan *on-the-job training*, dapat meningkatkan pengetahuan produk dan keterampilan interpersonal staf. Pelatihan *hospitality* dan kuliner dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kepuasan tamu. Menurut penelitian Sebayang (2022), pelatihan *hospitality* atau kuliner di Departemen F&B The Hill Hotel & Resort Sibolangit berdampak signifikan pada kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan di bidang *hospitality* atau kuliner merupakan strategi yang penting bagi The Hill Hotel & Resort Sibolangit untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan pengalaman tamu.

Sebagian besar pegawai Departemen F&B pada penelitian ini telah bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 75 orang (62%). Menurut penelitian yang dilakukan Prabowo (2020), ditemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara masa kerja dan pencegahan kecelakaan kerja pada karyawan. Semakin lama masa kerja seseorang, semakin besar pula pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki, sehingga meningkatkan kinerja mereka dan kemampuan dalam mencegah kecelakaan kerja. Menurut penelitian Dasril *et al* (2021), masa kerja mempunyai keterkaitan erat dengan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tugas-tugas dan lingkungan kerja yang ada. Para pekerja yang telah memiliki masa kerja yang panjang cenderung lebih terampil dan memahami prinsip-prinsip kerja yang aman, karena mereka telah berhasil menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tugas-tugas yang dihadapi selama ini.

Berdasarkan hasil penelitian, bagian F&B *Culinary* memiliki jumlah pegawai yang lebih banyak yaitu sebesar 68 orang (56,2%) dibandingkan dengan bagian F&B *Service*. Menurut Soekresno dan Pendit (1998) dalam Widyaningrum (2020), Departemen F&B merupakan bagian dari hotel yang bertanggung jawab atas penyediaan serta pelayanan makanan dan

minuman kepada tamu yang menginap maupun yang hanya berkunjung, serta segala kebutuhan terkait lainnya. Dalam industri perhotelan, jumlah pegawai di F&B *Culinary* seringkali lebih banyak dibandingkan dengan F&B *Service*. Hal ini dikarenakan F&B *Culinary* melibatkan proses produksi makanan dan minuman yang kompleks, mulai dari persiapan bahan baku hingga penyajian akhir. Proses ini membutuhkan berbagai spesialisasi dan tenaga kerja yang lebih banyak untuk memastikan kualitas dan keberagaman produk. Sementara itu, F&B *Service* fokus pada interaksi langsung dengan pelanggan dan penyajian produk, yang mungkin tidak memerlukan jumlah pegawai sebanyak di produksi (Lafifa & Sandy, 2023). Namun, jumlah pegawai di setiap departemen dapat bervariasi tergantung pada ukuran dan jenis operasi hotel atau restoran. Beberapa faktor yang memengaruhi termasuk ukuran properti, jenis layanan yang ditawarkan, dan kebijakan manajemen (Solihin *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 27 orang (22,3%) responden tidak pernah mengikuti pelatihan K3. Meskipun ada sebagian kecil yang belum pernah mengikuti pelatihan, mayoritas telah mengambil langkah untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang K3 melalui partisipasi dalam pelatihan tersebut, dengan beberapa bahkan mengikuti pelatihan lebih dari sekali, sebagai upaya untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka dalam memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Wangi *et al* (2023) menyatakan, penerapan standar kebersihan, sanitasi, dan pelatihan keselamatan kerja menjadi indikator yang efektif dan efisien untuk mengukur komitmen pihak hotel dalam menjaga kesejahteraan dan keselamatan karyawan serta tamu hotel dari potensi risiko yang dapat membahayakan mereka sendiri atau orang lain. Selain itu, penerapan standar kebersihan, sanitasi, dan pelatihan keselamatan kerja dapat mencegah timbulnya risiko berbahaya bagi karyawan dan tamu hotel, sekaligus menciptakan rasa aman bagi mereka. Pelatihan K3 dilakukan untuk meningkatkan kesadaran akan potensi bahaya di lingkungan kerja serta

meningkatkan keterampilan dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja. Khususnya pada industri makanan, pelatihan K3 penting dilakukan karena industri makanan memiliki tingkat kecelakaan kerja yang cenderung tinggi. Industri makanan juga memiliki keterkaitan erat dengan masyarakat karena produknya dikonsumsi oleh banyak orang, sehingga penting untuk meningkatkan kesadaran akan K3 dalam industri tersebut (Wahyuningsih *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebanyak 37 orang responden (30,6%) mengalami kecelakaan kerja akibat benda tajam dan jenis kecelakaan lainnya yang dialami oleh responden meliputi kecelakaan terjatuh (8,3%), kecelakaan terbakar (7,4%), kecelakaan akibat benda tumpul (10,7%), dan kecelakaan listrik (0,8%). Dari segi keparahan kecelakaan kerja, mayoritas responden mengalami kecelakaan ringan sebanyak 51,2%, sebanyak 42,1% responden menyatakan bahwa mereka tidak pernah mengalami kecelakaan kerja, 5,8% mengalami kecelakaan sedang, dan hanya 0,8% yang mengalami kecelakaan berat.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al* (2024), menemukan bahwa di CV. Nutri Health Kota Madiun, ditemukan dari 30 karyawan, 28 mengalami kecelakaan kerja dalam tiga bulan terakhir. Jenis kecelakaan yang terjadi meliputi teriris, tersayat, tersandung, terpotong, terciprat minyak panas, dan tersengat arus listrik, dengan frekuensi kejadian bervariasi mulai dari bulanan, mingguan, hingga harian. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah serius dalam penerapan prosedur K3. Kurangnya penerapan perilaku K3 di kalangan karyawan berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja, yang dapat merugikan baik pekerja maupun perusahaan melalui peningkatan biaya perawatan kesehatan, kehilangan waktu kerja, dan potensi klaim asuransi. Menurut Hoffman *et al* (2017) dalam Kuo *et al* (2020), pekerja pada bagian dapur dihadapkan pada risiko kecelakaan seperti terjatuh, tergelincir, terluka, dan terbakar. Faktor lingkungan kerja seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, dan

ventilasi sangat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja.

Hasil tabulasi data menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang paling sering terjadi pada pegawai F&B *Culinary* adalah karena benda tajam, yaitu mencapai 42,6%. Sedangkan pada pegawai F&B *Service*, kecelakaan paling dominan adalah karena benda tumpul, yaitu mencapai 18,9%. Menurut penelitian Harnum (2024) pada bagian F&B *Culinary*, kecelakaan yang sering terjadi yaitu cedera akibat pisau tajam saat memasak dalam situasi terburu-buru karena kepadatan tamu. Kecelakaan kerja karena benda tumpul, seperti terbentur peralatan atau *furniture* disebabkan karena tata letak yang kurang baik, kurangnya tanda peringatan, dan kepadatan tamu yang menyebabkan pegawai terburu-buru saat melayani tamu (Azizah & Faras, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *safety culture* dalam kejadian dan penanganan kecelakaan kerja pada Departemen F&B di Hotel X berada dalam peringkat B, dengan skor total 739,25. Peringkat ini menunjukkan bahwa kinerja keselamatan mereka sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dan tidak menimbulkan risiko pelanggaran terhadap standar keselamatan yang berlaku. Peringkat B menunjukkan bahwa program penilaian telah mencapai tujuan dan ekspektasi kinerja. Tetapi, meskipun ada beberapa penyimpangan minor dari persyaratan atau pelaksanaan program, hal ini tidak menimbulkan risiko terhadap kesehatan, keselamatan, keamanan, lingkungan, atau kepatuhan dengan standar keselamatan (Purwaningsih *et al.*, 2019). Meskipun kategori B menandakan kinerja yang baik, namun perlu dicatat bahwa beberapa indikator penilaian masih mendapat skor rendah. Oleh karena itu, organisasi dapat meningkatkan aspek-aspek tersebut agar mencapai klasifikasi peringkat A, yang merupakan kategori paling tinggi dalam *safety culture*.

*Safety culture* pada Departemen F&B dinilai baik, akan tetapi masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk mencapai tingkat *safety culture* yang optimal. Salah satunya adalah kurang meratanya pelatihan

K3 pada pegawai Departemen F&B, yaitu sebanyak 22,3% pegawai tidak pernah mengikuti pelatihan K3 yang direncanakan oleh hotel. Dalam industri makanan, yang memiliki tingkat kecelakaan kerja tinggi dan berhubungan langsung dengan manusia, pelatihan K3 sangat penting untuk mengurangi kecelakaan kerja serta memastikan keselamatan dan kualitas produk.

Selain itu, sebanyak 7 orang (14%) pegawai Departemen F&B tidak pernah mengikuti pelatihan di bidang *hospitality* atau kuliner. Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan individu secara sistematis, sehingga pegawai dapat bekerja secara profesional dalam bidangnya (Hendra, 2020). Proses pelatihan ini merupakan pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas mereka saat ini sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga pegawai mampu meningkatkan *safety culture* dalam perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini, pernyataan B tentang peran pemimpin dalam keselamatan saat terjadi kecelakaan kerja di Departemen F&B sebagian besar mendapatkan respon "Kurang". Kepemimpinan dalam keselamatan mencerminkan sikap pemimpin yang menekankan pentingnya keselamatan melalui komunikasi sehari-hari dan rapat. Pemimpin yang memahami tugas dan tanggung jawabnya memberikan keteladanan, seperti melakukan inspeksi rutin dan melibatkan pegawai dalam meningkatkan keselamatan. Pemimpin juga berkomunikasi tentang perubahan dan dampaknya terhadap keselamatan kepada seluruh pegawai (Muharromah & Pujiono, 2019).

Melihat pernyataan B yang paling banyak mendapatkan tanggapan "Kurang," terlihat bahwa kepemimpinan dalam keselamatan di Departemen F&B dinilai kurang memadai, khususnya dalam hal penanganan kecelakaan kerja. Hal ini mencerminkan kurangnya perhatian atau tindakan yang efektif dari pihak pemimpin terkait aspek keselamatan di tempat kerja. Kondisi ini menekankan pentingnya peran



pemimpin dalam menetapkan dan menegakkan standar keselamatan, melakukan inspeksi rutin, serta melibatkan karyawan secara aktif dalam upaya peningkatan keselamatan melalui komunikasi yang efektif dan transparan. Angka kecelakaan kerja yang tinggi serta minimnya pelatihan dan edukasi di bidang keselamatan menunjukkan kurangnya perhatian terhadap aspek keselamatan kerja, yang seharusnya menjadi tanggung jawab kepemimpinan untuk diatasi.

Pemimpin yang kurang proaktif dalam mendorong budaya keselamatan dapat mengakibatkan pegawai tidak memiliki kesadaran dan keterampilan yang memadai untuk menangani risiko keselamatan di tempat kerja (Amrulloh *et al.*, 2023). Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan K3 sehingga tidak mendapatkan pengetahuan yang cukup tentang pentingnya keselamatan di tempat kerja. Tanpa adanya inisiatif dari pemimpin untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan memastikan implementasi standar keselamatan, risiko kecelakaan kerja tetap tinggi dan sulit diatasi. Ketidakpuasan terhadap peran pemimpin dalam aspek keselamatan kerja sejalan

## SIMPULAN

Mayoritas pegawai Departemen F&B Hotel X adalah laki-laki (56,2%) berusia 26-35 tahun (33,1%) dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK (38%). Sebagian besar telah bekerja lebih dari 5 tahun (62%) dan sebagian kecil tidak pernah mengikuti pelatihan di bidang hospitality atau kuliner (14%). Bagian F&B Culinary memiliki jumlah pegawai yang lebih banyak (56,2%) dibandingkan F&B Service, dan 22,3% responden tidak pernah mengikuti pelatihan K3. Mayoritas kecelakaan kerja di Departemen F&B disebabkan oleh benda tajam (30,6%) dengan sebagian besar kecelakaan bersifat ringan (51,2%). Skor *safety culture* dalam kejadian dan

dengan tingginya angka kecelakaan kerja dan kurangnya pelatihan K3. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam kepemimpinan keselamatan dan peningkatan pelatihan keselamatan kerja sangat diperlukan untuk mengurangi insiden kecelakaan dan meningkatkan keselamatan di Departemen F&B.

*Safety culture* dalam keperawatan memiliki peran penting dalam meningkatkan keselamatan pasien dan staf keperawatan (Marselina *et al.*, 2023). Komunikasi yang baik antara klien dan petugas medis adalah kunci dalam mengurangi kecelakaan kerja di layanan keperawatan dan kesehatan (Saputri, 2022). Konsep ini juga relevan dalam keperawatan pariwisata, di mana penerapan komunikasi efektif, pelaporan insiden tepat waktu, dan pelatihan keselamatan dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang aman bagi wisatawan, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja (Fadli & Subekti, 2022). Dengan demikian, penerapan *safety culture* yang baik dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan pengalaman wisatawan, mendukung pertumbuhan industri pariwisata secara keseluruhan.

penanganan kecelakaan kerja di Departemen F&B Hotel X mencapai 739,25 dan mendapatkan peringkat B.

Berdasarkan temuan tersebut, diperlukan upaya tindak lanjut berupa pelaksanaan pelatihan K3 yang lebih konsisten dan berkala bagi seluruh pegawai, khususnya yang belum pernah mengikuti pelatihan, serta penguatan implementasi budaya keselamatan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Evaluasi rutin terhadap penerapan *safety culture* juga perlu dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja keselamatan kerja di Departemen F&B.

## DAFTAR PUSTAKA

Amrulloh, M. O. R., Riyanto, E., & Islamudin, R. A. (2023). Meningkatkan Kesadaran Keselamatan Dengan Implementasi Lima Pilar Program

Melalui Pengukuran Budaya Keselamatan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2473–2483.

- Azizah, H. A. N., & Faras, M. N. R. (2024). Meningkatkan Standar Keselamatan: Kajian Implementasi Program K3 Di Hotel X. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 221–236.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2023). *Jumlah Wisatawan Domestik ke Bali per Bulan, 2004-2022*.  
<https://bali.bps.go.id/statistictable/2018/02/09/29/banyaknya-wisatawan-domestik-bulanan-ke-bali-2004-2022.html>
- Dasril, O., Sary, A. N., & Putra, D. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Bahan Baku PT. P&P Lembah Karet. *Prosiding Seminar Nasional STIKES Syedza Saintika*, 1(1), 20–27.
- Fadli, A., & Subekti, S. (2022). *Keperawatan Kesehatan Kepariwisata (Tourism Health Nursing)*. Feniks Muda Sejahtera.
- Harnum, W. S. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Selyca Mulia Hotel Samarinda. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 97–104.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Indrawati, P. (2017). *Penerapan Pedoman Kecelakaan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Bar dan Food and Beverage Product di Nilai Springs Hotel Malaysia*.
- Istriarto, T. (2021). Analisa Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Hotel X. *Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, 1(3), 1519–1533.
- Kasmin, Caesariano, L., & Fahreza, G. (2021). Implementasi Penerapan Sanitasi, Hygiene dan K3 Food and Beverage Department di Surya Transera Beach Hotel Pangandaran Masa Pandemi Covid-19. *HOTELIER JOURNAL*, 7(1), 21–28.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia tahun 2022*.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2024). *Tingkat Penghunian Kamar Hotel Bintang Tahun 2023*. Direktori Statistik.
- Kharismasari, C. N. (2018). *Hubungan Pengetahuan dan Perilaku K3 dengan Budaya K3 Bagi Perawat di Rumah Sakit Widodo Ngawi*.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 114–147.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>
- Kuo, N. Te, Cheng, Y. S., Chang, K. C., & Ying, W. H. (2020). Establishing a Measurement Scale for Safety Culture in The Hotel Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 12–28.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.007>
- Kusuma, S. A., Mujiyono, & Prasetyo, A. (2024). Hubungan Perilaku Kerja dengan Kecelakaan Kerja di CV. Nutri Health Kota Madiun Tahun 2023. *JPKM: Jurnal Profesi Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 39–46.
- Lafifa, A., & Sandy, S. R. O. (2023). Optimalisasi Peran Waiter & Waitress dalam Meningkatkan Pelayanan di Restoran Tang Palace Hotel JW Marriott Surabaya. *Jurnal Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–8.  
<https://doi.org/10.47134/pjpp.v1i1.1892>
- Marselina, E. V., Prayitno, H., & Ismara, K. I. (2023). Dimensi Budaya Keselamatan Pasien dan Insiden Keselamatan Pasien di RS X Kota Malang. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 14(2), 275–279.
- Muharromah, I. A., & Pujiono, B. (2019). Optimasi Komunikasi Dalam Implementasi Budaya Keselamatan Di PDK. *Prosiding Seminar Nasional Infrastruktur Energi Nuklir*, 1–8.
- Nathania, C., & Susetya, F. R. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Tamu Hotel 101 Surya Kencana Bogor. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16023–16029.
- Prabowo, R. E. (2020). Hubungan Stres Kerja Dan Masa Kerja Dengan Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Operator Alat Berat PT. Madhani Talatah Nusantara. In *Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*.
- Purwaningsih, R., Handayani, N. U., & Miranda, N. (2019). Penilaian Budaya Keselamatan Dengan Metode Scart (Safety Culture Assessment Review Team) Pada Badan Pengelola Instalasi Nuklir. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 14(1), 27–32.  
<https://doi.org/10.14710/jati.14.1.27-32>
- Ristayani, L. A., & Listyowati, R. (2018). Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Perawat Pelaksana Tentang Keselamatan Pasien Terkait Kebersihan Tangan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *Archive of Community Health*, 5(2), 80–88.  
<https://doi.org/10.24843/ach.2018.v05.i02.p10>
- Saputri, I. (2022). Gambaran Budaya Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Menggunakan Metode Study Literature Review. *Nusantara Hasana Journal*, 2(2), 117–123.
- Sebayang, Y. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Food and Beverage Department Pada the Hill Hotel & Resort Sibolangit. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 55–62.
- Solihin, Damayanti, I. A. K. W., & Suardani, M. (2021). Pengantar Hotel dan Restoran. *Pengantar Hotel Dan Restoran*, 1–109.

- Swedarma, K. E., Yanti, L. P. E., & Sulistiowati, N. M. D. (2016). Peran Keperawatan dalam Menunjang Pembangunan Masyarakat Berbasis Kesehatan Pariwisata di Bali. *INJEC*, 1(1), 15–18.
- Tenaya, L. M. K. M., & Salma, A. N. (2023). Strategi City Branding Bali “The Island Of Gods” Dalam Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan Pasca Pandemi Covid-19. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 13697–13709.
- Vivianie, L., Prakoso, A. A., & Vitriantoro, P. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel Bintang 4 di Grand Inna Malioboro. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2686–2693.
- Wahyuningsih, U., Sulistiyo, E., Rusjdi, H., Alfalah, W., Sudirmanto, & Prabowo, E. (2021). Pengenalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di PT Cita Rasa Palembang. *Terang*, 4(1), 11–20. <https://doi.org/10.33322/terang.v4i1.657>
- Wangi, D. M. A., Putra, A. M., & Sutaguna, I. N. T. (2023). Implementasi Sistem Manajemen K3 Karyawan Food and Beverage Product Holiday Inn Resort Baruna Bali. 7(1), 39–52.
- Widhiastuti, N. K. D., Astina, I. N. G., & Yani, N. W. M. S. A. (2023). The Effect of Leadership and Training on Employee Performance. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(4), 1000–1013. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i4.394>
- Widiastari, N. K., Seniartha, I. W., & Indrayani, I. G. A. P. W. (2022). Kualitas Kepemimpinan Guest Service Centre Supervisor Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Padma Resort Legian. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 1(1), 22–33. <https://doi.org/10.52352/jham.v1i1.716>
- Widyaningrum, L. T. C. (2020). Peranan Tenaga Casual untuk Memperlancar Kinerja Food and Beverage Department di Laras Asri Resort and SPA Salatiga. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 73–84. <https://doi.org/10.56910/gemawisata.v18i3.230>
- Wirawan, I. M. A. (2016). Kajian Kesehatan Pariwisata. *Archive of Community Health*, 3(1).
- Wulansari, D. M., & Hakim, M. F. N. (2019). Pelaksanaan Operasional Food and Beverage Department Dalam Pencapaian Excelent Service Di Crystal Lotus Hotel Yogyakarta. *Jurnal Khasanah Ilmu*, 10(2), 154–161.
- Yasa, I. M. A., Ariani, N. M., & Sutaguna, I. N. T. (2023). Persepsi Karyawan Food and Beverage Product terhadap Teknik Penyimpanan Bahan Perishble pada Bali Rani Hotel Kuta Bali. 7(1), 1–19.
- Yulius, K. G., & Koamesah, J. M. (2023). Kepuasan Tamu Dan Pelatihan Karyawan Pada Departemen F&B Service: Studi Kasus Di Swiss-Belinn Kristal Kupang. *JMRI: Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(2), 37–45. <https://doi.org/10.61240/jmri.v1i2.13>