



## Menilik Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Fenomena pada Industri *Stamping*

Adiel Amandus Hananto, Edy Rahardja<sup>1</sup>

[adiels.amandus@live.com](mailto:adiels.amandus@live.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This study aimed to identify the implementation of occupational safety and health program on an company and then to know the employees perception toward the implementation of occupational safety and health program. In this research the implementation of occupational safety and health programs viewed through the seven elements namely the commitment of top management, occupational safety and health training, personal protective equipment, supervision, work regulations and work procedures, safety signs and health services.*

*This study use qualitative methods, where data collection is done by the interview. The main informan of this study were the employees from the safety health environment department and as the comparative subject were used from the employees that worked in the production department that already finished the training period for three months.*

*Results obtained from this study states that three elements of the implementation of occupational safety and health program namely Commitment of Top Management, Personal Protective Equipment and Health Service has been implemented properly and in accordance with what is required by employees. While the other four namely Occupational Safety and Health Training, Supervision, Work Procedure and Work Regulation, and the Safety Signs has not been properly implemented and still not in accordance with what is required by the employees.*

*Keywords : Occupational Safety and Health, Qualitative, Perception, implementation*

### PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi telah membuat persaingan di dunia usaha menjadi semakin ketat, proses produksi yang semula dilakukan secara manual beralih menjadi menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi yang memiliki kapasitas produksi yang jauh lebih besar. Akan tetapi proses produksi dengan menggunakan teknologi tinggi itu sendiri tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia yang menjadi operator dari mesin-mesin tersebut. Sumber daya manusia yang trampil, terlatih dan siap pakai akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Walaupun sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan yang amat penting demi tercapainya tujuan perusahaan, namun menurut Yukl (dalam Ibrahim Jati Kusuma) menyebutkan masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Untuk mencapai tujuan-tujuannya perusahaan perlu untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari para karyawannya, sehingga terjadi sinergi antara karyawan dengan perusahaan.

Maslow (dikutip dari Stephen Robbins 2006) membagi kebutuhan manusia menjadi 5 jenis, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Berdasarkan teori tersebut kebutuhan kedua yang dibutuhkan oleh manusia setelah kebutuhan mendasar (fisiologis) adalah kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman tersebut bukan hanya di luar lingkungan kerja, tapi juga di dalam lingkungan kerja salah satunya yaitu rasa aman dari risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi saat karyawan tersebut melakukan tugasnya.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

Kecelakaan kerja menurut Frank Bird (dikutip dari Soehatman Ramli 2010) adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki yang mengakibatkan kerusakan baik pada manusia maupun properti. Biasanya disebabkan oleh adanya kontak dengan sumber energi (gerak, listrik, kimia, panas). Di Indonesia sendiri angka kecelakaan kerja dapat dikatakan tinggi, hal tersebut berdasarkan kutipan dari <http://bisniskeuangan.kompas.com>. Pada tahun 2010 jumlah kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 98.000 dengan 1.200 kasus mengakibatkan pekerja meninggal dunia. Untuk mengurangi jumlah kecelakaan itulah maka diperlukan sebuah program untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang ada, program tersebut adalah program keselamatan dan kesehatan kerja.

Program kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu program pemeliharaan yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan dari diterapkannya program ini adalah untuk menjaga karyawan agar terhindar dari kecelakaan maupun hal-hal lainnya yang dapat mengakibatkan kerugian, kerusakan, serta rasa sakit baik jasmani maupun rohani akibat melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dapat tercapai kesejahteraan karyawan.

PT. Mekar Armada Jaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang utamanya bergerak pada bidang karoseri, akan tetapi seiring dengan berkembangnya teknologi perusahaan lalu memperluas unit bisnisnya dengan membuat divisi *Stamping and Tools*. Kegiatan utama pada divisi ini adalah membuat *pressed part component* dengan menggunakan bahan baku berupa plat besi yang kemudian di *press* dengan menggunakan mesin *press*.

Walaupun dalam proses produksinya PT. Mekar Armada Jaya telah menggunakan mesin produksi yang canggih dan juga dilengkapi dengan sensor pengaman, akan tetapi berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, di divisi *Stamping and Tools* tetap saja terjadi kecelakaan kerja. berikut data kecelakaan kerja yang ada dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1**  
**Data kecelakaan kerja pada divisi *Stamping and Tools* PT. Mekar Armada Jaya**

Tahun	Ringan	Sedang	Berat	Jumlah
2013	2	12	1	15
2014	3	18	0	21

Keterangan:

1. Kecelakaan ringan: apabila operator bisa bekerja lagi, dan penanganan medis dapat dilakukan secara internal.
2. Kecelakaan sedang: apabila operator perlu istirahat kerja dan penanganan medis dilakukan di Rumah Sakit.
3. Kecelakaan berat: apabila operator tidak bisa bekerja dan harus opname di rumah sakit.

Sumber: data yang diolah dari SHE PT. Mekar Armada Jaya tahun 2014

Berdasarkan data dari tabel 1 tersebut dapat dilihat bila terjadi peningkatan jumlah kecelakaan kerja jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Berdasarkan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki oleh perusahaan, sekaligus mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

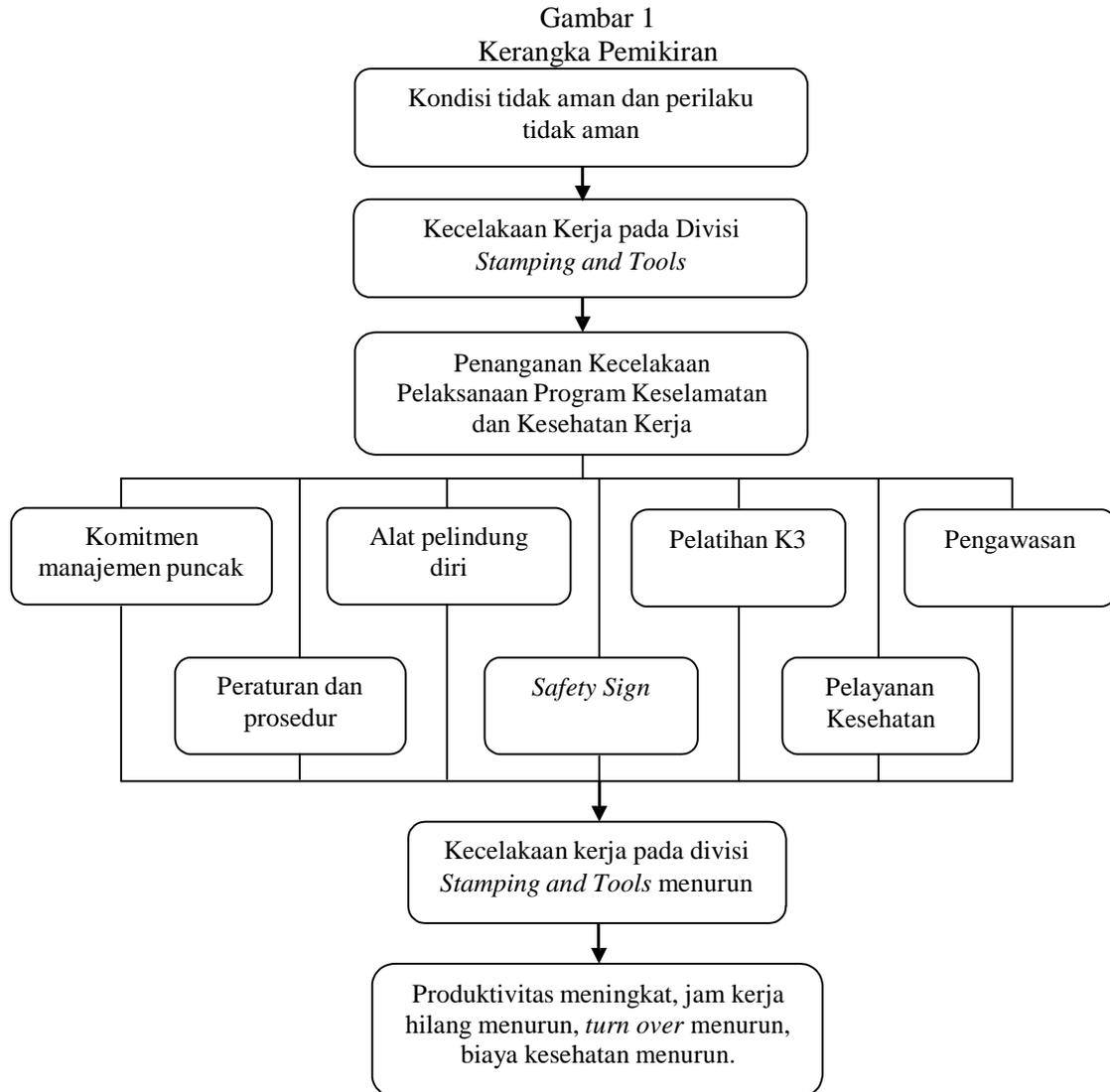
Kecelakaan kerja menurut Tarwaka (2008) adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda, atau properti, maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya.

Heinrich (dikutip dari Soehatman Ramli 2010) dengan teori dominonya membagi penyebab terjadinya suatu kecelakaan menjadi dua yaitu adanya tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe act*), dan adanya kondisi kerja yang tidak aman (*unsafe condition*).

Program kesehatan dan keselamatan kerja merupakan sebuah program yang disusun untuk melindungi baik karyawan, alat-alat produksi serta lingkungan dari kerusakan yang diakibatkan

oleh kecelakaan kerja yang terjadi. Dengan dilaksanakannya program ini diharapkan perusahaan akan dapat mengurangi tindakan tidak aman maupun kondisi tidak aman pada lokasi kerja, sehingga resiko terjadinya kecelakaan dapat dihilangkan atau setidaknya dikurangi yang nantinya akan berdampak terhadap berkurangnya jumlah kecelakaan kerja yang terjadi.

Dengan dilaksanakannya program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka diharapkan akan dapat mengurangi resiko kerja yang ada, yang pada akhirnya akan dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi. Dengan berkurangnya jumlah kecelakaan kerja yang terjadi maka manfaat yang diperoleh perusahaan menurut Modjo (dikutip dari Ibrahim Jati Kusuma 2010) antara lain peningkatan produktivitas, pengurangan biaya klaim kesehatan, pengurangan *turn over* pekerja dan penurunan absenteisme. Gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah.



Sumber: Kerangka pemikiran yang dikembangkan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong 2007) metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang dapat diamati. Selanjutnya Bogdan dan Biklen (dikutip dari Sugiyono 2009) menjelaskan beberapa ciri dari penelitian kualitatif sebagai berikut:



- a. Penelitian kualitatif menggunakan setting alamiah sebagai sumber data dan peneliti sebagai instrument kunci peneliti
- b. Penelitian kualitatif berbentuk deskriptif. Data yang dikumpulkan dalam bentuk huruf maupun gambar dibandingkan angka
- c. Penelitian kualitatif lebih mengedepankan proses dibandingkan hasil atau produk
- d. Penelitian kualitatif cenderung untuk menganalisis datanya secara induktif
- e. Makna dianggap lebih penting pada penelitian kualitatif

Berdasarkan penjelasan diatas tentang pengertian penelitian kualitatif maka dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif untuk meneliti penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilakukan oleh PT. Mekar Armada Jaya, dengan harapan dengan menggunakan metode kualitatif nantinya akan didapatkan hasil penelitian berupa gambaran pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara lengkap.

### **Pendekatan Penelitian**

Tradisi fenomenologi berkonsentrasi pada pengalaman pribadi termasuk bagian dari individu-individu yang ada saling memberikan pengalaman satu sama lainnya. Komunikasi di pandang sebagai proses untuk berbagi pengalaman atau informasi antar individu melalui dialog. Hubungan baik antar individu mendapat kedudukan yang tinggi dalam tradisi ini. Dalam tradisi ini mengatakan bahwa bahasa adalah mewakili suatu pemaknaan terhadap benda. Jadi, satu kata saja sudah dapat memberikan pemaknaan pada suatu hal yang ingin di maknai. Pada dasarnya pendekatan fenomenologi adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman manusia. Dalam pengertian ini terdapat asumsi bila manusia secara aktif berusaha untuk memahami dunia disekelilingnya sebagai sebuah pengalaman hidupnya dan secara aktif dan sadar memberikan makna terhadap pengalaman-pengalaman yang telah dialami seseorang. Makna yang diberikan oleh seseorang bisa berbeda dengan yang lainnya akibat latar belakang yang berbeda, serta pengalaman yang berbeda. Melalui penelitian fenomenologi peneliti berupaya untuk memahami perilaku melalui pandangannya. Pendekatan ini menggunakan manusia sebagai subjek kajian utamanya, bukan dokumen, organisasi ataupun hal lainnya

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut tentang pendekatan fenomenologi yang telah disebutkan sebelumnya maka pada penelitian ini digunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan ini dianggap cocok untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja melalui persepsi dari karyawan terhadap pelaksanaan program tersebut, karena persepsi seseorang terhadap suatu program antara satu orang dengan yang lainnya dapat berbeda diakibatkan latar belakang serta pengalaman setiap orang yang berbeda-beda.

### **Fokus Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009) Batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Dalam melakukan pembatasan suatu masalah menurut Sugiyono didasarkan atas tiga hal yaitu: kepentingan, urgensi dan Feasibilitas. Fokus dalam penelitian ini yaitu tujuh elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada departemen produksi divisi *Stamping and Tools* PT. Mekar Armada Jaya Magelang, yaitu: komitmen manajemen puncak, pelatihan K3, alat pelindung diri, pengawasan, peraturan dan prosedur kerja, *safety sign* dan pelayanan kesehatan

### **Populasi dan Sampel**

Pemilihan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2009) teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Yang dijadikan sample dalam penelitian ini yaitu dua orang karyawan bagian SHE (*Safety Health Environment*) sebagai narasumber utama dan empat orang karyawan bagian produksi yang telah melalui masa *training* selama tiga bulan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai narasumber triangulasi.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam

catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya ialah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori itu dibuat sambil melakukan koding. Tahap akhir dari analisis data ini ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantive dengan menggunakan metode tertentu (Lexy J. Moleong, 2007).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Profil Narasumber

Tabel 2  
Data Narasumber

Kode	Nama	Jabatan	Pendidikan
N1	S.	Kepala bagian SHE	D3
N2	A.R	SHE <i>Officer</i>	S1
T1	T.R	Pengawas	S1
T2	A.M	Pelaksana	SMK
T3	F	Pelaksana	SMK
T4	I.S	Pelaksana	SMK

Sumber: data yang diolah tahun 2014

### Komitmen Manajemen Puncak

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara, *General manager* (GM) pada divisi *Stamping and Tools* memberikan keteladanan terutama dalam hal penggunaan alat pelindung diri, misalnya yang terlihat pada saat GM tersebut melakukan pengawasan ke lokasi kerja, menurut seluruh narasumber triangulasi GM telah menggunakan alat pelindung diri yang lengkap pada saat melakukan pengawasan.

Tidak hanya memberikan teladan saja, menurut N1 dan N2 walaupun bukan dijadikan prioritas utama akan tetapi GM juga terkadang membahas tentang permasalahan K3 yang ada pada divisi *Stamping and Tools* pada saat mengadakan rapat, misalnya mengenai adanya karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja. GM juga sering meluangkan waktu untuk melakukan pengawasan ke lapangan. Pada saat melakukan pengawasan pun GM menegur para karyawan yang melakukan kesalahan seperti tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja ataupun yang bekerja tidak sesuai dengan standar yang ada, kemudian memberitahu bagaimana cara bekerja dengan benar.

Sesekali GM juga terlihat meluangkan waktunya untuk memberikan briefing kepada karyawan mendorong setiap karyawan supaya memberikan dukungan terhadap pelaksanaan program K3 yang telah dijalankan oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan bekerja dengan aman dimulai dari diri sendiri. Terkait penyediaan sumber daya pun menurut T2 dan T4 salah satu bentuk komitmen GM terhadap pelaksanaan K3 adalah dalam penyediaan alat pelindung diri yang sudah dirasa cukup lengkap oleh karyawan, bahkan karena hal tersebut T2 dan T4 mengatakan komitmen GM pada divisi *Stamping and Tools* terhadap pelaksanaan K3 sudah cukup baik. Akan tetapi menurut N2 komitmen dari GM tersebut masih dirasa kurang bila dihadapkan pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan bersamaan dengan proses produksi yang ada, dikarenakan adanya target produksi yang harus dicapai oleh perusahaan, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan bersamaan dengan jam produksi tersebut kurang mendapat dukungan dari GM

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui persepsi karyawan bagian produksi terhadap komitmen dari General Manager terhadap pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sudah dirasa cukup baik



## Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan seluruh narasumber diketahui perusahaan telah memberikan pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berupa *safety induction* bagi karyawannya yang baru. Menurut Ramli (2010) *safety induction* merupakan salah satu jenis pelatihan yang diberikan sebelum seseorang mulai bekerja atau memasuki tempat kerja. Pelatihan ini ditujukan untuk pekerja baru, pindahan, mutasi, kontraktor dan tamu yang berada di tempat kerja. *Safety induction* tersebut disampaikan dengan durasi antara satu jam hingga dua jam. Dalam pelaksanaan *safety induction* tersebut muncul beberapa masalah yaitu tidak disampaikannya seluruh materi yang ada dikarenakan terbatasnya waktu pelatihan yang ada.

Selain *safety induction* yang diberikan pada saat karyawan pertama kali masuk perusahaan belum mengadakan pelatihan K3 lain bagi karyawannya. Belum diadakannya pelatihan lain selain *safety induction* tersebut menurut N2 kembali lagi disebabkan karena belum adanya waktu untuk mengadakan pelatihan. Belum adanya waktu tersebut dikarenakan pada jam kerja setiap karyawan difokuskan untuk melakukan proses produksi, sedangkan apabila pelatihan dilakukan diluar jam kerja atau pada waktu istirahat maka mayoritas karyawan akan menolak diadakannya pelatihan tersebut. Sulitnya pembagian waktu dengan departemen produksi tersebut membuat bagian SHE belum dapat mengadakan pelatihan K3 lainnya

Terbatasnya durasi pelatihan K3 yang hanya berkisar antara satu jam hingga dua jam saja, serta belum adanya pelatihan lain yang diberikan oleh perusahaan membuat seluruh narasumber merasa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan masih dirasa kurang. Menurut filosofi K3 dari IASP (*International Association of Safety Professional*) (dikutip dari Soehatman Ramli 2010) pekerja harus dilatih mengenai K3 karena pemahaman atau budaya K3 tidak datang dengan sendirinya, namun harus dibentuk melalui pelatihan dan pembinaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan minimnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat pemahaman maupun budaya K3 dalam perusahaan minim pula, sehingga risiko kecelakaan kerja akan semakin tinggi.

## Alat Pelindung Diri

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap seluruh narasumber diketahui jenis alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan berupa helm, kaca mata baik hitam maupun bening, topeng las, masker, *wear pack*, sarung tangan, *body cover*, *ear plug* dan sepatu, selain itu terdapat pula alat pelindung diri khusus berupa *safety harness*.

Pembagian alat pelindung diri tersebut dilakukan pada hari pertama karyawan baru memasuki tempat kerja, untuk jenis alat pelindung diri yang diberikan disesuaikan dengan risiko pekerjaan setiap karyawan, misalnya *safety harness* hanya diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di tempat tinggi. Pada pembagian alat pelindung diri muncul masalah seperti terlambatnya pemberian beberapa jenis alat pelindung diri dikarenakan habisnya stok dari beberapa jenis alat pelindung diri. Akan tetapi walaupun terlambat pada akhirnya perusahaan tetap memenuhi setiap alat pelindung diri yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Selain memberikan alat pelindung diri, perusahaan juga melakukan penggantian terhadap alat pelindung diri yang rusak. Penggantian alat pelindung diri tersebut dilakukan dengan cara karyawan mengembalikan alat pelindung diri yang rusak kemudian menukarkannya dengan yang baru, sedangkan untuk karyawan yang menghilangkan atau membuat rusak alat pelindung diri yang sudah diberikan karena keतेledoran, perusahaan sudah memiliki aturan yang mengatur supaya karyawan tersebut diwajibkan untuk mengganti sejumlah uang sesuai harga alat pelindung diri yang dihilangkan atau dirusakkan tersebut. Walaupun peraturan tersebut ada, namun dalam pelaksanaannya aturan tersebut tidak pernah dijalankan, menurut narasumber N1 hal tersebut dikarenakan kurangnya fungsi pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan. Selain tidak dijalanakannya peraturan tersebut terkait penggantian alat pelindung diri yang dilakukan perusahaan terdapat beberapa keluhan yang disampaikan oleh beberapa narasumber triangulasi mengenai waktu penggantian untuk beberapa jenis alat pelindung diri yang dianggap cukup lama.

Terkait penggunaan alat pelindung diri, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap narasumber triangulasi serta observasi yang dilakukan terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan, misalnya



narasumber T2 yang mengaku terkadang tidak menggunakan *hand cover* pada saat bekerja dikarenakan menurut T2 penggunaan alat pelindung diri dalam bekerja membuat dirinya merasa tidak nyaman. Dari hal tersebut dapat dilihat bila masih terdapat sebagian karyawan yang kesadaran untuk bekerja dengan amannya masih kurang, terbukti dari masih diutamakannya kenyamanan dalam bekerja, padahal hal tersebut dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Terlepas dari setiap kekurangan terkait alat pelindung diri yang disediakan perusahaan, secara keseluruhan menurut seluruh narasumber triangulasi alat pelindung diri yang disediakan oleh seluruh perusahaan sudah baik karena sudah dirasa cukup lengkap serta sudah dapat mengurangi dampak kecelakaan yang ada. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Ramli (2010) penggunaan alat pelindung diri merupakan pilihan terakhir dalam mengendalikan bahaya, karena fungsi dari alat pelindung diri bukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, namun hanya sekedar mengurangi efek atau keparahan kecelakaan

### **Pengawasan terhadap Program K3**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan perusahaan telah memiliki program pengawasan yang dilakukan, program tersebut berupa safety patrol yang dilakukan setiap hari oleh bagian SHE serta patroli 5R yang dilakukan dua kali dalam seminggu atau sekali dalam seminggu dengan melibatkan seluruh perwakilan departemen dan dikoordinir oleh bagian SHE.

Walaupun perusahaan telah memiliki program safety patrol yang semestinya dilakukan setiap hari oleh bagian SHE, akan tetapi dalam kenyataannya menurut narasumber triangulasi patroli tersebut tidak rutin dilakukan setiap hari. Kurangnya patroli dari bagian SHE tersebut menurut N2 sebagai safety officer yang biasanya melakukan patrol dikarenakan kurangnya personil SHE yang hanya berjumlah dua orang saja sedangkan tugas yang dibebankan banyak

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh narasumber triangulasi, persepsi seluruh narasumber terhadap fungsi pengawasan terhadap program K3 di Divisi *Stamping and Tools* PT. Mekar Armada Jaya masih dirasa kurang, hal tersebut dikarenakan belum rutinnya pengawasan yang dilakukan oleh bagian SHE.

### **Peraturan dan Prosedur**

Perusahaan telah memiliki peraturan dan prosedur kerja atau yang biasa disebut dengan standar operasional prosedur (SOP). Untuk peraturan yang dimiliki telah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara karyawan dengan perusahaan. Sedangkan untuk SOP dalam bekerja telah ditempel pada masing-masing bagian. dalam SOP tersebut telah terdapat langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk melakukan suatu pekerjaan, serta alat pelindung diri apa saja yang diperlukan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penegakkan peraturan pada divisi *Stamping and Tools* masih belum dilaksanakan dengan tegas sesuai dengan peraturan yang ada. Misalnya tidak diberikannya sanksi kepada karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja, padahal sesuai peraturan yang terdapat dalam perjanjian kerja bersama karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri atau tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP maka hal tersebut termasuk dalam pelanggaran tingkat tiga sehingga dapat dikenakan sanksi berupa Surat Peringatan III atau SP3, akan tetapi dalam kenyataannya menurut seluruh narasumber triangulasi sanksi yang diberikan hanya berupa teguran lisan atau surat teguran saja, tidak mencapai surat peringatan.

Penerapan SOP pada divisi *Stamping and Tools* sendiri masih terdapat beberapa kekurangan misalnya seperti terdapat karyawan yang bekerja terlalu dekat dengan sensor pengaman sehingga fungsi dari sensor pengaman yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat berfungsi dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bila penegakan aturan maupun penerapan SOP di divisi *Stamping and Tools* belum berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang sudah dibuat, hal tersebut dapat terlihat dari tidak diberikannya sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan, serta tidak dijalankannya pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah dibuat. Hal tersebut membuat fungsi dari Peraturan dan Prosedur Kerja sebagai salah satu bentuk pengendalian administratif untuk mencegah kecelakaan kerja tidak dapat

berfungsi secara maksimal. Akibatnya tingkat kedisiplinan karyawan untuk bekerja secara aman menjadi rendah sehingga dapat meningkatkan risiko kecelakaan.

### **Safety sign**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan perusahaan telah memasang *safety sign* pada beberapa titik di area kerja. Informasi yang diberikanpun seputar larangan-larangan seperti dilarang bergerombol, dilarang merokok, pelabelan pada mesin yang memiliki tegangan tinggi dan berbahaya serta hal-hal lain yang berhubungan dengan penggunaan alat pelindung diri, maupun tentang program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang diterapkan perusahaan.

Dalam pemasangan *safety sign* sendiri perusahaan telah menetapkan standar pemasangan *safety sign*, sehingga *safety sign* yang dipasang akan dapat dengan mudah dilihat oleh karyawan. standar pemasangan *safety sign* tersebut dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Standar pemasangan *safety sign***

Jenis	Panjang	Lebar	Tinggi dari lantai
	(cm)	(cm)	(cm)
Papan petunjuk pabrik	100	50	250 – 300
Papan petunjuk tempat kerja	50	25	250 – 300
Papan petunjuk jalur produksi	50	25	250 – 300
Papan petunjuk lokasi proses	50	25	250 – 300

Sumber: data yang diolah dari SHE PT. Mekar Armada Jaya tahun 2014

Walaupun perusahaan telah memasang *safety sign* pada area kerjanya serta menerapkan standar pemasangan *safety sign* agar mudah dilihat oleh para karyawannya, akan tetapi menurut karyawan apa yang telah dilakukan oleh perusahaan masih dirasa kurang. hal tersebut dikarenakan kurangnya jumlah *safety sign* yang ada, sehingga masih adanya beberapa tempat yang belum terdapat *safety sign*, selain itu materi *safety sign* yang sebagian besar berupa tulisan juga dirasa kurang mudah diingat, sehingga manfaat dari *safety sign* tersebut kurang dapat dirasakan.

### **Pelayanan Kesehatan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa perusahaan telah menyediakan beberapa sarana kesehatan seperti kotak P3K untuk memberikan pertolongan pertama pada korban kecelakaan, dokter perusahaan yang menangani penyakit akibat kerja maupun penyakit bukan akibat kerja yang praktik setiap hari Selasa dan Kamis, selain itu perusahaan juga menyediakan mobil ambulance yang siap sedia selama 24 jam untuk mengantarkan karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan perlu dirujuk ke rumah sakit. Dalam menangani korban kecelakaan kerja, perusahaan bekerja sama dengan dua rumah sakit yang ada di kota Magelang yaitu Rumah Sakit Umum (RSU) Tidar Magelang yang menangani kecelakaan kerja yang umum, sedangkan khusus untuk penyakit pada mata perusahaan bekerja sama dengan Rumah Sakit Lestari. Selain kedua rumah sakit tersebut apabila diperlukan karyawan tersebut dapat dirujuk ke rumah sakit yang lebih besar seperti rumah sakit dokter Sardjito yang ada di Yogyakarta. Selain memberikan pelayanan kesehatan tersebut perusahaan juga mengikutkan karyawannya pada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang kini sudah diganti menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap seluruh narasumber triangulasi, diketahui persepsi seluruh narasumber triangulasi terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sudah dirasa baik.

### **KESIMPULAN DAN KETERBATASAN**

Bentuk Komitmen dari *General manager* pada Divisi *Stamping and Tools* terhadap pelaksanaan K3 telah ditunjukkan secara nyata seperti memberikan teladan dalam penggunaan alat pelindung diri yang lengkap, membahas isu-isu tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan saat melakukan rapat, meluangkan waktu untuk terlibat atau hadir dalam forum atau kegiatan K3



yang diadakan di lingkungan organisasi seperti melakukan pengawasan, mendorong pekerja dan semua unsur untuk memberikan dukungan atau kontribusi dalam K3 misalnya dengan memberikan briefing serta dorongan untuk bekerja dengan aman serta penyediaan sarana seperti alat pelindung diri telah dilakukan oleh *General manager* pada divisi *Stamping and Tools*. Apa yang dilakukan oleh *General Manager* tersebut sudah dirasa baik oleh seluruh karyawan bagian produksi.

Bentuk pelatihan K3 yang diberikan oleh perusahaan berupa *safety induction* dan pelatihan Standar Operasional Prosedur yang dilaksanakan selama satu. Untuk pemberian *safety induction* sendiri berkisar antara satu jam hingga dua jam saja. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa materi yang tidak dapat disampaikan dalam *safety induction* karena adanya keterbatasan waktu. Singkatnya waktu pelatihan serta adanya beberapa materi yang belum disampaikan membuat pelatihan yang diberikan oleh perusahaan masih dirasa kurang oleh sebagian besar karyawan

Jenis alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan helm, masker, sarung tangan, *ear plug*, *hand cover*, *body cover*, kacamata dan sepatu. selain memberikan alat pelindung diri, perusahaan juga telah melakukan penggantian terhadap alat pelindung diri yang rusak. Akan tetapi dalam pengadaan alat pelindung diri masih terdapat beberapa kekurangan seperti waktu penggantian beberapa jenis alat pelindung diri yang lama. Walaupun begitu pengadaan alat pelindung diri oleh perusahaan sudah dirasa cukup baik oleh karyawannya. hal tersebut dikarenakan alat pelindung diri yang disediakan menurut seluruh karyawan sudah cukup untuk mengurangi dampak kecelakaan pada saat bekerja

Program Pengawasan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan berupa *safety patrol* dan *patrol 5R*. dalam pelaksanaannya pengawasan yang dilakukan masih dirasa kurang oleh seluruh karyawan, hal tersebut dikarenakan tidak rutinnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh terbatasnya personal SHE untuk melakukan pengawasan.

Perusahaan telah memiliki peraturan dan prosedur kerja. akan tetapi penerapan peraturan dan prosedur kerja pada departemen produksi divisi *Stamping and Tools* PT. Mekar Armada Jaya belum berjalan dengan baik, hal tersebut terlihat dari belum diberikannya sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan, serta masih banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja yang aman.

Perusahaan telah melakukan pemasangan *safety sign* di tempat kerjanya. Dalam pemasangan *safety sign* tersebut perusahaan juga telah memiliki standar pemasangan *safety sign*, agar *safety sign* yang dipasang mudah untuk dilihat. Walaupun begitu Pemasangan *safety sign* yang dilakukan oleh perusahaan masih dirasa kurang oleh karyawannya, hal tersebut dikarenakan masih adanya beberapa tempat yang belum terdapat *safety sign*, selain itu menurut menurut karyawan yang lain materi dari *safety sign* yang berupa tulisan dianggap sulit untuk diingat.

Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan berupa dokter perusahaan, mobil ambulans yang siap sedia selama 24 jam untuk mengantarkan karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit, serta kotak P3K untuk memberikan pertolongan pertama kepada korban kecelakaan, selain itu perusahaan juga mengikut sertakan karyawannya yang sudah selesai masa training selama tiga bulan ke program BPJS Ketenagakerjaan. Pelayanan kesehatan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut sudah dirasa baik oleh karyawannya. Dari penelitian ini juga diketahui banyak kecelakaan kecil atau kecelakaan yang masih bisa diobati menggunakan obat dari kotak P3K tidak dilaporkan kepada atasan, sehingga data tentang total jumlah kecelakaan yang dimiliki perusahaan dapat dipastikan lebih kecil dibandingkan kejadian sebenarnya di lapangan.

Secara singkat perusahaan telah memiliki dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja. akan tetapi dalam pelaksanaannya beberapa program keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki perusahaan masih dirasa belum berjalan dengan maksimal, misalnya seperti kurangnya pelatihan, terlambatnya penyediaan alat pelindung diri, kurangnya pengawasan, belum ditegakkannya peraturan yang ada serta pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai SOP dan kurangnya jumlah *safety sign*, membuat fungsi dari program keselamatan dan kesehatan kerja yang berupaya untuk mengurangi tindakan tidak aman serta lingkungan tidak aman tidak dapat terlaksana, sehingga tujuan dari dilaksanakannya program K3 yaitu *zero accident* tidak dapat terlaksana.



Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama penelitian ini hanya difokuskan pada departemen produksi divisi *Stamping and Tools* saja, sedangkan untuk departemen serta divisi yang lainnya tidak diteliti. Kedua itu tidak ditelitinya faktor lingkungan kerja pada divisi *Stamping and Tools*. Ketiga terbatasnya informasi yang bisa diperoleh selama penelitian ini dilakukan

## REFERENSI

- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Balai Pustaka: Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Hadi, Fauzan Nur. 2012. Persepsi Karyawan Departemen Maintenance and Operation terhadap Pelaksanaan Program K3 pada PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- Malik, Anhar Januar. 2013. Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi pada PT. Pembangunan Perumahan (persero) Tbk. Di Makasar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar
- Kusuma, Ibrahim Jati. 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Bitratex Industries Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Kifle. M, Dagne. E., Kassahun A., Hardeep. R.A., Sanfikish. A., Amsalu. F., Welelegn W. 2014. Work Related Injuries and Associated Risk Factors Among Iron and Steel Industries Workers in Addis Ababa, Ethiopia. *Safety Science Journal* Vol 63. No. 4, pp. 211-216
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya : Bandung
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta. Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya. Offset: Bandung.
- Mondy, Wayne R. dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. PT Bumi Aksara: jakarta
- Nasution. 2003. *Metode Research*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Ragawanti, E. , Bambang S. S., Arik P. 2014. Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Rahman, Ryska. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Skripsi Fakultas ekonomi Universitas Sriwijaya. Sumatra Selatan
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Dian Rakyat: Jakarta.



- Ridha, Muhammad. 2008. Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Kabupaten Polman Sulawesi Barat. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. PT Intan Sejati : Klaten
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Schuler, Randall S. dan Susan E Jackson.1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21, Edisi Indonesia*.Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta: Bandung*.
- Tarwaka. 2008. *Keselamatan & Kesehatan Kerja: "Manajemen dan Implementasi K3 di tempat Kerja"*. Harapan Press:Solo
- <http://bisniskeuangan.kompas.com> diakses 8 Desember 2014
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Fenomenologi> diakses 10 Desember 2014
- <http://www.newarmada.co.id/> diakses 5 Oktober 2014