

BAB 5

GAMBARAN UMUM PT. X

5.1. Latar Belakang Berdirinya PT. X

Banyaknya penyakit khusus yang disebabkan oleh pembangunan gedung-gedung pencakar langit dan gedung-gedung kecil di kota-kota besar khususnya di Jakarta di akibatkan oleh tidak terawatnya gedung yang ditempati oleh karyawan sebagaimana mestinya. Hal ini akan menimbulkan beberapa penyakit yang tertuju pada penghuni gedung tersebut yang mana sebagian besar penyakit tersebut di sebabkan oleh sirkulasi udara yang kurang baik dan kurang terjaganya kebersihan gedung. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman untuk sekedar berlama-lama di dalam gedung terlebih lagi untuk bekerja dan mencurahkan konsentrasinya penuh ke dalam pekerjaannya tersebut. Selain produktifitas akan turun penurunan aset perusahaan berupa gedung tersebut pun akan lebih cepat turun. Hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prof. Dr. U. F. Ahmadi dari Universitas Indonesia yang menyatakan bahwa 85% gedung-gedung pencakar langit yang ada di Jakarta dan sekitarnya positif terjangkit "*sick building sindrom*"

Sejalan dengan hal itu maka PT. X berprinsip bahwa lebih baik mencegah dari pada memperbaiki kerusakan yang lebih parah. Dengan prinsip tersebut maka peranan perawatan dan pemeliharaan kebersihan gedung secara rutin, tertib dan teratur menjadi bagian yang sangat penting bagi kelangsungan dan citra perusahaan karena telah diyakini dan terbukti akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas, sehingga dapat menghemat biaya dan akan menambah umur teknis serta ekonomis

gedung itu sendiri. Gedung serta sarana fasilitas penunjang lainnya yang dibangun dengan design – design khusus sesuai dengan fungsinya memerlukan perawatan dan pemeliharaan kebersihan lengkap dengan peralatan dan perlengkapan kerja serta ditunjang dengan tenaga kerja yang baik, ahli, terampil, jujur, berpengalaman, serta berdisiplin tinggi. Dengan alasan tersebut maka PT. X hadir untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Kini dengan karyawan lebih dari 700 orang dan melayani area dari Sumatera sampai Jawa maka PT. X telah berdiri secara profesional selama 13 tahun. Untuk melayani seluruh perusahaan yang membutuhkan jasa pembersihan gedung secara profesional.

5.2. Pekerjaan yang Pernah Dilakukan

Berikut ini beberapa proyek yang sedang dan pernah dilakukan.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. PT. Angkasa Citra Sarana | 21. PT. Surya serasi Pioneerindo |
| 2. Jerman Center Building | 22. Restaurant wabi sabi |
| 3. Artha Graha Building | 23. Paramitra alfa Sekuritas |
| 4. Sunter Mall | 24. PT. Bhineka Multi Invesco |
| 5. Sekolah & Gereja Methodisht | 25. PT. BMW Indonesia |
| 6. PT. Yokogawa | 26. PT. Microshoft Indonesia |
| 7. PT. BASF | 27. PT. Hafele Indotama |
| 8. Gedung Bina Mulia | 28. PT. <i>Exide Network Technologis</i> |
| 9. Insitut Bisnis dan Informatika | 29. PT. Asuransi Maipark Indonesia |
| 10. <i>Office dan apartement SMR</i> | 30. Plaza Baru Cileduk |
| 11. Toko buku Gramedia | 31. PT. Pulau Mahoni |

- | | |
|-------------------------------|---|
| 12. Menara Imperium | 32. PT. FIF Astra |
| 13. Graha Kencana | 33. Apartemen Margonda Residence |
| 14. Wisma Aldiron | 34. PT. Ristra Indolab |
| 15. PT. Lippo Shop dot com | 35. PT. Ratu Sayang International |
| 16. Pt. Texascom Hitex Sistem | 36. <i>Singapore International School</i> |
| 17. Compressor Indonesia | 37. PT. Eka Sari Lorena |
| 18. PT. Detpak Indonesia | 38. PT. Caputra Enterprise |
| 19. PT. Indoexchange dot com | 39. PT. Branta Mulia Tbk. |
| 20. Fujitsu Building | 40. PT. Summit Oto Finance |

PT. X yang bergerak dalam bidang jasa kebersihan memiliki jenis dan obyek pekerjaan berupa:

- Pembersihan, pencucian dan buffing lantai keramik / granit dari kotoran, noda-noda dan flek-flek yang melekat.
- Pembersih, pencucian dan pelapisan lantai *vinyl* (lantai lift) dari kotoran, noda-noda yang melekat agar mengkilap.
- Pembersihan dan pencucian karpet dengan sistem *shampooing* dan *extaractie* (setengah basah)
- Pembersihan dan *vaccum* karpet, keset dari debu dan kotoran yang melekat.
- Pembersihan dinding, tiang-tiang beton, kaca-kaca, list-list dari kotoran dan sarang laba-laba.
- Pembersihan *canopy* dan *grill-grill* aluminium.
- Pembersihan meja, kursi, sofa, telepon, *furniture* kayu dan barang-barang lainnya.

- Pembersihan area yang datar dan tinggi menggunakan gondola dan *schafolding*.
- Pembersihan musholah, *pantry*, ruang *receptionist*, gudang, posko, *housekeeping*, dll.
- Pembersihan AC, *plafond-plafond*, kipas angin ataupun *exhaust*, ventilasi, alarm, kap-kap lampu dari kotoran dan sarang laba-laba.
- Pembersihan dan pencucian bak-bak sampah, *ashtray* dari kotoran, flek-flek dan sampah.
- Pembersihan ruang mesin, AHU, panel, *hydrant* dan gensek dari kotoran-kotoran (sebatas lantai dan plafonnya saja)
- Pembersihan dan penyapuan halaman dan jalanan aspal sekitar gedung, saluran-saluran air, pengangkatan endapan tanah dan pemotongan atau pencabutan rumput liar.
- Pembersihan dan pencucian tangga darurat dari kotoran.
- Pembersihan dan pencucian ruang toilet. (*washtafel*, *closet*, *urinoir*, kran-kran air, cermin, lantai, dinding)
- Pembersihan papan nama dan lampu taman.
- Pemeliharaan, penyemprotan hama, pemotongan, pemupukan, penyiraman di taman (*gardening*) serta pemotongan rumput-rumput dengan mesin-mesin besar. (tidak termasuk penambahan tanaman baru)
- Pencucian dan pembersihan basement, serta dinding-dindingnya.

- Pembuangan sampah-sampah dari setiap ruangan ke tempat pembuangan sampah sementara di lingkungan gedung (tidak termasuk ke tempat pembuangan akhir dengan mobil truk besar)
- Penyediaan *tissue roll* dan sabun pencuci tangan di ruang toilet.
- Pembersihan atap gedung baik yang terbuat dari kaca maupun genting-genting.

5.3. Peralatan dan Perlengkapan

PT. X memiliki alat-alat dan perlengkapan kerja seperti:

Tabel 5.1. Peralatan dan Perlengkapan yang Dimiliki PT. X

APD	MESIN	PERALATAN PELENGKAP	CHEMICAL
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety helmet</i> • <i>Safety glass</i> • <i>Safety shoes</i> • Ikat pinggang pelindung • <i>Body hardness</i> • Sarung tangan 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Single brush polisher</i> • <i>Borema ultra high speed</i> • <i>Dry vacuum cleaner</i> • <i>Wet vacuum cleaner</i> • <i>Kharcher</i> • <i>Extractor carpet nilco SE 2500</i> • <i>Blower drier</i> • <i>Automatic scrubber</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Alavabak 120 liter • <i>Damp mop set</i> 60 cm sampai dengan 120 cm • <i>Danger notice</i> • <i>Floor squeegee</i> • <i>Glass cleaning cloth</i> • <i>Hand schoenen</i> • Kabel sambung • Pengki panjang • <i>Songle mop emmer</i> • Sapu ijuk dan lidi • <i>Stopper dan blick</i> • <i>Schaffolding</i> • Tambang • <i>Werdoek</i> • <i>Closet brostel</i> • <i>Dwiellap</i> • <i>Interior cloth</i> • <i>Foket mop long</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Multi cleaner</i> • <i>Glass cleaner</i> • <i>New complete Cong`r dust</i> • <i>Master cleaner</i> • Sabun tangan • <i>Opti cleaner</i> • Karpetsampo • <i>Tandex</i> • <i>Freshphone</i> • <i>Freshroom</i> • <i>Dry dust</i> • <i>Tetra powder</i> • Staklin • Kamper ball • <i>Proclein cleaner</i> • <i>Retex</i> • <i>Braso</i>

		<i>acryl</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Glitzi super pad</i> • <i>Jumbo pad</i> • Kape • <i>Plastic zak besar dan kecil</i> • Selang air • <i>Sprayer bottle</i> • Sikat • Tangga alturex 3 meter • <i>Washer set</i> • <i>Wet mop catton</i> 	
--	--	--	--

Sumber : Profil PT. X

5.4. Jadwal Kerja

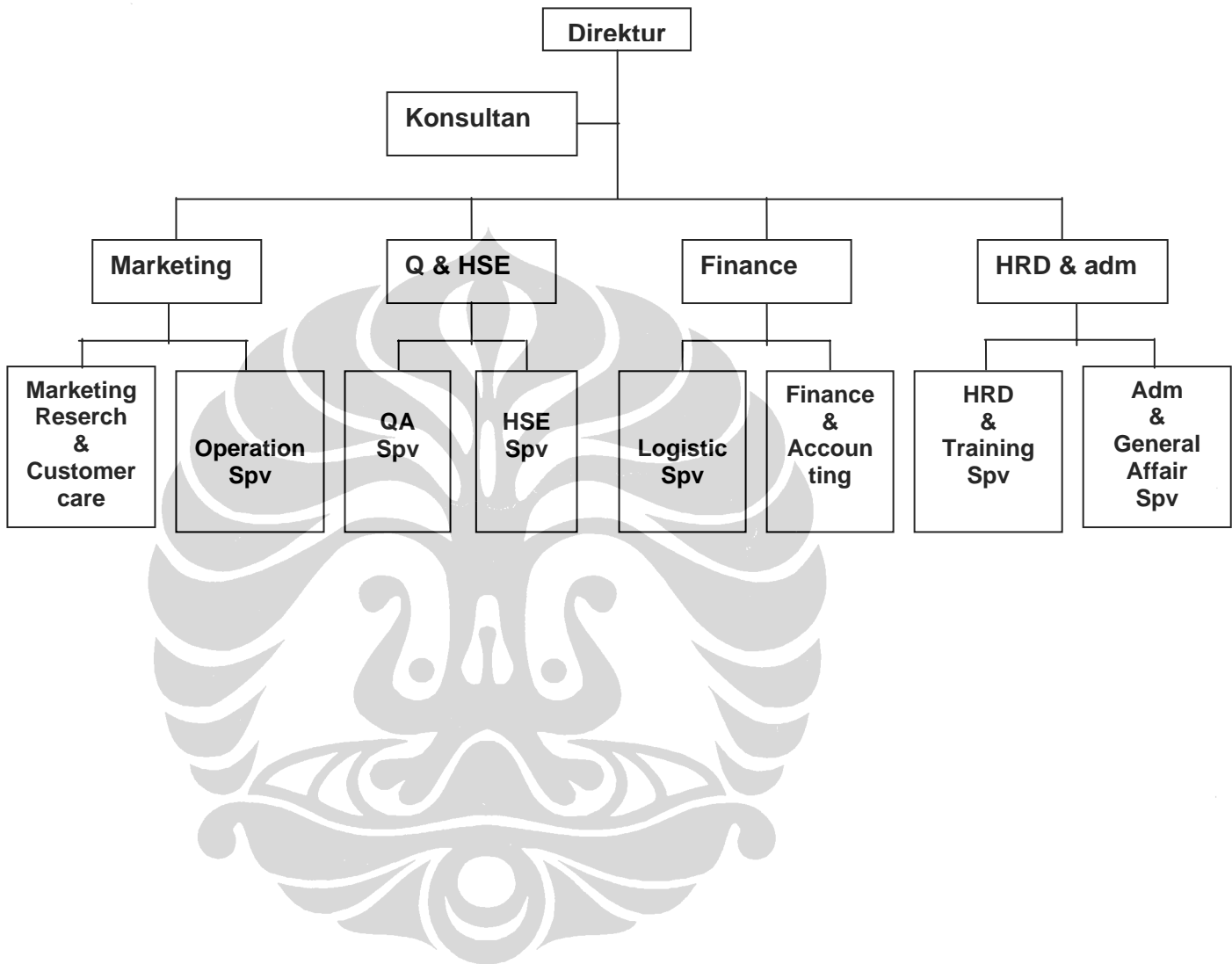
Jadwal kerja setiap pekerja berbeda, untuk pekerja kontrak atau pekerja *celeaning servis* kebanyakan dari mereka bekerja berupa shift namun ada juga yang bekerja dari senin sampai jumat. Untuk pekerja manajemen bekerja dari hari senin sampai dengan hari sabtu (setengah hari saja). Selebihnya pekerjaan sesuai dengan pesanan pekerjaan. Masa cuti diberikan 12 hari selama satu tahun dan tidak bisa di akumulasikan ketahun berikutnya.

5.5. Tenaga Kerja

1. Tenaga kerja operasinal berpendidikan minimal SD dan sudah memiliki pengalaman, tenaga ini kurang lebih berjumlah 700 orang.
2. Setiap tenaga kerja telah ditraining mengenai etika, penggunaan mesin dan semua peralatan yang akan digunakan.
3. Untuk tenaga manajemen tingkat atas (pekerja tetap) minimal pendidikan S1 walaupun masih ada pegawai yang masih SMA. Namun, itu semua tertutup dengan pengalaman selama minimal 10 tahun.
4. Usia pekerja hanya antara (18-40) tahun

5.6. Struktur Organisasi

Gambar 5.1. : Struktur organisasi PT. X



BAB 6

HASIL

6.1. Karakteristik Informan

Secara umum, jabatan informan berada pada puncak manajemen yakni direktur utama, manajer HRD dan ketua divisi HSE. Namun secara struktur jabatan ada posisi konsultan di antara direktur dan Ketua divisi HSE. Hal ini dikarenakan setiap tempat proyek memiliki standar kesehatan dan keselamatan kerja yang berbeda, karena PT. X bertindak sebagai kontraktor sehingga segala standar yang dipunyai oleh PT. X harus beradaptasi dengan prosedur yang ada di lapangan namun secara garis besar PT. X sudah memiliki prosedur umum tentang K3. Berikut ini adalah status dan karakteristik informan yang diwawancarai.

Tabel 6.1. Karakteristik Informan

Karakteristik	Informan I	Informan II	Informan III
Umur	36	36	51
Pendidikan	SMEA	S2	S3
Jabatan	Supervisor HSE	Manager HRD dan administrasi	Pemilik dan Direktur Utama
Divisi	HSE	HRD	-
Masa Kerja	13 Tahun	2 Tahun	13 tahun

6.2. Keterbatasan penelitian

Informan didapatkan berdasarkan struktur yang tertera dalam struktur organisasi PT. X. Menurut struktur yang ada seorang konsultan ikut merumuskan kebijakan pokok HSE dalam perusahaan tersebut namun setelah dilakukan observasi di lapangan ternyata posisi tersebut bukan posisi tetap, melainkan posisi tersebut hanya ditempati oleh orang lain di luar pegawai PT. X. Sehingga bisa dikatakan

orang tersebut hanya konsultan saja. Belum lagi pada praktiknya PT. X harus mengikuti beberapa standar yang ada di tempat proyek yang sedang dijalani sehingga penelitian hanya terbatas pada pegawai tetap yang kesehariannya terkait dengan kegiatan PT. X.

Waktu penelitian merupakan faktor yang juga menjadi keterbatasan penelitian. Hal ini di karenakan jangka waktu satu bulan penelitian, peneliti hanya bisa mendapatkan melalui tiga orang saja yang menurut peneliti ketiga orang tersebut sudah dapat mewakili populasi yakni pengelola PT. X. Namun idealnya penelitian dilakukan dengan memperhatikan variabel-variabel lain, dengan mengambil data melalui informan pada divisi lainnya. Karena masalah ini juga peneliti menyadari hasil penelitian tidak dapat menggambarkan komitmen sampai pada taraf praktik karena penelitian hanya dilakukan pada tataran manajemen tingkat atas tidak samapai pada taraf pekerja proyek.

6.3. Identifikasi Pengelolaan K3

6.3.1. Pengetahuan K3

Pengetahuan K3 adalah segala sesuatu yang diketahui informan mengenai 6 hal yakni definisi K3, konsep dasar bahaya dan risiko serta pengendaliannya, Kecelakaan, PAK, SMK3 dan UU K3. Tingkatan pengetahuan sendiri menurut Prof. Dr. Soekidjo notoadmojo terdiri dari tahu, paham, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi.

**Tabel 6.2. Pengetahuan K3 Informan PT. X.
pada Tingkatan “Tahu” Tahun 2008**

Konsep Dasar K3	Informan I		Infroman II		Informan II	
	Tahu	Tidak Tahu	Tahu	Tidak tahu	Tahu	Tidak tahu

K3	√		√		√	
Bahaya	√		√		√	
Risiko	√		√		√	
Kecelakaan	√		√		√	
PAK	√		√		√	
SMK3	√		√		√	
UU K3	√			√	√	

Para informan rata-rata tahu atau minimal sudah pernah mendengar tentang istilah-istilah tersebut dari seminar, majalah, koran, jurnal, training, tempat kerja dan pernah berdiskusi dengan orang lain. Namun secara umum mereka sudah pernah mendalami istilah tersebut dan sudah tidak asing lagi dengan istilah tersebut hal ini seperti hasil wawancara yang dituturkan kepada peneliti.

(Jawaban pertanyaan 1 tentang tingkatan pengetahuan “TAHU”)

“Istilah ini kebanyakan saya dengar waktu saya melakukan pekerjaan dan menghadiri seminar, kalau dari media lain saya paling sering mendengarnya dari Koran karena saya sering sekali mengumpulkan artikel Koran Koran sebagai warning kepada pekerja agar tidak terjadi di perusahaan saya selebihnya saya sering berbagi cerita dengan konsultan proyek saya dan sedikit membaca pedoman-pedoman umum K3.” (Jawaban informan I)

“Saya banyak mendengar istilah tersebut dari training, seminar, surat kabar, buku dan jurnal tapi yang paling sering dari koran” (Jawaban informan II)

“Saya based on jermany journal and many book of cleaning sevices related to safety beside that, saya juga sering mengikuti pelatihan dan seminar.” (Jawaban informan III)

**Tabel 6.3. Pengetahuan K3 Informan PT. X.
pada Tingkatan “ Paham ” Tahun 2008**

Konsep Dasar K3	Informan I		Infroman II		Informan II	
	Paham	Tidak paham	Paham	Tidak paham	Paham	Tidak paham
K3	√		√		√	
Bahaya		√		√		√
Risiko		√		√		√
Kecelakaan		√	√		√	
PAK	√			√	√	
SMK3		√		√	√	
UU K3	√			√		√

Pada tingkatan “Paham” Informan dituntut untuk mengetahui secara detail dan jelas, tidak hanya berupa pernah mengetahui atau mendengar, informan juga dituntut untuk mengetahui definisi, ruang lingkup, perbedaan serta tujuan dari istilah-istilah tersebut berikut ini beberapa hasil wawancara yang dapat mendukung data tabel di atas:

(Jawaban pertanyaan 2.1 tentang pengertian K3)

“Pengertian K3 bagi saya adalah usaha untuk mendeteksi dini dalam pekerjaan sehingga keselamatan dan kesehatan dapat tercapai tanpa ada kecelakaan.”

(Jawaban informan I)

“Pengertian K3 bagi saya adalah suatu sistem yang di buat untuk mengatur tenaga kerja yang bekerja di suatu lokasi agar kondisinya selalu siap bekerja dan terjaga keamanannya” (Jawaban informan II)

“Pengertian K3 dalam arti para pekerja boleh pulang dengan selamat, sehat walafiat dan disambut dengan keluarganya dengan gembira tanpa kekurangan suatu apapun, tanpa ada keluhan apapun yang diakibatkan oleh pekerjajanya baik secara emosional terlebih lagi secara fisik dan yang terpenting pekerja stress free.”
(Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 2.2 tentang pengertian Risiko)

“Risiko itu ada 2 versi yaitu accident dan Incident. Accident bisa timbul karena manusia dan alat bantu.....Risiko juga berbeda dengan bahaya kalau bahaya itu sudah menjerumus ke arah kecelakaan sedangkan untuk Risiko..(mmmm) bisa dikatakan sudah menjadi barang bukti artinya sifatnya.”(Jawaban informan I).

“Risiko adalah suatu pekerjaan yang bisa menimbulkan bahaya dengan kata lain Risiko merupakan proses awal dari suatu bahaya.” (Jawaban Informan II)

“Risiko adalah sesuatu yang timbul apabila ada pekerjaan yang memungkinkan terdapat bahaya apakah itu gondola chemical ataupun mesin pemotong rumput. Risiko berbeda dengan bahaya Risiko akan menjadi bahaya jika tidak mendapatkan proteksi pada area-area atau alat yang mempunyai karakteristik Risiko tinggi.”
(Jawaban informan III).

(Jawaban pertanyaan 2.3 tentang tujuan K3)

“Tujuan K3 adalah untuk memproteksi karyawan dari bahaya dan Risiko kerja sehingga bebas dari kecelakaan dan iritasi pada kulit (PAK).” (Jawaban informan I)

“Tujuan K3 ya jelas dong yaitu untuk mengamankan pekerja agar jangan sampai terjadi kecelakaan pada dirinya. Yang kedua adalah membangun Image perusahaan yang berarti perusahaan harus mempunyai target zero accident paling tidak meminimalisir kecelakaan yang terjadi dengan target ini perusahaan akan mempunyai pandangan yang lebih baik dari dunia luar.”(Jawaban Informan II)

“Menurut saya adanya K3 pada perusahaan saya di maksudkan agar tercapainya kesejahteraan pada tiga pihak baik dari sisi pekerja ataupun dari sisi perusahaan dan yang terakhir dari sisi konsumen.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 2.4 tentang sumber dan jenis bahaya)

“Untuk sumber bahaya itu ada yang datang dari orangnya, peralatannya kadang juga dari lingkungan kerjanya dan kadang dari material kimianya, yang bisa bikin iritasi, sedangkan untuk jenis bahaya adalah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja karena segala macam bentuk bahaya hanya bisa di klasifikasikan menjadi 2 macam kalau di perusahaan saya yaitu kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”

(Jawaban informan I jawaban)

“ Sumber bahaya terdiri dari manusia, alat dan lingkungan pekerja itu sendi sedangkan untuk jenis bahaya juga terdiri dari hal tersebut”. (Jawaban informan II)

“Sumber bahaya menurut saya terbagi menjadi dua jenis yakni ada yang berasal dari internal yakni manusianya sendiri ada juga yang berasal dari eksternal. Eksternal di bagi lagi menjadi dua yakni ada yang dari lingkungan kerja dan ada pula yang berasal dari karakteristik lingkungan sekitar. Contohnya pada daerah pantai peralatan yang terbuat dari metal harus mempunyai proteksi yang lebih di banding dengan alat lainnya. Sedangkan untuk jenisnya terdiri dari terbentur atau fisik, tergelincir, terpotong dan iritasi” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 2.5 tentang pengendalian bahaya)

“Untuk bahaya kimia kita sudah usahakan adanya MSDS artinya MSDS tersebut sudah melewati standar dan sudah diatur kegunaan dan kadarnya sesuai dengan peruntukannya. beserta simbol-simbol yang perlu diperhatikan seperti asam, korosif dan sebagainya. untuk pekerja yang kita lakukan adalah training dan pemberiaan alat pelindung.” (Jawaban informan I)

“Pengendalian bahaya harus di perhatikan beberapa hal yaitu dari sisi toolsnya harus di persiapkan dari sisi pengoperasiannya alat juga harus diperkenalkan dulu dengan baik dan benar, tanda-tanda bahaya, alat pelindung diri, pelatihan operator yang melakukan pekerjaan berisiko tinggi dan yang terakhir pembuatan sistem operasionalnya agar ada standar yang jelas untuk semua hal yang tadi saya sebutkan.” (Jawaban informan II)

“Pengaturan bahaya menurut saya ada beberapa tahap yakni training pekerja terlebih dahulu agar mereka tahu basicnya, lalu mereka learning by doing, lalu kita

sebagai manajemen mengobservasi yang telah dilakukan mereka setelah itu jika ada bahaya yang menonjol kita lakukan improvement atau rekayasa sumber bahaya dan yang terakhir tentu saja alat pelindung diri yang memadai.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 2.6 tentang pengertian dan penyebab kecelakaan)

“Menurut saya pengertian kecelakaan adalah suatu incident dimana petugas melakukan pekerjaan tidak hati-hati ataupun dengan ceroboh sedangkan untuk penyebabnya sendiri biasanya yang terjadi dari manusia dan alat.” (Jawaban informan I)

“Kecelakaan adalah kejadian yang sudah terjadi di tempat kerja baik yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja hal ini bisa disebabkan oleh human error maupun kondisi lingkungan kerja yang tidak aman.” (Jawaban Informan II).

“Kecelakaan itu tentu saja kejadian yang tidak diijinkan yang berdampak banyak pada perusahaan, biasanya terjadi karena manusia yang sudah tahu tapi tetap mau coba-coba dan ada juga yang memang murni dari kesalahan manusia sehingga timbullah kecelakaan. Selain hal itu kecelakaan juga bisa timbul akibat kondisi kerja yang tidak aman entah karena alat yang sudah tua ataupun yang lainnya hal ini kadang diperparah oleh kontur gedung yang kadang tidak memperhatikan aspek ergonomi. ” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 2.7 tentang pengertian PAK)

“PAK ituhmmm.....penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan contohnya seperti iritasi karena terkena asam.” (Jawaban informan I jawaban pertanyaan nomor 2.7 tentang pengertian PAK)

“Penyakit Akibat Kerja adalah Risiko kesehatan yang timbul akibat lingkungan kerja dan si pekerja.” (Jawaban informan II)

“Tentu saja penyakit ini di timbulkan karena bekerja dengan metode yang salah. Misalnya mengangkat pada posisi bungkuk maka akan menyebabkan pressure pada tulang belakang.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 2.8 tentang pengertian dan tujuan SMK3)

“Bagi saya SMK3 itu hanya ada tiga kata yaitu “datang sehat, kerja giat dan pulang selamat. Sedangkan untuk tujuannya untuk memenuhi UU menteri tenaga kerja tahun 1980 tentang keselamatan kerja, sebagai perusahaan diwajibkan untuk memberi jaminan keselamatan kerja baik berupa asuransi maupun lainnya sehingga efisiensi dan produktifitas dapat terlaksana dengan baik.” (Jawaban Informan I)

“Pengertian dari sistem manajemen K3 adalah suatu sistem yang mengatur atau membuat standarisasi tentang bekerja agar aman. Tujuannya untuk menjaga setiap pekerjaan agar tetap baik dan dapat melindungi pekerja, selain itu SMK3 berguna untuk mengatur sistem kerja agar mengikuti pola yang benar dan meminimalkan risiko terhadap pekerja.” (Jawaban informan II)

“Suatu sistem yang harus melekat pada sistem perusahaan yang berguna untuk melindungi pekerja dengan usaha-usaha terpadu untuk mencapai kesejahteraan dan produktifitas kerja. Tentu saja dengan menjalankan sistem ini diharapkan dapat menutupi semua kerugian yang ada akibat kecelakaan, PAK, pokoknya semuanya.”

(Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 2.9 tentang pengetahuan UU K3)

“Ya, saya tahu mengenai UU tersebut UU no 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja lalu peraturan menteri tenaga kerja tahun 1981 tentang kewajiban melapor PAK dan peraturan menteri tenaga kerja tahun 1985 tentang pesawat angkat dan angkut dalam hal ini Gondola” (Jawaban informan I)

“Saya kurang mengetahui kalau tentang UU K3 yang terkait dengan perusahaan saya tetapi semua itu ada di buku pedoman sehingga kalau ada apa-apa saya tinggal membacanya saja.” (Jawaban informan II)

“ Untuk Undang Undang yang berlaku di Indonesia saya agak kurang hafal namun jika anda memberikan keterangan tentang isi Undang-Undang tersebut saya bisa mengetahuinya karena biasanya saya mengacu pada Jermany punya peraturan.”

(Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 3 tentang tingkatan “PAHAM”)

Menurut anda bahaya apa saja yang ada di perusahaan anda?

“Pekerjaan yang memiliki risiko tinggi adalah pemotongan rumput dan gondola. Pemotongan rumput memiliki risiko tinggi karena benda-benda yang mental akibat pisau pemotong rumput. Sedang untuk gondola bahaya yang sering terjadi adalah terbentur jendela kaca, kejatuhan material dan banyak juga terjadi pekerja yang jatuh dari gondola.” (Jawaban informan I).

“Bahaya di tempat kami ada dua yaitu bahaya di head office dan bahaya di proyek. Untuk bahaya yang di head office terutama timbul pada bagian logistik yakni pada saat penanganan bahan kimia karena di sana ada proses pengenceran sehingga seringkali terjadi gangguan bila belum biasa. Untuk yang di proyek sering kali bahaya timbul dari pekerjaan pemotongan rumput dan pemakaian gondola pada saat membersihkan area tinggi pada gedung bertingkat. Pekerjaan ini harus diperhatikan alat-alat pendukung keselamatan.” (Jawaban informan II)

“Bisa, saya bisa menyebutkannya dimulai dari bahaya ergonomic pada waktu mengepel dan kegiatan rutin yang biasanya repetitif, lalu penggunaan bahan kimia, penggunaan mesin, gondola dan pemotongan rumput.” (Jawaban informan III)

Dari data diatas tergambar sekali bahwa rata-rata informan kurang paham tentang beberapa definisi yang ada khususnya tentang definisi K3, bahaya, Risiko, kecelakaan dan SMK3 Informan hanya paham UUK3 dan PAK. Terkecuali pada informan III, informan ini paham tentang empat definisi yakni K3, kecelakaan, PAK dan SMK3.

Sedangkan untuk tingkat pengetahuan selanjutnya adalah aplikasi. Pada tingkatan ini informan dituntut untuk dapat mengetahui tentang cara

mengaplikasikan pengetahuan yang didapat agar siap untuk diaplikasikan pada kondisi yang sebenarnya. Data ini dapat diambil dari pernyataan informan terhadap pertanyaan nomor empat yakni:

(Jawaban pertanyaan 4 tentang tingkatan “APLIKASI”)

Bagaimana mengelola bahaya tersebut agar tidak menjadi Risiko bagi pekerja anda?

“Tentu saja saya harus memproteksi pekerja saya dengan APD dan surat sertifikasi gondola selain itu sebagai syarat, pekerja saya harus memenuhi minimal tingkat pendidikan SMA sehingga mereka cepat tangkap untuk menerima perintah.”

(Jawaban informan I)

“.....mmmm.....Yang paling awal untuk di lakukan adalah.....kita harus memberi pengetahuan terlebih dahulu kepada pekerja tentang risiko dan cara untuk menghindari Risiko tersebut pada training awal penerimaan pekerja. Yang kedua pekerja diberi petunjuk tentang pengoperasian alat yang baik dan benar. Lalu penyesuaian alat dengan pekerjaanya dan yang terakhir adalah pengetahuan tentang pemakaian alat pelindung diri yang baik dan benar.” (Jawaban informan II)

“Pengelolaan bahaya dapat dilakukan dengan penerapan dan pembuatan SOP yang baik dan benar, lalu.....dilanjutkan kepada work instruction, baru di lakukan training dan observasi perilaku di lapangan dan yang terakhir improvement.”

(Jawaban informan III)

Secara garis besar Informan sudah mendapat pengetahuan pada tingkat aplikasi pengelolaan bahaya, namun Informan belum memiliki acuan yang jelas sebagai pijakan untuk berpegang.

Tingkat selanjutnya dari pengetahuan adalah analisis dan sintesis. Tingkatan ini menuntut informan untuk dapat memisahkan dan membedakan pengelolaan K3 ke dalam beberapa langkah, yang selanjutnya akan masuk kedalam tahapan sintesis dalam hal ini menggabungkan konsep yang telah ada dengan tataran UU K3 yang berlaku. Pernyataan ini tertuang dalam jawaban Informan pada pernyataan nomor lima.

(Jawaban pertanyaan 5 tentang “ANALISIS dan SINTESIS”)

Menurut anda bagaimana melaksanakan manajemen K3 di perusahaan anda ?
(analisis) menurut anda bagaimana melaksanakannya berdasarkan UU? (sintesis)

“Kalau saya dengan membuat safety monitor di setiap proyek, itu mempermudah saya untuk mencatat secara dini kecelakaan kerja dan hal ini sesuai dengan UU karena dengan cara tersebut saya dapat melaporkan kecelakaan kurang dari 24 jam. Paling tidak cara ini sudah saya konsultasikan pada ahlinya.” (Jawaban informan I)

“Kalau dari sistem yang penting kecukupan, pengetahuan cukup, alat cukup dan training. Namun yang penting di lapangan adalah kepatuhan, para pekerja seringkali tidak memiliki konsistensi untuk selalu mengutamakan keselamatan. Kalau melaksanakan sesuai dengan UU saya rasa kita sudah menuju kesana yakni dengan cara melindungi pekerja dari rumah ke tempat kerja sampai balik lagi ke rumah. Selain itu kita telah membuat berita acara investigasi kecelakaan yang telah terjadi walaupun untuk mendeteksi adanya nearmiss kita masih kesulitan namun dapat saya simpulkan bahwa kita sedang menuju ke arah yang lebih baik sesuai dengan UU.”

(Jawaban Informan II)

“Caranya dengan membangun basic pengetahuan yang kuat pada pekerja, lalu learning by doing, lalu briefing dan improvement. Kalau melaksanakannya sesuai dengan undang-undang biasanya saya berpedoman pada peraturan yang ada di jerman sehingga kadang saya tinggal mengikuti buku yang saya dapat dari jerman.”

(Jawaban informan III)

Pada tingkatan ini terlihat jawaban dari setiap Informan mulai kehilangan arah kecuali pada informan ke III, informan ini dapat memahami dan memilah – milah setiap langkah yang ada di usaha pengelolaan K3. Namun ketiga informan ini sudah tidak bisa melanjutkan ke tahapan selanjutnya hal ini di karenakan pengetahuan UU yang sangat kurang pada ketiga informan tersebut.

Tingkatan terakhir adalah “Evaluasi” pada tahap ini informan dituntut untuk dapat menggunakan kemampuan melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang telah di tentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada. Pernyataan ini tertuang dalam jawaban Informan terhadap pertanyaan nomor enam yakni:

(Jawaban pertanyaan 6 tentang tingkat “EVALUASI)

Bisakah anda mengevaluasi bagaimana pengelolaan K3 di perusahaan anda berdasarkan konsep yang ada?(evaluasi)

“Evaluasi dilakukan dengan setiap bulan pada report yang di laporkan safety monitor. Laporan tersebut saya periksa agar perusahaan tahu apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.” (Jawaban informan I)

“Sebenarnya komitmen perusahaan sudah oke namun kalau saya evaluasi HSE itu masih sebuah baju yang belum melekat kuat di badan perusahaan kami, dalam arti masih perlu banyak penyesuaian.” (Jawaban informan II)

“Dalam mengevaluasi sistem yang ada biasanya saya lakukan dengan cara boottom up saya berusaha menghargai setiap pendapat yang berasal dari staf-staf saya sehingga dengan demikian biasanya kita lebih sensitif terhadap masalah yang sedang terjadi. Selain hal tersebut saya juga melengkapi dengan laporan bulanan lalu peringatan-peringatan karena ada temuan-temuan yang bisa membahayakan.” (Jawaban informan III)

Dari hasil di atas maka secara umum jika ditunjukkan ke dalam tabel berdasarkan tingkatan pengetahuan maka informan masih memiliki kekurangan tergambar pada tabel berikut:

Tabel 6.4. Hasil Pengetahuan K3 Informan PT. X. Terukur pada Tingkatan “Tahu” Tahun 2008

Tingkatan Pengetahuan	Informan I	Informan II	Informan III
Tahu	√	√	√
Paham	-	-	√
Aplikasi	-	-	√
Analisis	-	-	√
Sintesis	-	-	-
Evaluasi	-	-	-

6.3.2. Penerimaan K3

Sikap informan yang menunjukkan persetujuan dan kecenderungan untuk melaksanakan pengelolaan K3. Sikap ini diukur melalui tingkatannya yakni menerima, merespon, menghargai dan bertanggung jawab. Hasil dari wawancara

yang dilakukan dengan mengajukan tiga pertanyaan dapat disimpulkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 6.5. Sikap Penerimaan K3 Informan PT. X.
Terukur pada Tingkatan “ Bertanggung Jawab ” Tahun 2008**

Tingkatan Sikap	Informan I	Informan II	Informan III
Menerima	√	√	√
Merespon	√	√	√
Menghargai	√	√	√
Bertanggung Jawab	√	√	√

Tabel di atas menggambarkan bahwa “sikap” sudah terbentuk dengan baik hal ini terlihat pada pernyataan informan dalam pertanyaan nomor tujuh sampai dengan nomor sembilan seperti yang tertulis di bawah ini:

(Jawaban pertanyaan 7 tentang tingkatan sikap “penerimaan dan respon”)

Apakah anda setuju dan menginginkan pengelolaan K3 di perusahaan anda berdasarkan konsep yang ada? Kenapa?(penerimaan dan respon)

“Setuju sekali, hal ini di karenakan diwajibkan oleh UU sebagai perusahaan yang memiliki karyawan di atas 100 orang.” (Jawaban informan I)

“Ya saya setuju karena mau gak mau kalau perusahaan ingin maju kita harus ikut apa-apa yang sudah ditetapkan oleh peraturan. Selain itu hal ini juga banyak membawa kebaikan yakni dapat melindungi pekerja, walaupun berat dan agak repot tapi saya yakin kedepannya akan bagus.” (Jawaban informan II)

“Ya, saya amat sangat setuju, there is no bargaining itu harga mati bagi saya.”

(Jawaban informan III).

(Jawaban pertanyaan 8 tentang tingkatan sikap “Menghargai”)

Apakah anda pernah mengajak orang lain dalam lini manajemen untuk terlibat dalam rencana pengelolaan K3 di perusahaan ini? (menghargai)

“Pernah paling tidak saya di bantu oleh safety monitor dari perusahaan dan manajemen tingkat atas lainnya dalam acara seminar dan pendidikan safety lainnya” (Jawaban informan I)

“Sesuai dengan posisi saya tentu saja saya harus mengajak semua pekerja kearah tersebut.” (Jawaban Informan II)

“Ya, itu memang tugas saya pada bulan Maret lalu saya mengadakan seminar dan praktek langsung di perusahaan ini tentang kesehatan lingkungan. Pada saat itu saya mengundang Universitas IPB sebagai nara sumber dan seluruh koordinator perusahaan beserta customer tetap saya. Mengenai hidropori.” (Jawaban informan III)

(Jawaban 9 tentang tingkatan sikap “Tanggung Jawab”)

apakah anda siap menerima semua konsekuensi untuk mengelola K3 di perusahaan ini? (tanggung jawab)

“Ya siap berhubung ini sudah tugas maka saya siap bertanggung jawab demi terciptanya suasana yang produktif.” (Jawaban informan I)

“Walaupun berat dan repot untuk mengerjakan sistem baru ini tetapi saya siap bertanggung jawab apapun yang terjadi agar usaha ini tetap berjalan.” (Jawaban Informan II)

“Siap karena ujung-ujungnya adalah penghematan biaya dan kesejahteraan untuk semuanya.” (Jawaban informan III)

6.4. Keterlibatan

6.4.1. Keterlibatan Proses K3

Prilaku informan dalam melibatkan dirinya ke dalam proses pengelolaan K3 yang mencakup 10 hal yaitu penentuan masalah, penentuan tujuan, penentuan ruang lingkup, pembuatan kebijakan tertulis, pembuatan struktur organisasi, pembuatan sistem tata kerja, sosialisasi, memutuskan penggunaan referensi manual, kehadiran dalam setiap tahap pengelolaan tersebut dan tinjauan awal. Sesuai dengan tingkatannya prilaku dibagi menjadi persepsi, respon terpimpin, mekanisme dan adopsi. Menurut tingkatan tersebut maka hasil wawancara yang dilakukan pada informan adalah:

Tabel 6.6. Prilaku Keterlibatan Proses K3 Informan PT. X. Terukur pada Tingkatan “Persepsi” Tahun 2008

Tingkatan Prilaku	Informan I	Informan II	Informan III
Persepsi	√	√	√
Respon Terpimpin	-	-	-
Mekanisme	-	-	-
Adopsi	-	-	-

Tabel di atas menjelaskan tingkatan perilaku dari tiap informan hanya pada taraf persepsi hal ini di karenakan informan hanya mampu mengetahui langkah-langkahnya saja tidak di0barengi dengan urutan atau tata cara yang benar.

(Jawaban pertanyaan 10 tentang tingkatan sikap “ Persepsi”)

Menurut anda apa saja yang harus pertama kali dilakukan untuk menerapkan manajemen pengelolaan K3 yang baik di perusahaan anda? (persepsi)

“Yang paling utama adalah training pekerja tentang dasar K3 dan yang kedua adalah penyebaran atau sosialisasi informasi K3 kepada pekerja.” (Jawaban informan I)

“Yang paling pertama harus dilakukan adalah komitmen, lalu dari yang terkecil dari diri sendiri untuk memahami K3, lalu memberi contoh yang baik kepada pekerja, setelah itu baru memperhatikan aspek safety dari orang lain.” (Jawaban Informan II)

“Pertama kali saya menyewa konsultan untuk mengetahui sebenarnya apa itu K3. lalu saya membuat peraturan, lalu diadakan training dan control.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 11 tentang tingkatan sikap “ Respon terpimpin”)

Bisakah anda menyebutkan secara urut, kegiatan di bawah ini yang harus dilakukan pertamakali oleh manajemen dalam pengelolaan K3 (urutkan 1 sampai dengan 9, respon terpimpin)

“Menurut saya secara urut kegiatan yang harus dilakukan pertama kali untuk pengelolaan K3 adalah: Menentukan tujuan pengelolaan K3, Menentukan ruang lingkup pengelolaan K3, Menyesuaikan struktur organisasi, Membuat kebijakan tertulis, Sosialisasi kebijakan K3 terhadap pekerja, Membuat sistem tata kerja, Membuat prioritas masalah, Melakukan tinjauan awal K3 dan penggunaan referensi manual” (Jawaban informan I)

“Menurut saya yang paling pertama dan diurut sampai yang terakhir adalah membuat kebijakan tertulis. Menyesuaikan organisasi, menentukan tujuan pengelolaan K3, menentukan ruang lingkup pengelolaan K3, sosialisasi kebijakan K3 yang telah di buat, Membuat prioritas masalah, melakukan tinjauan awal K3, membuat sistem tata kerja dan penggunaan referensi manual.” (Jawaban Informan II)

“Menurut saya tidak ada urutan yang mana yang harus didahulukan semuanya harus berjalan secara simultan dan berbarengan. Namun jika saya melihat dari kategori yang anda sebutkan saya sudah melakukannya semua kecuali ruang lingkup karena bagi saya K3 tidak memiliki ruang lingkup.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 12 tentang tingkatan sikap “ Respon terpimpin”)

Kegiatan apa saja yang telah dilakukan pertama kali oleh manajemen untuk mengelola K3 di perusahaan anda?

“Kegiatan yang sudah dilakukan di perusahaan saya adalah melakukan tinjauan awal K3, Sosialisasi kebijakan K3 terhadap karyawan dan pekerja, Membuat prioritas masalah dan membuat kebijakan tertulis.” (Jawaban informan I)

“Kegiatan yang sudah dilakukan adalah mengetahui konsep dasar K3, identifikasi bahaya, pembuatan SOP dan sosialisasi.” (Jawaban Informan II)

“Semua hal yang pada pertanyaan sebelumnya saya sudah lakukan kecuali menentukan ruang lingkup K3.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 13 tentang tingkatan sikap “ Respon terpimpin”)

Menurut anda apakah semua kegiatan yang sudah dilakukan manajemen sudah benar atau sesuai dengan konsep yang ada?

“Sudah karena saya sudah konsultasi dengan ahlinya. Selain itu prosedur saya setiap bulan melaporkan laporan keselamatan kerja sudah sesuai dengan UU.”
(Jawaban informan I)

“Kalau dari konsep realnya sudah sesuai tetapi belum sempurna hal ini dikarenakan walaupun semua sudah mulai dikerjakan namun untuk meningkatkan kepatuhan saya kira masih sangat kurang terutama pada pekerja di proyek.” (Jawaban Informan II)

“Sudah menuju kesana namun saya belum puas karena masih jauh dari ideal.”
(Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 14 tentang tingkatan sikap “Mekanisme”)

Jika manajemen sudah melakukan kegiatan awal pengelolaan K3 yang sudah sesuai dengan konsep apakah itu dikarenakan oleh kebiasaan untuk melakukan hal tersebut? (mekanisme)

“Ya, karena saya hanya meneruskan kebiasaan perusahaan ini sejak dulu” (Jawaban informan I)

“Sudah jadi kebiasaan pada tahap APD dan penggunaan alat lainnya namun untuk report belum masih banyak kejadian near miss yang belum terdeteksi di pelaporan sehingga masih ada yang harus di benahi.” (Jawaban Informan II)

“Ya sudah untuk manajemen tingkat atas saya kira sudah karena saya tekankan pada kesadarannya bukan pada peraturan namun pada pekerja yang lain masih banyak ditemukan pelanggaran dan ketidakpatuhan.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 15 tentang tingkatan sikap “Adopsi”)

Apakah ada modifikasi kegiatan awal pengelolaan K3 yang anda lakukan pada perusahaan anda? (adopsi)

“Tidak, karena masih relevan dengan kondisi perusahaan” (Jawaban informan I)

“Ya, ada....pernah pada tahun yang lalu, sebagai contoh saja mekanisme briefing itu dirubah menjadi ada notulensi dan daftar hadir jadi kalau yang tidak hadir bisa membaca atau mempelajari dari notulensi tersebut.”

(Jawaban Informan II).

“ Ya sudah terutama pada cara komunikasi terhadap pekerja dimulai dari lisan saja kini sudah banyak mading di setiap proyek dan tempelan-tempelan peringatan di sekitar pekerja.” (Jawaban informan III).

(Jawaban pertanyaan 16 tentang tingkatan sikap “adopsi”)

Apakah setiap kepala departemen diwajibkan hadir dalam setiap proses tersebut?

“Ya, karena setiap tahun sekali kita ada training dan evaluasi semua manajemen tentang K3. kalau tidak hadir ada sanksinya.” (Jawaban informan I)

“ Ya wajib hadir namun tidak ada sanksi baru sekedar himbauan wajib hadir.”
(Jawaban Informan II)

“Ya wajib saya adakan sebulan sekali kalau yang tidak datang akan kena sanksi dan kegiatan ini ada uangnya sehingga jarang sekali yang tidak datang.” (Jawaban informan III)

6.4.2. Keterlibatan Sumber Daya K3

Prilaku informan dalam melibatkan dirinya dalam mempersiapkan sumber daya manusia, sarana, prasaran dan finansial dalam mendukung kegiatan pengelolaan K3. Prilaku ini diukur berdasarkan tingkatan prilaku (persepsi, respon terpimpin, mekanisme, adopsi).

**Tabel 6.7. Prilaku Keterlibatan Sumber daya K3 Informan PT. X.
Terukur pada Tingkatan “Adopsi” Tahun 2008**

Tingkatan Prilaku	Informan I	Informan II	Informan III
Persepsi	√	√	√
Respon Terpinpin	√	√	√
Mekanisme	√	-	√
Adopsi	√	-	√

(Jawaban pertanyaan 17 tentang tingkatan sikap “Persepsi”)

Menurut anda sumber daya apa saja yang harus dipersiapkan pertama kali untuk memulai menajemen pengelolaan K3?

“Yang jelas harus ada SDM dan APDnya” (Jawaban informan I)

“Yang pertama komitmen, manusianya, alat pelindung diri dan biaya lain sebagai pendukung sistem ini.” (Jawaban Informan II)

“Yang pertama itu habit yang baik baru diikuti dana, pegawai dan alat-alat proteksi.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 18 tentang tingkatan sikap “Respon terpimpin”)

Bisakah anda menyebutkan secara urut sumber daya di bawah ini yang harus dipersiapkan pertama kali untuk mulai menjalankan manajemen pengelolaan K3 (urutkan 1 sampai dengan 4):

“Pertama kali yang harus di lakukan adalah Menyediakan dana yang cukup lalu menyediakan pegawai yang berkompeten dengan K3 diikuti oleh pegawai pendukungnya dan menyediakan alat pelindung diri” (Jawaban informan I)

“Yang pertama kali adalah.....menyediakan pegawai pendukung lalu menyediakan dana yang cukup, lalu menyediakan alat pelindung diri dan yang terakhir barulah menyediakan orang yang berkompeten dalam bidangnya.” (Jawaban Informan II)

“Saya menyediakan dana terlebih dahulu lalu pegawai dan yang terakhir adalah alat proteksi.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 19 tentang tingkatan sikap “Respon terpimpin”)

Persiapan sumber daya apa saja yang telah dilakukan pertama kali oleh manajemen untuk mengelola K3 di perusahaan anda?

“SDM, APD dan dana” (Jawaban informan I)

“Dana, manusia dan alat pelindung diri.” (Jawaban Informan II)

“saya sudah menyediakan semuanya seperti empat yang saya sebutkan tadi. Untuk dana tidak ada dalam definisi saya biaya K3 yang ada biaya operasional perusahaan” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 20 tentang tingkatan sikap “Respon terpimpin”)

Menurut anda apakah semua kegiatan persiapan sumber daya yang telah dilakukan oleh manajemen sudah benar dan sesuai dengan konsep yang ada?

“Sudah sesuai dengan prosedur perusahaan.” (Jawaban informan I)

“ Kalau benar ya benar namun belum sempurna, karena ada sebagian pekerja yang belum sepenuhnya mempunyai komitmen atau patuh terhadap aturan yang telah dibuat.” (Jawaban Informan II)

“Sebenarnya sudah namun banyak sekali penyimpangan-penyimpangan yang diakibatkan karena sumber daya manusianya saya akui manusia sumber daya yang paling sulit untuk d kelola.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 21 tentang tingkatan sikap “Mekanisme”)

Jika manajemen sudah melakukan kegiatan awal pengelolaan K3 sesuai dengan konsep apakah itu disebabkan karena sudah terbiasa untuk melakukan hal tersebut?

“Ya sudah terbiasa, sudah 8 tahun perusahaan telah menyediakan dana dan sumber dayanya.” (Jawaban informan I)

“Belum kalau untuk masalah ini mungkin hanya sebatas peraturan dan image perusahaan saja mungkin dari atasnya sudah kuat komitnya namun ada beberapa pekerja pada manajemen tingkat atas yang belum memiliki pengetahuan yang sama.” (Jawaban Informan II)

“Ya sudah.” (Jawaban informan III)

(Jawaban pertanyaan 22 tentang tingkatan sikap “adopsi”)

Selain sumber daya di atas apakah ada sumber daya lain yang sudah dimodifikasi demi mendukung kegiatan pengelolaan awal K3?

”Untuk jaminan saya sudah memodifikasikannya dengan menambahkan manulife sebagai asuransi kedua selain jamsostek.” (Jawaban informan I)

”Pada sumber daya manusia kita sudah memodifikasi beberapa pekerja menjadi safety monitor tentunya ada tunjangan jabatan untuk hal ini.” (Jawaban Informan II)

”Sudah saya lakukan pada sumber daya manusia dengan mengikuti training khusus pengolahan limbah.” (Jawaban informan III)

6.5. Kepatuhan Terhadap Peraturan K3

Prilaku informan yang menunjukkan kepatuhan dalam pelaksanaan pengelolaan K3 sesuai dengan UU K3 yang dipakai oleh PT. X. Prilaku ini diukur melalui kesesuaian antara tindakan di lapangan dengan UU K3 yang di pakai oleh PT. X. Dari indikator tersebut maka didapatkan data sebagai berikut:

23. Menurut anda apakah tindakan yang sudah dilakukan anda dalam pengelolaan K3 sudah sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan dunia internasional?

”Sudah. Karena waktu itu saya sudah melakukan audit internal oleh seorang ahli dan dinyatakan memenuhi syarat. (Jawaban informan I)”

”Kalau dibilang sudah memang sudah Namun kita masih menuju ke arah sana kalau di estimasikan ke dalam nilai dengan nilai paling tinggi sepuluh maka kita baru pada posisi angka enam.” (Jawaban Informan II)

“Saya kira sudah ya, karena saya sudah melakukan pelaporan kecelakaan fogging, pemilahan sampah dan kegiatan safety yang lainnya.” (Jawaban informan III)

24. Jika sudah, sebutkan peraturan yang dipakai sebagai acuan?

“UU no 1 tahun 1980” (Jawaban informan I)

“Kalau untuk menyebutkan undang-undang saya kurang tahu tuh..” (Jawaban Informan II)

“Saya hanya mengacu pada buku-buku yang saya dapatkan dari Jerman ada dua buku yang saya gunakan yakni buku dari M-Lutz dan dari Rill Meiter.” (Jawaban informan III)

Dari hasil di atas maka dapat dikatakan kepatuhan terhadap UU yang berlaku masih sangat minim hal ini tergambar karena informan kurang memiliki acuan yang jelas untuk bertindak.

BAB 7

PEMBAHASAN

7.1. Kerangka Berfikir Pembahasan

Pembahasan akan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal selain hasil dari wawancara yang didapatkan, hal ini dimaksudkan untuk menguatkan justifikasi peneliti, hal ini sesuai dengan pernyataan Lincoln dalam (Hidayat : 2007) yang menjelaskan tentang arti dari *disciplined query* (domain pembahas analisis), analisis penelitian kualitatif dapat memiliki justifikasi yang kuat untuk memberikan signifikansi kepada hasil penelitian jika melakukan *disciplined query*. Menurut konsep ini maka pembahasan harus dilakukan secara vertikal (mendalam) dan horizontal (luas) dalam beberapa hal yakni:

- Penjelasan penguat kredibilitas (membahas hasil penelitian dengan menjelaskan keadaan dan proses pengambilan data serta triangulasi data dan usaha peneliti dalam mengcross-check data dalam setiap variabel).
- Penjelasan penguat dependibilitas dan confirmabilitas (membahas hasil penelitian dengan memperkaya jejak lapangan- *field content* dan dapat di konfirmasi langsung ke lapangan).
- Penjelasan penguat transferibilitas (membahas hasil penelitian dengan mempertanyakan konteks, isi dan keadaan setiap variabel).

7.2. Gambaran Kondisi Wawancara

Informan memberikan jawaban pada waktu dan tempat yang berbeda. Namun secara garis besar kondisi dan situasi yang terjadi pada waktu dilakukan wawancara

itu hampir sama. Informan I memberikan datanya pada tanggal 13 Juni 2008 jam 10 di gedung *Head office* PT. X. Pada hari jumat merupakan hari yang sangat ideal untuk melakukan wawancara karena kondisi tenang dan jarang ada orang melintas, sehingga wawancara dapat diselesaikan dalam waktu 32 menit. Informan II memberikan datanya pada tanggal 19 Juni 2008 pada pukul 13.30 di gedung *Head office* PT. X pada hari Kamis. Pada hari itu kondisi agak kurang ideal untuk melakukan wawancara karena termasuk jam sibuk dan sebagai manager HRD informan harus berkali-kali menerima telepon atau menolak telepon sehingga sering kali konsentrasi terganggu, sehingga wawancara dapat diselesaikan dalam waktu 36 menit. Selanjutnya informan III memberikan datanya pada tanggal 20 Juni 2008 pada pukul 10.30 di gedung *head office* PT. X pada hari Jumat. Kondisi wawancara sangat ideal untuk mendapatkan data yang baik namun karena hari Jumat sehingga waktu yang tersisa sangat minim untuk melakukan pendalaman pertanyaan selanjutnya wawancara diselesaikan dalam waktu 46 menit.

7.3. Pengetahuan K3

Pengetahuan K3 merupakan objek atau variabel yang dipilih peneliti sebagai dasar dari terciptanya sikap dan perilaku. Aspek yang dapat mewakili pengetahuan K3 adalah definisi dan tujuan K3, arti bahaya, risiko, kecelakaan, PAK, SMK3 dan UUK3. Dalam bukunya Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menyebutkan bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng terlaksana dibanding dengan perilaku yang tanpa didasari dengan pengetahuan. Sehingga pengetahuan merupakan aspek penting dalam pembangunan karakter K3 dalam suatu perusahaan.

Pengetahuan memiliki enam tingkatan yakni tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi.

Tingkat pertama dari pengetahuan yakni “Tahu” telah dimiliki oleh hampir semua informan terlihat pada tabel Tabel 6.2. bahwa hampir semua informan pernah mendengar dan mengenali istilah tersebut. Hal ini di karenakan hampir semua informan sudah menjalani pelatihan dan seminar terkait masalah K3. Hanya saja pada informan I dan II mereka mengaku tidak begitu mengenali peraturan yang ada di Indonesia mereka lebih mengenal peraturan yang ada di negara lain seperti Jerman. Menurut Thomas Mecca dalam hasil persentasinya mengenai *Basic Concepts Of Organizational Change* di South Carolina menyebutkan bahwa tahapan “ Tahu “ dalam pengetahuan dapat disejajarkan pada tahap persiapan seseorang untuk kontak dengan sesuatu dalam hal ini pengelolaan K3. Pada tahap ini seseorang belum menyadari dan belum memberikan ketertarikan akan objek yang diterima. Orang tersebut hanya menerima saja, jika pengetahuannya tidak naik ke tingkat selanjutnya maka tidak akan meninggalkan bekas apapun dalam dirinya. Naik ke tingkat selanjutnya seseorang akan merasakan dan sudah mengalami rasa ketertarikan untuk mengetahui lebih jauh tentang sesuatu, sehingga ciri dari hal tersebut adalah seseorang akan membuka seluruh pengindraannya lebih besar untuk menyimpan apapun yang terkait dengan sesuatu yang dirasa perlu. Tahap selanjutnya yakni tahap yang akan merubah seseorang menjadi tahu adalah mulai mengerti cara untuk mencari tahu informasi dan menyimpan pengetahuan tersebut ke dalam pikiran.

Informan PT. X telah menunjukkan bahwa dirinya telah mencapai tingkat “Tahu” pada tataran yang tertinggi yakni sudah mengerti bagaimana harus mencari

dan menyimpan semua informasi yang diterima untuk nantinya dapat digunakan kembali. Hal ini terbukti dengan tersimpannya beberapa arsip, dokumen, daftar pustaka dan prosedur-prosedur secara baik dalam perusahaan.

Tingkat selanjutnya adalah “paham” pada tingkat ini Informan dituntut untuk mengetahui secara detail dan jelas tidak hanya berupa pernah mengetahui atau mendengar. Informan dituntut untuk mengetahui definisi, ruang lingkup, perbedaan serta tujuan dari istilah-istilah tersebut. Hasil yang didapat cukup beragam hal ini bisa terlihat pada tabel Tabel 6.3. Pada informan I hanya paham tiga istilah dari tujuh istilah pokok yang ditanyakan yakni K3, PAK dan UU K3. Informan II hanya mengetahui dua istilah dari tujuh istilah yang ditanyakan yakni pengertian K3 dan kecelakaan. Sedangkan informan III sudah mengetahui empat istilah dari tujuh yang ditanyakan yakni pengertian K3, kecelakaan, PAK dan SMK3.

Tabel 6.3 juga menunjukkan bahwa Pengertian dan pengetahuan tentang definisi K3 dari ketiga informan sudah mencapai taraf “paham” informan sudah mengerti secara umum tentang karakteristik dari K3. Mecca juga menyebutkan bahwa jika seseorang sudah menyadari dan peduli akan sesuatu maka tingkatan selanjutnya adalah mengerti atau paham. Pada tingkatan ini seseorang akan mencoba untuk mencerna setiap informasi yang telah disimpan menjadi sesuatu yang berarti bagi dirinya atau bagi kelompoknya. Pada tingkat ini seseorang sudah memfokuskan perhatian untuk mengenali tanda khusus dari setiap informasi yang diteliti.

Menurut teori ini maka mecca memberikan saran penting untuk meningkatkan derajat variabel ini dengan cepat yakni dengan memberikan kata atau karakteristik penting tentang sesuatu yang ingin dipahami kepada pekerja dengan memberikan penjelasan kemudian kata atau karakteristik ini harus ditekankan dalam

penyampaianya sehingga pekerja akan menangkap lebih cepat dan akan naik ketingkat berikutnya dengan cepat pula. Cara ini dapat dimodifikasikan berupa bentuk tempelan dan slogan atau simbol-simbol menarik pada area kerja. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata informan hanya sampai pada tingkatan “tahu” belum mencapai ke tingkatan “Paham”.

Kesibukan kerja dan sedikitnya tenaga merupakan faktor penting penghambat *recall* pengetahuan yang telah didapat. Hasil observasi yang didapatkan memperlihatkan bahwa pelatihan dan referensi yang telah diberikan perusahaan terhadap majemen tingkat atas sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan telah dilakukannya seminar dan pelatihan mengenai K3LL, lalu pengadaan SOP dan *work Instruction* bagi pekerja dan sistem manajemennya serta penerimaan ilmu baru secara berkala melalui referensi-referensi yang terpercaya.

Hasil observasi di lapangan terlihat bahwa sistem yang dijalani oleh manajemen tingkat atas sangat berat, satu bagian pada sistem memiliki pekerjaan yang cukup beragam sehingga pada kesehariannya pekerja hanya disibukan pada pekerjaan yang bersifat pokok saja bagi perusahaan. Hal ini juga membawa dampak pada kurangnya internalisasi K3 pada sebagian manajemen atas. Kekosongan jabatan pada bidang HSE juga memberi peran yang buruk bagi perkembangan kegiatan pengelolaan K3 yang ada di PT. X. Sehingga kegiatan pengelolaan K3 hanya dipertanggungjawabkan pada satu orang saja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung. Untuk menjalankan pengelolaan yang baik. PT. X mengambil solusi dengan mendatangkan seorang konsultan untuk mengembangkan pengelolaan K3. Namun hal ini dinilai sangat tidak efektif jika tidak disertai dengan penyerapan *basic* ilmu K3 yang kuat sehingga yang terjadi K3 hanya sebagai target jauh untuk dicapai.

Keadaan tersebut akhirnya memberikan indikasi kemajuan usaha pengelolaan K3 yang semu. Hal ini dikarenakan sebagian manajemen tingkat atas sudah terbiasa dengan prosedur atau peraturan yang dikembangkan oleh konsultan namun tidak dapat memahami untuk selanjutnya dapat dimodifikasi sesuai dengan karakteristik perusahaan. Hal ini akan berdampak pula pada penurunan perilaku pengelolaan K3 yang baik karena tindakan tanpa pengetahuan tidak akan bertahan lama. Namun di balik itu semua pada informan III terlihat pengetahuan sudah mencapai pada taraf “analisis”. Sebagai pemimpin perusahaan dan sekaligus pemilik perusahaan, informan memiliki pengetahuan yang lebih terhadap usaha pengelolaan K3. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan dan pengalaman selama 13 tahun menangani berbagai perusahaan yang menuntut standar K3 yang lebih tinggi. Hal ini merupakan peluang besar bagi PT. X untuk terus melakukan perbaikan dimulai dari pemimpin perusahaan.

7.4. Penerimaan K3

Penerimaan K3 merupakan variabel penelitian yang sudah memasuki tingkatan sikap. Penerimaan K3 pada penelitian ini berarti sikap informan yang menunjukkan persetujuan dan kecenderungan untuk melaksanakan pengelolaan K3. Sikap ini diukur melalui tingkatannya yakni menerima, merespon, menghargai dan bertanggung jawab.

Tahap pertama adalah “menerima” pada tahap ini informan hanya dituntut untuk dapat memperhatikan K3. Pada tahap ini merupakan tahap awal dari tingkatan sikap, oleh karena itu kadang pada tahap ini masih beririsan dengan tahap yang ada di pengetahuan Mecca memberikan sedikit perbedaan antara pengetahuan dengan

sikap pada tingkatan “menerima”. Mecca menyebutkan bahwa pada tingkat pengetahuan seseorang belum memutuskan kecenderungan prilakunya ke depan, ke arah positif atau ke arah negatif. Pada tahap ini bisa ditandai dengan timbulnya perilaku untuk lebih mendekatkan diri secara fisik kepada objek yang menarik bagi dirinya. tahap selanjutnya adalah “merespon” yakni tahap di mana informan sudah memiliki ketertarikan untuk ikut berdiskusi tentang pengelolaan K3. Dua tahap ini sudah dimiliki oleh semua informan melalui pernyataan yang hampir semua menyatakan “sangat setuju sekali” dengan alasan demi kebaikan perusahaan dimasa yang akan datang. Fase ini sudah lebih mengarah ke arah perilaku sehingga dalam mengenali sikap ini sangat mudah yakni jika seseorang sudah mempunyai hasrat untuk bertanya dan menjawab pertanyaan maka orang itu sudah dikatakan sudah mencapai tingkatan “ merespon “ pada domain sikap.

Tahap ketiga dan keempat adalah menghargai dan bertanggung jawab di mana pada tahap ini informan dituntut untuk memperluas sikapnya kepada orang lain dan sudah bersedia bertanggung jawab atas sikap yang diambilnya. Hasil yang didapat adalah semua informan sudah mengikutsertakan orang lain ke dalam sikapnya dan mereka sudah bertanggung jawab atas sikapnya tersebut. Namun ada beberapa perbedaan alasan yang membedakan jawaban di antara informan tersebut. Secara umum alasan tersebut dibagi ke dalam dua nilai yakni negatif dan positif. Dua dari tiga informan memberikan alasan ke arah negatif yakni mereka mau bertanggung jawab karena memang sudah kewajiban dan agar usaha ini tetap berjalan walaupun agak repot dan berat. Hal ini mengindikasikan bahwa internalisasi sikap positif ke arah K3 masih kurang walaupun semua informan menyatakan setuju dan akan bertanggung jawab namun terlihat masih ada keraguan untuk bersikap positif

mendukung seratus persen terhadap pengelolaan K3. Hal ini bertolak belakang dengan alasan yang di kemukakan oleh Informan III yakni “*Saya siap karena ujung-ujungnya adalah penghematan biaya dan kesejahteraan untuk semuanya.*” (Jawaban informan III).

Melihat dari masalah di atas maka patut dikhawatirkan gejala ini akan berdampak pada penurunan sikap PT. X secara terus menerus karena sesuai dengan perkataan Jarzabkowski perubahan dalam suatu organisasi bisa disebabkan oleh pengetahuan yang belum stabil dan alasan yang mendasari persepsi pekerja untuk melakukan suatu kegiatan (Jarzabkowski : 2004). Sebagai pemimpin suatu perusahaan sangat dianjurkan untuk bisa menjaga persepsi positif kepada pekerja karena sesuai dengan teori di atas persepsi negatif akan bisa mempengaruhi tindakan pekerja. Pekerja bekerja karena hanya patuh terhadap peraturan yang ada tidak didasari oleh sikap positif sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Teori ini mungkin saja terjadi pada PT. X jika melihat pengetahuan yang masih rendah dan didukung dengan beredarnya persepsi negatif sehingga tindakan dan perilaku pekerja akan cenderung bergerak ke arah negatif karena dipengaruhi faktor sikap pekerja. Sebagai contoh persepsi negatif yang dapat mempengaruhi pekerja adalah benar atas dasar tugas, benar atas dasar minimalisir biaya, benar atas nama *image* perusahaan dan benar atas nama sesuai dengan yang lain. Namun jika melihat kondisi perusahaan, persepsi negatif sangat kecil untuk beredar di perusahaan. Hal ini dikarenakan sangat terbukanya jalur komunikasi antara pemimpin dengan staf-stafnya sehingga kondisi perusahaan akan tetap bisa terkontrol oleh pemimpin perusahaan. Sehingga peneliti melihat masalah ini kembali lagi kepada rendahnya pengetahuan pekerja.

7.5. Keterlibatan Proses K3

Prilaku informan dalam melibatkan dirinya ke dalam proses pengelolaan K3 yang mencakup 10 hal yaitu penentuan masalah, penentuan tujuan, penentuan ruang lingkup, pembuatan kebijakan tertulis, pembuatan struktur organisasi, pembuatan sistem tata kerja, sosialisasi, memutuskan penggunaan referensi manual, kehadiran dalam setiap tahap pengelolaan tersebut dan tinjauan awal. Sesuai dengan tingkatannya menurut Prof. Dr. Soekidjo notoatmodjo prilaku dibagi menjadi persepsi, respon terpinpin, mekanisme dan adopsi.

Tingkatan prilaku pertama adalah “persepsi” pada tahap ini informan dituntut untuk dapat mengenal dan memilih objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil. Dalam hal ini mengenal dan memilih memiliki arti sebagai prilaku yang terjadi akibat proses pengetahuan dan kecenderungan sikap. Pada tahap ini informan diharapkan dapat memilih sesuatu yang benar walaupun tidak urut. Tahap ini juga sering disebut sebagai tahap *installation* dimana menurut Gelinas, M merupakan upaya pernyataan sikap berupa tingkah laku menjauhi atau mendekati suatu objek. Prilaku ini biasanya ditandai dengan kecenderungan seseorang untuk mencoba beberapa karakteristik yang ada dalam suatu objek yang diminati. Prilaku ini sangat penting dalam tingkatan perkembangan prilaku, karena pada tahap ini seseorang akan berusaha untuk memenuhi hasratnya untuk memilih karakteristik dari sesuatu yang di minati dalam lingkungan kerjanya.

Perusahaan dalam hal ini sebagai suatu badan yang mengharapkan perkembangan ke arah positif harus dapat menyeleksi karakteristik yang dapat memupuk prilaku pekerjanya agar mendekati prilaku positif. Usaha ini harus

dilakukan secara sistematis dengan pengetahuan yang kuat dan tujuan yang jelas maka akan timbul karakteristik yang disebut sebagai karakteristik *demand* yaitu karakteristik yang timbul karena permintaan pekerja untuk memenuhi keinginannya tentu saja ke arah perilaku positif. Sedangkan ada pula karakteristik *unwanted demand* yaitu karakteristik yang timbul dari pekerja ke arah perilaku negatif. Penyeleksian karakteristik oleh perusahaan sangat penting dilakukan agar *unwanted demand* tidak terpenuhi dalam perusahaan (Gelinas : 1998) .

Karakteristik yang seringkali dikembangkan untuk mendukung karakteristik *demand* adalah kebiasaan hidup bersih dengan menyediakan tempat sampah dan terjaganya kebersihan lingkungan kerja, Kebiasaan kerja dengan selamat bisa dihidupkan dengan pemakaian definisi-definisi keselamatan dalam pekerjaan dan memasukan aspek keselamatan sebagai perhatian perusahaan. Observasi yang dilakukan peneliti pada PT. X mengindikasikan perusahaan memiliki usaha untuk menyeleksi karakteristik *demand* pada pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan penyediaan kebutuhan seperti penyediaan tempat sampah tiga jenis, pembuatan jalur evakuasi, pengadaan seminar biopori dan pengiriman karyawan ke *even-even* besar. Hal ini berguna untuk mengaktualisasi diri sesuai dengan bidangnya seperti IT yang dikirim ke *even* pameran Komputer.

Tahap kedua dari domain perilaku adalah “respon terpimpin” pada tahap ini informan dituntut untuk dapat melakukan sesuatu sesuai dengan urutan yang benar dan sesuai dengan contoh, tingkatan ini merupakan tingkatan yang tersulit dalam domain perilaku. Karena pada tingkatan ini Informan akan dihadapkan pada banyak pilihan dan jalan untuk mendapatkan perilaku yang sesuai dengan dirinya. Sehingga sering kali pada tingkatan ini setiap individu mempunyai banyak perbedaan

walaupun pada akhirnya perilaku yang akan berkembang sama. Sebenarnya pada tahap ini informan sudah dapat mengenali langkah-langkah proses pengelolaan K3 secara baik namun informan belum dapat mengurutkan langkah tersebut secara benar. Konsistensi jawaban juga kurang tercermin pada jawaban informan sehingga informan belum sampai pada tahap ini.

Tahap ketiga adalah “mekanisme” . Informan dikatakan sudah sampai pada tahap ini apabila informan telah dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis, atau sesuatu itu sudah merupakan kebiasaan. Pada tahap ini diperlukan konsistensi dan keyakinan yang sangat tinggi karena pada tahap ini menyangkut waktu seseorang untuk membangun sebuah kebiasaan, khususnya pada suatu organisasi dimana kebiasaan ini harus dapat dilakukan oleh berbagai macam orang dengan berbagai keragaman karakteristik. Pada tahap ini kebiasaan yang terjadi pada PT. X merupakan kebiasaan yang bersifat praktik bukannya bersifat manajerial. Namun, ada beberapa hal yang tercatat oleh peneliti bahwa perusahaan ini sudah memiliki pelaporan yang cukup terorganisir dan sudah rutin dilaksanakan tiap bulan, hal ini mengindikasikan bahwa sebenarnya pekerja sudah siap berada pada tingkatan ini, namun masih belum memiliki kemampuan untuk mengurutkan usaha dengan pengetahuan yang baik.

Tahap keempat atau tahap tertinggi dalam domain perilaku adalah “adopsi” suatu praktik atau tindakan yang sudah berkembang dengan baik. Artinya tindakan itu sudah dimodifikasikannya tanpa mengurangi kebenaran dari tindakan tersebut. Biasanya tingkat ini muncul sebagai permintaan dari karakteristik sebuah organisasi sehingga kebiasaan yang sudah terbentuk berubah baik secara sengaja ataupun tidak sengaja menjadi sebuah perilaku yang dapat diterima oleh seluruh komponen

organisasi. Biasanya pada tingkat ini organisasi sudah memiliki jati diri yang kuat dalam setiap komponen di dalamnya. Pada tahap ini, informan juga sudah menunjukkan adanya usaha modifikasi terhadap pengelolaan K3 seperti jalur komunikasi yang dilakukan perusahaan sudah mulai beragam, lalu proses identifikasi bahaya yang menggunakan *safety monitor* pada setiap proyek yang ada. Namun kegiatan ini hanya berpengaruh pada beberapa bagian perusahaan saja terlihat dari hasil wawancara pengevaluasian pelaporan kecelakaan hanya sebatas penggantian biaya kerugian dan sebab-sebab kecelakaan hanya dievaluasi oleh satu orang saja. Sehingga hal ini dirasakan kurang efektif dan bisa menjadi indikator kurangnya komitmen perusahaan sesuai dengan pendapat Floyd dan Wooldridge dalam bukunya *managing strategic consensus* 1992. Floyd juga menambahkan bahwa kekurangan komitmen juga dapat mengakibatkan pengurangan produktifitas perusahaan. Hal ini berarti dalam suatu sistem tidak boleh ada program yang dikesampingkan dibandingkan program yang lainnya, semua program dan sistem harus mempunyai komitmen yang jelas dan tegas.

Tabel 6.6. Menunjukkan hasil dari wawancara terhadap keterlibatan proses K3 yang masih rendah. Seluruh Informan hanya mencapai tingkatan persepsi yakni hanya sekedar bisa memilih dan mengenal tindakan yang baik bagi perusahaannya. Informan belum bisa mengurutkan langkah – langkah yang benar untuk memulai pengelolaan K3. Hal ini lebih dikarenakan tidak adanya tenaga ahli yang mengawasi kegiatan perusahaan secara bertahap, sehingga manajemen tingkat atas sering kehilangan arah dalam melakukan pengembangan dan penguatan dasar-dasar langkah pengelolaan K3. Kondisi yang lebih mengkhawatirkan ketika semua informan mengatakan bahwa kegiatan yang di lakukan sudah sesuai dengan langkah-

langkah yang benar. Kondisi ini menunjukkan indikasi yang sangat mencolok bahwa konsultan belum dapat memberikan perkembangan pengetahuan yang baik bagi pekerja dan para manajemen tingkat atas agar bisa menjalankan usaha pengelolaan K3 yang baik menurut langkah-langkah yang benar.

7.6. Keterlibatan Sumber Daya K3

Keterlibatan sumber daya K3 adalah perilaku informan dalam melibatkan dirinya untuk mempersiapkan sumber daya manusia, sarana, prasarana dan finansial dalam mendukung kegiatan pengelolaan K3. Perilaku ini diukur berdasarkan tingkatan perilaku (persepsi, respon terpinpin, mekanisme, adopsi).

Untuk sumber daya manusia PT. X memiliki jumlah pekerja lebih dari 700 orang yang tersebar dalam 43 proyek. Dengan area kerja yang luas seperti ini, PT. X telah menjalankan sistem pelaporan kecelakaan yang cukup baik, yakni dengan menempatkan 1 *safety monitor* dalam setiap proyek yang ada. *Safety monitor* bertugas untuk melaporkan segala kejadian yang terkait dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, *near miss* dan tanda bahaya gedung. Selanjutnya laporan akan di evaluasi oleh divisi HSE setiap sebulan sekali sehingga akan tercatat jelas kejadian tiap bulannya. Selain itu PT. X juga telah menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan yang cukup lengkap. Hal ini terlihat pada data hasil observasi bahwa hampir semua alat keselamatan yang terkait dengan pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi di miliki dan digunakan oleh perusahaan.

Finansial merupakan sumber daya yang strategis untuk dimanfaatkan karena PT. X menganggap biaya K3 sebagai biaya operasional perusahaan yang sudah

semestinya dikeluarkan untuk kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan jawaban Informan III sebagai pemimpin perusahaan untuk pertanyaan nomor 19.

Pada tahapan pertama yakni “Persepsi”, semua informan sudah menunjukkan kecenderungan sikapnya untuk memilih tindakan-tindakan yang mendukung penyediaan sumber daya pengelolaan K3. Dana, pegawai dan APD merupakan jawaban yang dilontarkan oleh informan sebagai sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tingkat selanjutnya adalah “respon terpimpin” pada tahap ini informan juga sudah dapat mengurutkan dengan benar sumber daya apa saja yang harus di persiapkan terlebih dahulu untuk mendukung usaha pengelolaan K3.

Pada tahap selanjutnya yakni “mekanisme” dua dari tiga informan menyatakan bahwa dirinya telah terbiasa menyediakan dan menggunakan sumber daya yang ada untuk usaha pengelolaan K3. Namun informan menyebutkan bahwa perusahaan masih belum terbiasa untuk menyediakan dan mengelola sumber daya yang ada untuk usaha pengelolaan K3. Informan berpendapat bahwa masih ada pekerja dari pihak manajemen yang belum paham tentang pentingnya K3, sehingga kadang kala penyediaan alat keselamatan masih tersendat. Untuk tingkat selanjutnya yakni “adopsi” hampir semua informan setuju bahwa mereka sudah pernah memodifikasi sumber daya yang ada sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Dimulai dari modifikasi pada sistem asuransi kecelakaan kerja, modifikasi cara komunikasi dengan pekerja, modifikasi pada pekerja dengan dilakukannya training dan pemberian jabatan tambahan sebagai *safety monitor* pada setiap lokasi proyek.

Gambaran hasil di atas mengindikasikan bahwa perusahaan sudah memiliki perilaku positif dalam penyediaan sumber daya untuk pengelolaan K3. Hal ini ditandai dengan berjalannya arus dana jaminan kesehatan dan keselamatan kerja

berupa asuransi Jamsostek dan Manulife. Selain itu perusahaan juga sudah menyediakan alat pelindung diri yang lengkap pada beberapa proyek yang memiliki tingkat risiko yang tinggi. Dari segi sumber daya manusia perusahaan juga sudah menyediakan *safety monitor* dan satu pengelola khusus yang menangani urusan K3. Namun dari hasil observasi di lapangan keadaan ini belum sejalan ketika kondisi gedung tidak mendukung syarat-syarat keselamatan yang baik. Hal ini di dukung dengan pernyataan informan II bahwa masih ada sebagian dari manajemen tingkat atas yang belum memiliki pandangan positif terhadap pengelolaan K3. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tidak tersedianya alat pemadam api ringan di sekitar gedung. Prilaku kurang mendukungnya sebagian manajemen tingkat atas dapat digeneralisasikan menurut data yang didapat dari tiga informan yang memiliki pengetahuan yang kurang baik sehingga masih ada sikap negatif dikarenakan merasa terbebani tanpa melihat tujuan ke depannya.

7.7. Kepatuhan Terhadap Peraturan K3

Kepatuhan terhadap peraturan K3 berarti prilaku informan yang menunjukkan kepatuhan dalam pelaksanaan pengelolaan K3 sesuai dengan UU K3 yang dipakai oleh PT. X. Tingkatan pada variabel ini hanya dibagi menjadi dua yakni sesuai jika jawaban informan sudah sesuai dengan UU yang berlaku. Tidak sesuai jika jawaban informan tidak sesuai dengan UU yang berlaku.

Kepatuhan terhadap peraturan K3 di PT. X dinilai masih sangat minim. Dimulai dari pengetahuan yang sangat minim maka tidak salah jika tindakan yang dilakukan belum sesuai dengan peraturan yang ada. Selain itu pemakaian peraturan yang pokok juga dianggap masih kabur. Hal ini terlihat jelas jika data wawancara dari informan I

dibandingkan dengan data dari Informan III. Informan I menyebutkan bahwa perusahaan sudah membuat prosedur K3 berdasarkan UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan keputusan menteri tenaga kerja tahun 1981 tentang kewajiban melapor kecelakaan. Sedangkan pada informan III menyebutkan bahwa hukum dan pedoman yang digunakan oleh perusahaan ini berasal dari negara Jerman. Ketidaksesuaian ini seharusnya tidak terjadi karena akan mempengaruhi konsistensi tindakan. Walaupun secara substansi peraturan yang digunakan tidak berbeda jauh namun jika melihat dari posisi perusahaan yang baru berkembang, maka hal ini bisa berdampak pada inkonsistensi tindakan, yang berlanjut kepada kurang efektifnya sistem yang dijalankan.

