

BAB V

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

V.1. Profil Perusahaan

RPX Group (REPEX Group) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bisnis penyediaan logistic pemegang lisensi FedEx (*Federal Express Cooperation*) yang berkantor pusat di RPX Center jalan Ciputat Raya No.99, Pondok Pinang, Jakarta. RPX berdiri pada tanggal 27 maret 1992 dan mulai aktif dibidangnya tahun 2001, dimana operasionalnya di percayakan kepada PT. Repex Wahana sebagai *Holding Company* atau disebut juga sebagai Perusahaan Induk yang menaungi beberapa anak perusahaan atau *Strategic Business Unit (SBU)*.

RPX Group merupakan salah satu perusahaan terkemuka di industri logistik. Seajar dengan perusahaan sekelas UPS (*United Parcel Services*) atau DHL yang juga berada di pasar logistik Indonesia. Saat ini RPX menjalin kemitraan dengan perusahaan FedEx, Eagle Global Logistics dan melakukan *joint venture* bersama Sumitomo.

V.2. Visi dan Misi

Dalam usaha untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan maka perusahaan membuat visi dan misi sebagai berikut:

- **Visi**

Berketetapan kuat untuk menjadi penyedia jasa logistik satu atap (*One Stop Logistics*) yang terdepan.

- **Misi**

Menjadi penyedia jasa logistic kelas dunia, melalui *Supply Chain Management* (SCM) yang berorientasi pada kepuasan 100% bagi pelanggan. Kesuksesan PT.Repex Wahana akan bersumber pada pendekatan yang berfokus antar anak perusahaan.

Dalam meningkatkan pelayanan perusahaan dan lebih memfokuskan pelayanan maka perusahaan membagi pekerjaan dan pelayanannya kepada beberapa anak perusahaan sesuai spesifikasi dan keahlian masing-masing. Strategi tersebut berhasil memajukan perusahaan serta meningkatkan mutu layanan perusahaan. Keberhasilan tersebut tercermin dengan diraihnya ISO 9001 : 1994 pada bulan Oktober tahun 1998 dan ISO 9001 : 2000 pada bulan Ferbruari 2003.

Berikut ini adalah anak perusahaan dari PT. Repex Wahana yang mendukung seluruh kegiatan sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya :

1. PT. Repex Perdana Internasional

Merupakan SBU pemegang lisensi dari FedEx di Indonesia, Kehadirannya sejak tahun 1985 merupakan SBU pertama sebelum terbentuknya group RPX. Dengan danya pesawat sendiri, FedEx dapat secara penuh mengontrol proses

pengiriman paket secara efektif dan efisien. Fasilitas *system tracking* yang terkomputerisasi ke seluruh dunia secara *online* membuat *customer* juga mampu mengawasi perjalanan paketnya.

2. PT. Antareja Prima Antaran

Merupakan salah satu SBU yang menyediakan jasa pelayanan angkutan domestik untuk ke seluruh wilayah Indonesia yang memiliki kurang lebih 160 unit van dan truk hingga tak kurang 150 sepeda motor sebagai penunjang operasional.

3. PT. Wahana Dirgantara Indonesia

Merupakan salah satu SBU yang menyediakan jasa pergudangan (*WareHouse Service*) yang meliputi *transit warehouse* dan *logistic integrator warehouse*. Dengan fasilitas dan sistem pergudangan yang canggih mampu melacak pergerakan dan keberadaan barang serta merupakan salah satu andalan dalam mendukung *One Stop Logistics*.

4. PT. Sena Satwika

Merupakan SBU yang mendukung dalam kepengurusan kepabeanan, baik barang ekspor maupun impor melalui udara maupun laut. Satu-satunya SBU yang berhubungan dengan pemerintah yaitu Bea Cukai.

5. PT. Republic Express (RPX Airlines)

Merupakan salah satu SBU yang memfokuskan diri pada jasa pelayanan pengiriman barang jenis kargo melalui udara dengan menggunakan pesawat sendiri yaitu *RPX Airlines*.

6. PT. Sena Trans Utama

Merupakan Salah satu SBU yang mengoperasikan *Bonded Warehouse* yang terletak di *East Jakarta Industrial Park (EJIP)* untuk mendukung pengiriman atau pengambilan barang.

7. PT. Pelangi Semesta

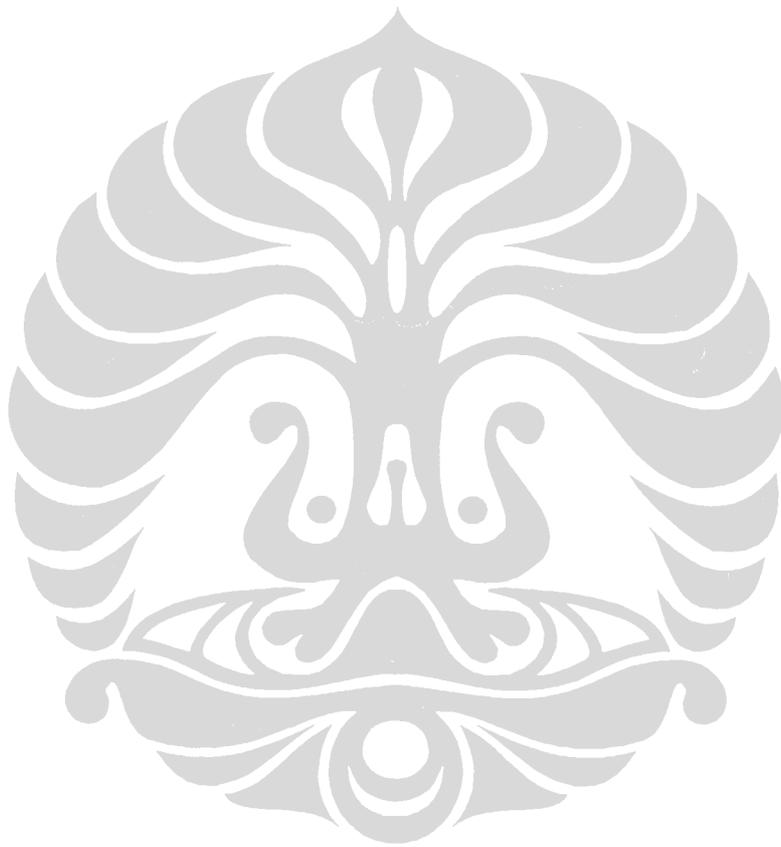
Merupakan salah satu SBU yang memfokuskan diri pada pelayanan *International Freight Forwarding, Moving dan Packaging*, yang merupakan bentuk jasa pelayanan pengiriman barang baik cargo udara (*Air Freight*) maupun cargo laut (*Sea Freight*). Meliputi pengiriman barang komersial, pribadi dan barang rumah tangga.

8. PT. Sentra Banua Adi

Merupakan salah satu SBU yang memfokuskan diri pada pelayanan property dan pengelolaan gedung. Agar setiap SBU dapat memfokuskan diri pada bisnis intinya maka untuk mengelola gedung ditangani oleh PT. Sentra Banua Adi.

V.3. Jadwal Kerja

Hari kerja berlangsung dari senin hingga jumat dimulai pada pukul 08.30 hingga 05.00 dengan total jumlah jam kerja 35 jam dalam seminggu.



BAB VI

HASIL

VI.1. Pendahuluan

Untuk memulai penelitian ini peneliti harus membuat surat izin terlebih dahulu dan menghabiskan waktu selama 7 hari yang dimulai dari tanggal 7 - 14 November 2008 untuk proses perizinan tersebut.

Penelitian ini telah dilakukan dari tanggal 17 – 29 November 2008. Pengambilan data dilakukan selama 2 minggu dengan melakukan observasi langsung ke perusahaan, untuk tahapan wawancara dilakukan selama 3 hari yaitu pada tanggal 24 – 28 November 2008.

Wawancara dilakukan rata-rata menghabiskan waktu kurang lebih selama 30 menit dan dilakukan di 2 tempat berbeda yaitu di ruangan manajer dan di ruangan bagian *mechanical* dan *electric*. Untuk merekam wawancara peneliti menggunakan 2 media yang berbeda yaitu *MP3 player* Altronik dan *hand phone* K-Touch type B 830 hal ini dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat merusak hasil rekaman dari wawancara. Untuk mengolah dan mengedit hasil wawancara tersebut peneliti menggunakan *software cool edit media pro*.

VI.2. Karakteristik Informan

Informan yang diwawancarai sebanyak 3 orang yang dianggap dapat memberikan informasi yang lengkap dan akurat. Dasar pemilihan informan adalah subjek telah cukup lama dan intensif “menyatu” dengan kegiatan yang menjadi sasaran perhatian penelitian selain itu subjek juga masih terlibat secara penuh

pada kegiatan yang menjadi sasaran penelitian. Adapun karakteristik informan yang berhasil diwawancarai tersebut secara sederhana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel VI.1. Karakteristik Informan Pengelola Gondola Pada Tahun 2008

Informan	Pendidikan	Jabatan	Lama Kerja
I	S1	Manager	8 tahun
II	S1	Supervisor	8 tahun
III	STM	Senior Mechanical and Electric	8 tahun

VI.3. Keterbatasan Penelitian

Saat melakukan wawancara diruangan mechanical and electric terkadang proses wawancara terganggu dengan kehadiran orang lain yang berbicara dengan informan dan juga faktor lain seperti telepon. Hal ini terjadi pada saat proses wawancara dengan informan II dan III.

VI.4. Hasil

VI.4.1. Pengetahuan Terhadap K3

Kategori untuk pengetahuan dilihat dari tingkat pengetahuan informan terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan K3 antara lain adalah pengetahuan umum K3, bahaya, risiko, kecelakaan kerja, penyakit akibat hubungan kerja, sistem manajemen K3 serta undang-undang K3. Indikator yang dipakai berdasarkan dari teori roger dan dikutip oleh notoadmojo yaitu tahu-paham-aplikasi-analisis-sintesis-evaluasi. Untuk hasil pengetahuan dan pemahaman K3 dapat dilihat dari table dibawah ini yang telah direkap dari jawaban wawancara untuk pertanyaan nomor 1 dan 2.

Tabel VI.2. Pengetahuan Informan Pengelola Gondola Pada Tingkatan Tahu Dan Paham Tahun 2008

Kategori	Informan I				Informan II				Informan III			
	T	TT	P	KP	T	TT	P	KP	T	TT	P	KP
K3	√		√		√		√		√		√	
Bahaya	√		√		√		√		√		√	
Risiko	√		√		√		√		√		√	
Kecelakaan	√		√		√		√		√		√	
PAK	√			√	√		√		√			√
SMK3	√		√		√			√	√			√
UU K3	√			√	√			√	√			√

Keterangan : T (Tahu) TT (Tidak Tahu) P (Paham) KP (Kurang Paham)

Sumber : Hasil rekaman wawancara no.1 dan 2

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh informan pernah tahu akan konsep dasar K3 namun belum semua paham akan konsep dasar K3 antara lain pada bagian, Penyakit Akibat Kerja, SMK3 dan UU K3. Hasil wawancara yang didapat dari para informan mereka mengetahui dari seminar dan pelatihan yang pernah diikutinya.

Untuk hasil dari tahapan selanjutnya pada tingkat pengetahuan yaitu tahapan aplikasi-analisis-sintesis-evaluasi dapat dilihat dari jawaban informan dibawah ini yang meliputi dari pertanyaan akan bahaya dan resiko bekerja menggunakan gondola, manajemen K3 pada pengelolaan gondola, pelaksanaan K3 berdasarkan UU, dan evaluasi K3 pada pengelolaan gondola. Dari jawaban informan sebagian besar hanya sampai pada tahapan aplikasi belum sampai pada tahapan analisis, sintesis dan evaluasi. Dapat dilihat dari pernyataan informan dibawah ini untuk jawaban dari no.3-6.

(Tentang bahaya dan risiko bekerja di gondola)

“Bahaya dan risiko bekerja digondola macam-macam ya..ada karena mesinnya dan orangnya misalnya hanya boleh 2 orang tapi

dipaksa 3 orang agar cepat kerjanya..belum lagi cuaca mendung atau hujan harusnya berhenti tapi dilanjutkan karena kejar target..semua faktor itu bisa menyebabkan pekerja tersebut celaka dan terjatuh” (Informan I untuk jawaban no.3)

“Eemmmhhh..saya rasa risiko dan bahaya bekerja di gondola ya..Kelalaian yang menyebabkan bisa jatuh gitu..dampaknya bisa fatal..mati langsung...” (Informan II jawaban no.3)

“Yang pasti jika menggunakan gondola bila tidak konsentrasi akan terjadi kecelakaan yang fatal akibat keteledoran manusianya sendiri seperti jatuh gitu mas..” (Informan III jawaban no.3)

(Tentang mengelola bahaya dan risiko pada gondola)

“Kita ada prosedur dan maintenance yang regular tiap bulan selain itu kita berikan juga alat keselamatan bagi para pekerja” (Informan I untuk jawaban no.4)

“Otomatis..disini kita menggunakan alat safety seperti helm, harness dan tambang selain itu ada juga pengecekan rutin terhadap gondola” (Informan II jawaban no.4)

“untuk mengelola bahaya pada gondola dilakukan dengan servis rutin dan kontrak servis dengan vendor untuk memastikan semua sistem dan berjalan dengan baik atau tidak dan dilakukan dalam sebulan sekali, klo dari saya sendiri sehari-hari melakukan pengecekan dan memastikan pekerja memakai alat keselamatan”. (Informan III jawaban no.4)

(Tentang pelaksanaan K3 pada pengelolaan gondola dan kesesuaian berdasarkan UU K3)

“Pengelolaan gondola kita sejauh ini sih...baik-baik saja alhamdulillah belum terjadi apa-apa setidaknya sampai sekarang belum ada pekerja yang celaka mungkin itu semua dikarena saya menjalankan sesuai prosedur yang ada dan seluruh alat keselamatan juga disediakan oleh manajemen”

“Ya..kita setiap tiap tahunkan kita di audit oleh DEPNAKER” (Informan I untuk jawaban no.5)

“Menurut saya sih..dengan menjalankan prosedur dengan benar karena tujuannya kan untuk mendisiplinkan, kita juga telah memiliki sertifikasi dan di audit tiap tahun oleh DEPNAKER”

“ya..pastinya berdasarkan undang-undang lah..” (Informan II jawaban no.5)

“Mungkin dengan memberikan alat keselamatan dan memastikan gondolanya aman kali ya..”

“Ya..sesuailah dengan undang-undang karena tiap tahun kita di cek oleh DEPNAKER klo tidak lolos ya...kita tidak bisa beroperasi sampai sekarang” (Informan III untuk jawaban no.5)

(Tentang evaluasi K3 pada pengelolaan gondola)

“Emmmhhh..apa ya..tapi yang evaluasi kita biasanya hanya dari DEPNAKER saja klo dari manajemen hanya melaksanakan setiap kekurangan saja” (Informan I untuk jawaban no.6)

“Dievaluasi ya..semuanya karena K3 menyangkut sistem, klo kita bicara disini ya..equipment kita gitu..karena menyangkut keselamatan jiwa pekerja” (Informan II jawaban no.6)

“Ya..sampai sekarang sih masih baik-baik saja jadi saya belum tahu apa yang harus di evaluasi” (Informan III untuk jawaban no.6)

VI.4.2. Penerimaan Terhadap K3

Penerimaan merupakan dasar dari komitmen yang dapat diukur dengan melihat tingkatan sikap yang dimiliki seseorang Kategori untuk penerimaan dapat dilihat dari kesesuaian informan yang menunjukkan penerimaan terhadap K3 seperti keinginan melaksanakan K3 dan setuju pengelolaanya sesuai dengan konsep yang ada. Indikator untuk penerimaan dilihat dari tingkatan sikap yang antara lain adalah menerima – merespons – menghargai – bertanggung jawab. Untuk hasil penerimaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel VI.4. Tingkatan Sikap Informan Pengelola Gondola Pada Penerimaan K3 Tahun 2008

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

Sumber : Hasil rekaman wawancara nomor 7 – 9

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh informan telah menunjukkan sikap penerimaan yang baik terhadap K3 karena telah mencapai pada tahapan

bertanggung jawab. Dapat dilihat dari hasil jawaban para informan pada nomor 7 hingga 9 yang telah menunjukkan sikap untuk bertanggung jawab.

VI.4.3. Partisipasi Proses K3

Partisipasi proses dapat dilihat dari keterlibatan informan dalam proses pengelolaan K3 yang terdiri dari penentuan tujuan pengelolaan K3, penentuan ruang lingkup pengelolaan K3, pembuktian dengan kebijakan tertulis, penyesuaian dengan struktur organisasi, sosialisasi terhadap pekerja, dan tinjauan awal K3

Indikator yang diukur adalah tingkatan tindakan dari informan yang telah dilakukan terhadap proses K3. Adapun tingkatan tersebut adalah persepsi – respon terpimpin – mekanisme – adopsi. Untuk tingkatan yang telah dicapai oleh informan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel VI.5. Tingkatan Praktik Informan Pengelola Gondola Pada Partisipasi Proses K3 Tahun 2008

Tingkatan Sikap	Informan I	Informan II	Informan III
Persepsi	√	√	√
Respon Terpimpin			
Mekanisme			
Adopsi			

Sumber : Hasil rekapan nomor 10 - 14

Tabel di atas menjelaskan tingkatan partisipasi proses informan terhadap K3 baru sebatas persepsi dan belum dapat mencapai tahapan selanjutnya yaitu respon terpimpin. Untuk keseluruhan hasil tersebut sesuai dengan pernyataan para informan pada jawaban nomor 10 – 14 yang dapat dilihat pada bagian lampiran.

VI.4.4. Partisipasi Sumber Daya K3

Partisipasi sumber daya K3 dapat dilihat dari keterlibatan informan dalam mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya K3 untuk proses pengelolaan K3 yang terdiri dari persiapan sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta dana (*financial*).

Indikator yang diukur adalah tingkatan tindakan dari informan yang telah dilakukan terhadap proses K3. Adapun tingkatan tersebut adalah persepsi – respon terpimpin – mekanisme – adopsi. Untuk tingkatan yang telah dicapai oleh informan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel VI.6. Tingkatan Praktik Informan Pengelola Gondola Pada Partisipasi Sumber Daya K3 Tahun 2008

Tingkatan Sikap	Informan I	Informan II	Informan III
Persepsi	√	√	√
Respon Terpimpin	√	√	√
Mekanisme	√	√	√
Adopsi			

Sumber : Hasil rekapan nomor 15 - 19

Tabel di atas menjelaskan tingkatan partisipasi proses informan terhadap sumber daya K3 sudah mencapai tahapan mekanisme. Secara keseluruhan hasil tersebut sesuai dengan pernyataan para informan pada jawaban nomor 15 -19 yang dapat dilihat pada bagian lampiran.

VI.4.5. Kepatuhan Terhadap UU K3

Kepatuhan terhadap UU K3 merupakan wujud pemenuhan persyaratan pada peraturan perundangan yang berlaku dan kesediaan untuk

mengimplementasikan dalam aktifitas pekerjaan. Kepatuhan terhadap UU K3 tersebut dapat dilihat dari pernyataan informan dibawah ini.

“Klo belum sesuai kita tidak akan lolos...sekian tahun dapat sertifikat layak pakai, izin penggunaan maksud saya..karena tiap tahun kan ada auditnya”

“Sudah, karena sebagian dari item K3 itu ada di SOP dan menjadi acuan bagi pekerja untuk naik gaji” (Informan I untuk jawaban no.20 dan 21)

“Sesuai, karena kan aturannya sudah ada tinggal kita menjalankan saja..” karena itu kita wajib melaksanakannya”

“Saya tidak bilang sudah dijalankan dengan baik tapi kita akan berusaha menjalankan dengan lebih baik gitu..” (Informan I untuk jawaban no.20 dan 21)

“Sudah,..semua sudah sesuai dengan undang-undang K3 contohnya selama ini yang dipake ditempat lain tambang biasa pun sudah jadi alat keselamatan kerja apalagi kita yang memakai tambang standart internasional”

“Menurut saya sendiri, saya belum paham banget dengan undang-undang jadi apakah semua sudah dijalankan atau belum saya kurang tahu tapi yang saya tahu untuk undang-undang keselamatan kerja kita sudah maksimal..sudah maksimal dah pokoknya”

(Informan III untuk jawaban no.20 dan 21)

VI.4.6. Keinginan Melaksanakan K3

Pelaksanaan terhadap K3 merupakan kesadaran dari seluruh pihak terkait baik itu dari manajemen maupun dari pribadi pekerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan pemahaman K3 sehingga memberikan motivasi untuk

melaksanakannya. Dibawah ini merupakan pernyataan para informan mengenai pelaksanaan terhadap K3.

“Ya..itu tadi kan sudah ada peraturan dan undang-undang yang mengatur oleh karena itu kita harus melaksanakannya dengan baik dan benar”

(Informan I jawaban no. 22)

“kita kan..harus menjaga keselamatan pekerja ya..agar kita bisa bekerja aman makanya kita harus melaksanakan K3 selain itu sudah ada peraturan undang-undang yang mengaturnya juga”

(Informan II jawaban no.22)

“Saya sih..ingin bekerja dengan aman dan ingin terhindar dari bahaya..sehingga semua proses pekerjaan dapat berjalan dengan lancar..disamping itu sudah ada peraturan dan undang-undangnya...ya..karena itu semua saya ingin melaksanakan K3”

(Informan III untuk jawaban no.22)

BAB VII

PEMBAHASAN

VII.1. Pengetahuan Terhadap K3

Berdasarkan tinjauan teori yang digunakan oleh peneliti, pengetahuan merupakan hasil dari “tahu” dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmojo menyebutkan bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng terlaksana dibanding dengan perilaku yang didasari oleh pengetahuan. Dapat disimpulkan juga bahwa pengetahuan merupakan aspek penting dalam pembangunan karakter K3 dalam suatu perusahaan.

Untuk mengetahui tingkatan pengetahuan informan terhadap K3 peneliti mengambil beberapa tema yang berhubungan dengan ilmu K3 yang antara lain adalah definisi dan tujuan K3, pengertian serta pengendalian bahaya, risiko dan kecelakaan, penyakit akibat kerja (PAK), sistem manajemen K3 (SMK3) dan UU K3.

Pengetahuan sendiri memiliki 6 tingkatan yaitu tahu, paham, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi. Berdasarkan tingkatan tersebut peneliti dapat mengetahui seberapa jauh tahapan pengetahuan informan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan pertama hingga ketiga dapat dilihat pada tabel VI.2. yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan mereka pernah tahu akan konsep dasar K3. Mereka mengetahui hal tersebut dari pelatihan yang pernah didapat dan juga dari teman serta studi banding dengan

perusahaan lain. Pada tahapan tahu ini seseorang belum menyadari dan memberikan ketertarikan akan objek yang diterima, orang tersebut hanya akan menerima saja sehingga jika tidak naik pada tahapan selanjutnya maka tidak akan meninggalkan bekas apapun pada dirinya. Tahap selanjutnya yakni tahap yang akan merubah seseorang menjadi tahu adalah mulai mengerti cara untuk mencari informasi dan menyimpan pengetahuan tersebut kedalam pikiran. Seperti yang di katakan oleh Notoadmojo (1993), seseorang yang pernah belajar, mendengar, atau melakukan penginderaan lainnya akan dapat mengingat kembali (*recall*).

Pada tingkatan paham seseorang sudah mampu untuk menyadari dan peduli akan sesuatu serta dapat mencerna setiap informasi yang telah disimpan menjadi sesuatu yang berarti bagi dirinya sendiri dan kelompoknya. Pada tingkat paham diperoleh hasil yang cukup beragam hal ini dapat terlihat pada tabel VI.3. Pada informan I kurang memahami akan penyakit akibat kerja (PAK) dan UU K3, untuk informan ke II kurang memahami SMK3 dan UU K3 sedangkan untuk informan ke III kurang memahami penyakit akibat kerja (PAK), SMK3 dan UU K3. Dapat dilihat tingkat pemahaman informan belum bisa memahami keseluruhan akan konsep dasar K3 terutama terhadap undang-undang K3. Dalam tingkatan ini diharapkan seseorang mampu untuk menjelaskan objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut dengan baik sehingga ia mampu menjelaskan, memberikan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

Dari hasil tingkatan pengetahuan dapat diketahui bahwa seluruh informan hanya mampu mencapai tingkatan aplikasi hal tersebut dapat dilihat dari jawaban

informan pada nomor 4 hingga 6 sehingga belum dapat mencapai tahapan selanjutnya yaitu analisis – sintesis – evaluasi dengan optimal. Hal ini dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan serta tindakan para informan dalam melaksanakan K3 di perusahaan tersebut.

VII.2. Penerimaan Terhadap K3

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga (2005) penerimaan diartikan sebagai (1) proses, cara, perbuatan menerima, (2) sambutan, (3) perlakuan sikap terhadap (kepada), (4) anggapan, pendapat. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia dapat diartikan bahwa penerimaan adalah proses dalam diri seseorang untuk menerima sesuatu. Penerimaan K3 dapat diukur melalui tingkatannya yaitu menerima, merespon, menghargai dan bertanggung jawab.

Penerimaan pada tujuan K3 merupakan manifestasi kepercayaan dari manajemen dan pekerja sehingga penerimaan di pengaruhi oleh kedekatan emosional yang erat terhadap perusahaan, apa bila kedekatan emosionalnya tinggi maka individu memiliki motivasi serta keinginan untuk menyumbangkan secara berarti untuk perusahaan (karina, 2007). Melalui kepercayaan yang terbentuk dari masing-masing individu memberikan gambaran identitas organisasi untuk menentukan sikap dan perilaku dari individu maupun organisasi. Pekerja akan dengan rela memberikan sumbangan tenaga, waktu dan pikiran untuk terciptanya tujuan organisasi sebab pekerja menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun untuk memenuhi kebutuhan pribadi (Pareek, 1994:113; sitat dalam Z.S Kuntjoro, 2002)

Menerima adalah tahapan awal dari tingkatan penerimaan, biasanya pada tahapan ini ditandai dengan timbulnya perilaku untuk mendekatkan diri secara fisik terhadap objek yang menarik bagi dirinya. Dari tabel VI.4 dan hasil wawancara seluruh informan menunjukkan bahwa penerimaan sudah melampaui tahapan menerima dan mencapai pada tingkatan bertanggung jawab. Dari hasil tersebut terlihat bahwa keseluruhan dari informan menginginkan dan setuju bahwa pengelolaan gondola dilakukan sesuai dengan konsep dan bersedia bertanggung jawab terhadap konsekuensi yang akan terjadi.

Proses hubungan emosional anggota organisasi dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja (karina, 2007). Pengalaman bekerja dan lama bekerja yang dimiliki oleh informan yang rata-rata sudah mencapai 8 tahun adalah salah satu faktor yang mendukung terhadap penerimaan K3.

VII.3. Partisipasi Proses K3

Berdasarkan literatur pada tinjauan pustaka, partisipasi merupakan bentuk keterlibatan yang menuntut tindakan-tindakan tertentu. Keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam pekerjaan dapat menumbuhkan keyakinan pada pekerja bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama sehingga pekerja merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi tersebut. Sesuai dengan tingkatannya menurut Prof. Dr. Soekidjo notoatmodjo praktik ini memiliki beberapa tingkatan yaitu persepsi – respon terpimpin – mekanisme – adopsi. Berdasarkan tingkatan itulah akan diketahui tingkatan informan terhadap partisipasi proses K3.

Tingkatan pertama adalah “persepsi” pada tingkatan ini informan dituntut untuk dapat mengenal dan memilih objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil. Dalam hal ini mengenal dan memilih memiliki arti sebagai perilaku yang terjadi akibat proses pengetahuan dan kecenderungan sikap. Menurut Gelinas, M tahapan ini juga sering disebut sebagai tahapan *installation* dimana upaya pernyataan sikap berupa tingkah laku menjauhi atau mendekati suatu objek. Prilaku ini biasanya ditandai kecenderungan seseorang untuk mencoba beberapa karakteristik yang ada dalam suatu objek yang diamati.

Dari hasil yang didapat bahwa partisipasi proses K3 hanya mampu pada tingkatan persepsi saja belum dapat mencapai tahapan selanjutnya yaitu respon terpimpin, mekanisme dan adopsi. Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel VI.5. dan jawaban dari pada responden. Hal ini telah menunjukkan bahwa responden baru mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan pengelolaan K3. Kondisi tersebut berpengaruh pada tingkatan selanjutnya sehingga dalam pertanyaan tentang respons terpimpin para responden yang seharusnya sudah mampu melakukan sesuai contoh dan urutan yang benar belum mampu melakukan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan informan masih kurang dan perlu ditingkatkan. Sesuai dengan Suardi (2005) partisipasi manajemen puncak pada awal pengelolaan K3 sangat dipengaruhi sekali oleh keterbukaan pihak manajemen untuk mengetahui lebih jauh tentang K3 itu sendiri.

VII.4. Partisipasi Sumber Daya K3

Pihak manajemen dapat menunjukkan komitmen mereka dengan melibatkan pekerja dalam setiap pengelolaan K3. Jika pihak manajemen dengan serius

mendukung pengelolaan K3 maka akan menyediakan segala kebutuhan yang berhubungan dengan K3.

Partisipasi sumber daya K3 dapat dilihat dari perilaku informan dalam melibatkan dirinya untuk mempersiapkan sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan *financial* dalam mendukung kegiatan pengelolaan K3. Partisipasi sumber daya K3 ini diukur berdasarkan tingkatannya yaitu persepsi – respon terpimpin – mekanisme – adopsi.

Berdasarkan hasil Dari tabel VI.6. dan diperkuat dengan pernyataan para responden dalam wawancara dapat dilihat bahwa responden telah sampai pada tahapan mekanisme walaupun kegiatan yang dilakukan masih dikarenakan terikat oleh aturan yang ada belum berdasarkan kesadaran. Dari hasil wawancara belum dapatnya mencapai tingkatan adopsi karena masih terganjal dengan masalah dana.

Sejalan dengan yang dikatakan oleh Silalahi (1995) bahwa biaya dan penganggaran adalah masalah utama bagi perusahaan dalam melaksanakan K3. Seperti yang di katakan oleh Moyday (1984) keterlibatan seseorang yang menunjukkan bahwa ia komitmen terhadap hal tersebut, harus ditandai dengan adanya kehendak bertindak laku. Kehendak ini dapat terlihat pada adanya kesediaan untuk menampilkan usaha dan keinginan untuk tetap memegang sesuatu yang ia yakini. Pernyataan inilah yang belum mampu dilaksanakan oleh manajemen karena belum memiliki kesediaan untuk menampilkan usaha atau masih terbatas dan terhalang dengan masalah dana.

VII.5. Kepatuhan Terhadap UU K3

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga, kepatuhan diartikan sebagai sikap patuh (suka menurut, taat, berdisiplin). Kepatuhan terhadap peraturan dan perundangan K3 merupakan bukti nyata ketaatan dan kedisiplinan untuk melaksanakan persyaratan yang ada pada pasal-pasal peraturan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan dan kepuasan bagi setiap tenaga kerja sebab maksud dan tujuan dari peraturan adalah menciptakan agar setiap proses atau tindakan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Moyday (1984) kepatuhan merupakan variable yang dipakai untuk melihat loyalitas sehingga dapat dijadikan alat evaluasi terhadap komitmen. Kepatuhan kepada peraturan dan perundang-undangan K3 dapat dijadikan sebagai alat untuk melihat loyalitas, selain itu juga menyangkut nama baik perusahaan yang bersangkutan apabila melanggar peraturan tersebut. Selain itu peraturan juga merupakan pemenuhan terhadap hak-hak yang dimiliki oleh seluruh tenaga kerja sebagai bagian dari perusahaan serta hak asasi manusia untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa semua informan telah patuh terhadap undang-undang K3 namun belum menunjukkan kesesuaian dengan tindakan dikarenakan belum dapat semua dilaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan karena pengetahuan akan UU K3 masih minim dan faktor-faktor pendukung seperti memberikan kontrol, membuat konsekuensi dan membiasakannya seperti yang dikatakan Steers (1982) belum dapat terlaksana.

Kepatuhan seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Individu yang memiliki dukungan atau interaksi dari lingkungan sekitar termasuk rekan kerja dan atasannya akan membuatnya lebih patuh dibandingkan bila tidak adanya dukungan dari rekan kerjanya. Patuh juga menghasilkan perubahan tingkah laku yang sementara dan individu cenderung kembali pada tingkah laku semula apabila pengawasan mengendur atau jika seseorang pindah dari kelompoknya. (Olishifski, 1988).

VII.6. Keinginan Melaksanakan K3

Keinginan merupakan hasrat, kehendak, harapan dari untuk bertindak, bertingkah laku mencapai apa yang dikehendaki atau diharapkan. Keinginan melaksanakan K3 harus melalui proses terlebih dahulu seperti memiliki kepercayaan pada K3, penerimaan tujuan K3, dan partisipasi dalam pengelolaan K3. Hal ini memberikan harapan bahwa dengan melaksanakan K3 dengan baik maka akan menghasilkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengimplementasikannya dibutuhkan kesadaran dari setiap pribadi yang bersangkutan dimana ada harapan dengan melaksanakan K3 dengan baik akan berpengaruh positif pada nilai-nilai K3. Dari hasil wawancara secara keseluruhan para informan belum dapat melaksanakan K3 dengan kesadaran secara penuh karena masih ada keterpaksaan atau keterikatan dengan undang-undang yang telah mengatur. Hal ini dikarenakan kurangnya informasi yang didapat oleh para informan mengenai K3 sehingga kesadaran tersebut belum dapat muncul dengan baik. Dengan semakin banyaknya informasi yang didapat akan menambahkan pengetahuan yang menyebabkan timbulnya kesadaran dari setiap

individu sehingga setiap tindakan yang dilakukan berdasarkan kebiasaan dan bukan keterikatan.

