

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja antara lain untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan; mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran; mencegah dan mengurangi bahaya peledakan; memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya; member pertolongan pada kecelakaan; memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja; mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara, dan getaran; mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja (PAK) baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan; memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik; menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup; memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya; mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang; mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan; mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan, dan penyimpanan barang; mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya, menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Berdasarkan pernyataan yang dikeluarkan ILO/WHO *Joint Safety and Comitte* pada tahun 1950 dengan revisi tahun 1995 (dikutip dari Kurniawidjaja, diktat kuliah Pelayanan Kesehatan Kerja, 2007) kesehatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan pekerja setinggi-tingginya, serta mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan

dengan penempatan dan pemeliharaan pekerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologis dan psikologinya dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Adapun tugas pokok pelayanan kesehatan kerja, berdasarkan Permenakertrans No. 03/Men/1982, meliputi:

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, pemeriksaan berkala, dan pemeriksaan kesehatan khusus.
2. Pembinaan dan pengawasan atas penyesuaian pekerjaan terhadap pekerja
3. Pembinaan dan pengawasan terhadap tempat kerja.
4. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan sanitasi.
5. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan untuk kesehatan pekerja
6. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan PAK
7. Pertolongan pertama pada kecelakaan
8. Pendidikan kesehatan untuk pekerja dan latihan untuk petugas P3K.
9. Nasihat perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan ditempat kerja.
10. Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja
11. Pembinaan dan pengawasan terhadap pekerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya.
12. memberi laporan berkala tentang pelayanan kesehatan kerja kepada pengurus.

## **2.2 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Hasil penyelidikan terhadap kecelakaan-kecelakaan besar dan fatal (dalam [www.consilnet.ie](http://www.consilnet.ie), 2009), seperti Three Mile Island, ledakan dan kebakaran pada Piper Alpha, kecelakaan fatal pada industri nuklir di Chernobyl, kasus tubrukan The Clapham Junction, tenggelamnya The Herald Free Enterprises, kebakaran yang terjadi pada kereta api bawah tanah King Cross, dan ledakan kilang gas Esso Longford menyimpulkan bahwa kegagalan yang terjadi pada tingkat manajemen menyebabkan kegagalan teknis beruntun dan timbulnya *human error* yang menyebabkan kecelakaan atau bencana fatal (*disaster*) itu terjadi. Lebih lanjut (dalam [www.consilnet.ie](http://www.consilnet.ie), 2009) laporan penyelidikan kasus ledakan dan kebakaran Piper Alpha yang dipublikasikan untuk umum mencantumkan

pernyataan saksi dari korban yang masih hidup yang menyatakan bahwa kualitas manajemen keselamatan merupakan dasar dari keselamatan pada industri perminyakan lepas pantai karena tidak ada peraturan tentang perbaikan sistem keselamatan yang dapat menutup kekurangan manajemen keselamatan yang lemah. Investigator kasus tenggelamnya The Herald Enterprises menyimpulkan (dalam [www.consilnet.ie](http://www.consilnet.ie), 2009) bahwa kegagalan pada level manajemen menyebabkan kerusakan beruntun dari level atas hingga level paling dasar suatu organisasi sehingga menimbulkan kerugian fatal yang tidak dapat dihindarkan. Penelitian para ahli menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara peran serta manajemen terhadap program keselamatan (sistem manajemen keselamatan) yang mengindikasikan performa keselamatan suatu organisasi. ([www.consilnet.ie](http://www.consilnet.ie), 2009)

Campbell, 1993 (dalam Alkon, Modul Training for Safety Supervisor, 2008) menjelaskan bahwa sistem merupakan himpunan komponen atau bagian yang saling berkaitan yang bersama-sama berfungsi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Elias M.Awad (1979: 5-8) menyebutkan bahwa ciri-ciri suatu sistem, meliputi keterbukaan, terdiri dari dua atau lebih subsistem, saling ketergantungan, kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya, kemampuan untuk mengatur diri sendiri, serta memiliki tujuan dan sasaran. Lebih lanjut dapat disimpulkan karakteristik sistem adalah bersifat terbuka yang artinya berinteraksi dengan lingkungannya, terdiri dari dua atau lebih sub-sistem yang tergantung, memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya dengan adanya umpan balik (*feedback*) mempunyai kemampuan untuk mengatur diri sendiri, dan ciri yang penting adalah mempunyai tujuan atau sasaran. (Kuntjoro, [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com), 2009)

Definisi Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berdasarkan Permenaker No.5 tahun 1996 adalah sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Dominic Cooper, seorang

psikolog industri dari *Applied Behavioral Science Hull of United Kingdom* dalam tulisannya tentang “Improving Safety Culture” menyatakan bahwa sistem manajemen keselamatan adalah suatu mekanisme organisasi yang terintegrasi yang didesain untuk mengendalikan risiko keselamatan dan kesehatan dengan upaya perbaikan secara terus-menerus untuk meningkatkan performa keselamatan dan kesehatan, serta dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan dari peraturan perundangan yang berlaku. Pada prinsipnya sistem manajemen keselamatan yang baik mencerminkan kualitas dari sistem manajemen organisasi tersebut dimana sistem manajemen keselamatan secara penuh terintegrasi dan bersatu dengan sistem utama termasuk dalam hal kebijakan, strategi, dan prosedur yang menghasilkan konsistensi dan harmonisasi pada lingkup internal organisasi. Pengembangan sistem harus dapat diperlihatkan sebagai bentuk praktek dari upaya menciptakan kesadaran, pemahaman, motivasi, dan komitmen tiap-tiap individu dimana aspek keselamatan menjadi tanggung jawab tiap individu tersebut. (Cooper, 2001)

NT Worksafe, ILO (ILO, [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2001) menyatakan bahwa sistem manajemen keselamatan secara garis besar, meliputi:

- Identifikasi, penilaian, dan upaya pengendalian bahaya dan risiko yang ada di lingkungan kerja.
- Tindakan perbaikan secara aktif menumbuhkan budaya perilaku yang memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja di semua level organisasi dan ada upaya bekerja sama secara formal maupun informal untuk meningkatkan program kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.
- Penyediaan informasi dan pelatihan yang memadai kepada semua individu yang terlibat dalam suatu organisasi.
- Penentuan dan pelaksanaan tujuan perusahaan yang akan dicapai terkait aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Willem N. Top, direktur dari *International Loss Control Institute (ILCI)* dalam artikernya berjudul *Safety and Loss Control Management and The International Safety Rating System* (1991) menyatakan bahwa manajemen keselamatan dalam arti luas meliputi, manajemen mutu, upaya kepedulian

terhadap lingkungan, produktivitas, dan komponen pemecahan masalah dalam lingkup lebih luas. Lebih lanjut Willem N. Top (1991) juga menyatakan bahwa tujuan akhir dari manajemen keselamatan adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dengan tujuan khusus, yaitu mengurangi kecelakaan, cedera, kerusakan dan gangguan proses produksi, serta mengurangi klaim asuransi, dan menjaga citra baik perusahaan. Manajemen keselamatan merupakan upaya bagaimana berkompromi dengan risiko yang ada di tempat kerja.

### **2.2.1 Australian/New Zealand Standard AS/NZS 4804:1997**

AS/NZS 4804:1997 (*Safety, Rehabilitation, and Compensation Commission, Comcare Australia, 1997*) merupakan salah satu model pedoman yang digunakan dalam penerapan manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja. Pedoman ini dapat diterapkan baik pada industri skala besar maupun kecil, serta pada organisasi yang sedang membangun atau sudah berjalan SMK3. AS/NZS 4804:1997 mensyaratkan bahwa upaya pertama yang perlu dilakukan dalam peningkatan performa K3 di suatu organisasi, yaitu memastikan terlebih dahulu SMK3 sudah terbentuk dan terintegrasi dengan sistem manajemen organisasi itu sendiri. Komponen-komponennya adalah struktur organisasi, rencana kegiatan, pengaturan tanggung jawab, pelaksanaan, penyusunan prosedur, proses dan pengembangan sumber daya yang diperlukan, evaluasi, pemeliharaan kebijakan K3 organisasi, dan pengendalian risiko K3 pada organisasi. Model ini memiliki enam elemen utama, yaitu komitmen dan kepemimpinan senior manajemen, partisipasi aktif dari seluruh individu di tempat kerja, komunikasi yang efektif, ketersediaan informasi, pendidikan, dan peralatan yang mencukupi, identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan upaya pengendalian yang dilakukan, serta pengembangan dan implementasi manajemen sistem informasi K3.

AS/NZS 4804:1997 menekankan bahwa prinsip utama dalam pedoman ini adalah faktor komitmen dan kepemimpinan senior manajemen yang menentukan keberhasilan pelaksanaan SMK3 di suatu organisasi. Hal ini dikarenakan senior manajemen memiliki peranan besar dalam upaya pengintegrasian SMK3 ke dalam sistem manajemen bisnis organisasi agar berjalan selaras. Keaktifan senior manajemen untuk meningkatkan SMK3 menunjukkan kepedulian nyata manajemen terhadap kesejahteraan karyawannya. Salah satu perwujudan

komitmen dan kepemimpinan senior manajemen terhadap SMK3 adalah memastikan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dan anggaran yang memadai untuk dialokasikan dalam implementasi SMK3, serta memastikan terintegrasinya SMK3 dengan sistem manajemen organisasi keseluruhan. Komitmen dan kepemimpinan senior manajemen dalam SMK3 dapat dilihat dari kesediaan berpartisipasi secara langsung dalam evaluasi K3 yang akan memperlihatkan performa K3 dalam periode waktu tertentu, meliputi:

- Area kerja yang berpotensi tinggi terjadi insiden kecelakaan
- Tren angka kecelakaan kerja
- Pengorganisasian bahaya yang ada di tempat kerja, meliputi identifikasi, penilaian, serta upaya pengendalian yang dapat dilakukan.
- Identifikasi kesenjangan (identifikasi pemenuhan) antara SMK3 yang diterapkan organisasi dengan standar atau peraturan yang berlaku.
- Tindakan penyesuaian terhadap persyaratan hukum atau ketentuan lain yang berlaku.

Bukti lain komitmen organisasi terkait partisipasi aktif pelaksanaan K3 dapat dilihat dari ketersediaan kebijakan K3 yang disusun dan diterapkan oleh senior manajemen secara nyata (dalam hal ini senior manajemen dijadikan contoh/teladan penerapan prinsip-prinsip K3 dalam kegiatan sehari-hari). Kebijakan K3 yang tersedia juga harus memuat tentang tanggung jawab organisasi K3 dan upaya perbaikan K3 yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi, serta terkait langsung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi yang akan dicapai. Penyusunan bertujuan sebagai media penghubung antara manajemen organisasi dengan serikat pekerja yang disusun atas kesepakatan bersama, antara manajemen organisasi, pekerja, dan serikat pekerja. Kebijakan K3 diartikan sebagai pernyataan publik yang ditandatangani oleh senior manajemen yang mengekspresikan komitmen dan niat untuk mengelola tanggung jawab terhadap K3. Kebijakan harus dipublikasikan keseluruh level dalam organisasi secara jelas yang juga memuat strategi organisasi untuk memastikan implementasi komitmen terhadap K3, seperti:

- Jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- Jaminan ketersediaan anggaran dan sumber daya lain yang dibutuhkan dalam implementasi K3.
- Diskusi dan bekerja sama dengan serikat pekerja, seluruh pekerja, serta pihak lain yang terkait dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- Penyesuaian terhadap minimum standar yang disyaratkan oleh hukum atau peraturan lain yang berlaku dalam implementasi K3.
- Penyusunan transparansi pada seluruh level manajemen.
- Penyediaan pelatihan kepada seluruh karyawan secara berkala termasuk manajer dan pengenalan budaya K3 kepada pekerja baru.

Jika kebijakan K3 didukung oleh SMK3 yang baik diantaranya dengan evaluasi secara periodik dan peninjauan ulang yang dilakukan dengan dukungan komitmen manajemen yang kuat, maka organisasi akan memperoleh performa yang baik dalam upaya mencegah Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan kecelakaan kerja di lingkungan kerja organisasi.

### **2.2.2 ILO Guidelines on Occupational Health and Safety Management System (OHSMS): 2001**

Elemen-elemen penerapan Sistem Manajemen K3 dalam *ILO Guidelines on OHSMS: 2001* meliputi:

1. Kebijakan
  - 1.1 Kebijakan K3
  - 1.2 Partisipasi pekerja terhadap K3
2. Pengorganisasian
  - 2.1 Tanggung jawab dan akuntabilitas
  - 2.2 Kompetensi dan pelatihan
  - 2.3 Dokumentasi SMK3
  - 2.4 Komunikasi
3. Perencanaan dan pelaksanaan
  - 3.1 Pengkajian awal

3.2 Perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan sistem

3.3 Penetapan Objektif K3

3.4 Upaya pencegahan potensi bahaya

3.4.1 Upaya pengendalian bahaya

3.4.2 Manajemen perubahan

3.4.3 Penanggulangan keadaan darurat

3.4.4 Penyediaan barang dan jasa

3.4.5 Manajemen keselamatan kontraktor

4. Evaluasi

4.1 Pemantauan dan pengukuran performa

4.2 Investigasi kecelakaan terkait kerja, kesakitan, penyakit, dan insiden yang berakibat pada performa kesehatan dan keselamatan

4.3 Audit

4.4 Pengkajian oleh manajemen

5. Tindakan perbaikan

5.1 Tindakan perbaikan untuk upaya pencegahan di masa datang

5.2 Tindakan perbaikan berkelanjutan

Pedoman penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang disusun ILO ini bersifat sebagai acuan yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi masing-masing organisasi dan disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku di negara tempat organisasi itu berada. ILO menyatakan bahwa penerapan sistem manajemen K3 merupakan tanggung jawab dan kewajiban pemilik kerja (pemimpin organisasi) dimana pimpinan tertinggi harus memiliki kepemimpinan yang kuat dan komitmen dalam pelaksanaan K3 di organisasinya. Sistem harus memiliki elemen-elemen utama yang terdiri dari adanya kebijakan K3 yang disetujui dan ditandatangani pemegang keputusan tertinggi organisasi. Manajemen juga perlu membentuk struktur organisasi K3, membuat perencanaan dan pelaksanaannya, melakukan evaluasi dan tindakan perbaikan dalam rangka upaya peningkatan berkelanjutan.

### 2.2.3 ANSI/AIHA Z10-2005

ANSI/AIHA Z10-2005 merupakan standar nasional pertama kali yang disebarluaskan di USA tentang *Occupational Health and Safety Management System* (OHSMS). Pengembangan terbesar dari sistem ini adalah keterlibatan, pemikiran, dan tindakan nyata dari senior manajemen dalam meningkatkan performa OHSMS. Prinsip dari standar ini adalah siklus PLAN-DO-CHECK-OUT sebagai proses yang berkelanjutan. Adapun tujuan standar ini adalah sebagai alat bantu yang efektif dalam pelaksanaan proses pengembangan sistem manajemen keselamatan secara berkelanjutan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan dampak fatal lainnya. Kelebihan dari standar ini adalah dapat diaplikasikan pada organisasi berskala besar maupun kecil dengan tipe organisasi apapun. Standar ini sejalan dengan sistem manajemen mutu dan lingkungan (ISO 9001 dan ISO 14001) dan berpedoman dari ILO *Guidelines on OHSMS 2001*. ANSI/AIHA Z10-2005 adalah pedoman standar suatu sistem, namun bukan standar yang spesifik dan mutlak diaplikasikan karena dalam menyusun sistem, organisasi harus memastikan terlebih dahulu standar yang akan diterapkan organisasi dapat diintegrasikan ke dalam sistem manajemen organisasi itu sendiri.

Elemen-elemen yang terkandung dalam standar ANSI/AIHA Z10-2005, meliputi:

1. Kepemimpinan Manajemen dan Partisipasi Pekerja
  - 1.1 Kepemimpinan Manajemen
    - 1.1.1 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
    - 1.1.2 Kebijakan
    - 1.1.3 Tanggung jawab dan Wewenang
  - 1.2 Partisipasi pekerja
2. Perencanaan
  - 2.1 Pengkajian awal dan berkala
    - 2.1.1 Pengkajian awal
    - 2.1.2 Pengkajian berkala
  - 2.2 Penilaian dan Prioritasasi

- 2.3 Tujuan
- 2.4 Perencanaan pelaksanaan dan Pengalokasian Sumber Daya
- 3. Implementasi dan Operasi
  - 3.1 Elemen pelaksanaan OHSMS
    - 3.1.1 Hierarki pengendalian
    - 3.1.2 Pengkajian ulang desain dan Manajemen Perubahan
    - 3.1.3 Pengadaan
    - 3.1.4 Kontraktor
    - 3.1.5 Prosedur tanggap darurat
  - 3.2 Pendidikan, pelatihan, dan kesadaran
  - 3.3 Komunikasi
  - 3.4 Dokumentasi dan pengendalian pencatatan
- 4. Evaluasi dan Tindakan Perbaikan
  - 4.1 Pemantauan dan Pengukuran
  - 4.2 Investigasi insiden
  - 4.3 Audit
  - 4.4 Tindakan perbaikan dan pencegahan
  - 4.5 Umpan balik terhadap perencanaan
- 5. Pengkajian oleh manajemen
  - 5.1 Pengkajian ulang manajemen
  - 5.2 Hasil kaji ulang dan upaya tindak lanjut manajemen

Beberapa literatur menyatakan pentingnya aspek kepemimpinan dan partisipasi pekerja terhadap penerapan manajemen keselamatan. Hal ini juga dinyatakan dalam standar ANSI/AIHA Z10-2005 dimana penting untuk dipahami bahwa aspek kepemimpinan manajemen dan partisipasi pekerja merupakan tahapan atau bagian paling penting dari standar ini. Praktisi K3 dalam organisasi

harus memastikan adanya persetujuan dari manajemen puncak dan aspek kepemimpinan yang disertai partisipasi pekerja yang efektif sebagai bagian terpenting terhadap kesuksesan pelaksanaan SMK3. (Manuele, [www.asse.org](http://www.asse.org), 2006)

#### **2.2.4 OHSAS 18001:2007**

OHSAS 18001 merupakan salah satu pedoman penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang banyak dipakai oleh perusahaan secara global dipublikasikan oleh British Standards Institution yang mengalami revisi terbaru menjadi OHSAS 18001:2007. Proses pengembangan dalam penyusunan OHSAS 18001 (Suardi, 2005) berpedoman pada:

- Technical Report NPR 5001:1997, Guide to an Occupational Health and Safety Management.
- BS 8800:1996, Guide to Occupational Health and Safety Management Systems.
- SGS & ISMOL ISA 200:1997, Requirements for Safety and Health Management Systems.
- BVQI SafetyCert: Occupational Safety and Health Management Standards.
- DNV Standards for Certification of Occupational Health and Safety Management Systems (OHSMS):1997.
- Draft NSAI SR 320, Recommendation for an Occupational Health and Safety (OH and S) Management System.
- Draft AS/ANZ 4801, Occupational Health and safety Management Systems-Spesification with guidance for use.
- Draft BSI PAS 088, Occupational health and safety management systems.
- UNE 81900 series of pre-standards on the prevention of occupational risks.
- ILO:2001, Guidelines on Occupational Health and Safety Management Systems (OSH-MS)

OHSAS 18001 disusun dengan materi yang sejalan dengan ISO 9001:2000 (manajemen mutu) dan ISO 14001:2004 (manajemen lingkungan) sehingga

diharapkan agar OHSAS 18001 dapat dijadikan pedoman dalam menyusun sistem manajemen yang terintegrasi antara manajemen mutu, lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. OHSAS 18001 dilengkapi dengan OHSAS 18002 sebagai penjelasan terhadap ketentuan yang ada dalam OHSAS 18001 agar tidak menimbulkan pertentangan dengan sistem manajemen yang berjalan di perusahaan. (Suardi, 2005)

Persyaratan dalam penerapan SMK3 berdasarkan OHSAS 18000 (OHSAS, *Occupational Health and Safety Management Systems-Requirements*, 2007) terbagi dalam enam komponen utama, yaitu:

1. Ketentuan umum
2. Kebijakan K3
3. Perencanaan
4. Penerapan dan Operasional
5. Pemeriksaan
6. Tinjauan Manajemen

OHSAS 18000 tidak menjelaskan secara spesifik pentingnya komitmen dan kepemimpinan manajemen dalam keberhasilan pelaksanaan SMK3, hanya menyatakan bahwa manajemen puncak harus menyusun kebijakan dan struktur organisasi K3, serta mendefinisikan lingkup SMK3 dengan mempertimbangkan karakteristik dan skala organisasi. Kebijakan K3 yang disusun harus mengandung komitmen manajemen untuk mencegah penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja yang didokumentasikan, diimplementasikan, dan dipelihara pelaksanaannya. Kebijakan K3 juga harus dikomunikasikan ke seluruh level organisasi, dapat diakses pihak lain yang terkait, serta perlu dikaji ulang secara berkala.

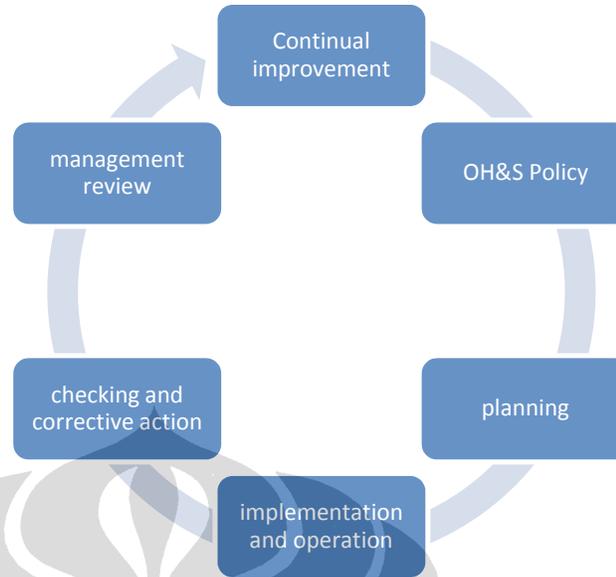


Figure 2.1 siklus SMK3 OHSAS

### 2.2.5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.5 Tahun 1996

Berbeda dengan standar yang dijelaskan sebelumnya hanya merupakan suatu pedoman dalam penerapan SMK3 bersifat sukarela. Sebaliknya Permenaker No.5 Tahun 1996 ini merupakan peraturan perundangan untuk pedoman penerapan SMK3 yang bersifat wajib dan mengikat untuk seluruh organisasi yang memiliki area kerja di wilayah Republik Indonesia. Adapun komponen-komponen yang diatur, meliputi:

#### 1. Komitmen dan Kebijakan

##### 1.1 Kepemimpinan dan Komitmen

##### 1.2 Tinjauan Awal K3

##### 1.3 Kebijakan K3

#### 2. Perencanaan

##### 2.1 Perencanaan Identifikasi Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Risiko

##### 2.2 pertauran perundangan dan persyaratan lainnya

##### 2.3 Tujuan dan Sasaran

##### 2.4 Indikator Kinerja

## 2.5 Perencanaan Awal dan Perencanaan Kegiatan yang sedang berlangsung

### 3. Penerapan

#### 3.1 Jaminan Kemampuan

##### 3.1.1 SDM, Sarana, dan Dana

##### 3.1.2 Integrasi

##### 3.1.3 Tanggung jawab dan tanggung gugat

##### 3.1.4 Konsultasi, Motivasi, dan Kesadaran

##### 3.1.5 Pelatihan dan Kompetensi kerja

#### 3.2 Kegiatan pendukung

##### 3.2.1 Komunikasi

##### 3.2.2 Pelaporan

##### 3.2.3 Pendokumentasian

##### 3.2.4 Pengendalian Dokumen

##### 3.2.5 Pencatatan dan Manajemen Informasi

#### 3.3. Identifikasi Sumber Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Risiko

##### 3.3.1 Identifikasi Sumber Bahaya

##### 3.3.2 Penilaian Risiko

##### 3.3.3 Tindakan Pengendalian

##### 3.3.4 Perancangan (Desain) dan Rekayasa

##### 3.3.5 Pengendalian Administratif

##### 3.3.6 Tinjauan Ulang Kontrak

##### 3.3.7 Pembelian

##### 3.3.8 Prosedur Menghadapi Keadaan Darurat dan Bencana

##### 3.3.9 Prosedur Menghadapi Insiden

##### 3.3.10 Prosedur Rencana Pemulihan Keadaan Darurat

#### 4. Pengukuran dan Evaluasi

##### 4.1 Inspeksi dan Pengujian

##### 4.2 Audit SMK3

##### 4.3 Tindakan perbaikan dan Pencegahan

#### 5. Tinjauan Ulang dan Peningkatan oleh Manajemen

Peraturan perundangan ini tidak menjelaskan secara detail pentingnya komponen kepemimpinan dan komitmen manajemen hanya menyatakan secara umum bahwa manajemen harus mewujudkan kepemimpinan dan komitmen terhadap K3 dengan menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan, memastikan ketersediaan anggaran, sumber daya, dan peralatan yang diperlukan, menyusun tim dengan tanggung jawab, wewenang, dan kewajiban yang jelas, serta melakukan penilaian kinerja, tindak lanjut, dan perencanaan yang terkoordinasi. Setiap tingkatan pada organisasi harus menunjukkan komitmen terhadap K3 dan seluruh individu dalam organisasi harus berpartisipasi dalam pelaksanaan K3.

### **2.3 Komitmen dan Kepemimpinan Manajemen dalam Sistem Manajemen Keselamatan**

#### **2.3.1 Komitmen manajemen**

Porter Mowday, 1982 (dalam Kuntjoro, 2009) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian organisasi).

Richard M. Steers, 1985 (dalam Kuntjoro, 2009) mendefinisikan komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin), dan loyalitas (keinginan

untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Hal ini dapat dikatakan sebagai kondisi dimana seorang karyawan sangat tertarik dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Abudayyeh, et.al (2006) dalam penelitiannya berjudul "*An Investigation of management commitment to construction safety*" menyatakan terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara komitmen manajemen terhadap performa keselamatan suatu organisasi yang dilihat dari tingkat cedera dan angka kesakitan (*injury and illness rate*).

Penelitian pada banyak organisasi (dalam Cooper, *Improving Safety Culture*, 2001) menunjukkan bahwa salah satu komponen yang menonjol untuk dapat mempengaruhi motivasi individu adalah komitmen penuh dari senior manajemen dan manajer lini. Fakta-fakta dari penelitian para ahli menyebutkan bahwa komitmen penuh dari manajemen puncak akan mempengaruhi performa keselamatan di tiap level organisasi. Cooper (2001) menyatakan konsep pengembangan budaya keselamatan yang proaktif menekankan untuk dapat menciptakan budaya keselamatan yang tertanam dalam hati dan pikiran tiap individu maka mutlak diperlukan komitmen senior manajemen. Komitmen ditunjukkan secara aktif melalui kepemimpinan dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan dalam pengembangan kebijakan keselamatan. (Cooper, 2001) Lebih lanjut lagi Cooper dalam "*Improving Safety Culture*" menyatakan bahwa persyaratan minimum yang harus ditunjukkan oleh senior manajemen dalam kewajibannya berkomitmen untuk:

1. Mengembangkan dan aktif menyebarluaskan visi perusahaan terhadap aspek keselamatan.
2. Menyusun kebijakan yang terbaik dimana aspek keselamatan diaplikasikan ke dalam semua metode kerja organisasi.
3. Menyusun objektif utama keselamatan dan menyusun kebijakan untuk dapat dilaksanakan dan dikontrol.
4. Menstimulus keterlibatan pekerja dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program keselamatan.

5. Menyediakan waktu dan alokasi anggaran yang cukup untuk tindakan-tindakan pencegahan yang diperlukan.

Pengembangan budaya keselamatan di suatu organisasi mewajibkan tersedianya komitmen sekuat mungkin dari senior manajemen dimana karena melalui mereka diharapkan dapat memastikan tujuan program keselamatan. Hal ini dituangkan dalam pernyataan visi organisasi sehingga dapat memberikan efek nyata dan melekat ke seluruh level organisasi. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan menempatkan senior manajemen pada posisi *steering committee* dengan tanggung jawab khusus mencapai tujuan kebijakan keselamatan organisasi, menyusun prosedur, dan memantu hasil penerapan program. (Cooper, 2001)

### 2.3.2 Kepemimpinan (*safety leadership*)

Definisi kepemimpinan (Koontz dan Wehrich, 1988) adalah suatu pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga orang tersebut mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan setulus hati. Lebih lanjut, Koontz dan Wehrich (1988) menyatakan bahwa terdapat empat komponen yang mencerminkan kepemimpinan, yaitu:

1. Kemampuan menggunakan kekuatan (kekuasaan) yang dimiliki secara efektif dan penuh rasa tanggung jawab.
2. Kemampuan untuk memotivasi orang lain dengan situasi dan waktu yang berbeda-beda secara menyeluruh.
3. Kemampuan untuk menginspirasi orang lain bertindak.
4. Kemampuan untuk berprilaku yang dapat membangun suasana kerja yang kondusif dan memotivasi orang lain.

Cooper dalam tulisannya berjudul "Improving Safety Culture" (Cooper, 2001) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dari senior manajemen merupakan kunci positif mengindikasikan budaya keselamatan, yaitu bagaimana individu dalam organisasi berpikir dan bertindak terkait aspek keselamatan. Kepemimpinan merupakan kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Para peneliti mengidentifikasi dua faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu:

1. *Caring behavior*, yaitu tindakan pemimpin yang peduli dengan,
  - Kesejahteraan orang lain
  - Tindakan untuk membantu orang lain yang membutuhkan
  - Membangun hubungan yang baik dengan bawahannya
  - Membangun komunikasi dua arah pada saat menjelaskan (tidak memonopli pembicaraan)
2. *Controlling behavior*, yaitu tindakan pengendalian yang meliputi:
  - Penetapan target yang ingin dicapai
  - Memelihara standar performa
  - Mengklarifikasi dengan jelas aturan kerja, dugaan, dan tanggung jawab bawahannya
  - Memotivasi orang lain untuk menaati peraturan dan prosedur

Cooper (2001) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dapat menyeimbangkan kedua faktor tersebut dan diperlihatkan tindakannya dalam:

- Mengkomunikasikan kepada bawahan jalan yang ditempuh untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Menyusun kerangka waktu pencapaian tujuan.
- Menolong orang lain untuk dapat melewati jalan menuju pencapaian tujuan organisasi dengan menyediakan sarana dan sumber daya yang dibutuhkan.
- Memindahkan hambatan organisasi yang dapat mencegah pencapaian tujuan organisasi terkait jangka waktu yang telah ditetapkan.

Pada intinya kepemimpinan yang efektif dalam aspek keselamatan mewajibkan senior manajemen membangun dan mengimplementasikan rencana strategis agar aspek keselamatan dapat tertanam dalam hati dan pikiran seluruh pekerja. Kewajiban lainnya adalah menunjukkan minat dan ketertarikan dalam

menjadikan dirinya (senior manajer) sebagai contoh perilaku yang akan diteladani dalam penerapan perilaku selamat dalam lingkungan kerja. (Cooper, 2001)

#### **2.4 International Safety Rating System (ISRS)**

*International Safety Rating System (ISRS)* merupakan suatu program evaluasi sistem keselamatan modern yang secara sistematis menganalisa setiap elemen program keselamatan guna menentukan tingkat dan kualitas penengendalian manajemen terhadap program keselamatan kerja. Perlu diingat bahwa penggunaan istilah sistem keselamatan yang dimaksud ISRS tidak semata-mata merujuk pada program keselamatan saja, namun juga ditujukan untuk program kesehatan kerja dan perlindungan terhadap lingkungan. Pengembangan terbaru terhadap ISRS dimulai setelah tahun 1987 berdasarkan teori *Loss Causation Model* Frank E. Bird, Jr sebagai pendiri *International Loss Control Institute (ILCI)* ISRS terdiri dari 20 elemen sebagai inti dari sistem audit keselamatan. Ke-20 elemen ini terdiri dari 120 sub elemen yang lebih dispesifikan lagi ke dalam 600 kriteria pada formulir pertanyaan. Tiap pertanyaan memiliki persentase untuk menilai program keselamatan, kesehatan kerja, dan perlindungan terhadap lingkungan yang akan dibandingkan dengan elemen di dalam ISRS.

ISRS dapat digunakan pada perusahaan berskala besar atau kecil dan juga pada organisasi yang baru menerapkan program keselamatan atau yang sudah berkembang (penerapan tingkat lebih lanjut), serta dapat juga digunakan pada jenis pekerjaan berisiko rendah atau tinggi. ISRS dapat dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik tiap organisasi untuk dijadikan pedoman organisasi tersebut. Kelebihan lain yang dimiliki ISRS, yaitu memungkinkan organisasi untuk dapat mengevaluasi manajemen organisasinya dan mengetahui pengendalian apa saja yang dapat dilakukan dan bagaimana upaya peningkatannya secara bertahap hingga mencapai tingkatan performa yang diinginkan. Pengukuran dalam sistem ini meliputi aktivitas-aktivitas yang dianggap penting dalam rangka meningkatkan performa manajemen keselamatan dan upaya pengendalian yang dapat dilakukan oleh manajemen. Pada akhirnya ISRS dapat digunakan sebagai referensi eksternal untuk membangun sistem manajemen suatu

organisasi dalam jangka waktu panjang. (DNV, International Safety Rating System, 1996). Adapun keseluruhan elemen-elemen ISRS terdiri dari:

1. *Leadership*
2. *Leadership training*
3. *Planned inspections and maintenance*
4. *Critical task analysis and procedures*
5. *Accident/incident investigation*
6. *Task observation*
7. *Emergency Responses Preparedness*
8. *Rules and work permits*
9. *Accident/incident analysis*
10. *Knowledge and skill training*
11. *Personal Protective Equipment*
12. *Occupational health and hygiene*
13. *System evaluation*
14. *Engineering and change management*
15. *Individual communication*
16. *Group communication*
17. *General promotion*
18. *Hiring and Placement*
19. *Material and services management*
20. *Off-the-job safety*

Tabel 2.1 Tabel Perbandingan berbagai standar dalam komitmen dan kepemimpinan manajemen

Elemen komitmen dan kepemimpinan manajemen dalam ISRS	AS/ANZ 4804:1997	ILO Guidelines on OHSMS:2001	ANSI/AIHA Z-10:2005	OHSAS 18000:2007	Permenaker No5 Tahun 1996
<p><b>Kebijakan Umum</b></p> <p>Pernyataan kebijakan umum yang tertulis mencerminkan sikap positif manajemen dan komitmen pada keselamatan dan kesehatan kerja. Kebijakan tersebut harus ditandatangani oleh pengambil keputusan tertinggi perusahaan, dapat juga ditambah dengan tanda tangan dari pimpinan eksekutif operasi (CEO) dan para manajer lapangan yang melaporkan secara langsung kepada pimpinan tertinggi (<i>top manager</i>)</p>	✓	✓	✓	✓	✓
<p><b>Koordinator K3</b></p> <p>Seseorang yang memiliki tanggung jawab khusus untuk mengkoordinasi (<i>full/part time</i>) program keselamatan dan kesehatan kerja.</p>	✓	✓		✓	✓
<p><b>Partisipasi Senior Manajemen</b></p> <p>Partisipasi aktif dan dapat dilihat yang dilakukan oleh top manajemen akan dukungan terhadap program K3 dapat</p>	✓	✓		✓	✓

berupa surat dan memo yang bersifat motivasi, pelaksanaan inspeksi, partisipasi aktif dalam <i>meeting</i> dan mematuhi peraturan perusahaan terkait K3.					
<b>Standar Performa K3</b> Seluruh aktivitas program yang dilakukan oleh setiap level manajemen dituangkan dalam standar tertulis. Standar menentukan apa, kapan, dan siapa pada setiap aktivitas	✓		✓	✓	✓
<b>Partisipasi Manajemen</b> Keterlibatan dalam pengenalan, revisi, dan promosi program dengan memberikan pengaruh dalam komunikasi, motivasi, dan prinsip-prinsip manajemen bagi seluruh manajemen yang terlibat, sehingga mereka (seluruh manajemen) tidak hanya merasa menjadi bagian tetapi ikut berperan penting dalam kelancaran pelaksanaan program K3.	✓	✓		✓	✓
<b>Pelaksanaan Pertemuan Manajemen</b> Manajemen mempunyai agenda pertemuan yang diadakan dalam periode waktu yang telah ditentukan dimana dalam agenda meeting tersebut membahas seluruh permasalahan atau hal-hal penting dalam pelaksanaan program K3.	✓				
<b>Referensi Manual K3 Manajemen</b>					

Referensi manual merupakan referensi internal yang mengacu pada peraturan atau regulasi yang berlaku terkait K3 sebagai petunjuk yang mengacu seluruh standar program, metode, dan praktik yang harus dijalankan juga instruksi tentang sistem pencatatan/rekaman yang dibutuhkan, pelaporan dan formulir.					
<b>Pelaksanaan Audit Internal K3</b> Audit internal yang melibatkan manajemen dari tingkat atas, menengah, hingga perwakilan pekerja dalam periode tertentu meliputi penilaian terhadap 20 elemen pada standar performa yang telah ditetapkan sebelumnya (pada poin 1.4.2)	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Tanggung jawab Individu pada K3</b> Tanggung jawab K3 harus jelas disebutkan dalam deskripsi kerja atau di setiap posisi manajer. Jika tidak ada deskripsi pekerjaan formal, deskripsi tertulis tentang tanggung jawab K3 pada setiap level manajemen juga dapat diterima.		✓	✓		✓
<b>Penetapan Objektif Tahunan K3</b> Objektif K3 yang ditetapkan harus spesifik, dapat dicapai, dapat dilaksanakan, dan dapat diukur sehingga dapat dilakukan pengembangan program dan performa manajemen.	✓	✓	✓	✓	✓

<p><b>Kerjasama komite K3/P2K3</b></p> <p>Suatu komite yang bekerja sama, mempunyai tanggung jawab, dan wewenang secara tertulis dan mempunyai akses pada rekaman, informasi dan kesempatan komunikasi dengan pekerja dan manajer. Evaluasi komite menghasilkan rekomendasi terhadap permasalahan kondisi K3 yang ada kepada manajemen.</p>					✓
<p><b>Penolakan Bekerja di Daerah yang membahayakan keselamatan dan kesehatan</b></p> <p>Prosedur secara tertulis yang berisi penolakan karyawan untuk melakukan pekerjaan akibat situasi dan kondisi kerja yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan.</p>					
<p><b>Referensi Pustaka</b></p> <p>Sumber kepustakaan berupa buku, majalah, dan peraturan perundangan yang menjadi bahan bacaan atau informasi pengetahuan seluruh manajemen yang berhubungan dengan permasalahan atau hal-hal penting dan pelaksanaan K3 dan lingkungan</p>					
<p><b>Pengendalian Dokumen</b></p> <p>Sistem yang mengatur standar pelabelan, prosedur</p>			✓	✓	✓

<p>pemeliharaan, pengkajian secara berkala hingga prosedur pengendalian terhadap dokumen yang keluar dari lingkup perusahaan.</p>					
<p><b>Regulasi, kode, standar</b> Sistem pengawasan untuk mengidentifikasi dan mengkaji sistem manajemen keselamatan yang dijalankan perusahaan memenuhi standar, regulasi, kode, atau ketentuan lain yang berlaku yang meliputi prosedur pengembangan, penilaian pemenuhan, tindakan perbaikan yang dilakukan hingga pementauan internal secara berkala.</p>	✓			✓	
<p><b>Komunikasi Eksternal</b> Prosedur yang memastikan efektivitas komunikasi eksternal yang meliputi ketersediaan tim dan koordinasinya, ketersediaan jaringan komunikasi eksternal, pengkajian dan modifikasi yang disesuaikan terhadap kebutuhan perusahaan, serta identifikasi topik-topik K3 yang relevan dan kelompok diluar perusahaan terkait pelaksanaan sistem manajemen keselamatan, seperti pemerintah, kelpok industri, media massa, dan lain-lain.</p>		✓		✓	✓

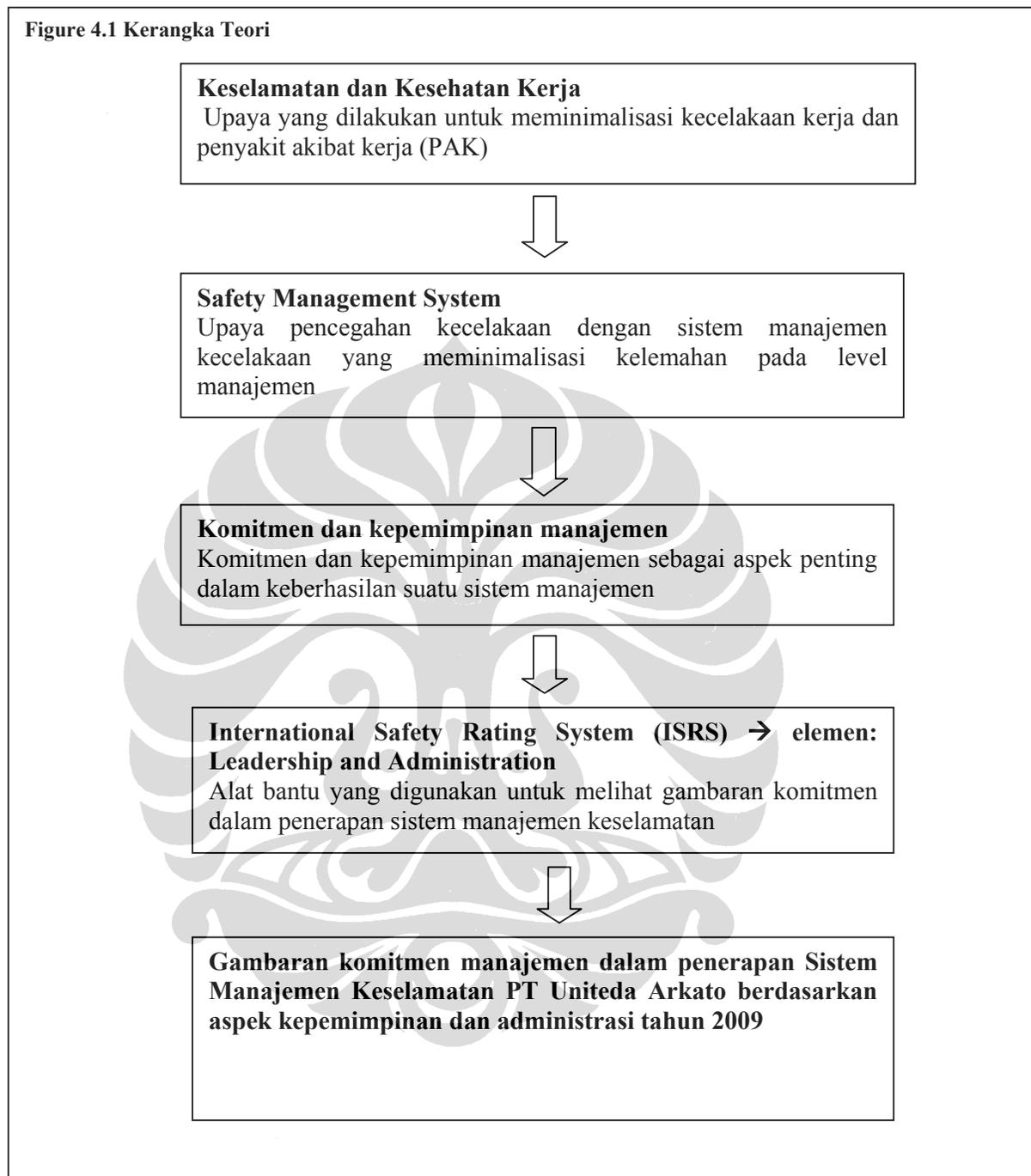
## BAB III

### KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

#### 3.1 Kerangka teori

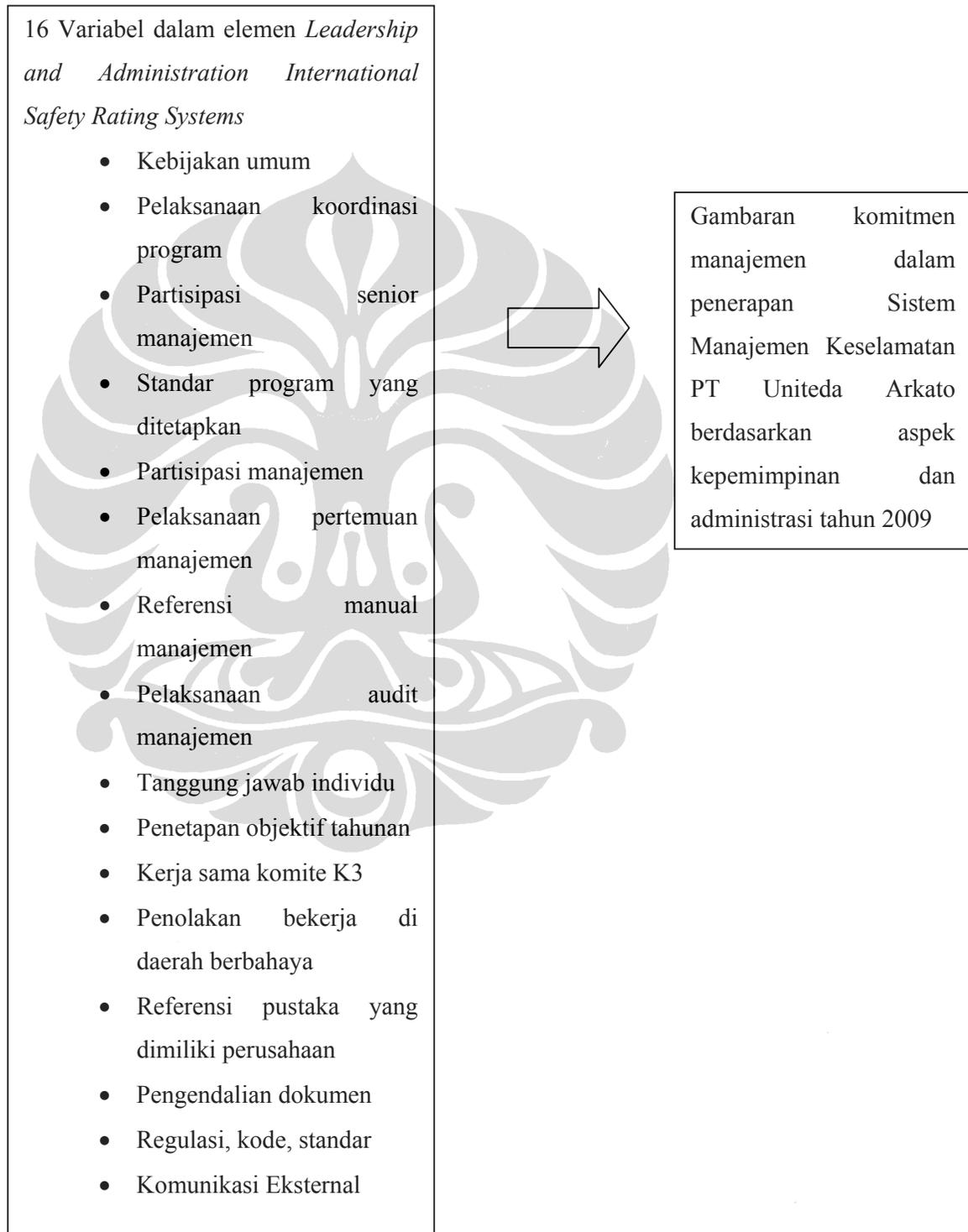
Permasalahan keselamatan kerja dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan diminimalisasi dampaknya dengan upaya keselamatan dan kesehatan yang terintegrasi dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Sistem manajemen keselamatan (SMK3) yang baik didasari dengan komitmen yang kuat dan kepemimpinan yang efektif dari manajemen puncak (senior manajemen). Efektivitas komitmen dan kepemimpinan senior manajemen penting untuk dipelihara dan dievaluasi dalam rangka peningkatan berkelanjutan untuk penerapan sistem manajemen keselamatan yang lebih baik di masa mendatang. Gambaran komitmen dan kepemimpinan senior manajemen dapat dievaluasi dengan menggunakan alat bantu, seperti *International Safety Rating System* (ISRS). ISRS menggunakan sistem skoring di tiap elemennya dengan hasil akhir persentase seberapa besar komitmen manajemen dalam pelaksanaan sistem manajemen keselamatan organisasi atau perusahaan yang dilihat dari aspek kepemimpinan dan administrasi.

Figure 4.1 Kerangka Teori



### 3.2 Kerangka konsep

Figure 3.1 Kerangka konsep



### 3.2 Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Alat Ukur	Kategori	Hasil Ukur	Skala
1	<p><b>Komitmen dan kepemimpinan manajemen</b></p> <p>Bentuk dari kepercayaan, keterlibatan, dan loyalitas dari manajemen puncak bahwa upaya K3 sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Manajemen dengan kekuatan (kekuasaan) yang dimiliki mempengaruhi dan memotivasi orang lain (karyawan) untuk melaksanakan upaya-upaya K3 (dalam sistem manajemen K3) secara sungguh-sungguh dan setulus hati.</p>	<p>Hasil persentase dari 16 variabel ISRS elemen leadership and administration</p>	<p>Hasil persentase yang didapat organisasi (<i>actual score</i>) dibandingkan dengan persentase acuan berdasarkan ISRS (<i>available score</i>)</p>	<p><i>Actual Score</i> dengan skor total 1310</p>	Ordinal
2	<p><b>Kebijakan Umum</b></p> <p>Pernyataan kebijakan umum yang tertulis mencerminkan sikap postif manajemen dan komitmen pada</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen: 1.1.1 kode XO (XO=20)</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u> Jawaban Ya: Skor maksimum. Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=20, maka</p>	<p>Skor Total 50</p>	Ordinal

	<p>keselamatan dan kesehatan kerja. Kebijakan tersebut harus ditandatangani oleh pengambil keputusan tertinggi perusahaan, dapat juga ditambah dengan tanda tangan dari pimpinan eksekutif operasi (CEO) dan para manajer lapangan yang melaporkan secara langsung kepada pimpinan tertinggi (<i>top manager</i>)</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>1.1.2 kode XO (XO=10)</p> <p>1.1.3 kode X/Y = 1/8</p> <p>1.1.4 kode X/Y = 2/12</p>	<p>skor yang didapat adalah 20.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 2/10 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 2 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 10.</p>		
3	<p><b>Program Koordinator</b></p> <p>Seseorang yang memiliki tanggung jawab khusus untuk mengkoordinasi (<i>full/part time</i>) program keselamatan dan kesehatan kerja</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.2.1 kode XO (XO=20)</p> <p>1.2.2 kode XO (XO=10)</p> <p>1.2.3 kode PJ (PJ=10)</p> <p>1.2.4 kode PJ (PJ=20)</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=20, maka skor yang didapat adalah 20.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode PJ:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor yang didapat dari 1 sampai nilai maksimum setiap pertanyaan. Contoh PJ=10 jika jawaban ya memiliki rentang nilai</p>	Skor Total 60	Ordinal

			1-10 Jawaban Tidak: Skor 0		
4	<p><b>Partisipasi Senior Manajemen</b></p> <p>Partisipasi aktif dan dapat dilihat yang dilakukan oleh senior manajemen akan dukungan terhadap program K3 dapat berupa surat dan memo yang bersifat motivasi, pelaksanaan inspeksi, partisipasi aktif dalam <i>meeting</i> dan mematuhi peraturan perusahaan terkait K3</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.3.1 kode XO (XO=5)</p> <p>1.3.2 kode XO (XO=20)</p> <p>1.3.3 kode F</p> <p>a. F=20</p> <p>b. F=5</p> <p>c. F = 0</p> <p>1.3.4 kode F</p> <p>a. F=20</p> <p>b. F=10</p> <p>c. F=5</p> <p>d. F=0</p> <p>1.3.5 kode F</p> <p>a. F=30</p> <p>b. F=20</p> <p>c. F=10</p>	<p>Untuk skoring dengan kode XO:</p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=20, maka skor yang didapat adalah 20.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p>Untuk skoring dengan kode F:</p> <p>Skor diberikan sesuai nilai pada pilihan frekuensi yang dilakukan.</p> <p>Contoh jika jawabannya a pada pilihan jawaban:</p> <p>a. F=20</p> <p>b. F=5</p> <p>c. F = 0</p> <p>maka, skor yang didapat adalah 20</p>	Skor Total 110	Ordinal

		d. F=5 e. F=0 1.3.6 kode XO (XO=5)			
5	<p><b>Penetapan Standar Program</b></p> <p>Seluruh aktivitas program yang dilakukan oleh setiap level manajemen dituangkan dalam standar tertulis. Standar menentukan apa, kapan, dan siapa pada setiap aktivitas program. Hal ini penting dilakukan karena performa manajemen tidak dapat diukur dan dievaluasi secara efektif tanpa adanya standar.</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.4.1 kode XO (XO=30)</p> <p>1.4.2 kode X/Y = 2/40</p> <p>1.4.3 kode X/Y = 2/10</p> <p>1.4.4 kode XO (XO=30)</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=20, maka skor yang didapat adalah 20.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 2/10 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 2 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 10.</p>	Skor Total 110	Ordinal
6	<p><b>Partisipasi Manajemen</b></p> <p>Keterlibatan dalam pengenalan, revisi, dan promosi program dengan</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>2.3.1 kode %</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode % :</u></p> <p>Jawaban Ya: rentang persentase 1%-100% dikali faktor baku di tiap</p>	Skor Total 90	Ordinal

	<p>memberikan pengaruh dalam komunikasi, motivasi, dan prinsip-prinsip manajemen bagi seluruh manajemen yang terlibat, sehingga mereka (seluruh manajemen) tidak hanya merasa menjadi bagian tetapi ikut berperan penting dalam kelancaran pelaksanaan program K3</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>a. % x 50 b. % x 25</p> <p>1.5.2 kode PJ (PJ=30) 1.5.3 kode X/Y = 2/10</p>	<p>pilihan.</p> <p>Jawaban Tidak: 0% dikali faktor baku di tiap pilihan.</p> <p>Contoh: jawaban Ya untuk pertanyaan terdapat pada pilihan a dengan frekuensi besar persentasenya 75%, maka skor yang didapat <math>75\% \times 50</math> adalah 37,5 poin.</p> <p>Jawaban Tidak: skor 0.</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode PJ:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor yang didapat dari 1 sampai nilai maksimum setiap pertanyaan. Contoh PJ=10 jika jawaban ya memiliki rentang nilai 1-10</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 2/10 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 2 poin</p>		
--	--	---	--	--	--

			jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 10.		
7	<p><b>Pelaksanaan Pertemuan Manajemen</b></p> <p>Manajemen mempunyai agenda pertemuan yang diadakan dalam periode waktu yang telah ditentukan dimana dalam agenda meeting tersebut membahas seluruh permasalahan atau hal-hal penting dalam pelaksanaan program K3.</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.6.1 kode F</p> <p>a. F=55 b. F=30 c. F=15 d. F=10 e. F=5 f. F=0</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode F:</u></p> <p>Skor diberikan sesuai nilai pada pilihan frekuensi yang dilakukan.</p> <p>Contoh jika jawabannya a pada pilihan jawaban:</p> <p>a. F=55 b. F=30 c. F=15 d. F=10 e. F=5 f. F=0</p> <p>maka, skor yang didapat adalah 55.</p>	Skor Total 55	Ordinal
8	<p><b>Referensi Manual K3 Manajemen</b></p> <p>Referensi manual merupakan referensi internal yang mengacu pada peraturan atau regulasi yang berlaku terkait K3 sebagai petunjuk yang mengacu seluruh standar program, metode, dan</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.7.1 kode XO (XO=20)</p> <p>1.7.2 kode X/Y = 2/40</p> <p>1.7.3 kode X/Y = 2/10</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=20, maka skor yang didapat adalah 20.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p>	Skor Total 100	Ordinal

	<p>praktik yang harus dijalankan juga instruksi tentang sistem pencatatan/rekaman yang dibutuhkan, pelaporan dan formulir.</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>1.7.4 kode XO (XO=20)</p> <p>1.7.5 kode F</p> <p>a. F=10</p> <p>b. F=7</p> <p>c. F=4</p> <p>d. F=0</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 2/10 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 2 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 10.</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode F:</u></p> <p>Skor diberikan sesuai nilai pada pilihan frekuensi yang dilakukan. Contoh jika jawabannya a pada pilihan jawaban:</p> <p>a. F=10</p> <p>b. F=7</p> <p>c. F=4</p> <p>d. F=0</p> <p>maka, skor yang didapat adalah 10.</p>		
9	<p><b>Pelaksanaan Audit K3 Internal Manajemen</b></p> <p>Audit internal yang melibatkan</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.8.1 kode % x 25</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode % :</u></p> <p>Jawaban Ya: rentang persentase 1%-100% dikali faktor baku di tiap</p>	Skor Total	Ordinal
				95	

	<p>manajemen dari tingkat atas, menengah, hingga perwakilan pekerja dalam periode tertentu meliputi penilaian terhadap 20 elemen pada standar performa yang telah ditetapkan sebelumnya (pada poin 1.4.2)</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>1.8.2 kode XO (XO=15)</p> <p>1.8.3 kode PJ (PJ=15)</p> <p>1.8.4 kode XO (XO=15)</p> <p>1.8.5 kode X/Y = 1/20</p> <p>1.8.6 kode X/Y = 1/5</p>	<p>pilihan.</p> <p>Jawaban Tidak: 0% dikali faktor baku di tiap pilihan.</p> <p>Contoh: jawaban Ya dengan frekuensi besar persentasenya 100%, maka skor yang didapat 100% x 25 adalah 25 poin.</p> <p>Jawaban Tidak: skor 0.</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=15, maka skor yang didapat adalah 15.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode PJ:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor yang didapat dari 1 sampai nilai maksimum setiap pertanyaan. Contoh PJ=15 jika jawaban ya memiliki rentang nilai 1-15.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p>		
--	--	---	--	--	--

			<p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 1/20 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 1 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 20.</p>		
10	<p><b>Tanggung jawab Individu terhadap K3</b></p> <p>Tanggung jawab K3 harus jelas disebutkan dalam deskripsi kerja atau di setiap posisi manajer. Jika tidak ada deskripsi pekerjaan formal, deskripsi tertulis tentang tanggung jawab K3 pada setiap level manajemen juga dapat diterima.</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>2.3.2 kode XO (XO=20)</p> <p>1.9.1.1 kode XO (XO=10)</p> <p>1.9.2 kode XO (XO=20)</p> <p>1.9.3 kode XO (XO=30)</p> <p>1.9.4 kode XO (XO=15)</p> <p>1.9.5 kode X/Y = 3/15</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=15, maka skor yang didapat adalah 15.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 3/15 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 3 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum</p>	Skor Total 110	Ordinal

			yang didapat 15.		
11	<p><b>Penetapan Objektif Tahunan K3</b></p> <p>Objektif harus spesifik, dapat dicapai, menarik, dan dapat diukur sehingga dapat dilakukan pengembangan program dan performa manajemen.</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.10.1.1 kode XO (XO=10)</p> <p>1.10.1.2 kode XO (XO=25)</p> <p>1.10.2 kode XO (XO=10)</p> <p>1.10.3 kode X/Y = 5/20</p> <p>1.10.4 kode F</p> <p>a. F=15</p> <p>b. F=10</p> <p>c. F=5</p> <p>d. F=0</p> <p>1.10.5 kode PJ (PJ=30)</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=15, maka skor yang didapat adalah 15.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 3/15 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 3 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 15.</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode F:</u></p> <p>Skor diberikan sesuai nilai pada pilihan frekuensi yang dilakukan.</p> <p>Contoh jika jawabannya a pada pilihan jawaban:</p> <p>a. F=15</p>	Skor Total 110	Ordinal

			<p>b. F=10 c. F=5 d. F=0</p> <p>maka, skor yang didapat adalah 15.</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode PJ:</u> Jawaban Ya: Skor yang didapat dari 1 sampai nilai maksimum setiap pertanyaan. Contoh PJ=30 jika jawaban Ya, maka memiliki rentang nilai 1-30. Jawaban Tidak: Skor 0.</p>		
12	<p><b>Kerjasama komite K3/P2K3</b></p> <p>Suatu komite yang bekerja sama, mempunyai tanggung jawab, dan wewenang secara tertulis dan mempunyai akses pada rekaman, informasi dan kesempatan komunikasi dengan pekerja dan manajer. Evaluasi komite menghasilkan rekomendasi terhadap permasalahan kondisi K3 yang ada kepada manajemens</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.11.1 kode XO (XO=15) 1.11.1.1 kode XO (XO=5) 1.11.1.2 kode XO (XO=5) 1.11.2 kode XO</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u> Jawaban Ya: Skor maksimum. Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=15, maka skor yang didapat adalah 15. Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode PJ:</u> Jawaban Ya: Skor yang didapat dari 1 sampai nilai maksimum setiap pertanyaan. Contoh PJ=15 jika</p>	Skor Total 70	Ordinal

	Metode: Wawancara	(XO=10) 1.11.3 kode XO (XO=15) 1.11.4 kode XO (XO=5) 1.11.5 kode PJ (PJ=15)	jawaban Ya, maka memiliki rentang nilai 1-15. Jawaban Tidak: Skor 0.		
13	<b>Penolakan Bekerja di Daerah yang membahayakan keselamatan dan kesehatan</b> Prosedur secara tertulis yang berisi penolakan karyawan untuk melakukan pekerjaan akibat situasi dan kondisi kerja yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan. Metode: Wawancara	Checklist ISRS pada sub-elemen: 1.12.1 kode XO (XO=25) 1.12.2 kode XO (XO=20)	<u>Untuk skoring dengan kode XO:</u> Jawaban Ya: Skor maksimum. Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=25, maka skor yang didapat adalah 25. Jawaban Tidak: Skor 0.	Skor Total 45	Ordinal
14	<b>Referensi Pustaka</b> Sumber kepustakaan berupa buku, majalah, dan peraturan perundangan yang menjadi bahan bacaan atau informasi pengetahuan seluruh	Checklist ISRS pada sub-elemen: 1.13.1 kode F a. F=5 b. F=3	<u>Untuk skoring dengan kode F:</u> Skor diberikan sesuai nilai pada pilihan frekuensi yang dilakukan. Contoh jika jawabannya a pada pilihan jawaban:	Skor Total 60	Ordinal

	<p>manajemen yang berhubungan dengan permasalahan atau hal-hal penting dan pelaksanaan K3 dan lingkungan</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>c. F=2 d. F=0</p> <p>1.13.2 kode F a. F=5 b. F=4 c. F=3 d. F=2 e. F=0</p> <p>1.13.3 kode PJ (PJ=10)</p> <p>1.13.4 kode XO (XO=5)</p> <p>1.13.5 kode PJ (PJ=10)</p> <p>1.13.6 kode F a. F=10 b. F=6 c. F=4 d. F=2 e. F=0</p> <p>1.13.7 kode F</p>	<p>a. F=5 b. F=3 c. F=2 d. F=0</p> <p>maka, skor yang didapat adalah 5.</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u> Jawaban Ya: Skor maksimum. Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=5, maka skor yang didapat adalah 5.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode PJ:</u> Jawaban Ya: Skor yang didapat dari 1 sampai nilai maksimum setiap pertanyaan. Contoh PJ=10 jika jawaban Ya, maka memiliki rentang nilai 1-10. Jawaban Tidak: Skor 0.</p>		
--	---	---	--	--	--

		<p>a. F= 5</p> <p>b. F=10</p> <p>c. F=5</p> <p>d. F=0</p>			
15	<p><b>Pengendalian Dokumen</b></p> <p>Sistem yang mengatur standar pelabelan, prosedur pemeliharaan, pengkajian secara berkala hingga prosedur pengendalian terhadap dokumen yang keluar dari lingkup perusahaan.</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.14.1 kode X/Y = 4/40</p> <p>1.14.2 kode XO (XO=15)</p> <p>1.14.3 kode PJ (PJ=10)</p> <p>1.14.4 kode X/Y = 5/10</p> <p>1.14.5 kode X/Y = 10/20</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 4/40 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 4 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 40.</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=15, maka skor yang didapat adalah 15.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode PJ:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor yang didapat dari 1 sampai nilai maksimum setiap</p>	Skor Total	Ordinal

			<p>pertanyaan. Contoh PJ=10 jika jawaban Ya, maka memiliki rentang nilai 1-10.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0.</p>		
17	<p><b>Regulasi, kode, standar</b></p> <p>Sistem pengawasan untuk mengidentifikasi dan mengkaji sistem manajemen keselamatan yang dijalankan perusahaan memenuhi standar, regulasi, kode, atau ketentuan lain yang berlaku yang meliputi prosedur pengembangan, penilaian pemenuhan, tindakan perbaikan yang dilakukan hingga pemantauan internal secara berkala.</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Checklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.15.1 kode XO (XO=15)</p> <p>1.15.1.1 kode XO (XO=10)</p> <p>1.15.1.2 kode PJ (PJ=15)</p> <p>1.15.2 kode XO (XO=15)</p> <p>1.15.3 kode XO (XO=15)</p> <p>1.15.4 kode XO (XO=10)</p> <p>1.15.5 kode X/Y = 5/15</p>	<p><u>Untuk skoring dengan kode XO:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor maksimum.</p> <p>Contoh jawaban ya untuk sub-elemen dengan kode XO=15, maka skor yang didapat adalah 15.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode PJ:</u></p> <p>Jawaban Ya: Skor yang didapat dari 1 sampai nilai maksimum setiap pertanyaan. Contoh PJ=15 jika jawaban Ya, maka memiliki rentang nilai 1-15.</p> <p>Jawaban Tidak: Skor 0.</p> <p><u>Untuk skoring dengan kode X/Y:</u></p> <p>X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 5/15 maka setiap</p>	<p>Skor</p> <p>Total: 95</p> <p>poin</p>	Ordinal

			jawaban akan mendapat nilai 5 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 15.		
16	<p><b>Komunikasi Eksternal</b></p> <p>Prosedur yang memastikan efektivitas komunikasi eksternal yang meliputi ketersediaan tim dan koordinasinya, ketersediaan jaringan komunikasi eksternal, pengkajian dan modifikasi yang disesuaikan terhadap kebutuhan perusahaan, serta identifikasi topik-topik k3 yang relevan dan kelompok diluar perusahaan terkait pelaksanaan system manajemen keselamatan, seperti pemerintah, kelompok industri, media massa, dan lain-lain.</p> <p>Metode: Wawancara</p>	<p>Ceklist ISRS pada sub-elemen:</p> <p>1.16.1 kode X/Y = 5/45</p> <p>1.16.2 kode X/Y = 5/10</p>	<p>Untuk skoring dengan kode X/Y: X poin setiap jawaban dengan maksimum poin Y. Contoh untuk kode X/Y= 5/45 maka setiap jawaban akan mendapat nilai 5 poin jika memenuhi tiap subelemen yang ditanyakan dan nilai maksimum yang didapat 45.</p>	<p>Skor</p> <p>Total: 55</p> <p>poin</p>	Ordinal