



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERSEPSI KARYAWAN DEPARTEMEN MAINTENANCE AND
OPERATION TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM K3
PADA PT. TRUBA JAYA ENGINEERING, JAKARTA**

SKRIPSI

**FAUZAN NUR HADI
NPM : 1006816496**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERSEPSI KARYAWAN DEPARTEMEN MAINTENANCE AND
OPERATION TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM K3
PADA PT. TRUBA JAYA ENGINEERING, JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ilmu Administrasi**

**FAUZAN NUR HADI
1006816496**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
PEMINATAN ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JUNI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk,
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Fauzan Nur Hadi

NPM : 1006816496

Tanda Tangan :



Tanggal : 29 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Fauzan Nur Hadi
NPM : 1006816496
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Persepsi Karyawan *Maintenance and Operation* Terhadap Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekstensi pada Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Waluyo Iman Isworo M.Ec (PA) (.....)

Penguji Ahli : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si (.....)

Pembimbing : Drs. Kusnar Budi, M.Bus (.....)

Sekretaris Sidang : Drs. Heri Faturahman, M.si (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 29 Juni 2012

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas izin dan rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Persepsi Karyawan Departemen Maintenance and Operation Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Pada PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta*, tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan mencapai gelar Sarjana dari Program Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Penulis menyadari bahwa banyak sekali bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
2. Drs. Asrori, MA, FLMI selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi FISIP UI.
3. Fibria Indriati, S. Sos, M. Si selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI.
4. Drs. Kusnar Budi, M.Bus selaku Pembimbing Skripsi. Terima kasih banyak atas semua waktu, arahan, bimbingan dan kesabaran dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap staf pengajar dan staf administrasi Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI yang telah banyak membantu, serta memberikan segenap ilmunya selama perkuliahan.
6. Amir Syarifudin Siregar dan Supratmi Dokam sebagai orang tua yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Sarjana serta memberikan dukungan moril maupun materil selama menuntut ilmu.
7. Kakak penulis Rifqy Nur Ali, Mira Febrina dan Kak Rezki yang telah memberikan motivasinya selama penulis melanjutkan pendidikan.

8. Bapak Indra Permana selaku Kepala HRD PT. TJE, *Equipment Services Division* yang telah memberikan kesempatan melaksanakan penelitian.
9. Bapak Wagiman selaku Kepala Departemen *Health and Safety Environment* PT. TJE, *Equipment Services Division* yang telah memberikan waktu serta informasinya dalam penyusunan penelitian.
10. Seluruh karyawan *departemen maintenance and operation* yang selama bertugas meluangkan waktu untuk peneliti melakukan penelitian.
11. Seluruh teman – teman seperjuangan Administrasi Niaga Ekstensi angkatan 2010 terutama penyetaraan 72 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas bantuan serta dukungannya selama masa – masa sulit perkuliahan.
12. Seluruh teman – teman seperjuangan selama 5 tahun terakhir, dari masa – masa Diploma; Adam, Ncek, Ferdy, Piet, Gilang, Fata, Arnold, Wawan, Bayu, Indra, Fifi, Fitri, Asti, Eska, Hany, Gina, Sessy, Arin, Ari. Semangat terus berjuang gapai Sarjana!
13. Rekan Satu Tim, Dika dan Eja. Terus berjuang demi Kemajuan TIM!
14. Seluruh teman – teman seperjuangan selama 8 tahun terakhir, dari masa – masa SMA; Giri, Reka, Dany, Ilham, dan Arsih.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu atas segala bantuan dan dukungannya selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan di dalam penyusunannya. Oleh karena itu, penulis meminta maaf sebesar – besarnya apabila terjadi kesalahan tulisan baik yang disengaja maupun tidak. Harapan dari penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang ingin melakukan penelitian serupa.

Depok, Juni 2012

Fauzan Nur Hadi

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademis Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fauzan Nur Hadi
NPM : 1006816496
Program Studi : Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksekutif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Persepsi Karyawan *Maintenance and Operation* Terhadap Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan semestinya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 29 Juni 2012

Yang menyatakan,



(Fauzan Nur Hadi)

ABSTRAK

Nama : Fauzan Nur Hadi
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : “Persepsi Karyawan *Maintenance and Operation* Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja melalui persepsi karyawan pada departemen *maintenance and operation* pada PT. Truba Jaya Engineering. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Peneliti menguji sebanyak 41 responden menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan menilai ukuran persepsi karyawan melalui skala likert. Selanjutnya data dianalisis dengan metode rentang skala dan pengkategorian persepsi karyawan menjadi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 tergolong dalam kategori persepsi tinggi. Saran penelitian agar perusahaan terus meningkatkan pelaksanaan program K3.

Kata Kunci : Persepsi karyawan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

ABSTRACT

Name : Fauzan Nur Hadi
Study Program : Undergraduate Program of Business Administration
Title : “Perception of Maintenance and Operation Employees Towards Implementation Health and Safety Program at PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta.”

This study aims to measure the implementation of occupational health and safety program through the perceptions of employees in the department of maintenance and operation at PT. Truba Jaya Engineering. The approach used is a quantitative method. Researchers tested by 41 respondents used a total sampling technique. Data were collected using a questionnaire to assess the size of the perceptions of employees through a Likert scale. Furthermore, the data were analyzed with the range of scales and categorical perception of employees to be very low, low, medium, high and very high. The results showed that overall levels of employee perceptions of the implementation of the program are in high category. Research suggestions that the company continues to enhance the implementation of the OHS program.

Keywords: Employee Perception, Health and Safety Program, Occupational Health and Safety.

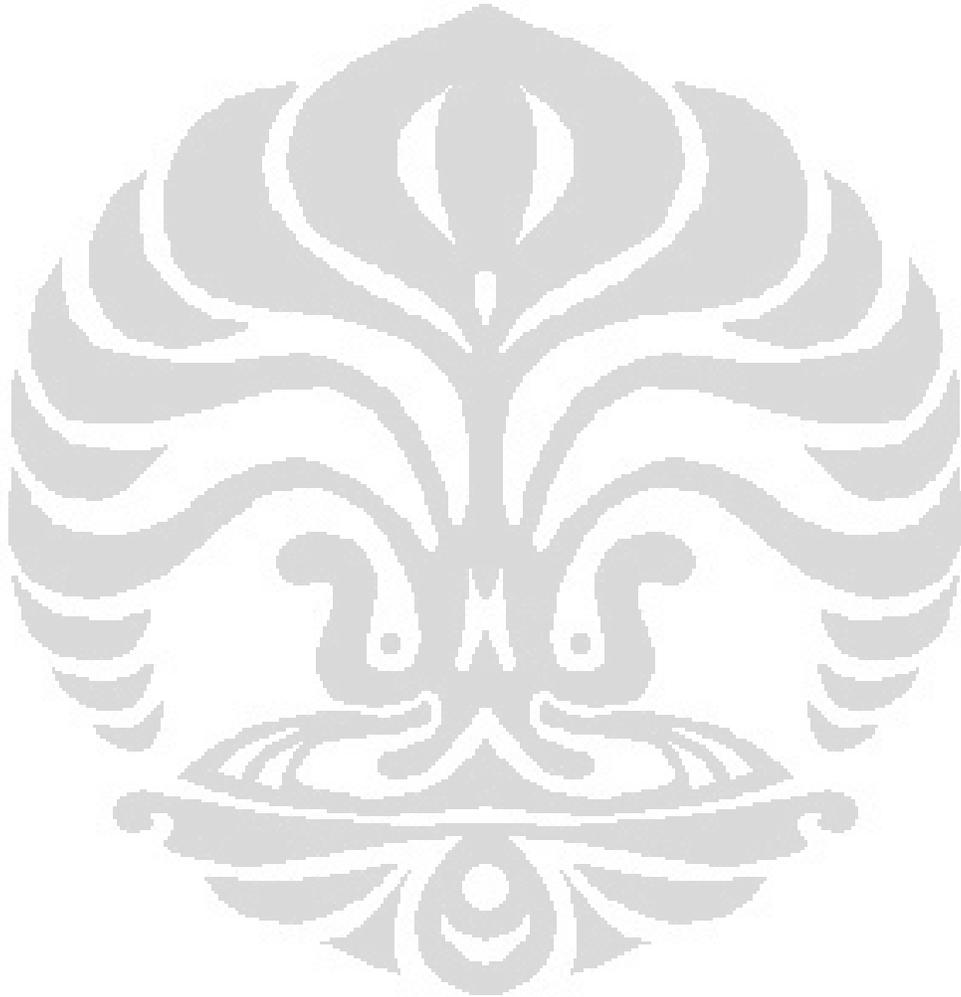
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK/ ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Signifikansi Masalah.....	4
1.5 Batasan Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Konstruksi Model Teoritis.....	10
2.2.1 Pengertian Persepsi	11
2.2.2 Pengertian Sistem	12
2.2.3 Manajemen	13
2.2.3.1 Pengertian Manajemen.....	13
2.2.3.2 Manajemen Sukses Menyeluruh.....	15
2.2.3.3 Manajemen Pengendalian Kerugian	17
2.2.4 Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	19
2.2.4.1. Tahapan Penerapan SMK3	22
2.2.4.2. Manfaat Penerapan SMK3	24
2.2.5. Penerapan SMK3	25
2.3 Operasionalisasi Konsep	28
BAB 3. METODE PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Jenis Penelitian	30
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian	30
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian	30
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	31

3.4 Populasi dan Sampel	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	32
3.5.1 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas	34
3.6 Keterbatasan Penelitian	36
BAB 4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Truba Jaya Engineering.....	37
4.1.2 Visi Misi dan Nilai PT. Truba Jaya Engineering	38
4.1.3 Bidang Usaha	40
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.1.5 Gambaran Umum <i>Equipment Services Division</i>	41
4.1.6 Profil Departemen <i>Health and Safety Environment</i>	42
4.1.7 Gambaran K3 PT. Truba Jaya Engineering	44
4.2 Statistik Deskriptif <i>Pre-Test</i>	45
4.2.1 Hasil Uji Validitas	46
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.3 Statistik Deskriptif Karakteristik Responden	49
4.3.1 Usia Responden.....	49
4.3.2 Jenis Kelamin Responden.....	51
4.3.3 Pendidikan Terakhir Responden	51
4.3.4 Masa Kerja Responden.....	52
4.3.5 Status Kerja Responden.....	53
4.4 Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....	54
4.4.1 Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Komitmen Perusahaan	54
4.4.2 Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Kebijakan	
dan Disiplin K3 Perusahaan.....	61
4.4.3 Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Komunikasi	
dan Pelatihan K3 Perusahaan.....	66
4.4.4 Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Inspeksi Tempat Kerja	
dan Evaluasi.....	73
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sifat Interaktif dari Proses Manajemen..... 14



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbandingan Penelitian.....	9
Tabel 2.2	Operasionalisasi Konsep.....	28
Tabel 3.1	Kategori Jawaban.....	33
Tabel 3.2	Rentang Skala	34
Tabel 3.3	Rentang Reliabilitas	35
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas KMO, Barlett's dan Cumulative.....	46
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Anti Image dan Component Matrix	47
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach.....	48
Tabel 4.4	Jawaban Responden Dimensi Komitmen Peruaahaan	55
Tabel 4.5	Pengkategorian Berdasarkan Mean Pada Dimensi Komitmen Perusahaan	60
Tabel 4.6	Jawaban Responden Dimensi Kebijakan dan Disiplin K3	61
Tabel 4.7	Pengkategorian Berdasarkan Mean Pada Dimensi Kebijakan dan Disiplin K3.....	65
Tabel 4.8	Jawaban Responden Dimensi Komunikasi dan Pelatihan K3	66
Tabel 4.9	Pengkategorian Berdasarkan Mean Pada Dimensi Komunikasi dan Pelatihan K3.....	72
Tabel 4.10	Jawaban Responden Dimensi Inspeksi dan Evaluasi K3.....	73
Tabel 4.11	Pengkategorian Berdasarkan Mean Pada Dimensi Inspeksi dan Evaluasi K3.....	78

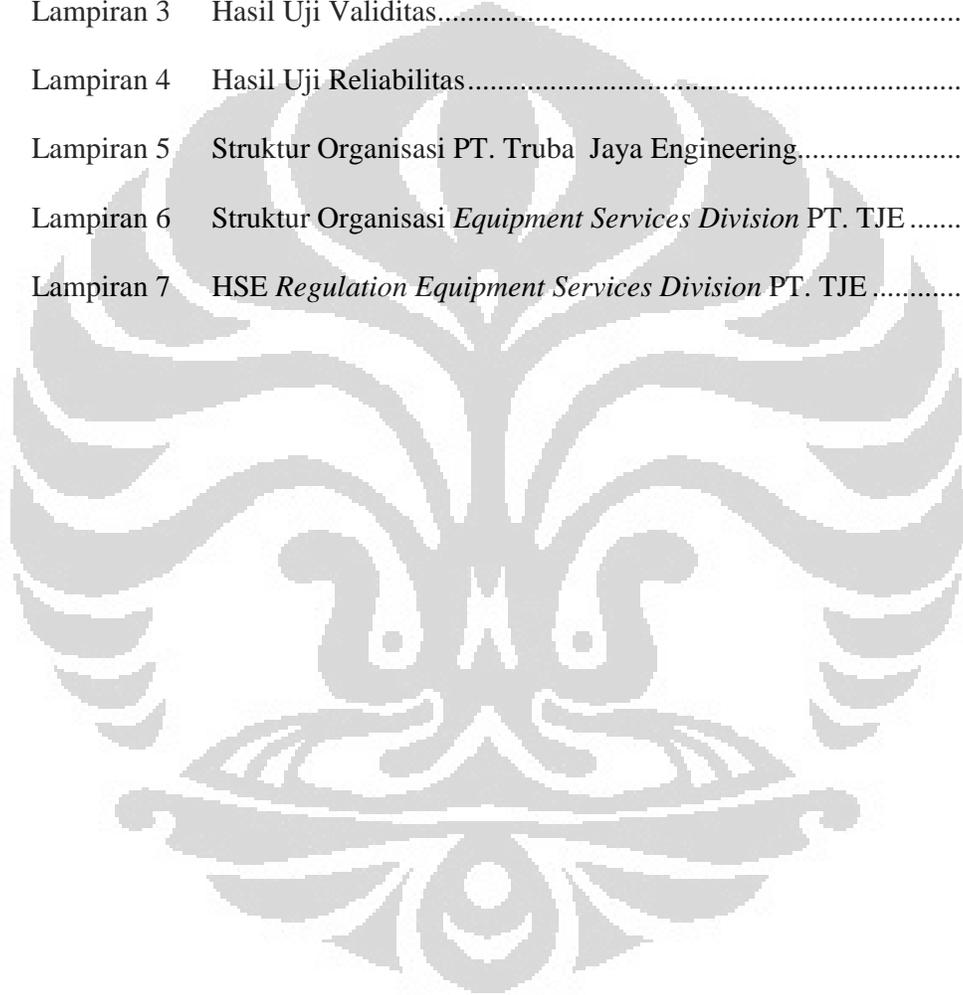
DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Usia Karyawan.....	50
Grafik 4.2	Jenis Kelamin Karyawan	51
Grafik 4.3	Pendidikan Terakhir Karyawan	52
Grafik 4.4	Masa Kerja Karyawan.....	53
Grafik 4.5	Status Kerja Karyawan	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2	Pedoman Wawancara.....	88
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas.....	94
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas.....	101
Lampiran 5	Struktur Organisasi PT. Truba Jaya Engineering.....	104
Lampiran 6	Struktur Organisasi <i>Equipment Services Division</i> PT. TJE	105
Lampiran 7	<i>HSE Regulation Equipment Services Division</i> PT. TJE	106



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang terus meningkat juga memberikan peningkatan pada bidang industri di Indonesia. Data BPS (Badan Pusat Statistik) yang telah diolah oleh KEMENPRIN (Kementerian Perindustrian) menunjukkan indeks pertumbuhan industri di Indonesia mencapai 6.4% pada akhir tahun 2011, dan masih akan tetap bertumbuh hingga mencapai 7.1% pada tahun 2012, menurut M.S Hidayat, Menteri Perindustrian (artikel *Indonesiafinancetoday.com*). Pertumbuhan industri yang terus meningkat tersebut akan membutuhkan peran lebih dari sumber daya perusahaan, salah satunya alat produksi. Untuk menciptakan efisiensi, efektifitas serta produktifitas pekerjaan maka perusahaan akan memperbanyak penggunaan mesin dengan manusia sebagai pengawas maupun penggerakannya. Namun penggunaan mesin yang rumit dan kompleks, kadang tidak diikuti oleh kesiapan perusahaan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang memadai serta mempersiapkan peraturan atau prosedur teknis yang mendukung terwujudnya penggunaan teknologi yang aman dan tepat guna. Pengoperasian alat yang membutuhkan pengetahuan khusus malah menjadi pemicu timbulnya resiko kecelakaan akibat kerja.

Kecelakaan akibat kerja secara umum disebabkan oleh kondisi yang tidak aman dan tindakan yang tidak aman. Maka untuk mengurangi resiko kemungkinan terjadinya hal – hal tersebut dibuatlah kegiatan kerja yang aman dinamakan program keselamatan dan kesehatan kerja atau K3. Di Indonesia angka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih tergolong sedang. Kesadaran akan pentingnya K3 sudah umum disadari namun dalam penerapannya masih sangat kurang dan tidak berjalan dengan benar. Data yang didapatkan dari kementerian tenaga kerja (DEPNAKERTRANS), di Indonesia pada Triwulan IV 2011 telah terjadi sebanyak 8.885 kasus kecelakaan kerja dan sebanyak 7.658 orang yang menjadi korban. Kecelakaan terbanyak disebabkan oleh mesin yaitu sebesar 3.373

kasus yang mengakibatkan cacat tetap, cacat fungsi, STMB (sementara tidak mampu bekerja), sembuh tanpa cacat bahkan meninggal dunia. Tingginya kecelakaan kerja juga dipicu dengan banyaknya pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja dimana pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja terbesar adalah pada pemeriksaan kesehatan sebesar 4.027 kasus pelanggaran. Data tersebut menunjukkan bahwa belum terciptanya pelaksanaan program K3 yang baik. Untuk dapat mengurangi diperlukan adanya sistem yang teratur memudahkan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Salah satu program yang sudah ada di Indonesia adalah Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau SMK3.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya dalam rangka mengendalikan resiko yang ada pada kegiatan kerja. SMK3 menjadi alat bantu yang digunakan secara sah di Indonesia dan sesuai standar Internasional untuk memenuhi tuntutan dan persyaratan yang ada dan berlaku berhubungan dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. SMK3 sendiri dapat diukur dan dinilai salah satunya melalui persepsi para karyawan itu sendiri. Karyawan sebagai pelaksana prosedur keselamatan dan kesehatan kerja akan lebih mudah dalam menilai seberapa efektif dan efisien sistem manajemen prosedur dengan menginterpretasikan informasi mengenai resiko kecelakaan kerja yang ada.

Bagian *maintenance* dan *operation* dalam industri bidang konstruksi merupakan tempat dimana sebagian besar kegiatan kerjanya mengoperasikan mesin – mesin dan alat – alat berat. Dapat dikatakan bahwa kegiatan produksi jasa perusahaan sebagian besar ada pada bagian ini dan bagian ini besar kaitannya dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Potensi bahaya karena penggunaan mesin – mesin serta alat – alat kerja secara langsung menjadi fokus penelitian mengenai penerapan program K3 khususnya Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) perusahaan.

PT. Truba Jaya Engineering adalah perusahaan bidang konstruksi Nasional maupun Internasional yang memiliki komitmen lebih terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Program Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dimiliki PT. Truba Jaya Engineering yaitu sertifikasi Internasional seperti ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004 dan sertifikasi Nasional oleh DEPNAKER seperti SMK3. Serta PT. Truba Jaya Engineering memiliki penghargaan – penghargaan mengenai K3 seperti K3L Charter Award (2006 dan 2010), Adhitama Award (Gold) *K3L on K3 Performance Improvement Management* (2007), 7000 dan 10.000 jam kerja tanpa kecelakaan (2009), *Excellent Occupational Health and Safety Performance* (2009), dan *zero accident award* (2011). Hal ini mendorong peneliti untuk mengukur persepsi karyawan untuk mengetahui pelaksanaan program K3 khususnya SMK3 perusahaan pada departemen *maintenance and operation* yang selama ini.

1.2 Pokok Permasalahan

Sumber daya manusia yang menjadi modal utama bagi perusahaan menjadikannya sebagai faktor penting dalam berlangsungnya kegiatan produksi. Dalam menjalankan proses produksi tersebut, para pekerja langsung berhadapan dengan lingkungan kerja, termasuk alat – alat kerja. Dimana pekerja berperan sebagai penggerak maupun sebagai pengawas dari alat kerja tersebut. Untuk menciptakan kegiatan kerja dan kondisi kerja yang aman berkaitan pengoperasian alat kerja tersebut, diperlukan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) yang baik untuk para pekerja.

Tujuan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk memberikan standar prosedur pengoperasian maupun pengawasan alat – alat kerja sehingga mencegah terjadinya hal – hal negatif seperti kecelakaan kerja yang tujuan utamanya melindungi dan memberikan rasa aman bagi para pekerja. Namun setiap pekerja merupakan individu – individu yang berbeda dan mereka memiliki sudut pandang dan persepsi yang berbeda pula. Mereka dapat menilai seperti apa sistem manajemen yang dijalankan perusahaan. Apakah benar – benar

mengurangi resiko kecelakaan kerja atau tidak. Oleh karena itu dari uraian tersebut akan diteliti lebih jauh mengenai pengukuran persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 khususnya Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Permasalahan tersebut diajukan melalui pertanyaan sebagai berikut :

- Bagaimana persepsi karyawan departemen *maintenance and operation* terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- Untuk mengetahui persepsi karyawan departemen *maintenance and operation* terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT.Truba Jaya Engineering, Jakarta.

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian terdiri atas signifikansi akademis dan signifikansi praktis yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Signifikansi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para akademisi yang tertarik untuk mendalami tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) khususnya mengenai persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.

1.4.2 Signifikansi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT.Truba Jaya Engineering, Jakarta mengenai bagaimana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti terbatas membahas mengenai persepsi karyawan pada departemen *maintenance and operation* terhadap pelaksanaan program K3 pada *workshop Equipment Services Division* PT. Truba Jaya Engineering. Pembatasan penelitian ini dilakukan untuk mempersempit dan memfokuskan wilayah penelitian pada bagian yang strategis dalam pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja. Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari apa yang telah dirumuskan, maka diperlukan batasan – batasan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam menulis penelitian ini, penulis akan menggunakan sistematika penulisan seperti di bawah ini:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini tersusun atas latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi masalah, batasan penelitian serta sistematika penulisan. Dalam bab ini dijelaskan mengenai alasan peneliti membuat penelitian ini serta manfaat dan pokok permasalahannya.

Bab 2 Landasan Teori

Dalam bab ini terdapat landasan teori serta penelitian – penelitian terdahulu yang dijadikan dasar rujukan oleh peneliti dalam membuat penelitian ini. Pada bab ini pula akan dijelaskan mengenai pengertian persepsi, sistem dan manajemen, serta manajemen kesehatan dan keselamatan kerja.

Bab 3 Metode Penelitian

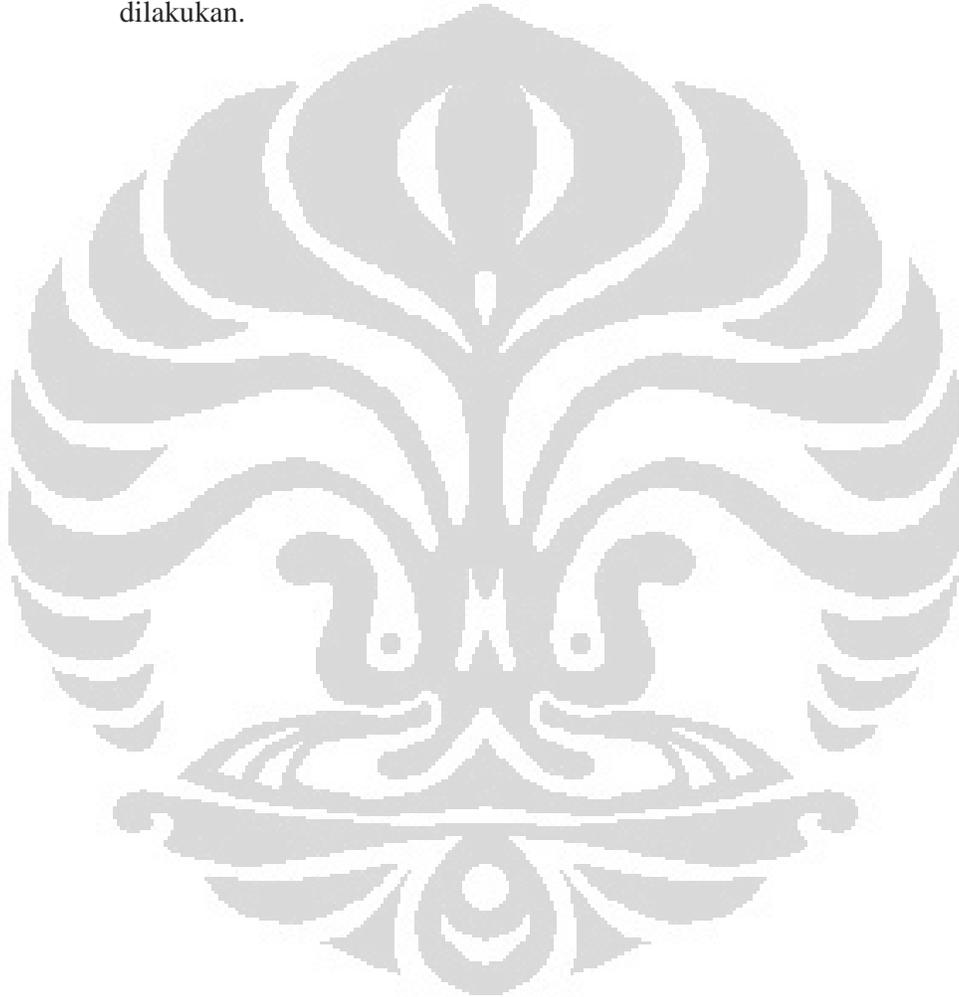
Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas penelitian yang sedang dilakukan.

Bab 4 Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Disamping itu, pada bab ini juga dibahas mengenai hasil dari penelitian tersebut.

Bab 5 Penutup

Berisikan kesimpulan dan saran peneliti terhadap penelitian yang telah dilakukan.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Sebelum dilakukan penelitian tentang persepsi karyawan departemen *maintenance and operation* terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta, peneliti akan memperhatikan dan menganalisis beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik mengenai persepsi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai acuan pembandingan bagi penulisan skripsi ini. Karya akademis yang menjadi acuan tinjauan pustaka dalam penelitian ini, penulis diuraikan di bawah ini.

Tinjauan pustaka pertama yaitu membahas skripsi berjudul *Analisis Persepsi Pegawai Atas Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Lestari Busana A.M Bagian Produksi tahun 2008*, oleh Hesti Novri Irlani (FISIP UI, 2008). Dalam penelitiannya Eka mengangkat pembahasan analisis persepsi pegawai terhadap program K3 dimana sebagai bagian dari program ketangakerjaan harus dapat menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, khususnya dalam membantu mempertahankan keselamatan dan kesehatan para pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan deskriptif dengan desain penelitian *cross sectional*. Data diperoleh dengan melakukan kuesioner, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa program K3 pada PT. Lestari Busana AM bagian Produksi tahun 2008 berjalan dengan baik sesuai dengan Undang – Undang dan peraturan yang terkait dengan melibatkan secara aktif para pegawai. Secara umum pegawai memiliki persepsi positif mengenai program K3 dan kendala yang dihadapi dapat ditangani dengan baik atas kerja sama antara pengusaha dengan pegawai.

Tinjauan pustaka yang kedua yaitu membahas skripsi berjudul *Persepsi Pekerja di Unit Produksi II/III Terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Semen Padang, Indarung, Tahun 2008*, oleh Ranty Ferlisa (FKM UI,

2008). Dalam penelitiannya Ranty mengatakan bahwa, “persepsi terhadap resiko K3 di bagian produksi penting untuk diidentifikasi sehingga dapat menjadi data dasar bagi perusahaan dalam rangka menciptakan budaya K3”. Ranty menggambarkan persepsi pekerja di Unit Produksi II/III terdiri dari variable independen yaitu, pengetahuan pekerja, lama kerja, dan sikap pekerja terhadap variable dependen, yaitu persepsi pekerja terhadap resiko K3. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan desain *cross sectional*. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan Ranty, menunjukkan persepsi pekerja kurang baik dan tingkat pengetahuan yang masih kurang baik terhadap risiko K3, di Unit Produksi II/III, Indarung, PT. Semen Padang tahun 2008.

Tinjauan pustaka yang ketiga yaitu membahas skripsi berjudul *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Berdasarkan Persepsi Kepala Bagian PT. Waskita Karya (Persero)*, oleh Heni Pratiwi (FISIP UI, 2009). Dalam penelitiannya Heni mengatakan bahwa, “pelaksanaan program pelatihan memiliki implikasi yang jelas terutama pada tingkat kecelakaan kerja yang terjadi dan dibutuhkan kepala bagian sebagai manajemen untuk menjaga proses pelatihan agar berjalan dengan baik”. Heni membahas variabelnya menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan K3 di PT. Waskita Karya dapat dikategorikan baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan. Kekurangan tersebut berada pada beberapa dimensi, diantaranya pada dimensi *cognitive outcomes* dan *affective outcomes* yang terutama hal – hal yang bersifat teknis.

Tinjauan pustaka terakhir yaitu membahas jurnal yang berjudul *The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture* oleh Michael O'Toole (Purdue University Calumet, 2001). Penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana cara terbaik mengurangi kecelakaan kerja dengan melihat survey persepsi karyawan dan data kecelakaan kerja dalam periode 45 bulan. Penelitian ini merupakan metode survei yang terbagi menjadi 41 *item*

persepsi keselamatan kerja yang disebarkan ke 8 lokasi perusahaan yang berbeda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan berkurangnya kecelakaan kerja pada lokasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh persepsi positif karyawan terhadap beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya tertuang dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian

Indikator	Hesti Novri Irlani	Ranty Ferlisa	Heni Pratiwi	Michael O'Toole
Tujuan Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui persepsi pegawai atas pelaksanaan program K3 pada PT. Lestari Busana AM bagian Produksi tahun 2008. Mengetahui kendala yang terjadi selama pelaksanaan program K3 pada PT. Lestari Busana AM bagian Produksi tahun 2008. 	<ul style="list-style-type: none"> Memperoleh informasi mengenai hubungan pengetahuan pekerja, lama kerja, sikap pekerja terhadap risiko K3 di unit produksi II/III di PT. Semen Padang tahun 2008. 	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui persepsi pegawai atas pelaksanaan program K3 pada PT. Lestari Busana bagian produksi tahun 2008. Mengetahui kendala – kendala yang terjadi selama pelaksanaan program K3 pada PT. Lestari Busana bagian produksi tahun 2008. 	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keselamatan kerja Mengukur kesuksesan pelaksanaan budaya keselamatan kerja dengan menggunakan persepsi karyawan
Pendekatan	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Jenis Penelitian	Deskriptif	Deskriptif	Deskriptif	Deskriptif
Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner, Observasi dan Wawancara	Kuesioner	Kuesioner, Observasi dan Wawancara	Survei dan Wawancara

Tabel 2.1 Lanjutan

Indikator	Hesti Novri Irlani	Ranty Ferlisa	Heni Pratiwi	Michael O'Toole
Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan program K3 berjalan dengan baik dan melibatkan pegawai secara aktif dan sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap pelaksanaan program K3 pada PT. Lestari Busana AM bagian Produksi tahun 2008. 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menunjukkan persepsi pekerja kurang baik dan tingkat pengetahuan yang masih kurang baik terhadap risiko K3, di Unit Produksi II/III, Indarung, PT. Semen Padang tahun 2008 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan K3 serta persepsi pegawai di PT. Waskita Karya dapat dikategorikan baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan yang bersifat teknis. 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja sangat mempengaruhi persepsi karyawan

Sumber : Tinjauan Pustaka Skripsi dan Jurnal

2.2. Konstruksi Model Teoritis

Berikut adalah batasan – batasan teoritis yang akan digunakan dalam melakukan analisa hasil dari penelitian ini.

2.2.1. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah anggapan yang muncul setelah melakukan pengamatan di lingkungan sekitar atau melihat situasi yang terjadi untuk mendapatkan informasi tentang sesuatu (Horovitz, 2000:4). Persepsi merupakan proses memberi makna pada stimuli indrawi (sensori stimuli) (Rakhmat, 1991:62). Persepsi setiap individu dapat berbeda pada situasi yang sama, hal ini disebabkan karena setiap orang menerima, mengorganisasikan, dan menerjemahkan informasi dengan panca inderanya masing – masing. Pada hakekatnya persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoha, 1996:128).

Kunci dalam memahami persepsi terletak pada pengenalan, bahwa persepsi menjadi suatu penafsiran yang unik terhadap situasi bukan hanya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi. Persepsi berperan dalam cara mengolah informasi tentang objek atau kejadian pada saat tertentu melalui rangsangan yang mengaktifkan indera. Persepsi melibatkan pengetahuan (kognitif) sehingga persepsi berperan dalam penerimaan, mengatur dan menerjemahkan rangsangan yang sudah teratur itu hingga mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap (Thoha, 1996:129).

Terdapat faktor - faktor yang dapat mempengaruhi persepsi itu sendiri yaitu faktor dari luar dan dalam diri. Lingkungan luar adalah wilayah sekitar luar diri manusia itu sendiri seperti intensitas, ukuran, kedekatan, hal baru, pengulangan, dan gerakan. Sedangkan pengaruh dari dalam yaitu proses belajar, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan menurut Robbins, karakteristik pribadi yang lebih relevan dalam mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (ekspektasi). Oleh karena itu cara efektif untuk melihat pelaksanaan K3 perusahaan adalah dengan melihat persepsi karyawan, dimana akan terlihat perbedaan perilaku terhadap praktek – praktek manajemen (Michael O'Toole, 2001:11). Jadi,

penilaian persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa jika para karyawan memberikan penilaian positif atau setuju terhadap indikator pelaksanaan K3 berarti pelaksanaan kebijakan tersebut sudah tepat dan telah menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para selama ini, sebaliknya jika para karyawan menilai negatif atau tidak setuju terhadap indikator pelaksanaan kebijakan K3 artinya pelaksanaan kebijakan tersebut perlu diperbaiki atau dirubah karena para karyawan belum merasa terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya secara keseluruhan.

2.2.2. Pengertian Sistem

Secara sederhana sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel – variabel yang terorganisasi atau subsistem yang saling berinteraksi, saling bergantung satu sama lain dan terpadu. Teori *The General System* yang pertama kali diuraikan oleh Kenneth Boulding terutama menekankan pentingnya perhatian terhadap setiap bagian yang membentuk sebuah sistem. Teori ini mengatakan bahwa komponen pembentuk organisasi bukan hanya bagian yang tampak secara fisik, namun juga hal yang mungkin bersifat abstrak atau konseptual seperti misi, pekerjaan, kegiatan, kelompok informal, dan lain lain (Kumorotomo dan Margono, 1994:8).

Unsur – unsur yang mewakili suatu sistem secara umum adalah masukan (*input*), pengolahan (*processing*), dan keluaran (*output*). Di samping itu suatu sistem senantiasa tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya. Maka umpan balik (*feedback*) bukan hanya berasal dari *output* tetapi dapat juga berasal dari lingkungan sistem itu sendiri. Organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang kompleks dan tentunya memiliki semua unsur ini (Kumorotomo dan Margono, 2008:9).

Pendekatan sistem untuk manajemen memandang organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga pendekatan ini memberikan kemungkinan para manajer untuk melihat organisasi secara keseluruhan dan sebagai bagian dari lingkungan eksternal yang lebih luas. Teori sistem juga meramalkan bahwa aktivitas setiap

segmen organisasi mempengaruhi aktifitas segmen lainnya, dengan tingkat pengaruh yang berbeda (Stoner, Freeman & Daniel, 1996:46).

Berdasarkan penjelasan di atas, dimana organisasi merupakan satu kesatuan sistem dalam pandangan manajemen dan umpan balik (*feedback*) dalam organisasi tidak hanya berasal dari *output* tetapi dapat juga berasal dari lingkungan sistem yang dimaksud, merupakan salah satu landasan teori yang mendukung penelitian ini, karena sistem manajemen K3 yang berada di dalam lingkungan organisasi internal dapat mendapatkan *feedback* dari dalam lingkungan itu sendiri dalam rangka mengevaluasi dan memperbaiki sistem manajemen tersebut.

2.2.3. Manajemen

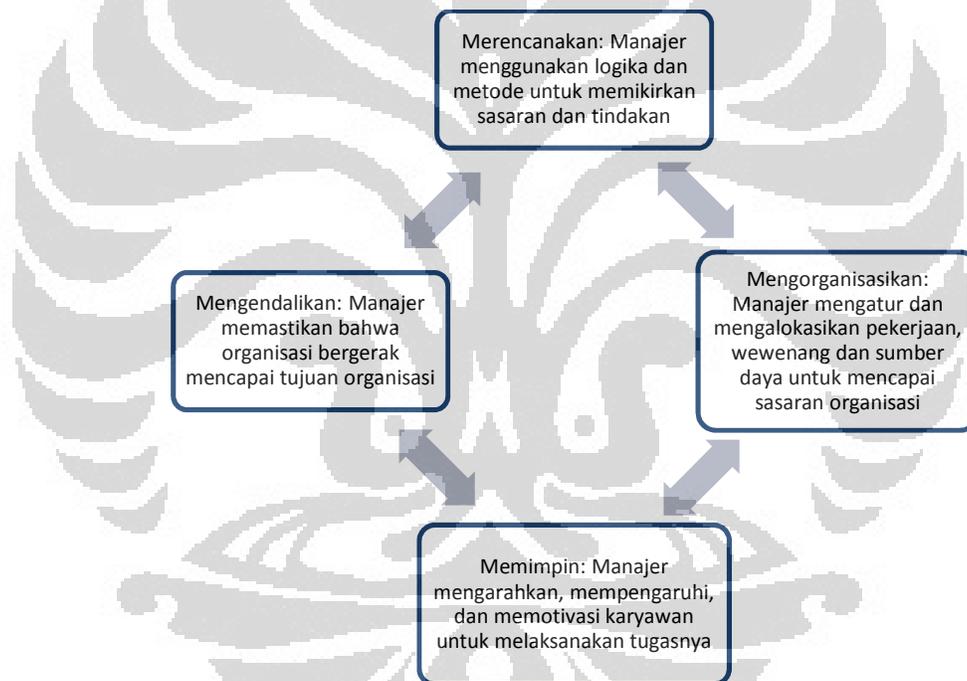
2.2.3.1 Pengertian Manajemen

Dalam teori sistem yang telah diuraikan diatas, telah disebutkan bahwa organisasi merupakan satu kesatuan sistem. Sebuah sistem harus dapat berjalan dengan sinergi agar tidak terjadi benturan kepentingan antar subsistem dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi sinergis berarti telah terjalin kerjasama dan interaksi yang baik antar subsistem (Stoner, Freeman & Daniel, 1996:4). Maka untuk mewujudkan kondisi sinergis dalam sebuah sistem diperlukan adanya peran manajemen yang baik karena dengan adanya peran manajemen, sebuah sistem akan terorganisir dan dapat dikendalikan.

Pengertian manajemen adalah kebiasaan yang dilakukan secara sadar dan terus menerus dalam membentuk organisasi (Stoner, Freeman & Daniel, 1996:7). Dalam menjalankan kebiasaan tersebut dalam organisasi, diperlukan individu yang bertanggung jawab terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, individu ini disebut manajer. Pentingnya peran manajer dalam sebuah sistem manajemen juga dibenarkan oleh Henry Fayol, salah satu tokoh aliran teori organisasi klasik. Salah satu butir dari 14 prinsip manajemen Fayol, yaitu kesatuan komando menjelaskan bahwa setiap karyawan harus menerima instruksi hanya dari satu orang (Ukas,2006:104). Dalam prinsip ini Fayol percaya bahwa

kalau seorang karyawan menjadi bawahan dari beberapa orang manajer, maka akan terjadi konflik tugas dan kekacauan batas wewenang.

Dari prinsip administrasi klasik, kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dapat tercakup di dalam *POSDCoRB* (*planning, organising, staffing, directing, coordinating/controlling, budgeting*). Namun sejak akhir abad kesembilan belas, peran manajer dalam fungsi manajemen secara spesifik terbagi kedalam empat fungsi yang lebih sederhana yaitu *Planning* (perencanaan), *Organising* (pengorganisasian), *Leading* (kemimpinan) dan *Controlling* (pengendalian) (Kumorotomo dan Margono, 2000:13).



Gambar 2.1. Sifat Interaktif dari Proses Manajemen.

Sumber : James A.F Stoner, R. Edward Freeman & Daniel R. Gilbert JR, *Manajemen* jilid 1, terjemahan, (Jakarta : PT.Indeks Gramedia Grup, 1996), hlm.13.

Dari gambar diatas terlihat bahwa dalam kegiatan perencanaan, para manajer mendefinisikan tujuan organisasi, menentukan arah tindakan organisasi dan menetapkan strategi guna mencapai tujuan organisasi, disamping itu rencana dapat dijadikan pedoman dalam memperoleh dan menggunakan sumber daya yang diperlukan dan juga sebagai pedoman anggota organisasi dalam

menjalankan aktivitas yang konsisten dengan tujuan dan prosedur yang ada. Dalam pengorganisasian, manajer mengatur dan menata kegiatan – kegiatan operasional serta alokasi pekerjaan, wewenang, dan sumber daya organisasi yang nantinya disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Pada proses memimpin, tugas seorang manajer meliputi mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya masing – masing. Dan dalam tahap pengendalian, peran seorang manajer meliputi:

- menetapkan standar prestasi kerja,
- mengukur prestasi saat ini,
- membandingkan prestasi saat ini dengan standar yang telah ditetapkan, dan
- mengambil tindakan korektif bila ada deviasi yang dideteksi (Stoner, Freeman & Daniel, 1996:12).

Dalam prakteknya proses manajemen bukan merupakan empat jenis aktivitas yang terpisah atau yang mempunyai hubungan longgar, tetapi sekelompok fungsi yang saling berkaitan (James A. F Stoner, R. E. Freeman & Daniel R. G JR, 1996:13). Sehingga jika salah satu fungsi tersebut tidak dijalankan maka akan mengacaukan peran fungsi lainnya dan dapat menyebabkan proses manajemen tidak berjalan optimal, yang akhirnya mengakibatkan *output* organisasi juga tidak maksimal.

2.2.3.2 Manajemen Sukses Menyeluruh

Semua fungsi manajemen akan berjalan dengan baik, jika sebuah organisasi memiliki pemahaman tentang manajemen sukses menyeluruh. Pengertian manajemen sukses menyeluruh sendiri ialah kondisi yang ideal dari sebuah perusahaan, dimana pihak manajemen berhasil mensukseskan seluruh komponen perusahaan yaitu pemegang saham, manajemen, karyawan, dan perusahaan secara keseluruhan (Bennert & Rumondang, 1995:1).

Para pemegang saham perusahaan wajib mempertimbangkan mutu seluruh sarana yang digunakan untuk mewujudkan manajemen sukses menyeluruh, untuk itu mereka harus mengambil langkah:

1. Mengangkat manajemen profesional yang mutunya tidak diragukan.
2. Manajemen yang disertai kepercayaan menjalankan perusahaan harus berani merencanakan operasi, peralatan, dan ketenagakerjaan perusahaan, hal tersebut dimaksudkan untuk menentang keinginan atau idealisme pribadi maupun umum dan agar manajemen dapat melakukan pertimbangan yang matang
3. Dualisme antara pengusaha dan karyawan harus ditiadakan. Sedapat mungkin serikat buruh dihapus dan ditukar dengan koperasi karyawan, dan kemudian diberikan opsi saham perusahaan. Melalui cara seperti ini manajemen dan karyawan akan memiliki hasrat yang sama dalam mencapai sasaran bersama.
4. Sukses menyeluruh juga memerlukan susunan organisasi yang mobilitasnya tinggi. Cara seperti ini misalnya dengan menetapkan bahwa pemegang saham hanya mengangkat anggota manajemen, sedangkan manajemen memilih karyawan yang berpotensi tinggi sehingga alih tugas sesuai dengan kemampuan dan mudah dilaksanakan.
5. Komunikasi antara manajemen dan karyawan melalui manajemen lini pertama harus maksimal. Setelah perencanaan strategis (perusahaan) ditetapkan oleh manajemen, maka perencanaan manajerial (departemen), diserahkan kepada manajer lini pertama, kemudian manajer ini bersama karyawan lainnya menyusun perencanaan manajerial tersebut. Dalam komunikasi terbatas tersebut, manajemen menilaikemajuan setiap departemen, dan mengadakan perbaikan seperlunya. Hukuman pemecatan dan segala bentuk perintah diserahkan kepada manajemen lini pertama. Manajemen puncak hanya memberikan dukungan atau pelimpahan wewenang saja (Bennert & Rumondang, 1995:6).

Disamping itu, kesuksesan menyeluruh dapat diukur dengan:

- Surplus yang dicapai perusahaan.
- Kepuasan, termasuk kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan yang diperoleh manajemen dan karyawan.
- Persentase penghasilan manajemen dan karyawan di atas kebutuhan fisik minimum (Bennert & Rumondang, 1995:8).

Manajemen sukses menyeluruh dapat dicapai dengan baik ketika pemborosan, kebocoran, kecelakaan, dan penyebab kerugian lainnya telah dapat ditanggulangi oleh pihak manajemen. Sehingga manajemen sukses menyeluruh juga harus menganut prinsip – prinsip manajemen pengendalian kerugian dalam meningkatkan keuntungan dan kesuksesan bersama.

2.2.3.3 Manajemen Pengendalian Kerugian

Manajemen pengendalian kerugian bertujuan meningkatkan kemampuan seluruh sistem perusahaan dalam rangka mencapai sukses menyeluruh baik dari segi kebijakan, prosedur proses, dan peraturan – peraturan (Bennert & Rumondang, 1995:9). Manajemen ini mempertahankan batas toleransi minimal dan sedapat mungkin mencapai standar yang menguntungkan. Dalam manajemen ini ada dua unsur yang harus disinkronkan untuk mendapatkan keselamatan dan keuntungan manajemen, yaitu :

- Perilaku unsur – unsur tekno struktural, misalnya, lokasi pabrik, bangunan dan perlengkapannya, tata ruang pabrik, dan proses operasional perusahaan.
- Perilaku unsur – unsur sosio prososial, misalnya karyawan, rencana, kebijakan, peraturan, pengupahan, komunikasi, kepemimpinan, pengendalian, dan sebagainya (Bennert & Rumondang, 1995:10).

Di samping itu manajemen pengendalian kerugian juga mencakup pembinaan dan pengembangan sistem manajerial. Setiap manajer harus menguasai tata cara operasional peralatan & perlengkapan kerja, dan tata cara manajerial untuk mencapai sasaran. Hal ini dimaksudkan agar para manajer dapat

mengawasi perilaku di bawah standar yang dapat mengakibatkan kecelakaan, luka – luka, atau kerusakan pada properti perusahaan. Dalam bukunya Bennett N.B. Silalahi menyatakan, “Kebanyakan kerugian ditimbulkan oleh kecelakaan kerja bermula pada kurang tanggapnya manajemen terhadap risiko dan kerugian. Biasanya untuk menjamin agar tidak timbul kerugian perusahaan hanya membeli polis asuransi saja, namun jika ditelaah lebih jauh kebijakan yang seperti ini sebenarnya tidak menjangkau dalam pada akar timbulnya kerugian” (Bennert & Rumondang, 1995:10).

Dalam bukunya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, Gempur Santoso menyatakan bahwa dasar – dasar kontrol kerugian ialah sebagai berikut:

- Prinsip I : tindakan yang membahayakan, kondisi yang membahayakan dan kejadian kurang baik (*accident*) semua itu merupakan beberapa gejala kesalahan dalam suatu sistem manajemen.
- Prinsip II : Kita harus meramalkan secara pasti sekumpulan tanda yang kurang baik (*injuries*) dan harus dapat mengidentifikasi serta mengontrolnya.
- Prinsip III: Manajer harus memperhatikan pengadaan alat pengaman/keselamatan/pelindung (*safety*) di setiap bagian yang difungsikan oleh perusahaan. Secara langsung manajemen mengatur adanya safety yang baik pada saat perencanaan, pengorganisasian dan harus selalu dilakukan kontrol.
- Prinsip IV : Kunci yang efektif pengaturan kebutuhan performen alat pelindung (*safety*) adalah manajemen harus memiliki prosedur yang jelas dan terukur.
- Prinsip V : Alat pelindung (*safety*) yang baik adalah tepat guna pada tempatnya dan ketika digunakan tidak rusak serta tidak menimbulkan kejadian yang kurang baik (Santoso, 2004:21).

Melalui pertimbangan penerapan prinsip – prinsip diatas, sebuah perusahaan seharusnya mampu menekan frekuensi timbulnya kerugian atau kecelakaan akibat kerja karena penyebab kecelakaan kerja yang menimbulkan

kerugian bagi perusahaan serta biaya – biaya kecelakaan akibat kerja sebenarnya dapat diukur dan dikendalikan.

2.2.4. Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan operasional yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Kelemahan operasional yang menimbulkan kecelakaan tidak terlepas dari perencanaan yang kurang lengkap, keputusan yang tidak tepat, salah perhitungan dalam organisasi dan praktek manajemen yang kurang baik dalam pelaksanaannya.

Keselamatan kerja ialah sarana utama untuk pencegah kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Pada prinsipnya, keselamatan kerja menitikberatkan pada ada atau tidaknya kesalahan pada sistem (*system failure*) dan kesalahan pada manusia (*human error*). Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja (Suma'mur 1996). Keselamatan kerja bertujuan untuk membuat tenaga kerja mendapatkan perlindungan keselamatan pada pekerjaannya dari bahaya – bahaya kecelakaan yang bersumber dari mesin dan peralatan kerja, lingkungan dan faktor manusia sendiri.

Sedangkan kesehatan kerja merupakan kandungan dari pemahaman keselamatan kerja yaitu mengenai perlindungan kesehatan kerja. Kesehatan kerja menurut *Joint WHO Comitte* ialah upaya pemeliharaan derajat setinggi – tingginya keadaan fisik, mental, dan sosial pekerja disemua jenis pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi pekerjaan, perlindungan tenaga kerja dari faktor yang mengganggu kesehatan, penempatan dan pemeliharaan tenaga kerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologis, dan penyesuaian antara tenaga kerja dengan pekerjaannya (Syamsudin, 2009). Sasarannya adalah faktor manusia dan lingkungan (Suma'mur, 1997:7). Tujuan akhir dari peningkatan kesehatan kerja ialah menjadikan tenaga kerja yang sehat, sejahtera, bergairah dan produktif. Ruang lingkup kesehatan kerja yaitu :

- a. Kesehatan kuratif, yang biasanya dilakukan oleh tenaga medis di perusahaan dan bermaksud menekan keadaan sakit menjadi sekecil – kecilnya dengan upaya kedokteran yang sebaik – baiknya.
- b. Kesehatan preventif untuk mencegah tenaga kerja mengalami gangguan kesehatan atau penyakit, baik oleh karena keadaan umum, maupun oleh pekerjaan.
- c. Pengamanan bahaya – bahaya oleh karena proses produksi yang mungkin berakibat buruk kepada tenaga kerja atau masyarakat luas.
- d. Menyeraskan antara tenaga kerja dengan pekerjaannya, dengan tujuan kegairahan dan efisiensi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri adalah suatu upaya untuk menekan atau mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan antara keselamatan dan kesehatan kerja (Tjandra dan Hastuti, 2002:2).

Sedangkan menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson, keselamatan dan kesehatan kerja sebagai tindakan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberi bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan tempat bekerja (Yuli, 2005:211).

Program manajemen keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri meliputi :

1. Kepemimpinan dan administrasi,
2. Manajemen K3 yang terpadu,
3. Pengawasan,
4. Analisis pekerjaan dan prosedural,
5. Penelitian dan analisis pekerjaan,
6. Latihan bagi tenaga kerja,
7. Pelayanan kesehatan kerja,
8. penyediaan alat pelindung diri,

9. Peningkatan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja,
10. Sistem pemeriksaan,
11. Laporan pendataan (Suardi, 2007:5).

Sesuai dengan persyaratan standar, penerapan kebijakan K3 juga harus memenuhi beberapa aspek:

1. Sesuai dengan sifat dan skala risiko K3. Pengendalian risiko merupakan dasar dari penerapan Sistem Manajemen K3 karena itu perlu direfleksikan dalam kebijakan K3.
2. Mencakup komitmen perbaikan berkelanjutan. Dalam memenuhi persyaratan perundangan, organisasi harus melakukan perbaikan terhadap kinerja K3-nya, dimana hal ini untuk mengurangi risiko penyakit akibat kerja, kecelakaan, dan insiden di tempat kerja.
3. Mencakup komitmen untuk memenuhi persyaratan perundangundangan dan persyaratan lainnya.
4. Terdokumentasi, diterapkan, dan dipelihara. Bentuk dokumentasi dari kebijakan K3 biasanya dalam bentuk poster, pamflet, atau id card. Kebijakan K3 secara periodik harus ditinjau, diamandemen atau direvisi jika dibutuhkan.
5. Dikomunikasikan keseluruh personel, sehingga kebijakan K3 yang telah ditetapkan dapat dipahami oleh semua level personel.
6. Tersedia bagi pihak terkait. Pihak manapun yang terpengaruh oleh kinerja K3 organisasi harus dipastikan mengetahui tentang keberadaan kebijakan K3.
7. Ditinjau secara periodik (evaluasi kinerja) untuk memastikan bahwa kebijakan K3 masih relevan dan sesuai dengan organisasi (Suardi, 2007).

Aspek – aspek yang diuraikan diatas merupakan hal penting yang dapat mewujudkan keberhasilan implementasi K3, namun selain hal diatas manajemen puncak juga harus mempertimbangkan hal – hal seperti aspek bahaya yang terjadi, sejarah dan kinerja K3 organisasi, kebutuhan pihak terkait, peluang dan kebutuhan

perbaikan berkelanjutan, sumber daya yang diperlukan termasuk sumber daya manusia, ketersediaan dana dan peralatan, dan kontribusi karyawan, rekanan, dan pihak luar lainnya (Suardi, 2007:50).

2.2.4.1 Tahapan Penerapan Sistem Manajemen K3

Pengimplementasian program K3 juga perlu memperhatikan tahap – tahap penerapan sistem manajemen K3 sehingga hasilnya dapat optimal. Tahapan penerapan sistem manajemen K3 dibagi menjadi dua bagian besar. Pertama, tahap persiapan yaitu langkah awal yang harus dilakukan perusahaan yang melibatkan lapisan manajemen dan sejumlah personel seperti komitmen manajemen puncak, menentukan ruang lingkup, menetapkan cara penerapan, membentuk kelompok penerapan, dan menetapkan sumber daya yang diperlukan. Tahap kedua ialah tahap pengembangan dan persiapan, tahap ini melibatkan banyak personel, mulai dari menyelenggarakan penyuluhan dan melaksanakan sendiri kegiatan audit internal serta tindakan perbaikannya sampai melakukan sertifikasi (Suardi, 2007:51). Tahapannya adalah sebagai berikut :

Tahap 1. Menyatakan komitmen. Pernyataan komitmen dan penetapan kebijakan untuk menerapkan sebuah sistem manajemen K3 dalam perusahaan harus dilakukan oleh manajemen puncak. Manajemen harus benar – benar menyadari bahwa merekalah yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan atau kegagalan penerapan sistem manajemen K3. Oleh karena itu ada baiknya jika secara khusus pihak manajemen mengkomunikasikan komitmennya ke seluruh jajaran perusahaannya.

Tahap 2. Menetapkan cara penerapan. Dalam menerapkan sistem manajemen K3, perusahaan dapat menggunakan jasa konsultan dengan pertimbangan bahwa konsultan dapat menjadi agen pengalihan pengetahuan yang efektif, selain itu konsultan yang independen dapat memberikan umpan balik kepada manajemen secara objektif, dan konsultan jelas akan memiliki waktu yang cukup untuk menangani masalah K3.

Tahap 3. Membentuk kelompok kerja penerapan. Jika perusahaan membentuk kelompok kerja sebaiknya anggota kelompok kerja terdiri dari seorang wakil dari setiap unit kerja, biasanya manajer unit kerja. Peran anggota dalam proses kelompok kerja tersebut yaitu, menjadi agen perubahan sekaligus sebagai fasilitator dalam unit kerjanya, menjaga konsistensi dari penerapan sistem manajemen K3, dan menjadi penghubung antara manajemen dan unit kerjanya.

Tahap 4. Menetapkan sumber daya yang diperlukan. Sumber daya yang diperlukan di sini mencakup personel, perlengkapan, waktu, dan dana. Personel yang dimaksud disini adalah beberapa orang yang diangkat secara resmi di luar tugas – tugas pokoknya dan terlibat penuh dalam proses penerapan. Proses penerapan K3 adalah kegiatan yang berlangsung paling cepat dalam waktu setahun, perusahaan harus memiliki dana tersendiri untuk proses penerapan ini, namun dengan adanya perencanaan dan pengelolaan yang baik, hal ini tidak jadi masalah.

Tahap 5. Kegiatan penyuluhan dan pelatihan. Tujuannya ialah untuk menyamakan persepsi dan motivasi terhadap pentingnya penerapan sistem manajemen K3 bagi kinerja perusahaan dan membangun komitmen dan kesamaan tindakan secara menyeluruh di jajaran perusahaan.

Tahap 6. Peninjauan sistem. Melalui peninjauan sistem ini akan terlihat apakah perusahaan sudah mengikuti dan melaksanakan secara konsisten prosedur dari OHSAS 18001, dan akan terlihat juga apakah perusahaan sudah memiliki dokumen, menjalankan sebagian atau seluruh persyaratan standar sistem manajemen K3.

- Tahap 7. Penyusunan jadwal kegiatan. penyusunan yang dibentuk oleh kelompok kerja meliputi ruang lingkup pekerjaan, kemampuan wakil manajemen dan kelompok kerja penerapan, dan keberadaan proyek.
- Tahap 8. Pengembangan sistem manajemen K3. Kegiatan ini mencakup dokumentasi, pembagian kelompok, penyusunan bagan alir, penulisan manual sistem manajemen K3, prosedur dan instruksi kerja.
- Tahap 9. Penerapan sistem. Setelah dokumen selesai dibuat, maka setiap anggota kelompok kerja kembali ke masing – masing unit kerja untuk menetapkan sistem yang telah ditulisnya. cara penerapannya ialah pertama, anggota kelompok kerja mengumpulkan seluruh stafnya dan menjelaskan isi dokumen tersebut, kedua anggota kelompok kerja bersama staf unit kerjanya mulai mencoba menerapkan hal – hal yang tertulis. Selanjutnya mengumpulkan semua catatan K3 dan rekaman tercatat yang merupakan bukti pelaksanaan hal – hal yang telah tertulis. Rentang waktu penerapan ini sebaiknya tidak kurang dari tiga bulan dan waktu ini termasuk waktu yang digunakan untuk penyempurnaan sistem dan dokumen.
- Tahap 10. Proses sertifikasi. Ada sejumlah lembaga sertifikasi sistem manajemen K3, mulai dari sertifikasi DEPNAKER hingga lembaga swasta seperti Sucofindo.

2.2.4.2 Manfaat Penerapan Sistem Manajemen K3

Manfaat dari penerapan SMK3 pada perusahaan yaitu :

1. Perlindungan karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan selama bekerja, tentu saja perusahaan akan memberikan kepuasan bagi para karyawan sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat.

2. Memperllihatkan kepatuhan pada peraturan dan perundang – undangan. Penerapan sistem manajemen K3, setidaknya dapat menunjukkan itikad baik sebuah perusahaan dalam mematuhi peraturan dan perundangundangan.
3. Mengurangi biaya. Salah satu biaya yang dapat dikurangi dengan penerapan SMK3 ialah biaya premi asuransi karena banyak perusahaan yang mengeluarkan biaya premi asuransi jauh lebih kecil dibandingkan sebelum menerapkan SMK3.
4. Membuat sistem manajemen yang efektif. Salah satu ntk nyata yang dapat dilihat dari penerapan K3 adalah prosedur terdokumentasi dimana dengan adanya prosedur maka segala aktivitas dan kegiatan akan terorganisir dan terarah.
5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Melalui penerapan SMK3, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan tentu ini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan.

Penerapan sistem manajemen K3 juga sangat perlu memperhatikan kondisi tempat kerja baik lingkungan didalam gedung maupun di luar gedung kerja. Hal itu seperti suhu, kelembaban, dan kecepatan udara, kebisingan, getaran mekanis, penerangan, debu, gas dan uap (ventilasi), dan segi – segi kebersihan perusahaan lainnya sepertipersediaan air yang baik, keadaan kakus, pembuangan sampah, tempat cuci dan ruangan ganti pakaian, dan ruangan makan/kantin (Suma`mur, 1997:221).

2.2.5. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiry (2005:45), dalam penerapan Sistem Manajemen K3, perusahaan wajib melaksanakan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :

1. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, dan, sasaran penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan, dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002), sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif biasanya terdiri dari enam hal. Keenam hal tersebut ialah komitmen perusahaan, kebijakan dan disiplin K3, komunikasi dan pelatihan K3, komite K3, inspeksi tempat kerja, dan yang terakhir ialah evaluasi.

1. Inti dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha – usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan mulai dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Usaha ini juga sebaiknya dicerminkan melalui tindakan – tindakan manajerial.
2. Kebijakan dan Disiplin Keselamatan dan Kesehatan kerja. Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran merupakan komponen penting dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dukungan terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktekpraktek keselamatan dan kesehatan kerja yang positif juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan kerja para karyawan.
3. Komunikasi dan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Salah satu cara untuk mendorong usaha keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan

kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite K3, dimana pertemuan ini perlu diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam pelatihan keselamatan dan kesehatan perlu adanya komunikasi yang terus menerus dalam membangun kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Komunikasi yang terus menerus dalam membentuk kontes, insentif dan poster – poster, mengubah poster keselamatan kerja, mengupdate papan buletin, dan mengirimkan informasi keselamatan kerja ke wilayah kerja yang jauh juga direkomendasikan.

4. Komite K3. Para pekerja seringkali dilibatkan dalam perencanaan K3 melalui komite K3 yang terdiri dari karyawan yang berasal dari berbagai tingkatan jabatan dan departemen. Komite K3 biasanya secara reguler memiliki jadwal pertemuan, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi serta perubahan – perubahan yang diperlukan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja di masa mendatang.
5. Inspeksi tempat kerja. Inspeksi tempat kerja sebaiknya dilakukan secara berkala oleh komite K3 atau koordinator K3. Ketika terjadi kecelakaan kerja, penyelidikan juga harus dilakukan oleh komite K3 atau koordinator k3. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan kerja, penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan tersebut. Penyelidikan terhadap kecelakaan kerja harus dilakukan sesegera mungkin setelah kecelakaan terjadi guna memastikan bahwa kondisi saat kecelakaan kerja terjadi belum banyak berubah. Faktor yang berkaitan dengan penyelidikan kecelakaan kerja adalah penelitian, dimana hal ini dilakukan untuk menetapkan upaya guna mencegah kecelakaan kerja serupa terjadi lagi.
6. Evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha – usaha keselamatan kerjanya. Usaha – usaha keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Statistik kecelakaan dan cedera haruslah

dibandingkan dengan pola kecelakaan sebelumnya untuk mengidentifikasi perubahan – perubahan yang signifikan. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Mathis dan Jackson, 2002:258-262).

2.3. Operasionalisasi Konsep

Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Persepsi Karyawan Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Khususnya pada pelaksanaan SMK3	Komitmen Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat merasakan adanya komitmen perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja 2. Pimpinan selalu menghimbau untuk bekerja sama meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja 3. Pimpinan selalu melakukan usaha konkrit dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja 4. Adanya pemberian fasilitas untuk keselamatan dan kesehatan karyawan dan kebijakan remunerasi bidang kesehatan 5. Adanya pembangunan tempat kerja yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja 6. Adanya penyediaan/ anggaran dana yang memadai untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja
		Kebijakan dan Disiplin K3 Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kebijakan formal K3 yang dimiliki oleh PT.Truba Jaya Engineering 2. Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) setiap lini kegiatan kerja yang relevan terkait keselamatan dan kesehatan kerja 3. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada mampu mengantisipasi resiko yang mungkin terjadi terkait keselamatan dan kesehatan kerja 4. Adanya pemberlakuan sanksi yang diberikan terhadap tindakan kerja yang tidak aman

Tabel 2.2 Lanjutan

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
		Komunikasi dan Pelatihan K3 Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya sosialisasi program K3 rutin oleh perusahaan 2. Adanya pemasangan rambu – rambu keselamatan dilingkungan kerja 3. Adanya sosialisasi kebijakan baru atau perubahankebijakan kepada karyawan 4. Adanya pemberitahuan jika terjadi kecelakaan kerja atau masalah mengenai keselamatan kerja 5. Adanya prosedur penanggulangan dan penanganan terkait kondisi darurat dilingkurang kerja 6. Adanya pembuatan sarana komunikasi untuk memberikan informasi berkaitan keselamatan dan kesehatan kerja 7. Adanya pelatihan berkala mengenai kesehatan dan kecelakaan kerja
		Inspeksi Tempat Kerja dan Evaluasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pemeriksaan rutin pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) 2. Adanya pemeriksaan rutin berkaitan kesehatan karyawan 3. Adanya pemeriksaan rutin (pemeliharaan dan perawatan) berkaitan dengan alat kerja 4. Adanya pemeriksaan rutin berkaitan dengan alat dan sistem untuk kondisi darurat 5. Adanya dokumentasi pelaksanaan K3 (berisi laporan inspeksi maupun laporan kejadian) yang dimiliki perusahaan 6. Adanya pelaksanaan audit terhadap Prosedur K3 perusahaan 7. Adanya evaluasi kebijakan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) berkaitan dengan K3

Sumber : Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku 2*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm 258-262

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana berdasarkan asumsi dasar ilmu pengetahuan sosial sebagai pertimbangannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Paradigma ini meneliti teori yang sudah ada sebelumnya dan berusaha untuk mengungkapkan kebenaran realitas yang ada, dan bagaimana realitas tersebut senyatanya berjalan.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis yaitu berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dimensi waktu dan teknik pengumpulan data.

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian ini akan menjelaskan pelaksanaan program K3 yang telah dijalankan PT. Truba Jaya Engineering di *Equipment Services Division* Cakung Jakarta dan bagaimana persepsi karyawan departemen *maintenance and operation* terhadap pelaksanaan program K3 yang selama ini dijalankan.

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Penelitian ini digolongkan dalam penelitian terapan karena permasalahan penelitian, rancangan dan teori telah ada sebelumnya namun dengan objek yang berbeda. Penelitian ini menggunakan konsep yang abstrak dan spesifik, itu sebabnya manfaat penelitian ini baru dapat dilihat dalam jangka panjang sehingga tidak dapat langsung memecahkan permasalahan.

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu

Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian *cross sectional* karena penelitian ini hanya mengambil satu bagian dari gejala sosial pada satu waktu, dimana penelitian ini hanya dilakukan satu kali pada bulan mei 2012 dan tidak dilakukan penelitian lanjutan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan pengumpulan data perusahaan. Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a) Data primer, diperoleh dari sumber informasi/ responden melalui kuesioner berisi pernyataan – pernyataan sesuai konsep penelitian dan wawancara dengan kepala departemen *health and safety* untuk memperjelas pelaksanaan program K3 dilingkungan kerja PT. Truba Jaya Engineering, Jakarta.
- b) Data sekunder ialah data yang terlebih dahulu telah ditemukan oleh pihak lain dan data yang diperoleh melalui studi pustaka maupun kutipan. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam data sekunder yaitu data yang diperoleh dari PT. Truba Jaya Engineering *Equipment Services Division* Cakung Jakarta, seperti jumlah karyawan dan program K3 yang ada.

3.4 Populasi dan Sampel

Pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan dari penelitian tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lini non-managerial departemen *maintenance and operation* PT.Truba Jaya Engineering pada *Equipment Services Division* Cakung Jakarta. Keseluruhan jumlah populasi karyawan departemen *maintenance and operation* berjumlah 83 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan keseluruhan populasi sebagai sampel (*total sampling*). Teknik penarikan sampel ini dilakukan karena jumlah populasi yang ada terbagi antara populasi yang ada di kantor *Equipment Service Division* dan di *site* atau lapangan. Peneliti hanya mengambil sampel karyawan yang ada di kantor *Equipment Service Division* sebanyak 41 orang, karena adanya keterbatasan penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis univariat. Analisis Univariat digunakan untuk membuat gambaran umum tentang suatu fenomena yang diamati dengan cara tertentu. Analisis ini dilakukan dengan membuat tabel distribusi frekuensi menggunakan susunan data dalam suatu tabel yang telah diklasifikasikan menurut kelas/ kategori tertentu dengan frekuensinya. Tabel distribusi frekuensi akan memuat jumlah frekuensi serta persentasenya. Sedangkan pengolahan data seluruhnya menggunakan *software SPSS (Special Package for Social Sciences)* 17.

- **Skala Pengukuran :**

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang didisain untuk menelaah seberapa kuat persepsi setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Skala likert juga biasa digunakan untuk penelitian yang berhubungan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, dalam penelitian ini adalah persepsi. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Setiap kategori jawaban akan diberikan nilai atau skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kategori Jawaban

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sekaran (2006; 31)

Respon terhadap jawaban yang dipilih berkaitan dengan konsep atau variabel tertentu disajikan dengan skala interval, untuk membantu peneliti menentukan persentase responden yang diukur dalam bentuk kategori.

Selanjutnya pemberian rentang skala untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap setiap indikator yang ada. Rentang skala berguna untuk memberikan ukuran baru yang memudahkan peneliti menginterpretasikan jawaban responden. Rentang skala dibandingkan dengan nilai *Mean/* rata-rata yang didapat sebelumnya dari uji frekuensi per indikator.

Rumus *mean* yaitu :

$$\bar{x} = \frac{\sum xi. fi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = rata – rata dari suatu sampel

xi = nilai ukuran variabel ke - i

fi = frekuensi ke – i

n = jumlah data dari sampel

Rumus rentang skala yaitu :

$$RS = \frac{m - 1}{m}$$

Keterangan:

RS = rentang skala

m = jumlah alternatif/ pilihan jawaban tiap *item*

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung nilai rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Sehingga posisi keputusan penilaian mengenai persepsi memiliki rentang skala yang dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rentang Skala

Skor Mean/ Rataan	Keterangan
1, 0 – 1, 8	Sangat Rendah
1, 81 – 2, 6	Rendah
2, 61 – 3, 4	Sedang
3, 41 – 4, 2	Tinggi
4, 21 – 5, 0	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah peneliti

3.5.1. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas data, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau bebas kesalahan. Reliabilitas suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi alat ukur dalam menilai. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien internal dengan metodologi *Alpha Cronbach*.

Koefisien alpha (α) dari Cronbach dapat digunakan dalam mencari realibilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3,1-5, atau 1-7, dan seterusnya. Rumus ini ditulis:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right) \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 σ^2 = varian total
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir.

Menurut kaidah reliabilitas Guilford, ditentukan batasan rentang reliabilitas instrumen penelitian:

Tabel 3.3

Rentang Reliabilitas

<i>Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
>0,9	Sangat Reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 - 0,7	Cukup Reliabel
0,2 – 0,4	Kurang Reliabel,
<0,2	Tidak Reliabel

Sumber: Sekaran (2006: 31)

Validitas mengarah pada seberapa besar tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur suatu fenomena yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Sifat valid memberikan pengertian bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai yang sesungguhnya dari nilai yang diinginkan. Instrumen uji validitas menggunakan uji KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*), *Barlett's test of Sphericity* dan *Anti-Image Matrices*. KMO mampu mengukur homogenitas dari

variabel yang ada di dalam atribut. *Barlett's test* untuk mengukur signifikansi hubungan antar variabel penelitian. *Anti-Image Matrices* untuk pengujian kecukupan sampel untuk masing – masing variabel. Nilai yang disyaratkan untuk kelayakan data penelitian dengan uji KMO adalah diatas 0.500, Barlett's dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan *Anti-Image Matrices* dengan nilai MSA lebih dari 0.500.

3.6 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian yang dilakukan adalah peneliti kesulitan untuk menemui responden selain yang ada di *workshop Equipment Services Divison* guna memenuhi kecukupan minimal jumlah sampel. Hal ini disebabkan untuk menemui responden lain, peneliti diharuskan untuk mendatangi setiap proyek karena beberapa karyawan departemen *maintenance and operation* ditugaskan ke proyek – proyek yang dikerjakan oleh PT. Truba Jaya Engineering. Kendala sulitnya menjangkau lokasi proyek yang akan menyita banyak waktu dan kemungkinan adanya kesulitan regulasi, karena dalam suatu proyek pasti ada beberapa perusahaan yang bekerja sehingga memiliki regulasi yang berlapis.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang gambaran umum PT. Truba Jaya Engineering yang terdiri dari sejarah perusahaan, visi misi dan nilai perusahaan, struktur organisasi, bidang usaha dan gambaran K3 perusahaan.

4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Truba Jaya Engineering

Pada tahun 1976 PT. Truba Jurong Engineering adalah perusahaan konstruksi yang didirikan dari perusahaan *joint venture* antara PT. Tri Usaha Bakti Group Indonesia dengan Jurong Engineering Limited of Singapore. PT. Truba Jurong Engineering terus berpartisipasi dalam pembangunan global terutama di bidang listrik, industri, minyak dan gas, pertambangan dan pabrik pupuk.

PT. Truba Jurong Engineering telah melayani industri lebih dari 30 tahun pengalaman yang diakui dan telah berpartisipasi dalam sebagian besar proyek besar dan proyek industrial di Indonesia. PT. Truba Jurong Engineering memfokuskan pangsa pasar industrinya di Timur Tengah dan fokus dalam mengembangkan reputasi di sektor pembangkit listrik di Arab Saudi.

Untuk mengimbangi pasar yang berkembang pesat, terutama pada sektor pembangkit listrik, minyak dan gas maka dilakukan penataan ulang di PT. Truba Jurong Engineering. PT. Truba Alam Manunggal telah menyetujui pembelian 98,3% saham PT. Truba Jurong Engineering (45% dari Jurong Engineering Ltd Singapore, 51% dari PT. Tri Usaha Bakti dan 2,3% dari pemilik lainnya). Dengan adanya anak perusahaan, maka PT. Truba Jurong Engineering memiliki solusi “*one stop*” untuk memenuhi kebutuhan pembangkit listrik, manajemen proyek, EPC dan *maintenance and operation*.

Mengingat perubahan pemegang saham utama, PT. Truba Jurong Engineering secara resmi mengumumkan bahwa mulai tanggal efektif 10 Agustus 2007, nama baru perusahaan akan menjadi PT. Truba Jaya Engineering. Sekarang PT. Truba Jaya Engineering menangani hampir setiap aspek teknik, pengadaan dan konstruksi.

PT. Truba Jaya Engineering dalam proyek – proyeknya menggunakan program K3 yang diakui dan berdasarkan jaminan kualitas yang diakui secara internasional yaitu ISO 9000-2000, The National Board of Boiler and Pressure Vessel Inspectors, The American Society of Mechanical Engineers, SMK3, OHSAS 18001 dan ISO 14001.

4.1.2 Visi Misi dan Nilai PT. Truba Jaya Engineering

Visi :

- Pernyataan visi bidang EPC (*Engineering, Procurement, and Construction*) : menjadi perusahaan EPC yang memiliki reputasi dan kompetitif dalam bidang minyak dan gas, industrial dan pembangkit listrik. Melalui teknik desain yang optimal, manajemen pembelian yang kuat, kemitraan yang strategis, manajemen proyek yang efektif dan efisien.
- Pernyataan visi bidang konstruksi : menjadi perusahaan pemimpin konstruksi secara internasional di Asia Tenggara dan Timur Tengah untuk bidang industrial, minyak dan gas, pembangkit listrik melalui manajemen proyek yang efektif dan efisien.
- Pernyataan visi bidang pemeliharaan : menjadi perusahaan pemimpin di Indonesia untuk bidang Operator Lapangan (*plant operator*), pemeliharaan dan *supplier* suku cadang dengan memberikan pelayanan secara total untuk kepuasan hubungan jangka panjang dengan klien.

Misi :

Memberikan pelayanan professional dalam EPC (*Engineering, Procurement, Construction*) dan fokus perawatan pada bidang industrial, minyak

dan gas serta pembangkit listrik menggunakan metode dan teknologi yang diakui serta manajemen proyek yang efektif dan efisien untuk kepuasan pemegang saham.

Budaya pembelajaran yang dianut perusahaan dimana ide – ide baru dengan sinergi menciptakan metode baru untuk pencapaian yang baik. Bersama teknisi, pengawas, inspector dan operator bekerja dalam satu tujuan, membangun perusahaan yang lebih tanggap terhadap kebutuhan global yang cepat. Berikut nilai – nilai inti dari PT. Truba Jaya Engineering, yaitu :

- Integritas
Kejujuran, mengidentifikasi harapan klien dan mewujudkannya, komitmen dengan *stakeholders*
- Kerja sama tim
Kerja sama mencapai kesuksesan, percaya satu sama lain, *win-win solution*, sinergi
- Transapransi
Komunikasi yang terbuka, berbagi informasi, partisipasi, pemecahan masalah bersama.
- Kreatifitas
Mencari ide – ide baru, selalu mencari jalan terbaik
- Semangat untuk menang
Selalu proaktif, semangat pantang menyerah, budaya belajar, komitmen total dalam mencapai hasil maksimal
- Kesempurnaan
Lakukan dengan benar dan cepat, persaingan harga, tepat waktu, semangat tinggi, pelayanan yang baik, lingkungan kerja yang aman dan sehat

4.1.3 Bidang Usaha

Dalam kegiatan usahanya PT. Truba Jaya Engineering memiliki tiga jenis bidang usaha yaitu :

1. Pemeliharaan *Plant*

Setelah beberapa kali terlibat dalam pembangunan proyek, PT. Truba Jaya Engineering selanjutnya dipercayakan untuk melakukan pemeliharaan *plant* tersebut. Proyek pemeliharaan meliputi manajemen proyek, pemeliharaan *plant*, rekondisi proyek, penutupan proyek, penambahan sistem, modifikasi proyek dan perbaikan proyek.

2. *Engineering Procurement and Construction (EPC)*

EPC terbagi dalam tiga fungsi yang terdiri dari :

- Manajemen proyek

Sebagai manajemen proyek, perusahaan memberikan arahan, perencanaan, koordinasi, pengawasan, manajemen keuangan dan manajemen hubungan dengan klien sesuai dengan ukuran, kompleksitas proyek, dan pengalaman personil.

- *Engineering*

Bidang – bidang teknik yang terdiri dari teknik sipil/ struktural (arsitektur dan desain). Teknik mesin (desain dan pemilihan material), desain pipa saluran (desain dan pemilihan material), teknik elektro (sistem dan desain)

- Pengadaan

Layanan pengadaan dengan memberikan harga yang kompetitif, layanan antar, kualitas produk yang tinggi. Layanan pembelian terdiri dari pembelian domestik maupun international, mengatur kontrak pembelian dengan *supplier*, *vendor* dan *subcontractors*, *packing*, *shipping*, *warehousing*, klaim, asuransi dan sistem pembelian secara komputerisasi.

3. *Construction Management*

PT. Truba Jaya Engineering menawarkan manajemen bidang konstruksi yang terdiri dari :

- Perencanaan dan penjadwalan proyek konstruksi
- Manajemen subkontrak
- Pengawasan pembangunan
- Administrasi proyek dan pengawasan efektifitas pekerja
- Koordinasi yang terencana antara teknisi dan pembelian
- *Quality control*
- Pengawasan alat dan peralatan konstruksi
- Pengadaan barang
- Kontrol keselamatan dan keamanan
- Kontrol *warehouse* dan material
- Fasilitas proyek
- Penyewaan alat berat

4.1.4 **Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi adalah kerangka pembagian tanggung jawab fungsional yang dibentuk untuk terselenggaranya kegiatan – kegiatan pokok perusahaan. Oleh sebab itu untuk menjelaskan serta mencapai visi dan misi PT. Truba Jaya Engineering diatas, dibentuklah struktur organisasi guna mempermudah pembagian tugas dan tanggung jawab. Dari lampiran 5 dan 6 dapat dilihat bahwa *top management* pada PT. Truba Jaya Engineering ditempati oleh *President Director*. Selanjutnya dibantu oleh *Vice President Director*, presiden direktur membawahi empat direktur lainnya yaitu *Finance Director*, *Marketing Director*, *Operation Director*, dan *Technical and Development Director*. *Equipment Services Division* (ESD) merupakan salah satu divisi yang dibawah langsung oleh *Technical and Development Director*.

4.1.5 **Gambaran Umum *Equipment Services Division***

Equipment Services Division yang disingkat menjadi ESD merupakan salah satu divisi pada PT. Truba Jaya Engineering. Keberadaan kantor ESD

sendiri terpisah dari *Head Office* PT. Truba Jaya Engineering untuk memberikan tempat yang lebih untuk tempat pengerjaan proyek – proyeknya. ESD memiliki misi yang terpisah dari perusahaan induk yaitu, secara aktif berpartisipasi untuk setiap kegiatan kerja PT. Truba Jaya Engineering terutama pada bidang industrial, proyek tambang, ataupun membangun jenis bisnis baru. Serta berusaha untuk mempertahankan profesionalisme yang tinggi dalam bekerja, memberikan sumber daya yang berkualitas dan berkemampuan tinggi.

Beberapa proyek besar yang dikerjakan seperti proyek pengangkatan alat, pipa dan mesin, penyulingan minyak, pembangkit listrik tenaga batu bara, dan proyek kimia diseluruh Indonesia dan lokasi – lokasi lainnya diluar negri bertaraf internasional. Dalam pengerjaan proyek – proyeknya, aspek keselamatan adalah aspek paling vital yang menjadi dasar prioritas dan diakui sesuai standar internasional. Seperti ISO 9000, 9001, 9002 yang diberikan oleh Lloyd's Register Quality Assurance mengenai manajemen mutu ditujukan untuk digunakan di organisasi untuk merancang, membangun, memproduksi, memasang atau melayani produk apapun atau memberikan bentuk jasa apapun, ISO 14001 mengenai sistem manajemen lingkungan hidup ditujukan untuk digunakan sebagai alat bantu; fokus terhadap pengendalian aspek lingkungan atau arah aktifitas produk dan pelayanan anda berkenaan dengan pengelolaan lingkungan, OHSAS 18001 yang merupakan spesifikasi dari sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja internasional untuk membantu organisasi mengendalikan resiko terhadap kesehatan dan keselamatan personilnya dan SMK3 sebagai sistem manajemen secara keseluruhan guna mengendalikan resiko bagi keselamatan dan kesehatan kerja.

4.1.6 Profil Departemen *Health and Safety Environment*

PT. Truba Jaya Engineering membentuk dan menetapkan Departemen *Health and Safety Environment* atau disingkat HSE sebagai pengawas program K3 dalam rangka menjamin penyelenggaraan program yang keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif. Dalam pengawasannya program K3 diawasi oleh

Safety Inspector Workshop yang ditugaskan di *Equipment Services Division*. Berikut uraian tugas, tanggung jawab dan kewenangan jabatan tersebut :

- Uraian tugas :
 1. Implementasi sistem manajemen K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan).
 2. Pengawasan, pengendalian serta pemeliharaan sistem K3L.
 3. Pemeliharaan penerapan *preventive maintenance* dari semua alat kerja (*construction equipment's vehicle, tools and machinery* (CEVTM)).
- Uraian administratif :
 1. Melakukan tinjauan ulang, revisi dan melakukan pembaruan terhadap sistem administrasi/ data internal/ tindak lanjut perbaikan secara berkala, sesuai dengan kebutuhan penerapan K3L secara spesifik di ESD.
 2. Melakukan pemeliharaan terhadap sistem administrasi K3L, sesuai dengan kebutuhan fungsional di ESD dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
 3. Melanjutkan pengawasan, pengendalian, dan penjabaran lebih lanjut terhadap sistem, proses dan *output* sebagai tindak lanjut penerapan sistem, proses dan *output* tersebut sebagaimana dijelaskan sebelumnya.
 4. Membuat catatan analisa dan pelaporan tentang temuan hasil pengawasan K3L dan *output* yang dilaksanakan oleh jajaran tim serta melakukan perangkuman hasil catatan, analisa dan pelaporan – pelaporan ke dalam bentuk saran/ rencana tindak lanjut perbaikan dan peningkatan.
 5. Memberikan pelatihan secara berkesinambungan berupa bimbingan, pelatihan langsung dan secara tidak langsung (mengundang lembaga lain) kepada jajaran personil.

- Uraian tanggung jawab :
 1. Bertanggung jawab terhadap tinjauan ulang, revisi, pembaruan, pemeliharaan, pelatihan, pengendalian, pengawasan, pencatatan, analisa, pelaporan dan pembuatan saran/ perencanaan tindak lanjut perbaikan, yang harus dapat dibuktikan didalam evaluasi dan atau penilaian sistem manajemen K3L PT. Truba Jaya Engineering.
 2. Mengadakan pemeliharaan terhadap data serta dokumentasi data tersebut, termasuk elemen – elemen sistem administrasi manajemen K3L.
 3. Membuat ringkasan dari *output* berupa catatan pengawasan terhadap statistic proses penerapan sistem K3L dilapangan berikut pemeliharaan data statistic secara berkelanjutan.
 4. Bertanggung jawab terhadap peningkatan performa K3L yang telah dilakukan secara berkelanjutan, terhadap hasil / tindak lanjut perbaikan – perbaikan yang dilakukan dilapangan dari tingkat korektif menjadi tingkat pencegahan secara menyeluruh.
- Uraian wewenang:
 1. Melakukan evaluasi dan penilaian terhadap pelaksanaan penerapan sistem K3L.
 2. Mengeluarkan catatan perbaikan ketidaksesuaian yang ditemukan saat mengadakan evaluasi dan atau penilaian terhadap hasil pelaksanaan inspeksi sistem K3L PT. Truba Jaya Engineering.
 3. Menghentikan pekerjaan yang secara nyata tidak memenuhi persyaratan praktek kerja dan kondisi kerja aman yang diwajibkan.
 4. Mencabut perintah penghentian kegiatan yang tidak aman, setelah dilakukan perbaikan sepenuhnya, dan persyaratan K3 dipenuhi oleh pelaksanaan lapangan.

4.1.7 Gambaran K3 PT. Truba Jaya Engineering

PT. Truba Jaya Engineering dalam ruang lingkungnya sebagai perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi memiliki gambaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang terangkum dalam PHSE 001 atau *Procedure Health and*

Safety Environment dengan kode 001. Prosedur keselamatan dan kesehatan kerja ini merangkum peraturan – peraturan internal dan objektif K3 perusahaan (HSE *regulation and objective*), dokumentasi K3 perusahaan dan dasar – dasar prosedur penyelenggaraan program K3 yang telah disetujui oleh direktur utama PT. Truba Jaya Engineering. Selain itu dalam pelaksanaannya, PT. Truba Jaya Engineering memiliki komitmen khusus mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tertulis pada TJE Policy tentang *exceclent quality health and productivity*.

Dalam struktur organisasi PT. Truba Jaya Engineering, Divisi QHSE atau *Quality Health and Safety Environment* adalah sebagai wadah penyelenggara program keselamatan dan kesehatan kerja. Divisi QHSE bertanggung jawab penuh secara korporasi terhadap program K3 dengan mengawasi pelaksanaan dilapangan dan mencapai objektif yang telah ditentukan seperti contohnya pencapaian *zero accident*. Didalam ruang lingkup yang lebih kecil seperti Divisi *Equipment Services*, karena berada diluar jangkauan kantor pusat maka dibentuk pula departemen HSE sebagai pengawas pelaksanaan K3. Departemen HSE di ESD memiliki tanggung jawab yang sama dengan yang berada dikantor pusat, akan tetapi dalam pencapaiannya memiliki objektif yang berbeda, disesuaikan dengan ruang lingkupnya.

Struktur program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Truba Jaya Engineering telah disertifikasi berdasarkan standar internasional dari lembaga swasta seperti ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007 dan ISO 14001:2004 maupun nasional dari DEPNAKER seperti SMK3. Untuk memastikan pelaksanaan sistem manajemen dan untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan seperti perbaikan kebijakan, PT. Truba Jaya Engineering menggunakan program penilaian *Truba Management System* (TMS).

4.2 Statistik Deskriptif *Pre-Test*

Bagian ini akan menjabarkan tentang pengujian hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian ini dilakukan dalam rangka menguji validitas dan reabilitas instrumen penelitian sebelum peneliti turun lapangan. Selain itu

pengujian ini bertujuan untuk melihat pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang akan dibagikan selanjutnya sehingga data yang akan didapatkan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Untuk itu peneliti melakukan *pre-test* terhadap 20 responden karyawan departemen *maintenance and operation* PT.Truba Jaya Engineering, Jakarta.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah analisis faktor yang dapat memenuhi semua nilai yang disyaratkan setiap ukuran validitas pada metode KMO MSA (*Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy*) dan *Barlett's test* menggunakan *software* SPSS 17 untuk mendapatkan hasil analisis yang akurat. Setelah dilakukan uji validitas, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Kmo Msa, Barlett's Test of Sphericity dan Cumulative %

Dimensi	<i>KMO MSA</i>	<i>Barlett's Test</i>	<i>Cumulative %</i>
1. Komitmen K3 Perusahaan	.727	0.000	73.255
2. Kebijakan K3 Perusahaan	.753	0.000	86.645
3. Komunikasi K3	.686	0.000	70.158
4. Inspeksi dan Evaluasi K3	.709	0.000	60.317

Sumber : Data Hasil Penelitian dengan SPSS, Juni 2012

Uji validitas dengan ukuran *KMO MSA (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy)* mensyaratkan nilai uji diatas .500, dimana nilai *KMO MSA* dengan hasil diatas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan atau valid. Data hasil olahan diatas menunjukkan bahwa dimensi – dimensi penelitian sebagai faktor analisis dalam mengukur persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 memenuhi syarat nilai diatas .500 sehingga faktor analisis dapat digunakan atau valid.

Ukuran validitas selanjutnya dengan menggunakan *Barlett's Test of Sphericity* dimana nilai signifikan (Sig.) mensyaratkan dari hasil uji harus kurang dari 0.05 yang menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel. Data hasil olahan jawaban responden diatas menunjukkan semua nilai signifikan (Sig.) kurang dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel penelitian memiliki hubungan yang signifikan antar varibel penelitian.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas
Anti Image Matrices dan Component Matrix

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Diagonal Anti Image Correlation Matrices	Component Matrix
1. Komitmen K3 Perusahaan	1	.653	.823
	2	.822	.897
	3	.701	.876
	4	.611	.820
	5	.869	.930
	6	.673	.741
	7	.836	.957
	8	.644	.781
2. Kebijakan K3 Perusahaan	1	.749	.918
	2	.723	.953
	3	.746	.939
	4	.801	.913
3. Komunikasi K3	1	.879	.788
	2	.771	.897
	3	.692	.894
	4	.630	.899
	5	.707	.721
	6	.620	.859
	7	.640	.824
	8	.642	.802
4. Inspeksi dan Evaluasi K3	1	.703	.779
	2	.814	.758
	3	.874	.718
	4	.788	.909
	5	.613	.732
	6	.604	.794
	7	.657	.730

Sumber : Data Hasil Penelitian dengan SPSS, Juni 2012

Ukuran validitas *Anti Image Matrices* harus memiliki nilai *diagonal anti image correlation matrices* (menunjukkan *Measure of Sampling Adequacy* dari setiap indikator) diatas .500 agar variabel yang digunakan cocok/sesuai dengan

struktur variabel lainnya di dalam faktor analisis tersebut. Hasil olahan diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *diagonal anti image correlation matrices* berada diatas .500 sehingga sesuai ukuran validitas yang digunakan. Ini menunjukkan bahwa indikator yang satu memiliki kesesuaian struktur (jumlah sampel yang cukup) dengan indikator lain yang digunakan dalam dimensi yang sama atau dapat dikatakan struktur indikator yang digunakan dalam dimensi yang sama memiliki korelasi yang baik.

Ukuran validitas selanjutnya dari tabel diatas dengan melihat nilai *Component Matrix*, dimana nilai *factor loading* dalam *component matrix* yang diisyaratkan harus lebih besar atau sama dengan .500. Hasil olahan tabel diatas menunjukkan semua nilai *factor loading* dalam *component matrix* berada diatas .500. Ini membuktikan bahwa nilai *component matrix* dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi nilai yang diisyaratkan dalam kaidah ukuran validitas

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pada bagian ini instrumen penelitian akan diuji tingkat reliabilitasnya menggunakan metode pengujian reabilitas Alpha Cronbach, dimana pada setiap dimensi memiliki batas rentang menurut kaidah Guilford yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Berikut hasil uji reabilitas terhadap setiap dimensi penelitian :

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Alpha Cronbach

Dimensi	Alpha Cronbach
1. Komitmen K3 Perusahaan	.941
2. Kebijakan K3 Perusahaan	.948
3. Komunikasi K3	.932
4. Inspeksi dan Evaluasi K3	.887

Sumber : Data Hasil Penelitian dengan SPSS, Juni 2012

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga dimensi yaitu, dimensi komitmen perusahaan, kebijakan perusahaan dan komunikasi memiliki batas

rentang tingkat reliabilitas sangat reliabel. Sedangkan untuk dimensi inspeksi dan evaluasi memiliki batas rentang tingkat reliabilitas reliabel. Jadi keseluruhan hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* pada setiap dimensi instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel dalam mengukur persepsi karyawan mengenai pelaksanaan program K3.

Setelah dilakukan *pre-test* maka tahap selanjutnya peneliti melakukan penelitian di lapangan pada objek penelitian yang lainnya. Namun karena keterbatasan jumlah objek penelitian dan metode pengambilan sampel yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya yaitu *total sampling* maka peneliti mengikutsertakan hasil *pre-test* sebagai hasil penelitian.

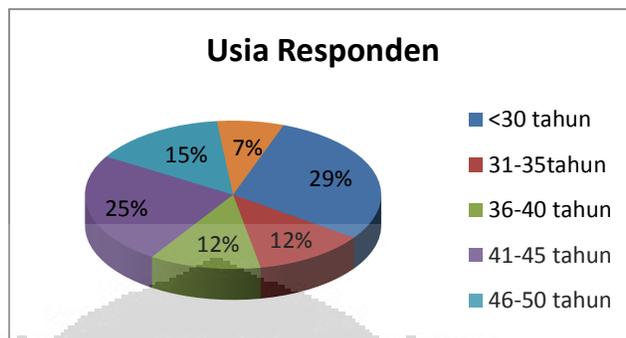
4.3 Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini membagi karakteristik responden ke dalam 5 (lima) kategori yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status pekerjaan. Karakteristik responden pada penelitian ini berguna untuk memberikan gambaran mengenai identitas sampel yang diteliti.

4.3.1 Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia pada kuesioner penelitian menggunakan pertanyaan terbuka untuk memudahkan responden dalam pengisiannya. Selanjutnya peneliti membuat batasan usia untuk memudahkan penyajian data dalam bentuk grafik.

Grafik 4.1 Usia Karyawan
Departemen *Maintenance and Operation*



Sumber : Data Hasil Penelitian dengan SPSS, Juni 2012

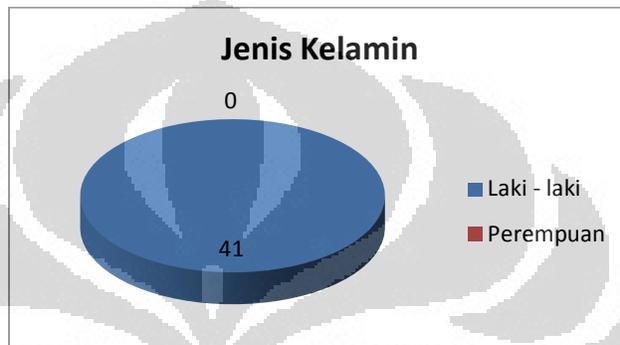
Dapat dilihat dari grafik diatas menunjukkan bahwa usia responden paling banyak berada pada rentang usia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 29% atau 12 responden. Kemudian rentang usia kedua terbanyak berada pada rentang 41 sampai 45 tahun yakni sebanyak 25% atau 10 responden. Selanjutnya posisi ketiga terbanyak beda di rentang usia 46 sampai 50 tahun yakni sebanyak 15% atau 10 responden. Pada rentang usia 36 sampai 40 tahun dan rentang usia 31 sampai 35 tahun memiliki kesamaan jumlah responden yaitu sebanyak 12% atau 5 responden disetiap rentangnya diikuti rentang usia terendah yaitu 31 sampai 35 tahun sebanyak 7% atau 3 responden. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat variasi rentang usia yang cukup signifikan antar responden penelitian.

Menurut kualitas sumber daya manusia, usia 30 tahun adalah masa usia produktif bagi pekerja. Maka jika dilihat dari grafik tersebut dapat dilihat jumlah karyawan yang berada pada usia produktif memiliki angka yang sedikit lebih besar dibanding rentang usia diatas 40 tahun. Selain itu dari karyawan dengan rentang usia muda akan lebih fleksibel dalam menanggapi suatu penerapan program dari perusahaan ketimbang karyawan dengan rentang usia tua yang akan lebih menghargai penerapan program dari perusahaan.

4.3.2 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban “Laki - laki” atau “Wanita”.

Grafik 4.2 Jenis Kelamin Karyawan
Departemen *Maintenance and Operation*



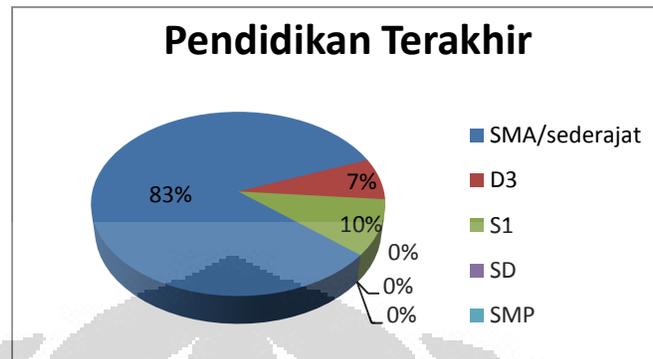
Sumber : Data Hasil Penelitian dengan SPSS, Juni 2012

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa tidak ada karyawan dengan jenis kelamin selain pria pada departemen *maintenance and operation* yaitu dengan jumlah 41 responden dengan jenis kelamin laki - laki. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan lebih memilih karyawan atau calon karyawannya dengan jenis kelamin “Laki - laki” untuk bekerja pada departemen *maintenance and operation*. Hal ini dikarenakan *job description* untuk karyawan pada departemen *maintenance and operation* tidak memungkinkan untuk dikerjakan karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Kebutuhan akan stamina serta tantangan kerja lapangan yang memakan waktu berbulan – bulan tidak memungkinkan bagi karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

4.3.3 Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir menggunakan pertanyaan tertutup dengan pilihan jenjang pendidikan : SD, SMP, SMA, D3, S1,dan S2.

Grafik 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan
Departemen *Maintenance and Operation*



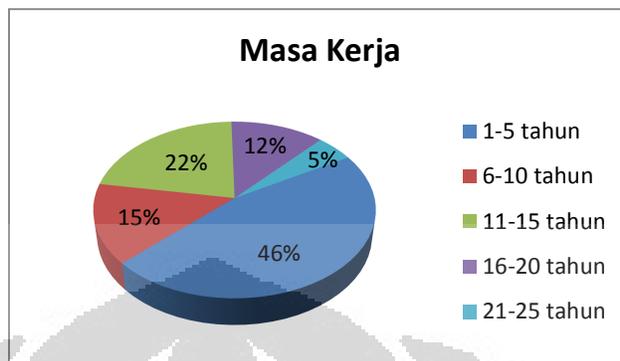
Sumber : Data Hasil Penelitian dengan SPSS, Juni 2012

Grafik diatas menunjukkan pendidikan yang terakhir karyawan miliki didominasi oleh jenjang pendidikan SMA atau sederajat yakni sebanyak 83% atau 34 responden. Selanjutnya jenjang pendidikan karyawan kedua terbanyak adalah S1 atau sarjana yaitu sebanyak 10% atau sebanyak 4 orang, diikuti jenjang pendidikan D3 sebanyak 7% atau 3 responden. Tidak terdapat karyawan yang jenjang pendidikannya selain dari ketiga jenjang pendidikan tersebut. Dari data grafik diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam perekrutan karyawan departemen *maintenance and operation* lebih memilih karyawan dengan jenjang pendidikan SMA atau sederajat dibanding jenjang pendidikan diatasnya maupun dibawahnya.

4.3.4 Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya menggunakan pertanyaan terbuka untuk memperluas jawaban responden. Selanjutnya peneliti membuat rentang masa kerja responden untuk memudahkan dalam pembuatan grafik.

Grafik 4.4 Masa Kerja Karyawan
Departemen *Maintenance and Operation*



Sumber : Data Hasil Penelitian dengan SPSS, Juni 2012

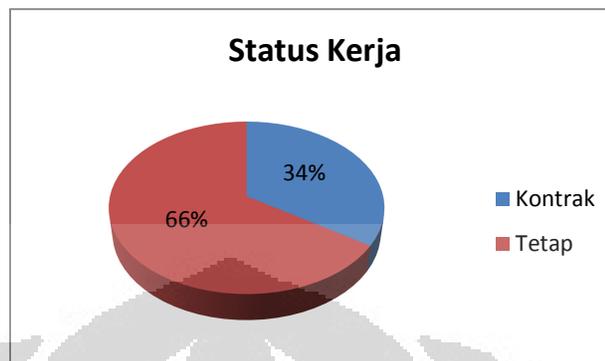
Grafik diatas memperlihatkan bahwa rentang masa kerja responden terbanyak ada pada rentang 1 sampai 5 tahun yakni sebanyak 46% atau 19 orang responden. Kemudian rentang masa kerja responden terbanyak kedua adalah rentang masa kerja 11 sampai 15 tahun yaitu sebanyak 22% atau 9 responden. Selanjutnya rentang masa kerja ketiga terbanyak berada pada rentang masa kerja 6 sampai 10 tahun yaitu 15% atau 6 responden. Rentang masa kerja selanjutnya yaitu 16 sampai 20 tahun sebesar 12% atau 6 responden. Rentang terakhir yaitu 21 sampai 25 tahun yaitu sebesar 5% atau 2 responden.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa sama dengan karakteristik usia responden, karakteristik masa kerja juga memiliki variasi namun tidak terlalu signifikan. Karakteristik masa kerja banyak didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun. Ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan baru saja melakukan proses rekrutmen karyawan atau peremajaan karyawan dilihat dari semakin sedikitnya karyawan dengan rentang masa kerja lebih dari 15 tahun.

4.3.5 Status Kerja Responden

Karakteristi status kerja responden dalam mengumpulkan identitas responden menggunakan pertanyaan tertutup dengan pilihan status kerja, “Kontrak” atau “Tetap”.

Grafik 4.5 Status Kerja Karyawan
Departemen *Maintenance and Operation*



Sumber : Data Hasil Penelitian dengan SPSS, Juni 2012

Dari grafik data diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan status kerja tetap lebih banyak dengan jumlah 27 responden atau sebanyak 66% dibandingkan dengan karyawan dengan status kerja kontrak yakni sebanyak 14 orang atau 34%. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh karyawan yang menjadi responden telah bekerja sebagai karyawan tetap di departemen *maintenance and operation*. Untuk karyawan dengan status kerja kontrak adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 10 tahun atau karena kebijakan internal perusahaan.

4.4 Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Bagian ini akan menampilkan gambaran persepsi karyawan dilihat dari dimensi komitmen perusahaan, kebijakan dan disiplin K3 perusahaan, komunikasi dan pelatihan K3 perusahaan, serta dimensi inspeksi tempat kerja dan evaluasi K3 perusahaan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini akan memberi kemudahan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Data penelitian diperoleh berdasarkan hasil pengolahan kuesioner menggunakan *software* SPSS 17 dengan melihat tingkat frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan.

4.4.1 Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Komitmen Perusahaan

Komitmen perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perwujudan bentuk usaha yang komprehensif dari perusahaan dalam mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja. Melalui komitmen perusahaan

maka seluruh anggota perusahaan terlibat dalam mewujudkan tujuan dari komitmen tersebut. Melalui penelitian ini, dapat diukur sejauh mana keterlibatan karyawan dari persepsi karyawan terhadap komitmen perusahaan terhadap sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut dimensi komitmen perusahaan selanjutnya akan diuraikan ke dalam 8 pernyataan, sebagai berikut :

Tabel 4.4 Jawaban Responden Dimensi Komitmen Perusahaan

	Indikator	Frekuensi Kategori					Total
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	Saya dapat merasakan adanya komitmen mengenai keselamatan dan kesehatan kerja oleh PT. Truba Jaya Engineering.	27 65.8%	12 29.3%	2 4.9%			41 100.0%
2	Kepala Departemen selalu menghimbau untuk bekerja sama meningkatkan keselamatan kerja karyawan.	21 51.2%	18 43.9%	2 4.9%			41 100.0%
3	Kepala Departemen selalu melakukan tindakan koordinasi pada saat <i>meeting</i> harian untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.	20 48.8%	19 46.3%	2 4.9%			41 100.0%
4	Saya dapat merasakan adanya pemberian alat pelindung yang menunjang bagi keselamatan dan kesehatan kerja.	19 46.3%	17 41.5%	5 12.2%			41 100.0%
5	Saya dapat merasakan adanya pemberian fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. (Alat Pemadam, P3K, dll)	18 43.9%	22 53.7%	1 2.4%			41 100.0%
6	Saya dapat merasakan adanya kebijakan remunerasi pada bidang kesehatan bagi karyawan.	12 29.3%	21 51.2%	4 9.8%	3 7.3%	1 2.4%	41 100.0%
7	Saya merasakan adanya pembangunan tempat kerja yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.	12 29.3%	28 68.3%	1 2.4%			41 100.0%
8	PT. Truba Jaya Engineering memiliki anggaran dana yang memadai untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.	10 24.4%	18 43.9%	12 29.3%	1 2.4%		41 100.0%

Sumber Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas terlihat pada pernyataan pertama, karyawan merasakan adanya komitmen perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja sebanyak 27 responden atau sebesar 65.8% menjawab sangat setuju. Selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 29.3% menjawab setuju diikuti 2 responden atau 4.9% menjawab kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa hampir keseluruhan responden menjawab sangat setuju dan setuju untuk pernyataan tersebut yang menunjukkan mayoritas karyawan merasakan adanya komitmen perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE melalui wawancara berikut :

“ada yang namanya TJE *policy* tahun 2009 yang ditanda tangani oleh Presiden Direktur saat itu Herman Suparno. Nah dalam *statement* TJE *policy* pada alenia ke-2 dimana komitmen perusahaan terhadap K3 terangkum dalam *Excelent Quality Health Safety and Productivity..*”

Walaupun mayoritas karyawan menyatakan setuju, masih ada beberapa karyawan yang kurang merasakan adanya komitmen perusahaan. Mengindikasikan perlunya peningkatan bukti terselenggaranya komitmen perusahaan tersebut.

Pernyataan selanjutnya, kepala departemen selalu menghimbau untuk bekerja sama meningkatkan K3 dapat dilihat dari jawaban responden yang tidak jauh berbeda dengan jawaban pernyataan sebelumnya. Sebanyak 21 responden atau 51.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden atau 43.9% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden atau 4.9% menjawab kurang setuju. Jawaban responden menyatakan bahwa kepala departemen sebagai pimpinan selalu menghimbau agar para karyawan selalu siap bekerja sama untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan. Sesuai dengan apa yang dikatakan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE :

“Jadi nanti ada yang namanya *toolbox meeting*, itu satu, membahas pekerjaan, kemudian pembagian tugas masing – masing, kemudian menerangkan mengenai jenis – jenis pekerjaan dan bahaya –

bahayanya, kemudian cara penanggulangannya, nanti baru ada pelaksanaannya.

Namun sama dengan jawaban pernyataan sebelumnya bahwa masih ada karyawan yang belum merasakan himbauan kerja sama dari kepala divisi.

Pernyataan yang ketiga, kepala departemen selalu melakukan tindakan koordinasi pada saat *meeting* harian untuk meningkatkan keselamatan kerja, sebanyak atau sebanyak 48.8% responden menjawab sangat setuju, sebanyak atau 46.3% menjawab setuju dan 2 responden atau 4.9% menjawab kurang setuju. Tidak jauh berbeda, persepsi karyawan positif terhadap tindakan konkrit pimpinan dalam meningkatkan keselamatan kerja melalui *meeting* harian, walaupun ada sebagian kecil karyawan yang kurang merasakan adanya tindakan koordinasi dari pimpinan, baik secara lisan maupun tulisan.

Pernyataan keempat, karyawan dapat merasakan adanya pemberian alat pelindung yang menunjang bagi keselamatan dan kesehatan kerja, sebanyak 19 responden atau sebesar 46.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 responden atau 41.5% menjawab setuju dan sebanyak 5 responden atau 12.2% memilih jawaban kurang setuju. Besarnya frekuensi pada kategori jawaban sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya penyediaan alat pelindung yang menunjang bagi keselamatan dan kesehatan karyawan saat bekerja. Dalam prosedurnya sesuai dengan pernyataan dari Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancaranya,

“Anggaran meliputi pembelian alat pelindung diri, alat kerja alat sosialisasi dan *medical checkup* (untuk karyawan yang kerja lapangan) yang sesuai dengan standar yang ada. Perusahaan tidak hanya mengejar target pekerjaan, tetapi keselamatan kerja harus diutamakan dengan mengatur budget sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerjaan” “Contohnya begini ada suatu proyek, padahal itu tidak lama. Contohnya kemaren ada proyek di *Conoco*. *Conoco* itu kerja hanya dua bulan tapi satu harus melakukan *medical checkup* yang harus lengkap, yang kelas satu, yang paling tinggi. Kemudian penggunaan baju kerja, kita harus baju *nommac*, baju *nommac* itu satu set aja udah 750.000 satu aja. Kemudian sepatu, kacamata juga, sarung tangan yang *conclude* itu 500.000 satu pasang.”

Tetapi masih terdapat 5 responden yang merasa kurang setuju dengan pernyataan tersebut, yang menunjukkan adanya anggapan karyawan bahwa masih kurangnya penyediaan alat pelindung dari perusahaan.

Pernyataan kelima dari dimensi komitmen perusahaan yaitu, karyawan dapat merasakan adanya pemberian fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja seperti alat pemadam dan P3K. Sebanyak 18 responden atau sebesar 43.9% karyawan merasa sangat setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 53.7% karyawan merasa setuju dan sebanyak 1 responden atau 2.4% merasa kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa ada pemberian fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan. Hanya ada 1 responden yang masih merasa kurang terhadap pemberian fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan. Namun pernyataan yang positif ini sesuai dengan pernyataan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE yaitu :

“Jadi kalau ada kecelakaan kecil ya kita disini ada, kita ada pelatihan *first aid* level 2, itu untuk penanggulangan yang sifatnya kecil. Kalau terjadi insiden yang, oke tidak bisa ditangani. Nah kita ada kerja sama dengan rumah sakit terdekat. Disini satu di rumah sakit firdaus di semper, rumah sakit mediros di pulogadung, dibekasi dengan rumah sakit Elizabeth. Sedangkan untuk fasilitas dalam kondisi darurat seperti alat keselamatan selalu dipersiapkan.”

Pernyataan keenam menyebutkan karyawan merasakan adanya kebijakan remunerasi pada bidang kesehatan bagi karyawan dengan rincian jawaban, sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 29.3%, setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 51.2%, kurang setuju sebanyak 4 responden atau 9.8%, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 7.3% dan terakhir sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2.4%. Jawaban responden pada pernyataan ini lebih bervariasi dibanding pernyataan sebelumnya, ini menunjukkan ada perbedaan persepsi didalamnya, namun sebagian besar persepsi yang ada adalah positif yang menilai perusahaan telah memberikan remunerasi kepada karyawan.

Seperti pernyataan wawancara dengan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE berikut :

“Fasilitas kesehatan itu ada, jadi kita satu, semua pekerja disini diikutkan jamsostek. Jaminan kecelakaan kerja, kemudian jaminan hari tua, kemudian pemeliharaan kesehatan.”

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kewajibannya terhadap kesehatan karyawan. Namun sebagian kecil karyawan masih merasa kurang sampai tidak cukup untuk kebijakan remunerasi yang diberikan perusahaan.

Kemudian pernyataan ketujuh yaitu karyawan merasakan adanya pembangunan tempat kerja yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan jawaban sebanyak 12 responden atau 29.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden atau 68.3% menjawab setuju dan 1 responden atau 2.4% menjawab kurang setuju. Hasil jawaban tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa aman selama bekerja karena pembangunan infrastruktur, seperti tempat kerja yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Walaupun ada 1 responden yang merasa pembangunan tempat kerja masih kurang dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja.

Pernyataan terakhir bahwa PT. Truba Jaya Engineering memiliki anggaran dana yang memadai untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan memiliki jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau 24.4%, jawaban setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 43.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 29.3% dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2.4%. Jawaban responden tersebut menjelaskan bahwa mayoritas karyawan miliki persepsi positif bahwa PT. Truba Jaya Engineering memiliki anggaran dana yang memadai untuk menjalankan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, khususnya pada *ESD*. Seperti yang disebutkan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancaranya :

“Jadi anggaran dana untuk K3 itu sendiri disini itu disesuaikan dengan *risk* atau bahaya pekerjaan itu kalau proyek besar kemudian bahayanya besar, ya kita alokasikan dananya itu besar. Nah budget

itu kita sesuaikan dengan kondisi pekerjaannya. Dengan standar yang ditetapkan. Kalau memang pekerjaannya oke yang biasa saja, tetep budget ada, kita tidak hanya mengejar target tapi keselamatan kerja harus diutamakan. Semuanya disiapkan budget untuk itu, tapi ya harus diliat kebutuhannya tuh seperti apa. Contohnya di *Conoco* itu sebentar, tapi kita ikuti karena ya kita sudah siap untuk melaksanakan itu dan *Alhamdulillah*, dilaksanakan dengan lancar tidak ada masalah.”

Tetapi juga tidak sedikit responden yang masih merasa kurang dan tidak setuju bahwa perusahaan menyediakan anggaran dana yang memadai dan dialokasikan untuk meningkatkan prosedur K3.

Berikut pengkategorian berdasarkan *mean* untuk mengukur kecendrungan penilaian responden pada setiap pernyataan dalam dimensi komitmen perusahaan:

Tabel 4.5 Pengkategorian berdasarkan *mean* pada dimensi komitmen perusahaan

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya dapat merasakan adanya komitmen mengenai keselamatan dan kesehatan kerja oleh PT. Truba Jaya Engineering.	4.61	Sangat tinggi
2	Kepala Departemen selalu menghimbau untuk bekerja sama meningkatkan keselamatan kerja karyawan.	4.46	Sangat tinggi
3	Kepala Departemen selalu melakukan tindakan koordinasi pada saat <i>meeting</i> harian untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.	4.44	Sangat tinggi
4	Saya dapat merasakan adanya pemberian alat pelindung yang menunjang bagi keselamatan dan kesehatan kerja.	4.34	Sangat tinggi
5	Saya dapat merasakan adanya pemberian fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. (Alat Pemadam, P3K, dll)	4.41	Sangat tinggi
6	Saya dapat merasakan adanya kebijakan remunerasi pada bidang kesehatan bagi karyawan.	3.97	Tinggi
7	Saya merasakan adanya pembangunan tempat kerja yang menunjang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.	4.27	Sangat tinggi
8	PT. Truba Jaya Engineering memiliki anggaran dana yang memadai untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.	3.90	Tinggi

Sumber : Hasil oleh data

Dari tabel pengkategorian berdasarkan *mean* diatas dapat disimpulkan bahwa kecendrungan penilaian persepsi karyawan terhadap dimensi komitmen perusahaan dikategorikan sangat tinggi. Hampir seluruh kategori menyatakan persepsi karyawan sangat tinggi, hanya dua pernyataan yaitu pernyataan ke enam, karyawan dapat merasakan adanya kebijakan remunerasi pada bidang kesehatan bagi karyawan dan pernyataan ke delapan, PT. Truba Jaya Engineering memiliki anggaran dana yang memadai untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang masuk ke dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memiliki komitmen yang kuat terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Namun komitmen tentang kebijakan remunerasi dan anggaran dana yang memadai, perlu untuk ditingkatkan agar karyawan mempunyai kepercayaan penuh terhadap komitmen perusahaan.

4.4.2 Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Kebijakan dan Disiplin K3 Perusahaan

Dalam menerapkan suatu sistem tentu diperlukan adanya kebijakan didalamnya. Kebijakan inilah yang dijalankan oleh suatu sistem sehingga kebijakan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Jika kebijakan sudah berjalan dengan baik dalam suatu sistem, maka dibutuhkan adanya kedisiplinan terhadap pelaksanaannya. Kedisiplinan menciptakan pelaksanaan sistem kebijakan secara berkesinambungan sehingga kebijakan tersebut tetap berjalan dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah persepsi karyawan terhadap dimensi kebijakan dan disiplin K3 perusahaan yang diuraikan kedalam 4 pernyataan, sebagai berikut:

Tabel 4.6 Jawaban responden dimensi Kebijakan dan Disiplin K3

Indikator	Frekuensi Kategori					Total
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1 PT. Truba Jaya Engineering memiliki Prosedur Keselamatan dan kesehatan Kerja sebagai salah satu kebijakan formalnya.	17 41.5%	23 56.1%	1 2.4%			41 100.0%

Tabel 4.6 Lanjutan

No.	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
2	Saya merasakan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) pada setiap kegiatan kerja yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja.	15 36.6%	24 58.5%	2 4.9%			41 100.0%
3	Saya merasakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada mampu mengantisipasi resiko yang mungkin terjadi terkait keselamatan dan kesehatan kerja.	20 48.8%	20 48.8%	1 2.4%			41 100.0%
4	PT. Truba Jaya Engineering memiliki pemberlakuan sanksi terhadap tindakan kerja yang tidak aman yang dilakukan karyawan.	11 26.8%	25 61.0%	5 12.2%			41 100.0%

Sumber Data Penelitian

Dari tabel distribusi frekuensi diatas dapat dijelaskan pada pernyataan pertama, PT. Truba Jaya Engineering memiliki prosedur keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu kebijakan formal sebanyak 17 responden atau sebesar 41.5% memilih jawab sangat setuju. Selanjutnya sebanyak 23 responden atau sebesar 56.1% menjawab setuju dan sebanyak 1 responden ata sebesar 2.4% memilih jawaban kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden setuju bahwa PT. Truba Jaya Engineering memiliki kebijakan formal dalam pelaksanaannya. Sesuai dengan pernyataan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancara :

“Tentang penerapannya ada, kemudian secara formal, jadi di Truba ini tidak hanya SMK3 saja. Jadi kita memiliki sertifikat ISO 14001 mengenai lingkungan, OHSAS 18000 mengenai keselamatan kerja, SMK3 dengan OHSAS itu sama. Kalau SMK3 itu yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja (DEPNAKER), kalau OHSAS itu tingkatnya International. Jadi dari tiga sistem ini kita gabung menjadi satu, kita integrasi didalam pelaksanaannya. Yaitu didalam prosedur kita punya, PHSE. Procedure Health Safety Environment. Jadi satu di PHSE 001 yaitu dasar dalam melaksanakan prosedur keselamatan kerja, baik keselamatan kerja, lingkungan kerja dan lingkungan.”

Pernyataan selanjutnya, bahwa karyawan merasakan standar operasional prosedur (SOP) pada setiap kegiatan kerja, menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Sebanyak 15 responden atau sebesar 36.6% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 58.5% menjawab setuju dan sebanyak 2 responden atau 4.9% menjawab kurang setuju. Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sangat setuju dan setuju bahwa SOP yang ada sudah menunjang keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan. Secara detail hal ini sudah dijelaskan oleh Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancara :

“Kemudian untuk mengantisipasi dengan adanya, terjadinya kecelakaan kerja didalam sistem manajemen K3 itu kan adanya kita dilakukan dulu adanya identifikasi aspek atau kita sebut HIRA (*Hazard Identification Risk Aspect*). Jadi contohnya kita akan melakukan pekerjaan, karena ini berhubungan dengan *maintenance*, pembongkaran mesin itu yang pertama yang harus dipersiapkan adalah satu, dari sumber dayanya, *prepare* dari *manpower*nya, kita butuh *manpower*nya berapa, kemudian *schedul*nya kapan dilaksanakan, kemudian *tool – tool*, alat – alat yang digunakan apa saja. Itu harus di pilih. Kemudian bahaya – bahaya yang ada, spek – spek yang ada kemudian bahaya yang ada itu apa. Kemudian bahaya itu harus kita eliminasi. Contohnya oh itu bahayanya adalah terjepit, nah bagaimana supaya kita tidak terjepit? Kita harus memposisikan saat mengangkat bagaimana, oh dibantu dengan alat bantu apa. Kemudian kejatuhan benda tumpul, kita harus menggunakan *helmet*. Kena semburan oli, mata kita kena semburan oli, kita harus menggunakan kaca mata, kita menggunakan sarung tangan. Yaitu salah satu contohnya itu. Kemudian identifikasi aspek tadi. Setelah kita lakukan dengan cermat, baru kita bisa lakukan pekerjaan. Disuatu tempat ada yang mengatakan dengan *JSA, Job Safety Analysis*. Sama dengan HIRA dengan *JSA*. Intinya sama. *JSA* juga menyebutkan itu semua tapi intinya sama. Tergantung dari mana dia menggunakan, sama. Kemudian setelah itu kita lakukan pekerjaan, dan selesai, kalau sudah selesai harus kita *review*. Kembali, pekerjaan kita itu apa? Tadi bagaimana kalau sampai terjadi didalam pekerjaan itu ada insiden baik sekecil apapun harus *record*. Di *record* kemudian di analisa, setelah dianalisa, apa penyebabnya? Kemudian kita ada *review* lagi. Jangan sampe terjadi, terulang, kecelakaan sampe terulang. Jadi setelah ada *review* ada nanti tindak lanjutnya, apa *action plan*nya.”

Dapat disimpulkan bahwa dalam prosedur kegiatan kerja pasti akan dilaksanakan oleh para karyawan yang dinamakan HIRA yang sebenarnya untuk

mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja. HIRA sendiri dapat dikatakan sebagai bagian dari SOP karyawan. Namun masih ada sebagian kecil karyawan yang masih merasa SOP belum menunjang keselamatan dan kesehatan kerja sehingga perusahaan perlu melakukan pembahasan pelaksanaan SOP pada *meeting* pada tingkat departemen, khususnya departemen *maintenance and operation*.

Pernyataan ketiga, karyawan dapat merasakan bahwa SOP yang ada mampu mengantisipasi resiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 48.8% memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 48.8% memilih jawaban setuju dan sebanyak 1 responden atau 2.4% memilih jawaban kurang setuju. Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan sebagian besar karyawan sudah merasa SOP yang dijalankan dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan bekerja secara aman bila mengikuti SOP yang ada. Melalui wawancara dengan Kepala departemen HSE dijelaskan bahwa selain HIRA terdapat pula JSA (*Job Safety Analysis*) yang menjadi kesatuan dengan SOP karyawan. JSA berisi analisis keamanan prosedur seluruh pekerjaan sama halnya untuk mengurangi kemungkinan resiko kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

Pernyataan terakhir, PT. Truba Jaya Engineering memiliki pemberlakuan sanksi terhadap tindakan kerja yang tidak aman yang dilakukan karyawan, sebanyak 11 responden atau 26.8% memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 25 responden atau 61% memilih jawaban setuju, dan sebanyak 5 responden atau sebesar 12.25% memilih jawaban kurang setuju. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa PT. Truba Jaya Engineering sudah memiliki standar kepatuhan kerja dimana bila ada tindakan tidak aman dalam melakukan prosedur kerja maka karyawan akan diberikan sanksi disiplin. Hal ini sangat diperlukan karena tindakan kerja yang tidak aman bukan hanya mengancam jiwa pelaku, namun juga mengancam keselamatan karyawan lainnya seperti halnya *domino's effect*. Namun dari hasil diatas masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang setuju bila ada pemberian sanksi, hal ini dimungkinkan masih terdapat karyawan yang

melakukan tindakan kerja yang tidak aman namun tidak ada peneguran maupun pemberian sanksi.

Berikut ini pengkategorian berdasarkan *mean* untuk mengukur kecendrungan penilaian responden pada setiap pernyataan dalam dimensi kebijakan dan disiplin K3 perusahaan :

Tabel 4.7 Pengkategorian berdasarkan *mean* pada dimensi kebijakan dan disiplin K3 perusahaan

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	PT. Truba Jaya Engineering memiliki Prosedur Keselamatan dan kesehatan Kerja sebagai salah satu kebijakan formalnya.	4.39	Sangat tinggi
2	Saya merasakan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) pada setiap kegiatan kerja yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja.	4.32	Sangat tinggi
3	Saya merasakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada mampu mengantisipasi resiko yang mungkin terjadi terkait keselamatan dan kesehatan kerja.	4.46	Sangat tinggi
4	PT. Truba Jaya Engineering memiliki pemberlakuan sanksi terhadap tindakan kerja yang tidak aman yang dilakukan karyawan.	4.15	Tinggi

Sumber : Hasil oleh data

Dari tabel pengkategorian berdasarkan *mean* diatas dapat disimpulkan bahwa kecendrungan penilaian persepsi karyawan terhadap dimensi kebijakan dan disiplin K3 perusahaan dikategorikan sangat tinggi. Hampir seluruh kategori menyatakan persepsi karyawan sangat tinggi, hanya satu pernyataan yaitu pernyataan ke empat, PT. Truba Jaya Engineering memiliki pemberlakuan sanksi terhadap tindakan kerja yang tidak aman yang dilakukan karyawan.masuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memiliki kebijakan yang kuat dan kedisiplinan yang efektif terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Namun kedisiplinan mengenai pemberian sanksi perlu diberlakukan lebih ketat agar tidak ada tindakan kerja yang tidak aman sehingga membahayakan diri sendiri dan orang lain.

4.4.3 Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Komunikasi dan Pelatihan K3 Perusahaan

Hal yang mendasar dalam penerapan suatu kebijakan untuk dapat berjalan dengan baik dan dilakukan oleh seluruh anggota perusahaan adalah komunikasi. Komunikasi dari manajemen atas ke manajemen bawah maupun sebaliknya yaitu komunikasi dari manajemen bawah ke manajemen atas. Komunikasi selain memberikan informasi juga membantu untuk memberikan kesamaan gerak dalam satu komando. Salah satu contohnya komunikasi K3 perusahaan yang bertujuan untuk melakukan satuan pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pada seluruh elemen karyawan.

Setelah keseluruhan komponen memiliki kesamaan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja maka dilakukan pelatihan. Dimana fungsi dari pelatihan adalah memahami bagaimana menjalankan penerapan dari suatu sistem secara baik dan benar. Berikut dimensi komunikasi dan pelatihan K3 perusahaan yang selanjutnya dijabarkan menjadi 7 pernyataan, sebagai berikut :

Tabel 4.8 Jawaban responden mengenai Dimensi Komunikasi dan Pelatihan K3

	Indikator	Frekuensi Kategori					Total
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	PT. Truba Jaya Engineering melakukan sosialisasi rutin program K3 pada karyawan khususnya pada departemen Maintenance and Operation.	13 31.7%	21 51.3%	6 14.6%	1 2.4%		41 100.0%
2	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemasangan rambu – rambu keselamatan kerja dilingkungan kerja.	18 43.9%	23 56.1%				41 100.0%

Tabel 4.8 Lanjutan

No.	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
3	PT. Truba Jaya Engineering melakukan sosialisasi kebijakan baru atau perubahan kebijakan K3 pada karyawan khususnya pada departemen Maintenance and Operation.	10 24.4%	23 56.1%	8 19.5%			41 100.0%
4	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemberitahuan jika terjadi kecelakaan kerja atau masalah mengenai keselamatan kerja.	12 29.3%	26 63.4%	3 7.3%			41 100.0%
5	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pembuatan sarana komunikasi guna memberikan informasi tentang K3.	8 19.5%	18 43.9%	11 26.8%	2 4.9%	2 4.9%	41 100.0%
6	Saya mengetahui Prosedur Penanggulangan kondisi darurat di lingkungan kerja.	11 26.8%	27 65.9%	1 2.4%	2 4.9%		41 100.0%
7	Saya mengetahui Prosedur Penanganan bila terjadi kecelakaan kerja pada lingkungan kerja.	12 29.3%	27 65.9%	1 2.4%	1 2.4%		41 100.0%
8	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pelatihan berkala mengenai K3 pada karyawan khususnya pada departemen Maintenance and Operation.	9 22.0%	19 46.3%	8 19.5%	3 7.3%	2 4.9%	41 100.0%

Sumber Data Penelitian

Dari tabel diatas dapat disimpulkan pada pernyataan pertama, PT. Truba Jaya Engineering melakukan sosialisasi rutin program K3 pada karyawan khususnya pada departemen *maintenance and operation* sebanyak 13 responden atau sebesar 31.7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 51.3% menyatakan setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 14.6% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 2.4% menyatakan tidak setuju. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, sosialisasi program K3 telah dilakukan secara rutin. Dimana sosialisasi biasa dilakukan pada saat *meeting* harian atau *meeting general*.

Seperti yang dikatakan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancara :

“Kalau ada kebijakan baru, satu kita share dari *internal mail*, kemudian setiap pagi hari senin kita ada *toolbox meeting* general, jadi dari jam 8 masuk kita ngumpul dilapangan. Semua ikut semua, dari *top* manajemen, dari direktur sampe level bawah semua ikut *meeting* disitu. Dipimpin bergantian sesuai *schedulanya* nanti, semua boleh berbicara satu – satu. Dari bagian *maintenance*, dari bagian *operation*, dari HRD, semua. Salah satunya mensosialisasikan itu, peraturan yang baru, tentang keselamatan kerja, pokoknya sesuai dengan bidangnya masing – masing. Kalau saya dari HSE ya yang berhubungan dengan HSE, tentang peraturan atau ada insiden dimana.”

Namun masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang setuju hingga tidak setuju bahwa selalu dilakukan sosialisasi rutin program K3, dimana hal ini menunjukkan bahwa sosialisasi masih belum menyeluruh dan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan, khususnya karyawan *maintenance and operation*.

Pernyataan selanjutnya yaitu, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemasangan rambu – rambu keselamatan kerja dilingkungan kerja dimana sebanyak 18 responden atau sebesar 43.9% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 23 responden atau sebesar 56.1% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan seluruh karyawan memiliki persepsi positif sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Truba Jaya Engineering telah melakukan pemasangan rambu – rambu dengan baik dilingkungan kerja sehingga diharapkan mampu memberikan kesadaran maupun peringatan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Seperti yang dijelaskan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancara :

“Untuk rambu – rambu peringatan dan pemberitahuan menyangkut keselamatan kerja, tersebar diwilayah kerja terutama di wilayah rawan bahaya untuk memberikan peringatan waspada kepada siapapun yang berada ditempat tersebut. Pengecekan terhadap rambu – rambu yang ada dilakukan setiap bulannya untuk melihat bagaimana kondisi dari rambu – rambu yang ada. Apakah masih layak untuk dipakai atau perlu dilakukan penggantian rambu yang baru.”

Pernyataan ketiga, PT. Truba Jaya Engineering melakukan sosialisasi kebijakan baru atau perubahan kebijakan K3 pada karyawan khususnya pada karyawan *maintenance and operation* sebanyak 10 responden atau sebesar 24.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 56.1% menjawab setuju dan sebanyak 8 responden atau 19.5% menjawab kurang setuju. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan bahwa perusahaan melakukan sosialisasi bila ada kebijakan baru atau perubahan kebijakan terkait K3 diperusahaan. Sesuai dengan pernyataan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancara :

“Untuk kebijakan baru mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, disosialisasikan melalui HSE Media, *internal mail*. Setiap senin pagi dilaksanakan *toolbox meeting general* dimana seluruh karyawan mulai dari *top management/* direktur hingga *low management/* pekerja ikut serta dalam *meeting* tersebut. Acara ini dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan berbagi informasi mengenai departemennya masing – masing, tidak terkecuali untuk departemen HSE memberikan sosialisasi K3 mengenai kebijakan baru maupun laporan K3 selama seminggu”.....” Sosialisasi melalui media untuk saat ini hanya ada di tingkat korporasi atau di kantor pusat PT. Truba Jaya Engineering. Untuk di ESD, media komunikasi dilakukan melalui *internal mail*.”

Namun beberapa karyawan masih merasa bahwa perusahaan kurangnya sosialisasi kebijakan baru ataupun perubahan kebijakan terkait K3. Terlebih dikarenakan sudah tidak adanya media komunikasi seperti bulletin yang biasa dibagikan kepada karyawan di *Equipment Services Division*.

Pernyataan selanjutnya, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemberitahuan jika terjadi kecelakaan kerja atau masalah mengenai keselamatan kerja sebanyak 12 responden atau 29.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 responden atau sebesar 63.4% menjawab setuju, dan sebanyak 3 responden atau sebesar 7.3% menjawab kurang setuju. Dari jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengetahui apabila terjadi masalah atau kecelakaan kerja dilingkungan kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang masih merasa belum adanya komunikasi yang baik jika terjadi masalah atau kecelakaan kerja.

Pernyataan berikutnya, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pembuatan sarana komunikasi guna memberikan informasi tentang K3 sebanyak 8 responden atau 19.5% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 43.9% menjawab setuju, sebanyak 11 responden atau 26,8% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 responden atau 4.9% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa perusahaan membuat sarana komunikasi untuk memberikan informasi terkait K3. Namun sesuai dengan keberadaan media komunikasi seperti bulletin yang sudah tidak terbit, sebagian karyawan lainnya menyatakan kurang setuju sampai sangat tidak setuju bahwa perusahaan membuat sarana komunikasi untuk memberikan informasi terkait K3.

Pernyataan keenam, karyawan mengetahui prosedur penanggulangan kondisi darurat dilingkungan kerja sebanyak 11 responden atau 26.8% sangat setuju dengan pernyataan tersebut, sebanyak 27 responden atau 65.9% menjawab setuju, sebanyak 1 responden atau 2.4% menjawab kurang setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4.9% menjawab tidak setuju. Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengetahui bagaimana melakukan pencegahan kondisi darurat dilingkungan kerja seperti melakukan pekerjaan sesuai SOP dengan memperhatikan rambu – rambu yang ada dan pemeliharaan serta perawatan alat kerja. Namun beberapa karyawan belum sepenuhnya mengerti bagaimana melakukan prosedur pencegahan terhadap kondisi darurat yang perlu disikapi lebih oleh perusahaan guna mengurangi kemungkinan resiko yang terjadi.

Pernyataan selanjutnya, karyawan mengetahui prosedur penanganan bila terjadi kecelakaan kerja pada lingkungan kerja sebanyak 12 responden atau sebesar 29.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 responden atau sebesar 65.9% menjawab setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 2.4% menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengetahui bagaimana prosedur penanganan bila

terjadi kondisi darurat dilingkungan kerja. Baiknya sarana komunikasi seperti rambu – rambu dan fasilitas keselamatan perusahaan, memberikan pengetahuan kepada karyawan mengenai hal yang harus dilakukan dalam kondisi darurat. Namun masih terdapat 3 responden yang tidak mengetahui bagaimana prosedur penanganan bila terjadi kondisi darurat yang perlu disikapi serius oleh perusahaan untuk mengurangi resiko kehilangan ataupun kerugian yang lebih.

Pernyataan terakhir, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pelatihan berkala mengenai K3 pada karyawan, khususnya karyawan *maintenance and operation* sebanyak 9 responden atau sebesar 22% menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 46.3% menjawab setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 19.5% menjawab kurang setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 7.3% menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4.9% menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden perusahaan telah memberikan pelatihan kerja terkait K3 secara berkala. Seperti yang dikatakan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancara :

“Pelatihan ada, semua jadi sesuai kompetensinya ya. Misalnya mau pelatihan yang berhubungan dengan pekerja, kalau untuk *maintenance* ya contohnya untuk bidang mekanik, atau hidrolik. Ada untuk *training* hidrolik. Kemudian mekanik ya *training* mekanik tentang mekanik *crane* gimana. Kemudian *wilder* ada *training* mengenai *wilder* untuk sertifikasinya. Minimal ada DEPNAKER, kalau perlu MIGAS. Kemudian pelatihan untuk tanggap darurat untuk menanggulangi, minimal 1 tahun sekali diadakan untuk pelatihannya. Kemudian untuk tim petugas P3K harus mendapatkan pelatihan dari Dinas Kesehatan maupun dari luar, kemarin kita ngambil dari luar SOS, ada 22 personil yang kita lakukan.”

Akan tetapi masih terdapat responden yang merasa perusahaan belum memberikan pelatihan secara menyeluruh dan berkala.

Berikut ini pengkategorian berdasarkan *mean* untuk mengukur kecendrungan penilaian responden pada setiap pernyataan dalam dimensi komunikasi dan pelatihan K3 perusahaan :

Tabel 4.9 Pengkategorian berdasarkan *mean* pada dimensi komunikasi dan pelatihan K3

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	PT. Truba Jaya Engineering melakukan sosialisasi rutin program K3 pada karyawan khususnya pada departemen Maintenance and Operation.	4.12	Tinggi
2	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemasangan rambu – rambu keselamatan kerja dilingkungan kerja.	4.44	Sangat tinggi
3	PT. Truba Jaya Engineering melakukan sosialisasi kebijakan baru atau perubahan kebijakan K3 pada karyawan khususnya pada departemen Maintenance and Operation.	4.05	Tinggi
4	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemberitahuan jika terjadi kecelakaan kerja atau masalah mengenai keselamatan kerja.	4.22	Sangat tinggi
5	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pembuatan sarana komunikasi guna memberikan informasi tentang K3.	3.68	Tinggi
6	Saya mengetahui Prosedur Penanggulangan bila terjadi kondisi darurat di lingkungan kerja.	4.15	Tinggi
7	Saya mengetahui Prosedur Penanganan bila terjadi kecelakaan kerja pada lingkungan kerja.	4.22	Sangat tinggi
8	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pelatihan berkala mengenai K3 pada karyawan khususnya pada departemen Maintenance and Operation.	3.73	Tinggi

Sumber : Hasil oleh data

Dari tabel pengkategorian berdasarkan *mean* diatas dapat disimpulkan bahwa kecendrungan penilaian persepsi karyawan terhadap dimensi komunikasi dan pelatihan K3 perusahaan dikategorikan tinggi. Hampir seluruh kategori menyatakan persepsi karyawan tinggi, ada tiga pernyataan yaitu pernyataan kedua, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemasangan rambu – rambu keselamatan kerja dilingkungan kerja, pernyataan ke empat, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemberitahuan jika terjadi kecelakaan kerja atau masalah mengenai keselamatan kerja, pernyataan ke tujuh, karyawan mengetahui Prosedur Penanganan bila terjadi kecelakaan kerja pada lingkungan kerja yang masuk ke dalam

kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu untuk melakukan peningkatan komunikasi dengan karyawan khususnya terkait dengan komunikasi melalui media. Banyak keuntungan yang didapat dari penerbitan media komunikasi, salah satunya proses sosialisasi tidak perlu dilakukan ke setiap individu satu persatu. Selanjutnya nilai *mean* yang rendah ada pada pernyataan ke delapan, dimana karyawan belum merasakannya adanya pembekalan program pelatihan secara menyeluruh dan berkala oleh perusahaan.

4.4.4 Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Inspeksi Tempat Kerja dan Evaluasi

Sistem keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) pada perusahaan dalam pelaksanaannya mungkin saja terjadi ketidakdisiplinan maupun terciptanya ketidakmampuan kebijakan atau timbulnya permasalahan baru yang membutuhkan tindakan inspeksi dan evaluasi. Inspeksi tempat kerja yang baik dilakukan secara berkala oleh penanggung jawab K3 perusahaan yang dalam kasus ini adalah departemen HSE. Jika setelah dilakukan inspeksi terdapat kekurangan atau diperlukannya perubahan maka dilakukan tindakan evaluasi guna memperbaiki sistem yang sudah ada agak berjalan kembali secara baik dan normal. Berikut pernyataan dari dimensi inspeksi dan evaluasi:

Tabel 4.10 Jawaban responden dimensi inspeksi dan evaluasi

	Indikator	Frekuensi Kategori					Total
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin pelaksanaan SOP pada departemen Maintenance and Operation.	12 29.3%	16 39.1%	11 26.8%	1 2.4%	1 2.4%	41 100.0%
2	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin kesehatan karyawan khususnya pada departemen Maintenance and Operation.	6 14.6%	16 39.0%	12 29.3%	5 12.2%	2 4.9%	41 100.0%

Tabel 4.10 Lanjutan

No.	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
3	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin (pemeliharaan dan perawatan) alat kerja.	15 36.7%	14 34.1%	11 26.8%	1 2.4%		41 100.0%
4	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin berkaitan dengan alat dan sistem untuk kondisi darurat.	14 34.1%	19 46.4%	5 12.2%	2 4.9%	1 2.4%	41 100.0%
5	PT. Truba Jaya Engineering memiliki dokumentasi / laporan pelaksanaan K3.	10 24.4%	24 58.5%	5 12.2%	2 4.9%		41 100.0%
6	PT. Truba Jaya Engineering melakukan audit terhadap Prosedur K3 perusahaan.	10 24.4%	20 48.7%	9 22.0%	2 4.9%		41 100.0%
7	PT. Truba Jaya Engineering melakukan evaluasi kebijakan Prosedur K3 perusahaan.	12 29.3%	17 41.5%	7 17.0%	4 9.8%	1 2.4%	41 100.0%

Sumber data penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada dimensi inspeksi dan evaluasi pernyataan pertama, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin pelaksanaan SOP pada departemen *maintenance and operation* sebanyak 12 responden atau sebesar 29.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 39.1% menjawab setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 26.8% menjawab kurang setuju, sebanyak 1 responden atau 2.4% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju dan setuju bahwa PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan pelaksanaan SOP secara berkala pada departemen *maintenance and operation* untuk melihat apakah prosedur kerja berjalan dengan baik atau dibutuhkan perubahan. Sebagian karyawan lainnya merasa perusahaan belum sepenuhnya melakukan pemeriksaan prosedur kerja karyawan secara berkala.

Pada pernyataan kedua, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin kesehatan karyawan khususnya pada departemen *maintenance*

and operation sebanyak 6 responden atau sebesar 14.6% memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 39% menjawab setuju, sebanyak 12 responden atau sebesar 29.3% menjawab kurang setuju, sebanyak 5 responden menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil jawaban karyawan dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa setuju bahwa perusahaan rutin memeriksa kesehatan karyawan melalui *medical checkup* yang diselenggarakan. Selebihnya merasa kurang, tidak, dan sangat tidak setuju bahwa perusahaan rutin melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara teratur khususnya di departemen *maintenance and operation*.

Pernyataan selanjutnya, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin (pemeliharaan dan perawatan) alat kerja sebanyak 15 responden atau sebesar 36.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 34.1% menjawab setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 26.8% menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2.4% menjawab tidak setuju. Dari data diatas dapat disimpulkan frekuensi jawaban sangat setuju dan setuju bahwa perusahaan melakukan pemeriksaan ruti terhadap alat kerja. Alat kerja yang sudah tidak layak pakai akan diganti dengan alat kerja baru serta alat kerja yang rusak dibetulkan kembali apabila masih memungkinkan untuk digunakan. Sebanyak 12 karyawan masih memiliki persepsi negatif terhadap pernyataan ini yang menunjukkan bahwa perusahaan masih belum sepenuhnya melakukan pemeriksaan alat kerja secara berkala.

Pernyataan keempat, PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin berkaitan dengan alat dan sistem untuk kondisi darurat sebanyak 14 responden atau sebesar 34.1% menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 46.4% menjawab setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 12.2% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 4.9% menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 responden atau 4.9% menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dan setuju bahwa alat dan sistem untuk kondisi darurat diperiksa oleh perusahaan secara berkala untuk memastikan alat atau sistem dalam keadaan baik dan dapat bekerja dengan

baik. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang memandang bahwa alat dan sistem darurat tidak diperiksa secara berkala oleh perusahaan.

Pernyataan selanjutnya, PT. Truba Jaya Engineering memiliki dokumentasi/ laporan pelaksanaan K3 sebanyak 10 responden atau sebesar 24.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 58.5% menjawab setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 12.2% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 4.9% menjawab tidak setuju. Dari jawaban yang dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, perusahaan telah memiliki dokumentasi/ laporan pelaksanaan K3 yang secara berkala dilaporkan setiap 3 bulan sekali pada P2K3. Sesuai pernyataan Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancara :

“Dokumentasi ada, jadi ada inspeksi bulanan, inspeksi mengenai kelengkapan mengenai APAR, mengenai panel – panel listrik, kemudian alat – alat kerja yang digunakan disini, mulai dari *tool* termasuk sampai *machinery* sampai alat berat. Kalau diproyek ya nanti kita sesuaikan kebijakan diproyek. Itu didokumentasikan semua, kalau di *maintenance* nanti kerja sama dengan pihak bersangkutan, kan yang tau kondisinya yaitu pihak yang bersangkutan. Dibikin *summary*nya. Kita setiap bulan masuk, kita ada laporan – laporan bulannya ke pusat, laporan semua kegiatannya itu kita laporkan ke pusat, kemudian kita *share* ke *email* ke semua *supervisor*. Kemudian file aslinya kita simpan. Karena laporan maksimal tanggal 5, bulan berjalan itu harus sudah terkirim ke kantor pusat. Kemudian disamping itu kita, karena sudah sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai sistem manajemen K3, tiap 3 bulan sekali kita membikin laporan ke departemen tenaga kerja mengenai laporan P2K3. Masih berjalan. Selanjutnya ke BPL itu laporan 6 bulan sekali, BPL itu badan penanggulangan lingkungan hidup.”

Meskipun masih ada karyawan yang tidak mengetahui adanya dokumentasi pelaksanaan K3 yang secara rutin dibuat dan dilaporkan.

Penyataan berikutnya, PT. Truba Jaya Engineering melakukan audit terhadap prosedur K3 perusahaan sebanyak 10 responden atau sebesar 24.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 48.7% menjawab setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 22% menjawab kurang setuju dan

sebanyak 2 responden atau 4.9% menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengetahui perusahaan melakukan audit terhadap prosedur K3 sebagai dasar penerapan K3. Pelaksanaan audit sendiri untuk memeriksa bagaimana sistem prosedural berjalan dan apakah sudah sesuai dengan pelaksanaan dilapangan. Pernyataan tentang audit juga dijelaskan oleh Bapak Wagiman selaku kepala departemen HSE dalam wawancara :

“Audit internal kita itu 6 bulan sekali. Kita namanya TMS (*Truba Management System*) jadi seluruh sistem yang ada di Truba ini akan diaudit secara internal oleh tim audit. Kita ada tim audit sendiri di Truba. Kemudian untuk eksternalnya, itu kalau untuk OHSAS , SMK3 dan ISO 14001 itu dari Sucofindo. Nah itu kan setiap tahun sekali untuk melakukan auditnya..”

Meskipun sebagian kecil karyawan menilai perusahaan belum melakukan audit secara berkala.

Pernyataan terakhir, PT. Truba Jaya Engineering melakukan evaluasi kebijakan prosedur K3 perusahaan sebanyak 12 responden atau sebesar 29.3% memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 17 responden atau sebesar 41,5% memilih jawaban setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 17% memilih jawaban kurang setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 9.8% menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2.4% menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil jawaban karyawan menunjukkan mayoritas karyawan sangat setuju dan setuju bahwa perusahaan melakukan evaluasi kebijakan prosedur K3 secara berkala guna menyesuaikan dengan perubahan – perubahan yang terjadi diperusahaan. Walaupun sebagian karyawan lainnya menilai perusahaan belum sepenuhnya melakukan evaluasi terhadap prosedur K3 perusahaan.

Berikut ini pengkategorian berdasarkan *mean* untuk mengukur kecendrungan penilaian responden pada setiap pernyataan dalam dimensi inspeksi tempat kerja dan evaluasi K3 perusahaan :

Tabel 4.11 Pengkategorian berdasarkan *mean* pada dimensi inspeksi tempat kerja dan evaluasi K3 perusahaan

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin pelaksanaan SOP pada departemen Maintenance and Operation.	3.90	Tinggi
2	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin kesehatan karyawan khususnya pada departemen Maintenance and Operation.	3.46	Tinggi
3	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin (pemeliharaan dan perawatan) alat kerja.	4.02	Tinggi
4	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin berkaitan dengan alat dan sistem untuk kondisi darurat.	4.05	Tinggi
5	PT. Truba Jaya Engineering memiliki dokumentasi / laporan pelaksanaan K3.	4.02	Tinggi
6	PT. Truba Jaya Engineering melakukan audit terhadap Prosedur K3 perusahaan.	3.93	Tinggi
7	PT. Truba Jaya Engineering melakukan evaluasi kebijakan Prosedur K3 perusahaan.	3.85	Tinggi

Sumber : Hasil oleh data

Dari tabel pengkategorian berdasarkan *mean* diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan menyatakan kecenderungan penilaian persepsi karyawan mengenai dimensi inspeksi tempat kerja dan evaluasi K3 perusahaan dikategorikan tinggi. Dapat disimpulkan bahwa penerapan inspeksi tempat kerja dan evaluasi penerapan K3 dilakukan perusahaan dengan baik sehingga karyawan memiliki kecenderungan penilaian yang sama. Akan tetapi penilaian karyawan terhadap pernyataan pemeriksaan rutin kesehatan karyawan memiliki penilaian terendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum secara rutin melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai persepsi karyawan departemen terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan standar prosedur pelaksanaan program K3 khususnya SMK3 menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, disimpulkan bahwa persepsi karyawan departemen *maintenance and operation* tergolong dalam kategori persepsi tinggi atau positif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden, program yang telah diterapkan oleh pihak perusahaan sudah ada pada kategori baik. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang merasa adanya kekurangan dari pelaksanaan yang dilakukan perusahaan dilihat dari jawaban yang cenderung negatif. Maka PT. Truba Jaya Engineering tetap butuh melakukan peningkatan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, baik melalui pelaksanaan yang lebih menyeluruh dan berkala maupun sosialisasi yang lebih intensif agar karyawan merasakan adanya manfaat yang signifikan dari penerapan program K3 perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aditama, Tjandra Yoga & dan Tri Hastuti. (2002), *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : UI-Press
- Becker G. S. (1993). *Human Capital*, Chicago, University of Chicago Press
- Hair, Joseph F. (2003), *Marketing Research within a changing Information Environment*, Boston: Mc-Graw Hill
- J. Horovitz. (2000). *Seven Secret of Service Strategy*, Great Britain: Prentice Hall
- Kuncoro. (2003), *Analisis Butir*, Jakarta: YAI
- Kumorotomo, Wahyudi dan Subando Agus Margono. (1994), *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik*. Jakarta: Gadjah Mada University Press
- Mathis, Rober L. dan John H. Jackson. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat
- Nazir, Moh, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Rakhmat, Jalalludin. (1991), *Psikologi Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,
- Robbins, Stephen P. (2007), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Santoso, Gempur. (2004), *Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sekaran, Uma. (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Silalahi, Bennet N.B. dan Rumondang B. Silalahi. (1995), *Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (1989), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan, Penerangan Ekonomi, dan Sosial

Siagian, Sondang P. (1981). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Stoner, James A.F, R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert JR. (1996.), *Manajemen jilid 1*, terjemahan. Jakarta : PT.Indeks Gramedia Grup

Suardi, Rudi. (2007), *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta : PPM

Suma`mur. (1997), *Higene Perusahaan dan kesehatan kerja*. Jakarta: CV Masagung

Syamsudin, Syaufii. (2009), *Dasar – dasar manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta : Saran Bhakti Persada

Thoha, Miftah. (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Ukas, Maman. (2006), *Manajemen*. Cetakan keenam Edisi Revisi. Bandung. Aghini

Umar , Husein. (2005), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tess Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Umar, Husein. (2004), *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Yuli, Sri Budi Cantika. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UMM Press

Jurnal dan Skripsi :

Hesti Novri Irlani. (2008), *Analisis Persepsi Pegawai Atas Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Lestari Busana A.M Bagian Produksi tahun 2008*. UI, 2008

Ranty Ferlisa (2008), *Persepsi Pekerja di Unit Produksi II/III Terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Semen Padang, Indarung, Tahun 2008*. UI, Depok

Heni Pratiwi. (2009), *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Berdasarkan Persepsi Kepala Bagian PT. Waskita Karya (Persero)*. UI, Depok

Michael O'Toole. (2001), The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture. *Pergamon, Journal Of Safety Research*. USA

Website :

Badan Pusat Statistik, www.bps.go.id

Depnakertrans, www.depnakertrans.go.id

PT. Truba Jaya Engineering, www.trubagroup.com

Indo Finance Today, www.indofinancetoday.com





Program Sarjana Ekstensi
Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Indonesia

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER) NO.

Jakarta, 30 Mei 2012

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Departemen Maintenance and Operation PT. Truba Jaya Engineering

Saya mahasiswa Sarjana Ekstensi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) jurusan Ilmu Administrasi Niaga Universitas Indonesia mengharapkan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban bapak/ibu akan menjadi masukan yang sangat berharga bagi kepentingan penelitian saya ini.

Penelitian ini berjudul “Persepsi Karyawan Maintenance and Operation Terhadap Program K3 pada PT. Truba Jaya Engineering”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 pada PT. Truba Jaya Engineering.

Jawaban yang bapak/ibu berikan tidak dinilai dari benar atau salah. Demi kepentingan penelitian, **peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas bapak/ibu** sebagai responden. Saya memohon kejujuran bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini. Mohon maaf jika mengganggu aktivitas bapak/ibu. Saya mengucapkan terima kasih banyak atas partisipasi bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Fauzan Nur Hadi

(Peneliti)

Petunjuk Pengisian:

1. Istilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan tentang identitas responden
2. Berilah **tanda checklist** (√) **atau** (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja. Masing – masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :
 - SS** : Apabila jawaban tersebut menurut anda **Sangat Setuju**
 - S** : Apabila jawaban tersebut menurut anda **Setuju**
 - KS** : Apabila jawaban tersebut menurut anda **Kurang Setuju**
 - TS** : Apabila jawaban tersebut menurut anda **Tidak Setuju**
 - STS** : Apabila jawaban tersebut menurut anda **Sangat Tidak Setuju**
3. Diharapkan untuk **tidak menjawab lebih dari satu pilihan** jawaban
4. IDENTITAS RESPONDEN:
 - a. Usia : tahun
 - b. Jenis Kelamin : Pria / Wanita *)
 - c. Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / D3 / S1 / S2 *)
 - d. Masa Kerja : tahun
 - e. Status Pekerjaan : Kontrak / Tetap *)

Keterangan:

*) **Lingkari pilihan**

1. DIMENSI KOMITMEN PERUSAHAAN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat merasakan adanya komitmen mengenai keselamatan dan kesehatan kerja oleh PT. Truba Jaya Engineering.					
2.	Kepala Divisi selalu menghimbau untuk bekerja sama meningkatkan keselamatan kerja karyawan.					
3.	Kepala Divisi selalu melakukan tindakan koordinasi pada saat <i>meeting</i> harian untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.					
4.	Saya dapat merasakan adanya pemberian alat pelindung yang menunjang bagi keselamatan dan kesehatan kerja.					
5.	Saya dapat merasakan adanya pemberian fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. (Alat Pemadam, P3K, dll)					
6.	Saya dapat merasakan adanya kebijakan remunerasi pada bidang kesehatan bagi karyawan.					
7.	Saya merasakan adanya pembangunan tempat kerja yang menunjang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.					
8.	PT. Truba Jaya Engineering memiliki anggaran dana yang memadai untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.					

2. DIMENSI KEBIJAKAN DAN DISIPLIN K3 PERUSAHAAN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	PT. Truba Jaya Engineering memiliki Prosedur Keselamatan dan kesehatan Kerja sebagai salah satu kebijakan formalnya.					
2.	Saya merasakan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) pada setiap kegiatan kerja yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja.					

lanjutan

3.	Saya merasakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada mampu mengantisipasi resiko yang mungkin terjadi terkait keselamatan dan kesehatan kerja.					
4.	PT. Truba Jaya Engineering memiliki pemberlakuan sanksi terhadap tindakan kerja yang tidak aman yang dilakukan karyawan.					

3. DIMENSI KOMUNIKASI DAN PELATIHAN K3 PERUSAHAAN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan sosialisasi rutin program K3 pada karyawan khususnya pada divisi Maintenance and Operation.					
2.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemasangan rambu – rambu keselamatan kerja di lingkungan kerja.					
3.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan sosialisasi kebijakan baru atau perubahan kebijakan K3 pada karyawan khususnya pada divisi Maintenance and Operation.					
4.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemberitahuan jika terjadi kecelakaan kerja atau masalah mengenai keselamatan kerja.					
5.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pembuatan sarana komunikasi guna memberikan informasi tentang K3.					
6.	Saya mengetahui Prosedur Penanggulangan bila terjadi kondisi darurat di lingkungan kerja.					
7.	Saya mengetahui Prosedur Penanganan bila terjadi kecelakaan kerja pada lingkungan kerja.					
8.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pelatihan berkala mengenai K3 pada karyawan khususnya pada divisi Maintenance and Operation.					

4. DIMENSI INSPEKSI DAN EVALUASI K3

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin pelaksanaan SOP pada divisi Maintenance and Operation.					
2.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin kesehatan karyawan khususnya pada divisi Maintenance and Operation.					
3.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin (pemeliharaan dan perawatan) alat kerja.					
4.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan pemeriksaan rutin berkaitan dengan alat dan sistem untuk kondisi darurat.					
5.	PT. Truba Jaya Engineering memiliki dokumentasi / laporan pelaksanaan K3.					
6.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan audit terhadap Prosedur K3 perusahaan.					
7.	PT. Truba Jaya Engineering melakukan evaluasi kebijakan Prosedur K3 perusahaan.					

Lampiran 2

Pedoman wawancara mendalam tidak berstruktur
dengan Bapak Wagiman sebagai Kepala Departemen *Health and Safety
Environment* PT. Truba Jaya Engineering, *Equipment Services Division*.

Tanggal : 23 Mei 2012

1. Bagaimana gambaran umum penerapan SMK3 dalam lingkungan kerja PT. Truba Jaya Engineering *Equipment Services Division* ?

Tentang penerapannya ada, kemudian secara formal, jadi di Truba ini tidak hanya SMK3 saja. Jadi kita memiliki sertifikat ISO 14001 mengenai lingkungan, OHSAS 18000 mengenai keselamatan kerja, SMK3 dengan OHSAS itu sama. Kalau SMK3 itu yang dikeluarkan oleh Kementrian Tenaga Kerja (DEPNAKER), kalau OHSAS itu tingkatnya International. Jadi dari tiga sistem ini kita gabung menjadi satu, kita integrasi didalam pelaksanaannya. Yaitu didalam prosedur kita punya, PHSE. Procedure Health Safety Environment. Jadi satu di PHSE 001 yaitu dasar dalam melaksanakan prosedur keselamatan kerja, baik keselamatan kerja, lingkungan kerja dan lingkungan. Kemudian dalam penerapan dimasing – masing proyek, karena kan ada induknya. Jadi akan dijabarkan dimasing – masing proyek ada *Work Instruction* atau *WE* tentang penggunaan APAR, sesuai dengan kondisi yang ada di proyek. Kalau di Cakung contohnya, adanya PHSE 001 tadi, karena pekerjaannya disini adalah *maintenance* kebanyakan, *maintenance* alat – alat berat. Jadi prosedur – prosedur yang ada yang harus dilakukan contohnya saya membikin adanya HSE regulasi, jadi HSE regulasi mengatur tentang penerapan *workshop* disini yang berlaku di Cakung. Nanti kalau ada lagi dilokasi, diproyek lain, beda lagi, disesuaikan disana.

2. Apa tujuan perusahaan menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) dalam lingkungan kerja PT. Truba Jaya Engineering serta pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya?

Tujuan perusahaan menerapkan SMK3 dalam lingkungan kerja PT. Truba Jaya Engineering adalah sesuai dengan *core value* atau nilai – nilai yang dianut oleh perusahaan untuk memberikan kualitas pekerjaan yang tinggi dengan integritas yang tinggi pula serta menjunjung tinggi keamanan, kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Melalui SMK3, memudahkan perusahaan dalam *me-manage* pelaksanaan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja sehingga tercipta kesinambungan sistem didalamnya.

Yang bertanggung jawab terhadap K3 itu semua bertanggung jawab. Terutama dari *top* manajemen, itu semua bertanggung jawab, karena sesuai dengan kebijakan *policy* yang ditanda tangani dari pucuk manajemen ini. Kalau disini adalah Pimpinan Pusat, *Division Head*, kemudian operasional dan *maintenance* ya *department head*nya. Untuk sehari – hari adalah tanggung jawab HSE dan dibantu semua untuk lini *supervisor* semua.

3. Seperti apa penerapan SMK3 serta strategi khusus yang digunakan dilingkungan PT. Truba Jaya Engineering *Equipment Services Division*?

Kemudian penanggulangan, Kemudian untuk mengantisipasi dengan adanya, terjadinya kecelakaan kerja didalam sistem manajemen K3 itu kan adanya kita dilakukan dulu adanya identifikasi aspek atau kita sebut HIRA (*Hazard Identification Risk Aspect*). Jadi contohnya kita akan melakukan pekerjaan, karena ini berhubungan dengan *maintenance*, pembongkaran mesin itu yang pertama yang harus dipersiapkan adalah satu, dari sumber dayanya, *prepare* dari *manpower*nya, kita butuh *manpower*nya berapa, kemudian *schedul*nya kapan dilaksanakan, kemudian *tool – tool*, alat – alat yang digunakan apa saja. Itu harus di pilih. Kemudian bahaya – bahaya yang ada, spek – spek yang ada kemudian bahaya yang ada itu apa. Kemudian bahaya itu harus kita eliminasi. Contohnya oh itu bahayanya adalah terjepit, nah bagaimana supaya kita tidak terjepit? Kita harus memposisikan saat mengangkat bagaimana, oh dibantu dengan alat bantu apa. Kemudian kejatuhan benda tumpul, kita harus menggunakan *helmet*. Kena semburan oli, mata kita kena semburan oli, kita harus menggunakan kaca mata, kita menggunakan sarung tangan. Yaitu salah satu contohnya itu. Kemudian identifikasi aspek tadi. Setelah kita lakukan dengan cermat, baru kita bisa lakukan pekerjaan. Disuatu tempat ada yang mengatakan dengan JSA, *Job Safety Analysis*. Sama dengan HIRA dengan JSA. Intinya sama. JSA juga menyebutkan itu semua tapi intinya sama. Tergantung dari mana dia menggunakan, sama. Kemudian setelah itu kita lakukan pekerjaan, dan selesai, kalau sudah selesai harus kita *review*. Kembali, pekerjaan kita itu apa? Tadi bagaimana kalau sampai terjadi didalam pekerjaan itu ada insiden baik sekecil apapun harus *record*. Di *record* kemudian di analisa, setelah dianalisa, apa penyebabnya? Kemudian kita ada *review* lagi. Jangan sampe terjadi, terulang, kecelakaan sampe terulang. Jadi setelah ada review ada nanti tindak lanjutnya, apa *action plan*nya. Jadi nanti ada yang namanya *toolbox meeting*, itu satu, membahas pekerjaan, kemudian pembagian tugas masing – masing, kemudian menerangkan mengenai jenis – jenis pekerjaan dan bahaya – bahayanya, kemudian cara penanggulangannya, nanti baru ada pelaksanaannya.

Kebijakan khusus ada, kita ada kebijakan khusus mengenai *policy*, ada yang namanya TJE *policy* tahun 2009 yang ditanda tangani oleh Presiden Direktur saat itu Herman Suparno. Nah dalam *statement* TJE *policy* pada alenia ke-2 dimana komitmen perusahaan terhadap K3 terangkum dalam *Excelent Quality Health Safety and Productivity*.

Kebijakan *Zero Accident* dituangkan dalam HSE *objective*. Kita disini ada secara *corporate* ada THE *objective*, kemudian di *maintenance* sendiri itu ada ESD *objective* karena disini divisinya divisi ESD, kemudian didalamnya ada kebijakan *Zero Accident*. Dan itu setiap pembikinan *budget*, bukan *budget* itunya ya. Kita dalam membikin *plan* pekerjaan, misalnya itu selalu didalam *planning* itu dituliskan adalah *Zero Accident*. Jadi dalam pekerjaan itu harus *Zero Accident* jadi itu setiap membuat *planning* pekerjaan harus dicantumkan.

4. Bagaimana respon karyawan terhadap penerapan SMK3 serta kendala yang dihadapi?

Ada pemberian sanksi, adanya di HSE regulasi juga dibuka peraturan perundangan juga ada. Disini disebutkan sanksi bila misalnya melakukan kelalaian, itu ada sanksinya. Pelanggaran dan sanksi. Kalau ga ada itu orang seenaknya sendiri kan. Padahal kan itu buat mereka sendiri.

Kalau respon pekerja sekarang ini lebih bagus ya, karena ia lebih sadar untuk dia sendiri. Tapi ada juga yang “*ah sudah biasa saya, udah biasa kerja lama begini ga ada masalah*” itu lah ada saja yang begini. Tapi kalau dipersentasikan banyak yang suka dengan sistem manajemen ini, jadi banyak yang mendukung itu diterapkan.

Kendala semuanya kita pasti ada, tapi ya semuanya itu bisa diatasi. Karena begini, kalau yang namanya perusahaan itu kan maunya untung teruskan. Kalau untuk SMK3 itu kan kalau dilihat mana sih untungnya, *big valuenya* mana, tidak keliatan, tetapi setelah kita bisa memberikan argumentasi dan memberikan bukti – bukti bahwa dengan SMK3 itu kita bisa mendapatkan untung dikemudian harinya nanti. Contohnya, kalau kita punya pekerja, pekerja itu dengan kita latih dengan skill yang bagus, dengan keselamatan kerja yang bagus, diberikan APD (alat pelindung diri). Ok pertama kita *invest*, tapi setelah itu dipakai digunakan, tidak terjadi kecelakaan. Nah berarti kita mengeluarkan *cost* ini tapi sekali terjadi kecelakaan dan dia tidak menggunakan APD maupun belum diberikan *training* mengenai itu sekali terjadi kecelakaan, ya *costnya* akan membengkak. Apalagi itu tidak ada asuransi. Dia tidak ikut Jamsostek. Nah itu kan *costnya*

akan berat. Yang penting kita bisa memberikan argumentasi yang bisa diterima, karena untuk saat ini semua para pemegang saham sudah menyadari rata sudah menyadari tentang keselamatan kerja itu. Jadi itu sudah gampang lah untuk bahwa kita mengeluarkan *budget* untuk K3 itu tidak susah kalau sekarang.

5. Bagaimana alokasi anggaran dana untuk K3 dan apakah fasilitas yang disediakan dalam menunjang penerapan SMK3 di lingkungan kerja PT. Truba Jaya Engineering *Equipment Services Division*?

Jadi anggaran dana untuk K3 itu sendiri disini itu disesuaikan dengan *risk* atau bahaya pekerjaan itu kalau proyek besar kemudian bahayanya besar, ya kita alokasikan dananya itu besar. Contohnya begini ada suatu proyek, padahal itu tidak lama. Contohnya kemaren ada proyek di *Conoco*. *Conoco* itu kerjaan hanya dua bulan tapi satu harus melakukan *medical checkup* yang harus lengkap, yang kelas satu, yang paling tinggi. Kemudian penggunaan baju kerja, kita harus baju *nommac*, baju *nommac* itu satu set aja udah 750.000 satu aja. Kemudian sepatu, kacamata juga, sarung tangan yang *conclude* itu 500.000 satu pasang. Nah budget itu kita sesuaikan dengan kondisi pekerjaannya. Dengan standar yang ditetapkan. Kalau memang pekerjaannya oke yang biasa saja, tetep budget ada, kita tidak hanya mengejar target tapi keselamatan kerja harus diutamakan. Semuanya disiapkan budget untuk itu, tapi ya harus diliat kebutuhannya tuh seperti apa. Contohnya di *Conoco* itu sebentar, tapi kita ikuti karena ya kita sudah siap untuk melaksanakan itu dan *Alhamdulillah*, dilaksanakan dengan lancar tidak ada masalah.

Fasilitas kesehatan itu ada, jadi kita satu, semua pekerja disini diikutkan jamsostek. Jaminan kecelakaan kerja, kemudian jaminan hari tua, kemudian pemeliharaan kesehatan. Pemeliharaan kesehatan itu begini, saya pekerja, istri dan anak itu biaya rawat jalan rawat inap ditanggung perusahaan.

Jadi kalau ada kecelakaan kecil ya kita disini ada, kita ada pelatihan *first aid* level 2, itu untuk penanggulangan yang sifatnya kecil. Kalau terjadi insiden yang, oke tidak bisa ditangani. Nah kita ada kerja sama dengan rumah sakit terdekat. Disini satu di rumah sakit firdaus di semper, rumah sakit mediros di pulogadung, dibekasi dengan rumah sakit Elizabeth.

Alat keamanan jadi alat keselamatan disetiap gedung ini kita siapkan APAR, di *workshop* juga ada APAR, ada *smoke detector*.

6. Bagaimana cara sosialisasi dan pelatihan SMK3 kepada karyawan PT. Truba Jaya Engineering *Equipment Services Division*?

Sosialisasi ada jadi kita bulletinnya dipusat, kemudian untuk yang internal kita ada ESD media, jadi kalau ada apa – apa kita *share* melalui *internal*. Kemudian untuk sosialisasi ke dalam, terutama karyawan yang baru masuk, satu kita induction. Orientasi mengenai wilayah pekerjaan, bahaya – bahaya pekerjaan kemudian peraturan. Itu standar ya.

Kalau ada kebijakan baru, satu kita share dari *internal mail*, kemudian setiap pagi hari senin kita ada *toolbox meeting* general, jadi dari jam 8 masuk kita ngumpul dilapangan. Semua ikut semua, dari *top* manajemen, dari direktur sampe level bawah semua ikut *meeting* disitu. Dipimpin bergantian sesuai *schedulanya* nanti, semua boleh berbicara satu – satu. Dari bagian *maintenance*, dari bagian *operation*, dari HRD, semua. Salah satunya mensosialisasikan itu, peraturan yang baru, tentang keselamatan kerja, pokoknya sesuai dengan bidangnya masing – masing. Kalau saya dari HSE ya yang berhubungan dengan HSE, tentang peraturan atau ada insiden dimana.

Sosialisasi melalui media untuk saat ini hanya ada di tingkat korporasi atau di kantor pusat PT. Truba Jaya Engineering. Untuk di ESD, media komunikasi dilakukan melalui *internal mail*.

Untuk karyawan baru, sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan melalui induction yaitu orientasi tentang wilayah pekerjaan, bahaya pekerjaan dan peraturan K3 yang ada. Untuk tamu, sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja dijelaskan pada surat izin masuk ke wilayah tempat kerja yang berisi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan. Untuk rambu – rambu peringatan dan pemberitahuan menyangkut keselamatan kerja, tersebar di wilayah kerja terutama di wilayah rawan bahaya untuk memberikan peringatan waspada kepada siapapun yang berada ditempat tersebut. Pengecekan terhadap rambu – rambu yang ada dilakukan setiap bulannya untuk melihat bagaimana kondisi dari rambu – rambu yang ada. Apakah masih layak untuk dipakai atau perlu dilakukan penggantian rambu yang baru.

Angket dulu pernah dilakukan, kurang efektif jadi ya ga dilakukan lagi.

Pelatihan ada, semua jadi sesuai kompetensinya ya. Misalnya mau pelatihan yang berhubungan dengan pekerja, kalau untuk *maintenance* ya contohnya untuk bidang mekanik, atau hidrolik. Ada untuk *training* hidrolik. Kemudian mekanik ya *training* mekanik tentang mekanik *crane* gimana. Kemudian *wilder* ada *training* mengenai *wilder* untuk sertifikasinya. Minimal ada DEPNAKER, kalau perlu MIGAS. Kemudian pelatihan untuk tanggap

darurat untuk menanggulangi, minimal 1 tahun sekali diadakan untuk pelatihannya. Kemudian untuk tim petugas P3K harus mendapatkan pelatihan dari Dinas Kesehatan maupun dari luar, kemarin kita ngambil dari luar SOS, ada 22 personil yang kita lakukan.

7. Apakah ada dokumentasi dan audit yang dilakukan perusahaan terhadap pelaksanaan SMK3 PT. Truba Jaya Engineering *Equipment Services Division*?

Dokumentasi ada, jadi ada inspeksi bulanan, inspeksi mengenai kelengkapan mengenai APAR, mengenai panel – panel listrik, kemudian alat – alat kerja yang digunakan disini, mulai dari *tool* termasuk sampai *machinery* sampai alat berat. Kalau diproyek ya nanti kita sesuaikan kebijakan diproyek. Itu didokumentasikan semua, kalau di *maintenance* nanti kerja sama dengan pihak bersangkutan, kan yang tau kondisinya yaitu pihak yang bersangkutan. Dibikin *summary*nya. Ada lagi, *fire alarm* diinspeksi 3 bulan.

Kita setiap bulan masuk, kita ada laporan – laporan bulannya ke pusat, laporan semua kegiatannya itu kita laporkan ke pusat, kemudian kita *share* ke *email* ke semua *supervisor*. Kemudian file aslinya kita simpan. Karena laporan maksimal tanggal 5, bulan berjalan itu harus sudah terkirim ke kantor pusat. Kemudian disamping itu kita, karena sudah sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai sistem manajemen K3, tiap 3 bulan sekali kita membikin laporan ke departemen tenaga kerja mengenai laporan P2K3. Masih berjalan. Selanjutnya ke BPL itu laporan 6 bulan sekali, BPL itu badan penanggulangan lingkungan hidup.

Audit internal kita itu 6 bulan sekali. Kita namanya TMS (*Truba Management System*) jadi seluruh sistem yang ada di Truba ini akan diaudit secara internal oleh tim audit. Kita ada tim audit sendiri di Truba. Kemudian untuk eksternalnya, itu kalau untuk OHSAS , SMK3 dan ISO 14001 itu dari Sucofindo. Nah itu kan setiap tahun sekali untuk melakukan auditnya.

Uji Validitas

Dimensi Komitmen Perusahaan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.727
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	175.036
	df
	28
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	KOM7	KOM8
Anti-image Covariance	KOM1	.081	-.024	-.030	-.067	.006	.069	.024	-.059
	KOM2	-.024	.089	-.043	.001	.031	-.054	.008	-.012
	KOM3	-.030	-.043	.058	.043	-.027	.004	-.039	.043
	KOM4	-.067	.001	.043	.094	-.036	-.052	-.043	.078
	KOM5	.006	.031	-.027	-.036	.107	-.004	-.017	-.061
	KOM6	.069	-.054	.004	-.052	-.004	.126	-.003	-.076
	KOM7	.024	.008	-.039	-.043	-.017	-.003	.071	-.029
	KOM8	-.059	-.012	.043	.078	-.061	-.076	-.029	.147
Anti-image Correlation	KOM1	.653 ^a	-.281	-.434	-.768	.062	.681	.312	-.539
	KOM2	-.281	.822 ^a	-.599	.010	.320	-.513	.105	-.106
	KOM3	-.434	-.599	.701 ^a	.573	-.338	.041	-.596	.462
	KOM4	-.768	.010	.573	.611 ^a	-.354	-.476	-.522	.664
	KOM5	.062	.320	-.338	-.354	.869 ^a	-.035	-.193	-.487
	KOM6	.681	-.513	.041	-.476	-.035	.673 ^a	-.032	-.557
	KOM7	.312	.105	-.596	-.522	-.193	-.032	.836 ^a	-.285
	KOM8	-.539	-.106	.462	.664	-.487	-.557	-.285	.644 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.860	73.255	73.255	5.860	73.255	73.255
2	1.010	12.623	85.879			
3	.524	6.550	92.429			
4	.273	3.417	95.846			
5	.194	2.421	98.267			
6	.071	.882	99.149			
7	.043	.539	99.688			
8	.025	.312	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KOM1	.823
KOM2	.897
KOM3	.876
KOM4	.820
KOM5	.930
KOM6	.741
KOM7	.957
KOM8	.781

Dimensi Kebijakan dan Disiplin

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	77.055
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		KEB1	KEB2	KEB3	KEB4
Anti-image Covariance	KEB1	.165	-.104	.029	-.041
	KEB2	-.104	.112	-.066	.012
	KEB3	.029	-.066	.155	-.120
	KEB4	-.041	.012	-.120	.219
Anti-image Correlation	KEB1	.749 ^a	-.760	.182	-.218
	KEB2	-.760	.723 ^a	-.496	.077
	KEB3	.182	-.496	.746 ^a	-.653
	KEB4	-.218	.077	-.653	.801 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.466	86.645	86.645	3.466	86.645	86.645
2	.331	8.279	94.924			
3	.138	3.456	98.380			
4	.065	1.620	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KEB1	.918
KEB2	.953
KEB3	.939
KEB4	.913

Dimensi Komunikasi dan Pelatihan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.686
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	146.171
	df
	28
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

	KOMU1	KOMU2	KOMU3	KOMU4	KOMU5	KOMU6	KOMU7	KOMU8
Anti-image Covariance KOMU1	.351	-.076	-.056	.027	-.069	-.016	.034	.022
KOMU2	-.076	.119	.006	-.058	.075	.020	-.034	-.058
KOMU3	-.056	.006	.109	-.053	-.007	.061	-.068	-.058
KOMU4	.027	-.058	-.053	.077	-.058	-.050	.043	.074
KOMU5	-.069	.075	-.007	-.058	.197	.003	.016	-.116
KOMU6	-.016	.020	.061	-.050	.003	.069	-.066	-.057
KOMU7	.034	-.034	-.068	.043	.016	-.066	.088	.037
KOMU8	.022	-.058	-.058	.074	-.116	-.057	.037	.166
Anti-image Correlation KOMU1	.879 ^a	-.371	-.286	.163	-.261	-.103	.195	.093
KOMU2	-.371	.771 ^a	.051	-.608	.488	.218	-.329	-.413
KOMU3	-.286	.051	.692 ^a	-.574	-.050	.705	-.694	-.429
KOMU4	.163	-.608	-.574	.630 ^a	-.468	-.689	.521	.656
KOMU5	-.261	.488	-.050	-.468	.707 ^a	.025	.121	-.640
KOMU6	-.103	.218	.705	-.689	.025	.620 ^a	-.840	-.530
KOMU7	.195	-.329	-.694	.521	.121	-.840	.640 ^a	.307
KOMU8	.093	-.413	-.429	.656	-.640	-.530	.307	.642 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.613	70.158	70.158	5.613	70.158	70.158
2	.935	11.693	81.852			
3	.591	7.390	89.242			
4	.343	4.283	93.524			
5	.254	3.175	96.699			
6	.167	2.094	98.793			
7	.072	.899	99.692			
8	.025	.308	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KOMU1	.788
KOMU2	.897
KOMU3	.894
KOMU4	.899
KOMU5	.721
KOMU6	.859
KOMU7	.824
KOMU8	.802

Dimensi Inspeksi dan Evaluasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	93.146
	df	21
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		INS1	INS2	INS3	INS4	INS5	INS6	INS7
Anti-image Covariance	INS1	.214	-.140	.026	-.133	-.008	.037	-.037
	INS2	-.140	.438	-.130	.034	.022	-.048	.053
	INS3	.026	-.130	.516	-.101	-.006	.019	-.035
	INS4	-.133	.034	-.101	.165	-.022	-.013	-.034
	INS5	-.008	.022	-.006	-.022	.132	-.096	.115
	INS6	.037	-.048	.019	-.013	-.096	.091	-.118
	INS7	-.037	.053	-.035	-.034	.115	-.118	.342
Anti-image Correlation	INS1	.703 ^a	-.458	.078	-.705	-.049	.264	-.136
	INS2	-.458	.814 ^a	-.274	.128	.093	-.238	.138
	INS3	.078	-.274	.874 ^a	-.348	-.024	.088	-.083
	INS4	-.705	.128	-.348	.788 ^a	-.147	-.109	-.142
	INS5	-.049	.093	-.024	-.147	.613 ^a	-.872	.539
	INS6	.264	-.238	.088	-.109	-.872	.604 ^a	-.669
	INS7	-.136	.138	-.083	-.142	.539	-.669	.657 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.222	60.317	60.317	4.222	60.317	60.317
2	1.201	17.157	77.474			
3	.576	8.230	85.705			
4	.463	6.615	92.320			
5	.383	5.465	97.785			
6	.103	1.465	99.250			
7	.053	.750	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
INS1	.779
INS2	.758
INS3	.718
INS4	.909
INS5	.732
INS6	.794
INS7	.730

Lampiran 4

Uji Reliabilitas Dimensi Komitmen Perusahaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N Of Items
.941	.947	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOMIT PIM	27.5500	37.839	.741	.919	.936
HIMBAU KERJASAMA	27.6000	36.674	.861	.911	.928
TINDAK KOORDINASI	27.5000	36.895	.815	.942	.931
ALAT PELINDUNG	27.9000	38.200	.755	.906	.935
FASILITAS KESEHATAN	27.7000	37.274	.904	.893	.926
KEB REMUNERASI	28.3000	35.800	.674	.874	.946
TEMPAT KERJA	27.7500	37.250	.936	.929	.925
ANGGARAN	28.3000	37.589	.735	.853	.937

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.8000	48.168	6.94035	8

DIMENSI KEBIJAKAN DAN DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.949	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PROSEDUR K3	12.4000	7.411	.852	.835	.939
SOP	12.3500	7.082	.910	.888	.921
SOP ATASI RESIKO	12.3000	7.063	.891	.845	.927
SANKSI	12.4500	6.997	.848	.781	.941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.5000	12.474	3.53181	4

DIMENSI KOMUNIKASI DAN PELATIHAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.938	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SOSIALISASI RUTIN	26.1000	39.042	.727	.649	.925
RAMBU	25.6000	39.621	.833	.881	.920
KEB BARU	25.9500	38.050	.847	.891	.917
INFO MASALAH	25.7500	39.039	.844	.923	.918
SARANA MEDIA	26.5500	37.418	.670	.803	.932
PENANGGULANGAN	26.0000	38.421	.800	.931	.920
PENANGANAN	25.8000	39.326	.738	.912	.925
PELATIHAN	26.5000	35.632	.764	.834	.925

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.7500	49.566	7.04030	8

DIMENSI INSPEKSI DAN EVALUASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.889	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERIKSA SOP RUTIN	19.8500	23.503	.698	.786	.868
PERIKSA KESEHATAN	20.4000	24.463	.668	.562	.872
RUTIN ALAT KERJA	19.6000	23.621	.623	.484	.878
RUTIN DARURAT	19.5500	21.418	.863	.835	.845
DOKUMENTASI	19.6500	25.608	.611	.868	.878
AUDIT	19.7000	24.958	.697	.909	.870
EVALUASI KEBIJAKAN	19.8500	23.503	.622	.658	.878

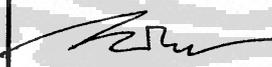
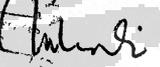
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.1000	31.884	5.64661	7



PERATURAN KESELAMATAN KESEHATAN DAN LINGKUNGAN KERJA / K3L (HSE REGULATION) EQUIPMENT SERVICES DIVISION (ESD) CAKUNG

NOMOR DOKUMEN : W-ESD-HSE-009

PENYUSUN		DIPERIKSA OLEH		DISETUJUHI OLEHM	DISTRIBUSI	
 WAGIMAN HSE		 MURIE K QHSE SECT.HEAD		 EDI SUSANTO MR	 ZAMMACHRI ESD HEAD	- SDCC ESD : Asli - HSE ESD : Copy - ALL SECT. : Copy
NO REV	TGL TERBIT	TGL EFEKTIF	KETERANGAN REVISI			
1	1 Maret 2012	1 Maret 2012	- Perubahan Organisasi - Penyempurnaan Umum			

	PT. TRUBA JAYA ENGINEERING PERATURAN KESELAMATAN KESEHATAN DAN LINGKUNGAN KERJA / K3L (HSE REGULATION) DI ESD CAKUNG	NOMER DOKUMEN: W-ESD-HSE-009	
		TGL TERBIT : 1 Maret 2012	
PENYSUSUN: HSE	DISETUJUI OLEH: ESD HEAD	HALAMAN : 2 dari 12	REVISI : 1

DAFTAR ISI

No	Deskripsi	Halaman
	COVER	1 dari 12
	DAFTAR ISI	2 dari 12
1	JUDUL	3 dari 12
2	RUANG LINGKUP	3 dari 12
3	MAKSUD DAN TUJUAN	3 dari 12
4	ACUAN	3 dari 12
5	PENJELASAN	4 dari 12
	5.1. Umum	4 dari 12
	5.2. Tanda Pengenal (Bagde)	4 dari 12
	5.3. Alat Pelindung Diri (APD)	5 dari 12
	5.4. Penataan Ruang Kerja (Housekeeping)	6 dari 12
	5.5. General HSE Morning Talk & Tool Box Meeting Section	6 dari 12
	5.6. Pencegahan Kecelakaan Kerja	7 dari 12
	5.7. Pencegahan Kebakaran	8 dari 12
	5.8. Pelaporan Kecelakaan	8 dari 12
	5.9. Bekerja di Ketinggian	9 dari 12
	6.0. Bekerja di Dalam Galian (Lubang)	9 dari 12
	6.1. Bekerja di Dalam Ruang tertutup / Terbatas (Confined Spaces)	10 dari 12
	6.2. Alat Kerja Listrik	10 dari 12
	6.3. Tabung Gas Bertekanan	11 dari 12
	6.4. Pengoperasian Mesin Pembangkit (Generator Set – Genset)	12 dari 12
	6.5. Alat – Alat Berat (Heavy Equipment)	12 dari 12

	PT. TRUBA JAYA ENGINEERING PERATURAN KESELAMATAN KESEHATAN DAN LINGKUNGAN KERJA / K3L (HSE REGULATION) DI ESD CAKUNG	NOMER DOKUMEN: W-ESD-HSE-009	
		TGL TERBIT : 1 Maret 2012	
PENYUSUN: HSE	DISETUJUI OLEH: ESD HEAD	HALAMAN : 3 dari 12	REVISI : 1

1. JUDUL

PERATURAN KESELAMATAN KESEHATAN DAN LINGKUNGAN KERJA / K3L (HSE REGALATION) DI EQUIPMQEN SERVICES DIVISION CAKUNG

2. RUANG LINGKUP

Peraturan ini mengatur tentang hal-hal yang berhubungan dengan penerapan / implementasi Keselamatan Kesehatan dan Lingkungan Kerja (K3L) di lingkungan Equipment Services Division (ESD) Cakung yang berlaku untuk semua Staf dan Karyawan PT Truba Jaya Engineering yang bertugas di ESD Cakung dan juga para tamu yang datang berkunjung di lingkungan ESD Cakung.

3. MAKSUD DAN TUJUAN

Sebagai pedoman teknis untuk mencegah terjadinya Kecelakaan Kerja dan kerusakan Lingkungan yang dapat menyebabkan kerugian baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bersifat moral maupun material terhadap karyawan maupun harta benda milik perusahaan serta lingkungan di sekitarnya.

4. ACUAN

- 4.1. UU No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- 4.2. Prosedur Umum Keselamatan Kesehatan dan Lingkungan Kerja (K3L) PT. Truba Jaya Engineering.(PHSE – PHSE 001)
- 4.3. ISO 14001 : 2004 – Environmental Management System – Requirements with Guidance for Use.
- 4.4. OHSAS 18001 : 2007 – Occupational Health and Safety Management System – Specification.
- 4.5. SMK3 – Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja sesuai Permenaker No. 05 / MEN / 1996 Tanggal 12 Desember 1996.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fauzan Nur Hadi
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 1 Juni 1989
Alamat : Jl. Ramayana O/21 Rt.011/008 Kelapa Gading
Timur Jakarta Utara
Email : fauzan.nurhadi@gmail.com
Nama Orang Tua : Ayah : Amir Syarifudin Siregar
Ibu : Supratmi Dokam

Riwayat Pendidikan Formal

SD : SDNP Komp. UNJ, Tahun 1995-2001
SMP : SMP 236 Jakarta, Tahun 2001-2004
SMA : SMA 31 Jakarta, Tahun 2004-2007
D3 : Administrasi Keuangan dan Perbankan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia 2007-2010
S1 : Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia 2010-2012