

BAB II

KERANGKA TEORI DAN METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

Penelitian serupa yang membahas persepsi pegawai mengenai pelaksanaan program K3 sebelumnya telah dilakukan oleh Mihdar dari Pasca Sarjana Ilmu Psikologi dengan Kekhususan Psikologi Industri dan Organisasi FT UI yang mengangkat tema Pengaruh Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja dan Sikap Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Suatu Studi Perusahaan Industri Marmer di Propinsi Lampung). Dari penelitian tersebut diketahui terdapat tiga variabel utama yang akan diamati dalam penelitian ini, yaitu:

- a. tindakan keselamatan dan kesehatan kerja
- b. persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- c. sikap terhadap keselamatan dan kesehatan kerja

Dalam penelitian ini, variabel tindakan keselamatan dan kesehatan kerja diberlakukan sebagai variabel tidak bebas, sedang variabel persepsi dan sikap diberlakukan sebagai variabel bebas. Bersamaan dengan variabel tersebut, terdapat tiga variabel lain yang akan turut diamati sehubungan dengan penelitian ini. Ketiga variabel tersebut adalah usia, tingkat pendidikan formal dan

pengalaman kerja. Untuk variabel yang disebutkan terakhir yaitu pengalaman kerja diberlakukan sebagai variabel kontrol.⁹

Selain itu penelitian serupa dilakukan pula oleh Pramudya dari Program Sarjana Ekstensi Administrasi Niaga yang mengangkat tema Persepsi Pegawai Terhadap Sosialisasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Alstom Dstribution. Penelitian ini hanya membahas satu variabel saja yakni mengenai persepsi dari para pegawai atas program K3 yang dilaksanakan di perusahaan dengan mengukur berdasarkan tiga dimensi yakni upaya peningkatan, upaya pencegahan serta upaya pengobatan dan pemulihan dengan jenis penelitian deskriptif.¹⁰

Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara program K3 dengan kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah variabel yang diuji oleh Mihdar lebih dari dua (*multivariate*) dan tidak hanya berfokus pada korelasi variabel program K3 tetapi juga melakukan penelitian kaitannya lingkungan kerja, persepsi dan sikap terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Pramudya serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan satu variabel (*univariat*) dengan sedikit perbedaan pada dimensi yang dinilai dan teknik pengambilan sampel. Jika Pramudya memakai *accidental*, lain halnya dengan peneliti menggunakan teknik

⁹ Fauzi Mihdar, *Pengaruh Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja dan Sikap Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Suatu Studi Perusahaan Industri Marmer di Propinsi Lampung)*, Tesis FT UI, bahan tidak diterbitkan

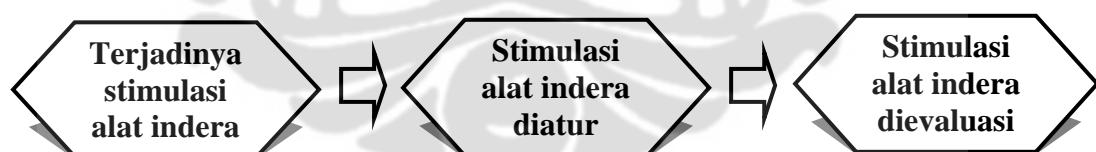
¹⁰ Catur Pramudya, *Persepsi Pegawai Terhadap Sosialisasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Alstom Distribution*, Skripsi FISIP UI, 2004, bahan tidak diterbitkan

pengambilan sampel *stratified random sampling* untuk diuji. Penulis juga mempertimbangkan segala hal-hal selain persepsi pegawai yang mendukung pelaksanaan program K3 pada PT. LESTARI BUSANA A.M. berupa kondisi lingkungan, sikap pegawai dalam bekerja, dan lain-lain. Untuk itu pada penelitian ini penulis akan melakukan pembuktian lebih lanjut dan membahas lebih spesifik mengenai analisis persepsi pegawai atas pelaksanaan program K3 pada PT. LESTARI BUSANA A.M. bagian produksi tahun 2008.

B. Konstruksi Model Teoritis

1. Persepsi

Persepsi bersifat kompleks yakni dengan mempelajari bagaimana dan mengapa pesan-pesan ini berbeda sangat penting untuk memahami komunikasi. Secara teori dapat diilustrasikan bagaimana persepsi bekerja dengan menjelaskan tiga langkah di dalam proses ini yaitu:



Gambar II.1

Proses Penciptaan Persepsi

Sumber: Joseph A. Devito, *Human Communication: The Basic Course*, (New York: Addison Wesley Longman Inc., 2000), hal. 38

- **Terjadinya Stimulasi Alat Indera (*Sensory Stimulation*)**

Pada tahap ini alat-alat indera distimuli atau dirangsang. Proses ini cukup jelas bahwa manusia akan menangkap apa yang bermakna bagi dirinya dan tidak akan menangkap yang tidak bermakna bagi dirinya.

- **Stimulasi Alat Indera Diatur**

Pada tahap kedua rangsangan terhadap alat indera diatur menurut berbagai prinsip. Salah satu prinsip yang sering digunakan adalah prinsip proksimitas atau kemiripan yaitu orang atau pesan yang secara fisik mirip satu sama lain dipersepsikan bersama-sama atau sebagai satu kesatuan (unit). Prinsip yang lain adalah kelengkapan (*enclosure*) yaitu manusia memandang atau mempersepsikan suatu gambar atau pesan yang pada kenyataan tidak lengkap sebagai pesan atau gambar yang lengkap. Kemiripan dan kelengkapan hanyalah dua di antara banyak prinsip pengaturan yang akan disinggung. Apa yang kita persepsikan juga akan ditata ke dalam suatu pola yang bermakna.

- **Stimulasi Alat Indera Dievaluasi**

Langkah ketiga adalah menggabungkan kedua langkah sebelumnya yaitu merupakan proses subyektif yang melibatkan evaluasi di pihak penerima. Penafsiran evaluasi tidak hanya didasarkan pada rangsangan luar, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, kebutuhan, keinginan, sistem nilai, keyakinan tentang yang seharusnya, keadaan fisik dan emosi pada saat itu serta sebagainya yang terjadi pada diri manusia. Bahwa ada banyak peluang bagi penafsiran yakni walaupun semua manusia menerima sebuah pesan, cara masing-masing individu manusia menafsirkan tidaklah

sama. Penafsiran evaluasi ini juga akan berbeda pada individu yang sama dari waktu ke waktu.¹¹

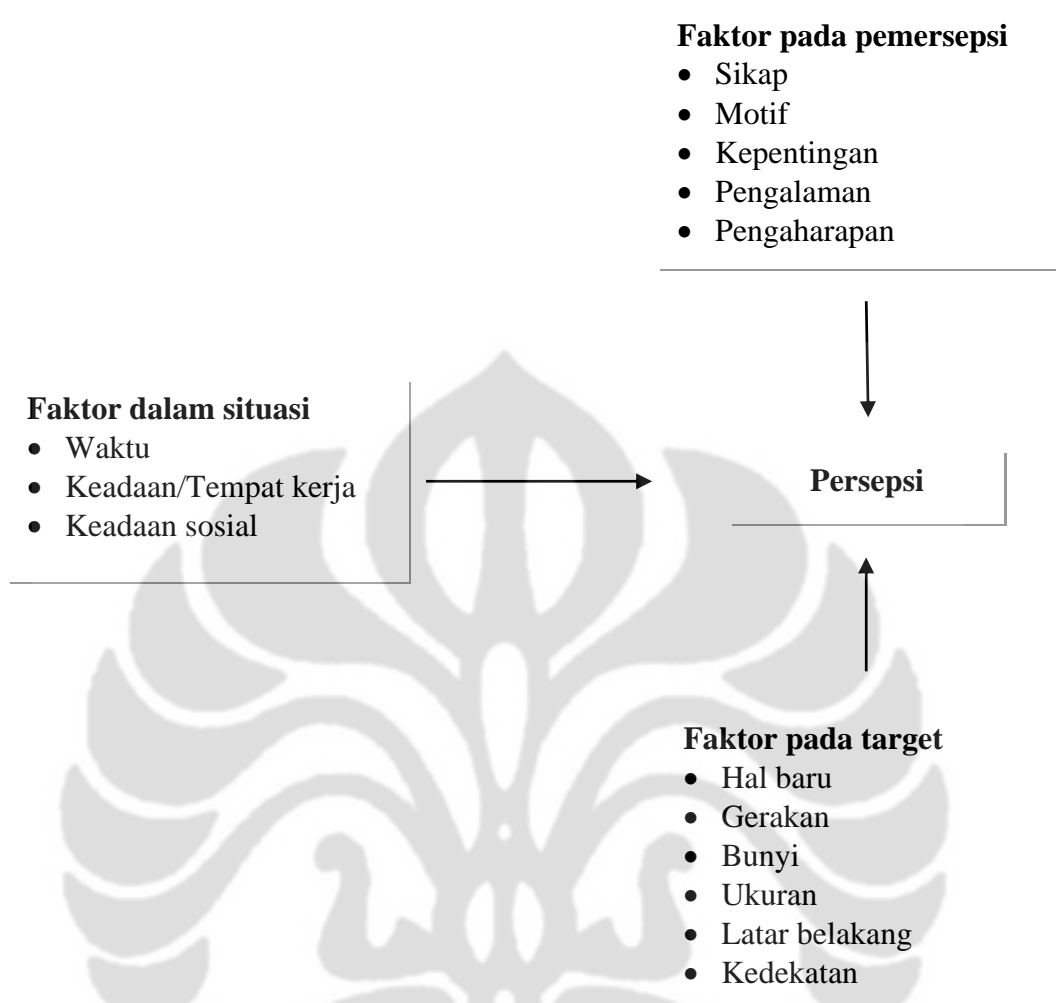
Membuat keputusan tentang karakteristik orang lain adalah sebuah proses dari persepsi. Individu berpendapat terbentuknya suatu kesan dapat menempatkan mereka pada kategori-kategori tertentu. Manusia menciptakan pendapat tentang manusia lain serta menggunakan pendapat mereka untuk menjadi suatu pedoman bagi diri mereka sendiri dalam bersikap sehari-hari.¹²

Persepsi adalah proses yang digunakan individu dalam mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberikan makna kepada lingkungan mereka.¹³ Persepsi pegawai merupakan salah satu hal penting terhadap pelaksanaan program K3. Melalui persepsi positif yang dibentuk terhadap pelaksanaan K3, para pegawai akan menunjukkan kesungguhannya dalam proses pelaksanaan program K3. Persepsi itu penting karena secara harfiahnya perilaku manusia didasarkan pada persepsi mereka (pegawai) mengenai apa realitas yang ada, bukan mengenai realitas itu sendiri.

¹¹ Joseph A. Devito, *Human Communication: The Basic Course*, (New York: Addison Wesley Longman Inc., 2000), hal. 38

¹² David L. Watson, Gail deBortali-Tregerthan, et.al., *Social Psychology: Science And Application*, (Illinois: Scott, Foresman And Company, 1984), hal. 37

¹³ Stephen P. Robins, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Terj., Benyamin Molen, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), hal. 169



Gambar II.2

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Sumber: Stephen P. Robins, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Terj., Benyamin Molen, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), hal. 170

2. Konsep K3

Pemeliharaan K3 SDM dilakukan oleh setiap perusahaan dengan sasaran agar SDM dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dapat berjalan lancar dan terlindungi dari hal-hal yang dapat mengancam baik fisik maupun jiwanya. Apabila K3 tidak terjamin dalam suatu perusahaan, maka akan dapat

menimbulkan akibat-akibat yang merugikan kedua belah pihak, baik pegawai maupun perusahaan. Pihak pegawai akan timbul keragu-raguan serta kekhawatiran dalam melaksanakan tugas karena mereka merasa tidak mendapatkan perlindungan atas dirinya saat bekerja. Sedangkan pihak perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja akan menimbulkan kerugian yang bukan saja harus mengobati pegawai yang mengalami kecelakaan, tetapi juga harus memikul risiko terhentinya pekerjaan yang sedang berlangsung. Beberapa faktor yang mendorong suatu perusahaan perlu melakukan pemeliharaan K3 para pegawai, yaitu:

a. Faktor Kemanusiaan

Para pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah manusia biasa. Pimpinan perusahaan dalam mempekerjakan pegawai ini seharusnya dapat memahami bahwa mereka itu bekerja bukan semata-mata sebagai alat produksi, tetapi adalah sosok manusia yang merupakan aset perusahaan dimana sifat hakikinya sama dengan diri pimpinan itu sendiri. Setiap manusia perlu mendapatkan perlindungan dari segala ancaman dan bahaya yang selalu mengintai disekitarnya. Oleh sebab itu, program K3 ini seharusnya terutama didorong oleh rasa belas kasihan sesama makhluk di muka bumi, yaitu rasa kemanusiaan, sehingga para pegawai terhindar dari segala malapetaka dan marabahaya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

b. Faktor Peraturan Pemerintah

Suatu perusahaan apapun jenis usaha yang dilakukannya bertujuan agar produknya itu dapat dipakai atau digunakan oleh masyarakat. Perusahaan

itupun berada di tengah-tengah masyarakat dan akan selalu mempunyai hubungan dengan masyarakat sekitar. Oleh sebab itu keberadaannya perlu diatur melalui berbagai mekanisme peraturan perundang-undangan yang ada. Tidak ada satu perusahaanpun yang dapat terlepas atau netral dari pengaruh keharusan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang dibuat pemerintah, dengan demikian setiap perusahaan berkewajiban melaksanakan segala peraturan perundang-undangan tersebut, sehingga dikatakan bahwa peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pendorong terlaksananya pemeliharaan K3 di dalam suatu perusahaan. Apabila peraturan ini tidak ada, maka dapat dibayangkan bahwa perusahaan tidak akan terdorong melaksanakan kewajiban pemeliharaan tersebut. Sebagai perusahaan yang mempekerjakan pegawai, seharusnya mematuhi segala peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah. Setiap peraturan perundang-undangan itu biasanya diikuti sanksi bagi para pelanggar atau pihak yang tidak melaksanakan ketentuan yang dimuat peraturan tersebut. Apabila perusahaan tidak mau melaksanakan isi peraturan perundang-undangan tersebut, maka akan mendapat peringatan keras dan jika masih membangkang mungkin saja izin usaha perusahaan tersebut dicabut.

c. Faktor Ekonomi

Faktor untung rugi merupakan pendorong terkuat diberlakukannya pemeliharaan K3 dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dipahami bahwa suatu perusahaan dalam operasinya akan selalu bergerak menurut pertimbangan-pertimbangan ekonomis. Dengan melakukan pemeliharaan K3

secara terus-menerus bagi pegawainya, berarti perusahaan itu harus mengeluarkan biaya yang banyak. Namun biaya yang akan dikeluarkan lebih besar lagi apabila terjadi kecelakaan kerja akibat tidak dilaksanakannya pemeliharaan K3. Oleh sebab itu, suatu perusahaan yang mau berhemat dengan pengeluaran seharusnya lebih memusatkan pemeliharaan K3 dilingkungannya sehingga biaya pemulihan akibat kecelakaan dapat diperkecil. Pengeluaran yang termasuk dalam biaya kecelakaan, antara lain:

1. biaya pengobatan dan perawatan pegawai yang mendapatkan kecelakaan;
2. biaya karena berkurangnya produksi atas nama pegawai yang mendapatkan kecelakaan;
3. biaya pegawai yang menolong tenaga yang mendapat kecelakaan;
4. biaya karena merosotnya produksi atas nama pegawai yang membantu pegawai yang mendapat kecelakaan;
5. biaya perbaikan peralatan yang rusak; serta
6. biaya atas kehilangan waktu bagi pimpinan dan sebagainya.¹⁴

Upaya perlindungan tenaga kerja maupun pembinaan K3 mendapat perhatian penting di Indonesia. Oleh karena itu, upaya-upaya yuridis formal telah dilakukan. Namun di dalam menghadapi tantangan masa datang upaya yuridis formal tersebut perlu memperoleh dukungan manajemen dan teknologi untuk melindungi dan mencapai kesejahteraan pegawai. Apabila upaya-upaya tersebut berhasil maka akan menimbulkan dampak yang lebih luas antara lain peningkatan

¹⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. TOKO GUNUNG AGUNG, 1996), hal. 153

produktivitas, bebas dari rasa takut untuk menghadapi teknologi canggih dan meningkatkan motivasi kerja serta rasa kepercayaan diri yang tinggi.¹⁵

Menurut Dan Petersen (1971) bahwa sebelum tahun 1911 tentang keselamatan kerja dalam industri hampir tidak diperhatikan. Pegawai tidak dilindungi dengan hukum. Tidak ada santunan kecelakaan bagi pegawai. Bila terjadi kecelakaan, perusahaan menganggap bahwa kecelakaan itu:

1. disebabkan oleh kesalahan tenaga kerja sendiri,
2. disebabkan teman sekerja sehingga pegawai mengalami kecelakaan,
3. tanggungan pegawai karena menganggap perusahaan merasa sudah membayar (menggaji) maka risiko kecelakaan menjadi tanggungan pegawai, dan
4. karena pegawai mengalami kelalaian sehingga terjadi kecelakaan.¹⁶

Pada tahun 1931, Heinrich mengemukakan bahwa metode yang paling bernilai dalam pencegahan kecelakaan adalah analog dengan metode yang dibutuhkan untuk pengendalian mutu, biaya dan kualitas produksi. Pemikirannya pada saat itu, tidak menitikberatkan beberapa santunan yang layak diberikan kepada pegawai agar kecelakaan dapat dikurangi. Adapun teori Domino yang diciptakan oleh Heinrich yakni:

1. Heriditas (keturunan) seperti keras kepala dan pengetahuan lingkungan jelek sehingga menyebabkan kurang hati-hati dan akibatnya terjadi kecelakaan;

¹⁵ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hal. 139

¹⁶ Dan Petersen, dalam Gempur Santoso, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2004), hal. 1

2. Kesalahan manusia yakni kelemahan sifat perseorangan seperti kurang pendidikan, angkuh dan cacat fisik atau mental yang menunjang terjadinya kecelakaan;
3. Perbuatan salah karena kondisi bahaya (tak aman) seperti:
 - a. secara fisik/mekanik meninggalkan alat pengaman,
 - b. pencahayaan tidak memadai,
 - c. mesin sudah tua, dan
 - d. mesin tak ada pelindungnya.
4. Kesalahan (*accident*);
5. Dampak kerugian seperti:
 - a. pegawai: luka, cacat, tidak mampu bekerja atau meninggal dunia
 - b. supervisor: kerugian biaya langsung dan tak langsung
 - c. konsumen: pesanan tertunda dan barang menjadi langka

Pada teori Domino dijelaskan apabila satu jatuh maka akan mengenai semua yang akhirnya sama-sama jatuh serta untuk mengatasi agar yang lainnya tidak berjatuh, salah satu domino seperti pointer nomor dua yakni kesalahan manusia harus diambil sehingga kecelakaan yang lain dapat dihindari.¹⁷

Teori Frank E. Bird Petersen (1967) merupakan modifikasi dari teori Domino Heinrich dengan menggunakan teori Manajemen yang intinya sebagai berikut:

¹⁷ *Ibid.*, hal. 2

- I. Manajemen —————> Kurang kontrol
- II. Sumber —————> Penyebab utama
- III. Gejala —————> Penyebab langsung (praktek di bawah standar)
- IV. Kontak —————> Peristiwa (kondisi di bawah standar)
- V. Kerugian —————> Gangguan (tubuh maupun harta benda)

Dengan demikian, pencegahan kecelakaan kerja hanya berhasil apabila dimulai dari memperbaiki manajemen tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang kemudian praktek dan kondisi di bawah standar merupakan penyebab terjadinya suatu kecelakaan dan merupakan gejala penyebab utama akibat kesalahan manajemen, serta disebutkan pula bahwa setiap satu kecelakaan berat akan disertai 10 kecelakaan ringan, 30 kecelakaan harta benda dan 600 kejadian lainnya yang hampir celaka.¹⁸ Biaya yang dikeluarkan perusahaan akibat kecelakaan kerja dengan membandingkan biaya langsung dan biaya tak langsung adalah 1:5-50, yakni:

¹⁸ M. Sulaksono, *Ibid.*, hal. 5

\$ 1

Biaya kecelakaan dan sakit (asuransi)	- Biaya pengobatan - Biaya kompensasi
---------------------------------------	--

\$ 5-50

Kerusakan properti dan biaya lainnya yang tidak terasuransi	- Kerusakan bangunan - Kerusakan peralatan - Kerusakan produk/material - Keterlambatan pekerjaan/material - Pengeluaran legal - Sewa peralatan pengganti - Waktu penyelidikan - Upah lembur - Waktu ekstra pengawasan - Biaya pendidikan pegawai baru - Hilangnya niat baik ¹⁹
---	---

a. Pengertian Kecelakaan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur.²⁰ Definisi lain mengartikan kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.²¹ Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan kerja dan/atau dengan mengadakan pengawasan yang ketat, sehingga pada dasarnya kecelakaan kerja hanyalah merupakan gejala yang berakar pada manajemen.

¹⁹ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Penerbit PPM, 2005), hal. 4

²⁰ *Ibid.*, hal. 7

²¹ Bennet N.B. Silalahi dan Rumondang B. Silalahi, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: PT. PERTJA, 1985), hal. 22

Istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.²²

Keselamatan kerja bertujuan melindungi pegawai, pengusaha dan masyarakat dari kemungkinan terjadinya kecelakaan di dalam dan di luar perusahaan. Disamping itu, keselamatan kerja juga bertujuan agar alat dan bahan yang dipergunakan dalam proses produksi serta hasil produksinya dapat dipakai dan dimanfaatkan secara benar, efisien dan produktif. Keselamatan kerja sangat besar peranannya dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan terutama mencegah segala kerugian sebagai akibat kecelakaan. Keselamatan kerja adalah komponen sangat penting untuk mewujudkan kualitas hidup masyarakat maju

²² A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA, 2005), Hal. 161

sesuai dengan cita-cita pembangunan. Penerapan keselamatan kerja tidak mungkin dipisahkan dari masalah pembangunan yang sedang dilaksanakan karena hal ini merupakan suatu aspek kesejahteraan masyarakat yang merupakan salah satu tujuan penting dalam pembangunan. Keselamatan kerja menjadi syarat utama agar pembangunan terlaksana secara baik sehingga dalam penerapannya akan mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang menyebabkan adanya korban manusia.

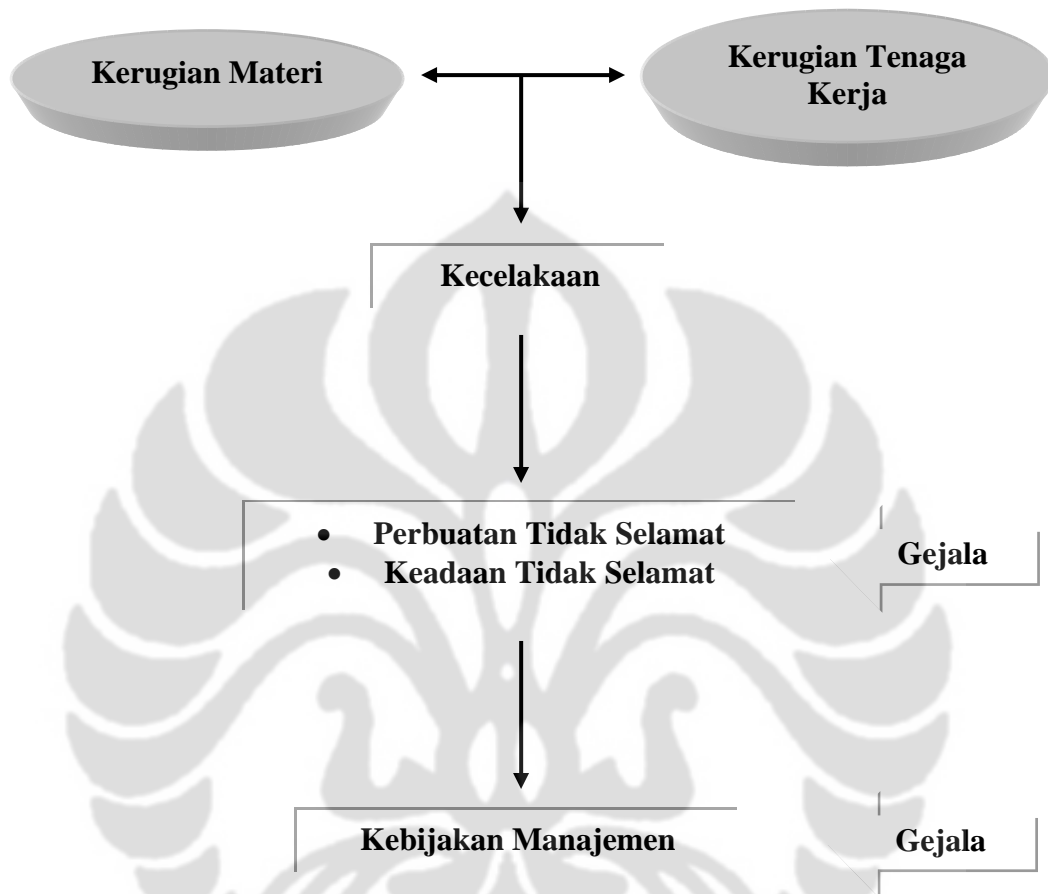
b. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja terjadi tanpa disangka-sangka dalam sekejap mata dan setiap kejadian terdapat empat faktor bergerak dalam satu kesatuan berantai, yakni: lingkungan, bahaya, peralatan dan manusia.²³ Golongan pertama adalah faktor lingkungan, bahaya dan peralatan yang meliputi segala sesuatu selain manusia serta golongan kedua adalah manusia itu sendiri yang merupakan sebab kecelakaan. Untuk faktor lingkungan, bahaya dan peralatan dapat pula dibagi-bagi menurut keperluan untuk maksud apa seperti di perusahaan-perusahaan sebab-sebab kecelakaan dapat disusun menurut pengolahan bahan, mesin penggerak dan pengangkut, jatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat-alat atau perkakas yang dipegang dengan tangan, menginjak atau terbentur barang, luka-luka bakar oleh benda pijar serta pengangkutan.²⁴ Pada dasarnya manajemen

²³ Gempur Santoso (1), *Loc. Cit.*

²⁴ Suma'mur P.K., *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996), hal. 212

merupakan akar dari terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi. Pernyataan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.3
Faktor Kecelakaan Kerja

Sumber: Bennet N.B. Silalahi dan Rumondang B. Silalahi, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1995), hal. 23

Sumber timbulnya masalah tidak aman dan tidak selamat itu disebabkan oleh:

a. Jenis Usaha yang Dilakukan Perusahaan

Tidak semua perusahaan mempunyai kadar kecelakaan yang tinggi. Satu perusahaan lebih tinggi kadar kecelakaan kerjanya dibandingkan dengan perusahaan yang lain. Hal ini amat ditentukan oleh jenis usaha yang dilakukan perusahaan itu. Misalnya perusahaan yang bergerak di bidang produksi dengan menggunakan mesin-mesin pabrik akan lebih tinggi kadar kecelakaannya dibandingkan dengan perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti biro jasa, konsultan dan sebagainya.

b. Sikap Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan merupakan orang yang mempunyai kebijakan dalam mengatur pekerjaan, baik dalam penyusunan jadwal kerja, penggunaan alat, penempatan pegawai dan lain-lain. Dalam hal ini pimpinan perusahaan seyogianya mempertimbangkan lebih dulu secara matang kebijaksanaan penggunaan alat-alat serta penempatan orang-orang sebelum pekerjaan dilaksanakan. sebab penggunaan alat yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai bisa berbahaya dan sering menimbulkan kecelakaan. Oleh sebab itu, pimpinan perlu berhati-hati dalam mengambil kebijaksanaan dan memberikan instruksi kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Sebaliknya adapula sikap pimpinan perusahaan yang kurang mempunyai perhatian terhadap program pemeliharaan K3 karena yang bersangkutan lebih banyak mempercayakan hal

yang berkaitan dengan operasional kepada para supervisor yang belum berpengalaman. Hal ini yang sering mengundang timbulnya kecelakaan dibandingkan dengan pimpinan yang mempunyai perhatian besar terhadap bahaya tidak aman dan tidak selamat.

c. Penggunaan Teknologi

Dewasa ini penggunaan teknologi dalam memproduksi barang dan jasa semakin canggih dan beragam. Semakin banyak perusahaan yang menggunakan mesin berkecepatan tinggi yang kadang-kadang kurang terikuti oleh keterampilan manusia dapat menimbulkan kecelakaan. Penggunaan teknologi radiasi, laser dan bermacam ragam bahan-bahan kimia akan memperbesar risiko terjadinya kecelakaan bagi para pegawai dibandingkan dengan perusahaan yang masih menggunakan teknologi masa lalu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penggunaan teknologi selain menguntungkan peradaban manusia dapat pula mengancam keamanan dan keselamatan para pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

d. Sikap Para Pegawai Sendiri

Sudah menjadi kodrat manusia bahwa manusia tidak ada yang sama perilakunya dan kemampuannya dalam mencermati bahaya yang mengancam sekelilingnya. Ada perilaku karyawan yang kurang cepat, sembrono, asal jadi dan kurang mempunyai perhatian kepada hal-hal kecil yang sebenarnya dapat membahayakan keamanannya. Bahkan ada pula yang bekerja sambil berleha-leha, kurang perhatian, malas, seperti tidak termotivasi dalam

bekerja, dapat membahayakan dengan mengancam keamanan yang bersangkutan, dibanding dengan yang bekerja penuh konsentrasi, hati-hati, giat dan mempunyai motivasi tinggi. Hal tersebut jelas terlihat bahwa sikap perilaku pegawai sendiri dapat pula mengundang kecelakaan bagi diri mereka sendiri. Terdapat tiga faktor utama yang menyebabkan timbulnya kecelakaan dalam suatu perusahaan adalah:

1. peristiwa yang terjadi secara kebetulan;
2. kondisi yang membahayakan; serta
3. tindakan-tindakan yang membahayakan.²⁵

Kecelakaan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. kecelakaan industri (*industrial accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja, dan
2. kecelakaan dalam perjalanan (*commuty accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja.²⁶

Kecelakaan kerja sebetulnya merupakan rentetan kejadian yang disebabkan oleh adanya faktor-faktor atau sumber bahaya yang saling berkaitan. Dalam bahasan mengenai pencegahan kecelakaan akan dapat diketahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Jika dianalisis lebih lanjut tentang pengertian kecelakaan, maka unsur-unsurnya adalah:

- tidak diduga semula dan tidak diinginkan,

²⁵ Gouzali Saydam, *Op.Cit.*, hal. 155

²⁶ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan beserta Direktorat Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, *Standard Pembinaan Operasional Pengurus P2K3*, (Jakarta: Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2000), hal. 8

- mengganggu proses, serta
- mengakibatkan kerugian fisik dan material.²⁷

Kecelakaan kerja pada prinsipnya dapat dicegah dan pencegahan kecelakaan ini merupakan tanggung jawab para manajer lini, penyelia, mandor kepala dan juga kepala urusan. Akan tetapi, selain pihak perusahaan juga merupakan tanggung jawab pegawai (tenaga kerja) dan pemerintah. Adapun tindakan-tindakan yang harus dilakukan untuk mencegah kecelakaan adalah:

1. pengendalian teknis (*engineering control*) termasuk sistem ventilasi, penerangan dan perlengkapan K3;
2. penyempurnaan ergonomis;
3. pengawasan atas kebiasaan kerja;
4. penyesuaian kecepatan arus produksi dengan kemampuan optimum para pegawai;
5. peningkatan mekanisasi yang tepat guna;
6. penyesuaian volume produksi dengan jam proses yang optimum; serta
7. pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (selanjutnya disingkat P2K3) dibawah seorang manajer K3 yang professional.²⁸

Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan, maka dalam hal ini terdapat dua permasalahan penting yaitu

²⁷ *Ibid.*, hal. 9

²⁸ Bennet N.B. Silalahi dan Rumondang B. Silalahi, *Op.Cit.*, hal. 30

kecelakaan adalah akibat langsung pekerjaan atau kecelakaan terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan. Kadang-kadang kecelakaan akibat kerja diperluas ruang lingkungannya sehingga meliputi juga kecelakaan-kecelakaan pegawai yang terjadi pada saat perjalanan ke dan dari tempat kerja. Kecelakaan-kecelakaan di rumah atau waktu rekreasi atau cuti dan lain-lain adalah di luar makna kecelakaan akibat kerja sekalipun pencegahannya sering dimasukkan program keselamatan perusahaan. Kecelakaan-kecelakaan demikian termasuk kepada kecelakaan umum, hanya saja menimpa pegawai di luar pekerjaannya.²⁹

Berdasarkan penelitian sebelumnya, diketahui bahwa 80-85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia. Unsur-unsur tersebut antara lain:

a. **Ketidakseimbangan fisik tenaga kerja, yaitu:**

- tidak sesuai berat badan, kekuatan dan jangkauan
- posisi tubuh yang menyebabkan mudah lemah
- kepekaan tubuh
- kepekaan panca indera terhadap bunyi
- cacat fisik
- cacat sementara

b. **Ketidakseimbangan kemampuan psikologis tenaga kerja, yaitu:**

- rasa takut (*phobia*)
- gangguan emosional
- sakit jiwa

²⁹ Suma'mur P. K., *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1993), hal. 5

- tingkat kecakapan
- tidak mampu memahami
- sedikit ide atau pendapat
- gerakannya lamban
- keterampilan kurang

c. **Kurang pengetahuan**, yaitu:

- kurang pengalaman
- kurang orientasi
- kurang latihan memahami tombol-tombol atau petunjuk lain
- kurang latihan memahami data
- salah pengertian terhadap suatu perintah

d. **Kurang terampil**, yaitu:

- kurang mengadakan latihan praktik
- penampilan kurang
- kurang kreatif
- salah pengertian

e. **Stres mental**, yaitu:

- emosi berlebihan
- beban mental berlebihan
- pendiam dan tertutup
- problem dengan sesuatu yang tidak dipahami
- frustrasi

- sakit mental

f. **Stres fisik**, yaitu:

- badan sakit
- beban tugas berlebihan
- kurang istirahat
- kelelahan sensori
- terpapar bahan berbahaya
- terpapar panas yang tinggi
- kekurangan oksigen
- gerakan terganggu
- gula darah menurun

g. **Motivasi menurun**, yaitu:

- mau bekerja bila ada hadiah (*reward*)
- frustrasi berlebihan
- tidak ada umpan balik (*feedback*)
- tidak mendapat intensif produksi
- tidak mendapat pujian dari hasil kerjanya
- terlalu tertekan³⁰

³⁰ Gempur Santoso (1), *Op.Cit.*, hal. 11

1. Klasifikasi Kecelakaan Akibat Kerja

Klasifikasi kecelakaan akibat kerja menurut ILO tahun 1962 adalah sebagai berikut:

1. Klasifikasi menurut jenis kecelakaan:

- a. terjatuh,
- b. tertimpa benda jatuh,
- c. tertumbuk atau terkena benda-benda terkecuali benda jatuh,
- d. terjepit oleh benda,
- e. gerakan-gerakan melebihi kemampuan,
- f. pengaruh suhu tinggi,
- g. terkena arus listrik,
- h. kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi, serta
- i. jenis-jenis lain termasuk kecelakaan-kecelakaan yang data-datanya tidak cukup atau kecelakaan-kecelakaan lain yang belum masuk klasifikasi tersebut.

2. Klasifikasi menurut penyebab:

- a. mesin,
- b. alat angkut dan alat angkat,
- c. peralatan lain,
- d. bahan-bahan, zat-zat dan radiasi,
- e. lingkungan kerja,
- f. penyebab-penyebab lain yang belum termasuk golongan-golongan tersebut,

- g. penyebab-penyebab yang belum termasuk golongan tersebut atau data tak memadai.

3. Klasifikasi menurut sifat luka atau kelainan:

- a. patah tulang,
- b. keseleo,
- c. regang otot,
- d. memar dan luka dalam yang lain,
- e. amputasi,
- f. luka-luka lain,
- g. luka di permukaan,
- h. gegar dan remuk,
- i. luka bakar,
- j. keracunan-keracunan mendadak atau akut,
- k. akibat cuaca,
- l. mati lemas,
- m. pengaruh arus listrik,
- n. pengaruh radiasi, dan
- o. luka-luka yang banyak dan berlainan sifatnya.

4. Klasifikasi menurut letak kelainan atau luka di tubuh:

- a. kepala,
- b. leher,
- c. badan,
- d. anggota atas,

- e. anggota bawah,
- f. banyak tempat,
- g. kelainan umum, dan
- h. letak lain yang tidak dapat dimasukkan klasifikasi tersebut.³¹

Klasifikasi tersebut yang bersifat jamak adalah pencerminan kenyataan bahwa kecelakaan akibat kerja jarang sekali disebabkan oleh suatu, melainkan oleh beberapa faktor. Penggolongan menurut jenis menunjukkan peristiwa yang langsung mengakibatkan kecelakaan dan menyatakan bagaimana suatu benda atau zat sebagai penyebab kecelakaan menyebabkan terjadinya kecelakaan sehingga sering dipandang sebagai kunci bagi penyelidikan sebab lebih lanjut. Klasifikasi menurut penyebab dapat dipakai untuk menggolong-golongkan penyebab menurut kelainan atau luka-luka akibat kecelakaan atau menurut jenis kecelakaan terjadi yang diakibatkannya. Kedua hal tersebut membantu dalam usaha pencegahan kecelakaan, tetapi klasifikasi yang disebut terakhir terutama sangat penting. Penggolongan menurut sifat dan letak luka atau kelainan di tubuh berguna bagi penelaahan tentang kecelakaan lebih lanjut dan terperinci.

c. Keselamatan Kerja

Kaitannya dengan prosedur keselamatan, terdapat empat jenis pemeriksaan pokok yang harus dilakukan oleh personalia, yakni:

- a. pemeriksaan umum secara "mendadak" yang mencakup 71% dari jumlah industri,

³¹ Suma'mur P. K. (2), *Op.Cit.*, hal. 8

- b. pemeriksaan tindak-lanjut untuk memeriksa perbaikan-perbaikan,
- c. pemeriksaan sebagai jawaban terhadap pengaduan-pengaduan pegawai tertentu, dan
- d. pemeriksaan atas kecelakaan-kecelakaan utama yang telah terjadi.³²

Dalam pemeriksaan ini, lazimnya para pemeriksa tidak diizinkan untuk memberitahukan terlebih dahulu tentang kedatangannya pada lingkungan perusahaan untuk mendapatkan hasil maksimal dari keadaan sebenarnya.

Penerapan persyaratan keselamatan kerja secara tepat, masyarakat akan mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pelaksanaan keselamatan kerja menghindari adanya korban manusia dan mengurangi kerugian harta benda atau kerugian lain atas dasar diskontinuitas produksi.³³ Berhubungan dengan kondisi-kondisi dan situasi di Indonesia, keselamatan kerja dinilai seperti berikut:

1. Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan pegawai. Kecelakaan selain menjadi sebab hambatan-hambatan langsung juga merupakan kerugian-kerugian secara tidak langsung yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja dan lain-lain. Biaya-biaya sebagai akibat kecelakaan kerja, baik langsung atau tidak langsung cukup bahkan kadang-kadang sangat atau terlampau besar sehingga

³² Edwin B. Flippo, *Op.cit.*, hal. 252

³³ Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Departemen Tenaga Kerja RI, 1988), hal. 102

bila diperhitungkan secara nasional hal itu merupakan kehilangan yang berjumlah besar.

2. Analisa kecelakaan secara nasional berdasarkan angka-angka yang masuk atas dasar wajib lapor kecelakaan dan data kompensasinya dewasa ini seolah-olah relatif rendah dibandingkan dengan banyaknya jam kerja pegawai. Kenyataan ini belum benar-benar menggembirakan karena dibalik angka-angka tersebut masih terdapat kelemahan-kelemahan pelaporan dan pencatatan kecelakaan yang perlu penyempurnaan. Selain itu, perlu juga penggarapan kepatuhan kewajiban lapor oleh perusahaan-perusahaan mengenai kecelakaan kerja.
3. Potensi-potensi bahaya yang mengancam keselamatan pada berbagai sektor kegiatan ekonomi jelas dapat diobservasi, misalnya pada sektor industri disertai bahaya-bahaya potensial seperti keracunan-keracunan bahan kimia, kecelakaan-kecelakaan karena mesin, kebakaran, ledakan-ledakan dan lain-lain.
4. Menurut observasi, angka frekuensi untuk kecelakaan-kecelakaan ringan tidak menyebabkan hilangnya hari kerja tetapi hanya jam kerja masih terlalu tinggi. Padahal dengan hilangnya satu atau dua jam sehari berakibat kehilangan jam kerja yang besar secara keseluruhan.
5. Analisa kecelakaan memperlihatkan bahwa untuk setiap kecelakaan ada faktor penyebabnya yang bersumber kepada alat-alat mekanik dan lingkungan serta kepada manusianya sendiri. Untuk mencegah kecelakaan, penyebab-penyebab ini harus dihilangkan.

6. 85% dari sebab-sebab kecelakaan adalah faktor manusia. Maka dari itu, usaha-usaha keselamatan selain ditujukan kepada teknik mekanik juga harus memperhatikan secara khusus aspek manusiawi. Dalam hubungan ini, pendidikan dan pengkondisian keselamatan kerja kepada pegawai merupakan sarana penting.
7. Sekalipun upaya-upaya pencegahan telah maksimal, kecelakaan masih mungkin terjadi dan dalam hal inilah adalah besar peranan kompensasi kecelakaan sebagai suatu segi jaminan sosial bagi meringankan beban penderita.³⁴

1. Organisasi Keselamatan Kerja

a. Organisasi Pemerintah

Organisasi keselamatan kerja dalam administrasi pemerintah di tingkat pusat terdapat dalam bentuk Direktorat Pembinaan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja. Adapun fungsi-fungsi direktorat tersebut antara lain:

1. melaksanakan pembinaan, pengawasan serta penyempurnaan dalam penetapan norma keselamatan kerja di bidang mekanik,
2. melaksanakan pembinaan, pengawasan serta penyempurnaan dalam penetapan norma keselamatan kerja di bidang listrik,
3. melaksanakan pembinaan, pengawasan serta penyempurnaan dalam penetapan norma keselamatan kerja di bidang uap, dan

³⁴ Suma'mur P. K. (1), *Op.Cit.*, hal. 2

4. melaksanakan pembinaan, pengawasan serta penyempurnaan dalam penetapan norma-norma keselamatan kerja di bidang pencegahan kebakaran.³⁵

Pada tingkat daerah di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja terdapat pengawas-pengawas keselamatan kerja yang memeriksa perusahaan-perusahaan tentang dipatuhinya ketentuan-ketentuan persyaratan keselamatan kerja. Selain itu, pengawas perburuhan akan pula memeriksa tentang kecelakaan akibat kerja. Di samping organisasi tersebut, terdapat pula Perum Astek yang berkantor pusat di Jakarta dan cabang-cabangnya di daerah-daerah. Kecelakaan akibat kerja dipertanggungjawabkan kepada perum ini dan perum tersebut akan membayar ganti rugi serta ongkos-ongkos perawatan dan lain-lainnya manakala tertanggung menderita kecelakaan.

b. Organisasi Tingkat Perusahaan

Organisasi keselamatan kerja di tingkat perusahaan ada dua jenis, yaitu:

1. Organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi perusahaan yang biasa disebut bidang, bagian dan lain-lain keselamatan kerja. Oleh karena merupakan bagian organisasi perusahaan maka tugas yang diberikan bersifat kontinyu yakni pelaksanaannya menetap dan anggarannya tersendiri, dokter perusahaan dan lain-lain.
2. Panitia Keselamatan Kerja yang terdiri dari wakil pimpinan perusahaan, wakil buruh, teknisi keselamatan kerja, dokter perusahaan dan lain-lain.

³⁵ Suma'mur P.K. (2), *Op.Cit.*, hal. 26

Pembentukan panitia ini dilakukan atas dasar kewajiban yang tercantum di dalam undang-undang.³⁶

Adapun tujuan keselamatan pada tingkat perusahaan adalah sebagai berikut:

1. pencegahan terjadinya kecelakaan,
2. pencegahan terjadinya penyakit-penyakit akibat kerja,
3. pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya terjadinya kematian akibat kecelakaan oleh karena pekerjaan,
4. pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat pekerjaan,
5. pengamanan material, konstruksi, bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin, pesawat-pesawat, instalasi-instalasi dan lain-lain,
6. peningkatan produktivitas kerja atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi,
7. penghindaran pemborosan tenaga kerja, modal, alat-alat dan sumber produksi lainnya sewaktu bekerja,
8. pemeliharaan tempat kerja yang bersih, sehat, nyaman dan aman, serta
9. peningkatan dan pengamanan produksi dalam rangka industrialisasi dan pembangunan.³⁷

c. Organisasi-Organisasi Lain

Ikatan Higene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja didirikan pada tanggal 27 Juli 1971 di Jakarta. Tujuan dari ikatan ini adalah:

³⁶ *Ibid.*, hal. 27

³⁷ *Ibid.*

1. menunjang terlaksananya tugas-tugas pemerintah khususnya di bidang peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan, industri, perkebunan dan pertanian melalui keselamatan kerja.
2. menuju tercapainya keseragaman tindak di dalam menanggulangi masalah keselamatan kerja.³⁸

Serta usaha-usaha dari ikatan meliputi:

1. menghimpun dan meningkatkan kerjasama antara para dokter perusahaan, ahli-ahli higene perusahaan dan kesehatan kerja serta ahli-ahli keselamatan kerja di Indonesia,
2. menuju usaha-usaha peningkatan keahlian para anggota dalam bidang-bidang keselamatan kerja dan pengintegrasian dalam pembangunan,
3. memajukan usaha-usaha riset, pendidikan dan penerangan dalam bidang-bidang keselamatan kerja,
4. mengusahakan perbaikan kondisi kerja dan taraf hidup tenaga kerja bangsa Indonesia serta mengurangi faktor-faktor sosial yang menjurus kepada kemelaratan dan kemunduran melalui keselamatan kerja,
5. dan lain-lain sebagainya.³⁹

2. Panitia Keselamatan

Pembentukan Panitia Kesehatan dan Keselamatan diwajibkan di perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan keselamatan melalui kerjasama

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*, hal 28

bipartit, yaitu antara pengusaha dan buruh. Pimpinan perusahaan harus menggunakan Panitia Kesehatan dan Keselamatan untuk menjelaskan kepada buruh tentang kebijaksanaan keselamatan, oleh karena anggota-anggota dari panitia akan meneruskan penjelasan itu kepada mereka. Sebaliknya, buruh akan menyampaikan pandangan-pandangan dan saran-saran kepada pengusaha tentang keselamatan kerja melalui panitia. Panitia ini harus membantu menanamkan kepercayaan buruh terhadap kebijaksanaan keselamatan perusahaan dan membantu pengusaha untuk menghargai pengalaman dari tenaga kerja. Secara singkat, Panitia Keselamatan harus memegang peranan dalam menciptakan saling pengertian dan kerjasama yang baik di antara pengusaha dan buruh demi keselamatan. Panitia Keselamatan beranggotakan wakil-wakil pengusaha dan buruh. Wakil-wakil pengusaha harus meliputi staf yang erat bertalian dengan soal keselamatan seperti pimpinan suatu bagian perusahaan, ahli keselamatan, pimpinan kelompok dan dokter perusahaan. Jumlah anggota yang banyak akan lebih meluaskan perhatian terhadap keselamatan. Anggota-anggota sebagai wakil buruh dapat ditunjuk untuk waktu tertentu yang terkadang mereka dipilih oleh buruh, tetapi terkadang pula dicalonkan oleh perusahaan. Pada perusahaan yang besar dan memiliki cabang perusahaan, perlu terdapat Panitia Keselamatan di pusat dan satu panitia untuk setiap cabang. Sedangkan untuk memperbanyak wakil buruh, dapat ditunjuk anggota-anggota yang erat bertalian dengan acara rapat agar mereka dapat memberikan saran-saran dan mengerti akan persoalan perbaikan-perbaikan yang akan dilaksanakan.

d. Kesehatan Kerja

Walaupun kecelakaan adalah sangat mahal dalam arti ekonomis dan kemanusiaan, tetapi potensi bahaya yang terbesar terletak dalam banyak bahaya kesehatan yang sering diabaikan dalam lingkungan teknologi di setiap perusahaan industri. Selain usaha mencegah pegawai mengalami kecelakaan perusahaan, perlu juga memelihara kesehatan para pegawai (*employee health*). Kesehatan yang dimaksud mencakup kesehatan fisik dan kesehatan mental. Dengan berlandaskan berbagai dasar hukum yang berlaku, ruang lingkup pembinaan dan pengaturan K3 sektor kesehatan meliputi:

- K3 di sektor kesehatan atau sarana kesehatan berupa pengamanan dan penyehatan lingkungan kerja, sarana kerja, pegawai beserta cara kerjanya di semua unit kesehatan.
- Kesehatan kerja disemua sektor pembangunan berupa penyehatan lingkungan kerja, sarana kerja dan pegawai beserta cara kerjanya di semua unit kerja atau unit produksi.⁴⁰

Kesehatan para pegawai bisa terganggu karena penyakit, ketegangan maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Manfaat dari program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan sehingga secara keseluruhan mereka akan mampu bekerja

⁴⁰ Soekotjo Joedatmodjo, Syukri Sahab, et.al., *Satu Abad K3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia 1900- 2000*, (Jakarta: Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, 2000), hal. 41

lebih lama, dengan arti lain lebih produktif. Program kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Menjadi tujuan umum pembinaan K3 bidang kesehatan yakni meningkatkan kemampuan hidup sehat pegawai guna mencapai derajat kesehatan yang optimal dalam rangka meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan masyarakat. Kegiatan-kegiatan pengaturan lingkungan kerja ini mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, kelembaban udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan pegawai seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian dan sebagainya.⁴¹ Selain memiliki tujuan umum, pelaksanaan pembinaan K3 di sektor kesehatan juga mempunyai tujuan khusus yakni mengupayakan:

1. terbinanya institusi pembinaan dan pelaksanaan kesehatan kerja;
2. meningkatnya jaringan dan mutu pelayanan kesehatan kerja paripurna;
3. meningkatnya kemandirian hidup sehat pegawai dengan membudayakan Norma Sehat dalam Bekerja;
4. meningkatnya profesionalisme kesehatan kerja bagi para pembina, pelaksana, penggerak dan pendukung program kesehatan; serta
5. tegaknya perangkat hukum dan terlaksananya sistem informasi kesehatan kerja.⁴²

⁴¹ Agus Tulus, *Op.Cit.*, hal. 159

⁴² Soekotjo Joedatmodjo, Syukri Sahab, et.al., *Op.Cit.*, hal. 41

Pada dasarnya, berbagai faktor mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja dapat membuat tingkat kesehatan seseorang menjadi lebih buruk. Ada pun faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

- tipe atau jenis pekerjaan itu sendiri,
- usaha fisik dan mental yang dituntut dari setiap pegawai,
- peralatan dan bahan yang digunakan,
- lingkungan kerja, serta
- kondisi kerja dan bagaimana pekerjaan itu diatur.

Faktor-faktor tersebut selalu terdapat dalam melakukan pekerjaan sehingga harus diakui bahwa hampir tidak ada sesuatu pekerjaan yang bebas dari kemungkinan adanya risiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Beberapa faktor yang membahayakan kesehatan pegawai tersebut dapat dengan mudah diidentifikasi dan dengan demikian usaha-usaha pencegahan dapat diprogramkan. Namun, banyak faktor yang sulit diketahui, maka diperlukan cara-cara yang khusus dan tenaga teknis yang berpendidikan khusus pula.⁴³

Gangguan-gangguan pada kesehatan dan daya kerja akibat berbagai faktor dalam pekerjaan bisa dihindarkan, asal saja pegawai dan pimpinan perusahaan ada kemauan baik untuk mencegahnya. Tentu perundang-undangan tidak akan ada faedahnya apabila pimpinan perusahaan tidak melaksanakan ketetapan-ketetapan perundang-undangan itu, juga apabila para pegawai tidak mengambil peranan

⁴³ Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.*, hal. 105

penting dalam menghindari gangguan-gangguan tersebut. Adapun cara-cara mencegah gangguan tersebut antara lain:

1. **Substitusi**, yaitu mengganti bahan yang lebih bahaya dengan bahan yang kurang bahaya atau tidak berbahaya sama sekali.
2. **Ventilasi umum**, yaitu mengalirkan udara sebanyak menurut perhitungan ke dalam ruang kerja agar kadar dari bahan-bahan yang berbahaya oleh pemasukan udara ini lebih rendah daripada kadar yang membahayakan, yakni kadar Nilai Ambang Batas (selanjutnya disingkat NAB). NAB adalah kadar yang padanya atau di bawah dari padanya, apabila pegawai-pegawai menghirupnya 8 jam sehari dan 5 hari seminggu, maka tidak akan menimbulkan penyakit atau kelainan.
3. **Ventilasi keluar setempat (*local exhausters*)**, yaitu alat yang biasanya menghisap udara di suatu tempat kerja tertentu agar bahan-bahan dari tempat tertentu itu yang membahayakan akan dihisap dan dialirkan keluar.
4. **Isolasi**, yaitu mengisolasi operasi atau proses dalam perusahaan yang membahayakan seperti isolasi mesin yang sangat hiruk (bising) agar kegaduhan yang disebabkan turun dan tidak menjadi gangguan lagi.
5. **Pakaian pelindung**, yaitu masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi dan lain-lain.
6. **Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja**, yaitu pemeriksaan kesehatan kepada calon pegawai untuk mengetahui apakah calon tersebut serasi dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya, baik fisik maupun mentalnya.

7. **Pemeriksaan kesehatan berkala**, yang bermaksud untuk evaluasi apakah faktor-faktor penyebab itu telah menimbulkan gangguan-gangguan atau kelainan-kelainan kepada tubuh pegawai atau tidak.
8. **Penerangan sebelum kerja**, agar para pegawai mengetahui dan mentaati peraturan-peraturan serta agar mereka lebih berhati-hati.
9. **Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada pegawai secara kontinyu**, agar para pegawai tetap waspada dalam menjalankan pekerjaannya.⁴⁴

Strategi kesehatan kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendalian bahaya-bahaya kesehatan yang ditimbulkan oleh kelelahan, tekanan batin (stres), kebisingan, radiasi maupun zat-zat beracun lainnya terhadap kondisi fisik manusia, pikiran dan sikap tingkah laku para pegawai. Pendekatan yang perlu dilakukan dalam strategi kesehatan ini mencakup langkah-langkah:

1. Mengenal zat-zat, keadaan atau proses yang benar-benar atau mempunyai potensi yang membahayakan para pegawai;
2. Mengadakan evaluasi bagaimana bahaya itu bisa timbul dengan mempelajari sifat dan sesuatu zat atau kondisi dan keadaan dimana bahaya tersebut terjadi. Hal tersebut juga memperhitungkan kondisi lingkungan dalam keadaan yang bisa berbahaya dalam bentuk intensitas dan lamanya pengaruh terhadap pegawai.
3. Mengadakan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil risiko dengan melakukan pengendalian dan pengawasan atas penggunaan

⁴⁴ Suma'mur P.K. (1), *Op.Cit.*, hal. 52

bahan-bahan yang berbahaya atau pada lingkungan-lingkungan dimana bahaya bisa terjadi.⁴⁵

Pada dasarnya di setiap perusahaan terdapat program promosi kesehatan yang diperuntukkan bagi para pegawai. Untuk kesehatan individu pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh keturunan, lingkungan perusahaan, gaya hidup (*lifestyle*) setiap pegawai serta sistem perawatan medis di perusahaan. Adapun tindakan-tindakan untuk memperbaiki kesehatan pegawai meliputi manajemen stres yang dilakukan oleh perusahaan, adanya program berhenti merokok, mengadakan olahraga bersama secara rutin dan penambahan nutrisi pegawai yang diberikan oleh perusahaan melalui P2K3.⁴⁶

Sasaran pemeliharaan kesehatan SDM adalah terciptanya para pegawai yang sehat baik jasmani maupun rohani dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang sehat jasmani dan rohani diharapkan akan berkemampuan tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu perusahaan berkewajiban melakukan pemeliharaan K3 para pegawainya agar pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik tanpa hambatan apapun. Adapun hal-hal yang terlihat setelah perusahaan melakukan pemeliharaan program K3 adalah:

- a. lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan;
- b. para karyawan yang segar bugar dan penuh gairah kerja;

⁴⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hal. 107

⁴⁶ Lawrence R. Murphy and Cary L. Cooper, *Healthy And Productive Work: An International Perspective*, (Philadelphia: Taylor And Francis Inc., 2000), hal. 5

c. rendahnya angka izin dan sakit; serta

d. turunnya biaya pengobatan dan perawatan yang dilakukan perusahaan.⁴⁷

Beberapa penyebab-penyebab penyakit:

1. penyebab penyakit dari unsur fisika terdiri dari:
 - a. bunyi dan getaran yang dapat menyebabkan ketulian;
 - b. suhu ruang kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah;
 - c. radiasi sinar rontgen dan sinar radio aktif yang menyebabkan kelainan pada kulit, mata bahkan susunan darah;
 - d. tekanan udara yang tinggi menyebabkan ketulian permanen; serta
 - e. penerangan yang tidak cukup menyebabkan kelainan pada mata atau indera penglihatan.
2. penyebab penyakit dari unsur kimia terdiri dari:
 - a. debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit saluran pernapasan;
 - b. kabut dari racun serangga yang menimbulkan keracunan;
 - c. gas, misalnya keracunan karbon monoksida;
 - d. uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit; serta
 - e. cairan beracun.
3. penyebab penyakit dari unsur biologi terdiri dari:
 - a. tumbuh-tumbuhan yang beracun atau menimbulkan alergi; serta
 - b. penyakit anthrax.

⁴⁷ Gouzali Saydam, *Op.Cit.*, hal. 165

4. penyebab penyakit dari unsur fisiologis terdiri dari:
 - a. kontruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia;
 - b. sikap kerja yang menyebabkan kelelahan dan kelainan fisik; serta
 - c. cara kerja yang membosankan dan melelahkan.
5. penyebab penyakit dari unsur psikologis terdiri dari:
 - a. proses kerja yang rutin dan membosankan;
 - b. hubungan kerja yang terlalu menekan atau sangat menuntut prestasi; serta
 - c. suasana kerja yang serba kurang aman.⁴⁸

3. Manajemen K3

Salah satu fungsi dari manajemen di semua tingkat adalah kontrol.

Terdapat tiga faktor yang sering menyebabkan kontrol kurang baik, yaitu:

- a. program manajemen K3 kurang baik,
- b. standar program kurang tepat atau kurang mendalami standar tersebut, dan
- c. pelaksanaan standar tidak tepat.

Program manajemen tentang K3 itu sendiri meliputi:

- a. kepemimpinan dan administrasinya,
- b. manajemen K3 yang terpadu,
- c. pengawasan,
- d. analisis pekerjaan dan prosedural,
- e. penelitian dan analisis pekerjaan,

⁴⁸ *Ibid.*, hal. 166

- f. latihan bagi tenaga kerja,
- g. pelayanan kesehatan kerja,
- h. penyediaan alat pelindung diri,
- i. peningkatan kesadaran terhadap K3
- j. sistem pemeriksaan, serta
- k. laporan dan pendataan.⁴⁹

a. Fungsi-Fungsi Manajemen K3

Manajemen K3 merupakan penerapan dan teknik manajemen secara umum sehingga dalam mengarahkan dan mengendalikan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan K3 seorang pimpinan atau manajer yang harus melaksanakan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau pelaksanaan dan pengawasan dimana semua itu dikaitkan dengan bidang permasalahan dan ruang lingkup K3. Agar terlaksananya fungsi-fungsi tersebut, hendaknya harus menetapkan terlebih dahulu suatu kebijaksanaan K3 yang ditetapkan oleh manajemen puncak.

Kebijakan K3 yang merupakan pernyataan (*statement*) terhadap, sasaran, tujuan dan prinsip-prinsip operasional yang melandasi organisasi, bertujuan untuk merubah perilaku para pegawai agar mampu bertindak secara aman atau selamat. Dikarenakan hal ini menyangkut organisasi maka pernyataan K3 harus datang dan dikeluarkan oleh pucuk pimpinan sehingga dapat meletakkan masalah K3 ke dalam perspektif seluruh jajaran manajemen. Kebijakan ini akan menjadi

⁴⁹ Rudi Suardi, *Op.Cit.*, hal. 5

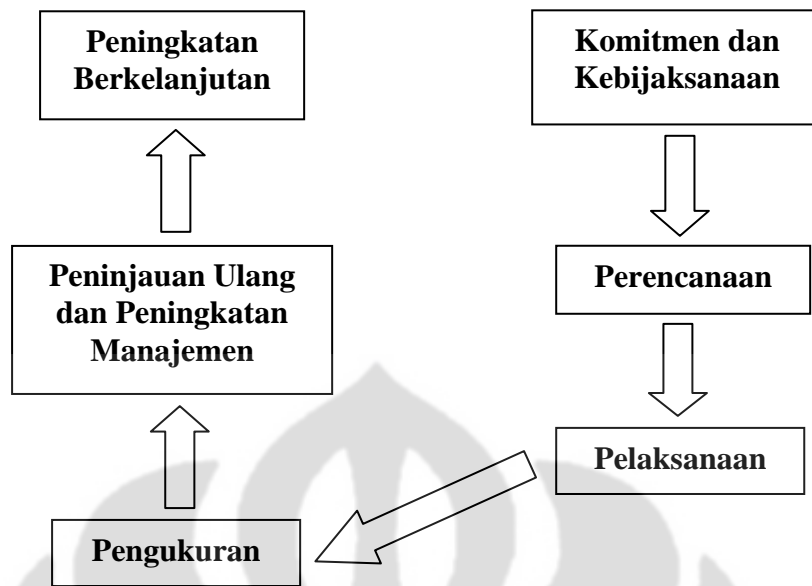
pegangan bagi para manajemen, supervisor dan semua pegawai dalam pengambilan keputusan operasional. Kebijakan K3 pada intinya memuat:

1. dukungan dan minat pucuk pimpinan terhadap arti pentingnya peningkatan K3 dalam perusahaan,
2. berbagai macam hal tentang apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana harus bertindak dalam upaya meningkatkan usaha K3, serta
3. penerapan instruksi, penjelasan tentang keadaan dimaksud dan keharusan membuat laporan K3.⁵⁰

b. SMK3 di Lingkungan Kerja

Ini adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, kegiatan perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya tempat kerja dan lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktif. Berikut adalah gambar dari alur sistem manajemen yang diterapkan dan gambar dari alur proses penanggulangan kecelakaan adalah:

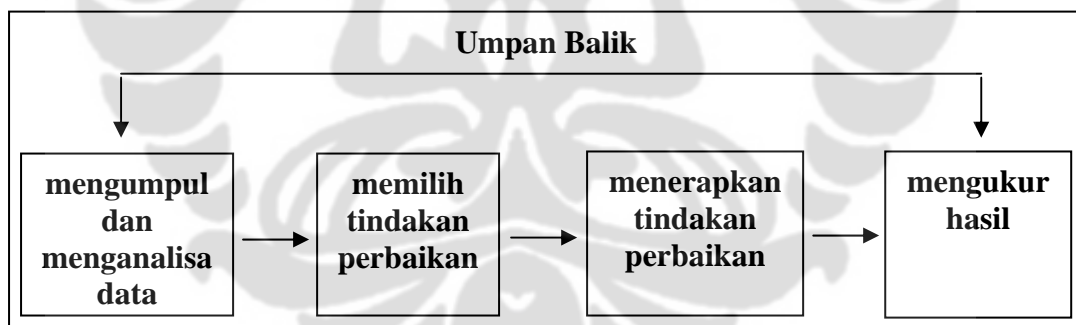
⁵⁰ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan beserta Direktorat Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, *Op.Cit.*, hal. 41



Gambar II.4

Sistem Model Manajemen K3 di Lingkungan Kerja

Sumber: Gempur Santoso, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan*, Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2004), hal. 15



Gambar II.5

Alur dari Proses Penanggulangan Kecelakaan

Sumber: M.W. Heinrich, dalam Gempur Santoso, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2004), hal. 16

Tujuan dari SMK3 itu sendiri adalah:

1. sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pegawai-pegawai bebas.
2. sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat, meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja.⁵¹

Secara lebih jauh, sistem ini dapat memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan-bahan proses industrialisasi yang bersangkutan serta perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk produksi.

Selain memiliki tujuan atas adanya SMK3 di lingkungan juga terdapat beberapa manfaat dari penerapan sistem ini yaitu diantaranya:

1. Perlindungan pegawai

Tujuan inti penerapan SMK3 adalah memberi perlindungan kepada para pegawai, karena mereka merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatannya. Pengaruh positif terbesar yang dapat dicapai adalah mengurangi angka kecelakaan kerja. Pegawai yang terjamin keselamatan dan kesehatannya akan bekerja lebih optimal dibandingkan pegawai yang terancam K3-nya, sehingga dengan adanya jaminan

⁵¹ Rudi Suardi, *Op.Cit.*, hal.3

keselamatan, keamanan dan kesehatan selama bekerja, para pegawai pastinya akan memberikan kepuasan dan kemudian meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan.

2. Memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan undang-undang

Dengan menerapkan SMK3 menunjukkan bahwa perusahaan beritikad baik dalam mematuhi peraturan dan perundang-undangan sehingga perusahaan dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan seperti citra yang buruk, tuntutan hukum dari badan pemerintah, serta seringnya menghadapi permasalahan dengan para tenaga kerjanya yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kebangkrutan.

3. Mengurangi biaya

Penerapan SMK3 dapat mengurangi pengeluaran biaya yang disebabkan oleh adanya kecelakaan, kerusakan atau penyakit akibat kerja. Secara operasionalnya, dalam jangka pendek perusahaan pasti akan mengeluarkan biaya yang cukup besar dalam permulaan menerapkan sistem ini dengan ditambah pula jika perusahaan melakukan proses sertifikasi setiap enam bulan untuk diaudit akan mengeluarkan biaya yang sangat banyak. Akan tetapi jika penerapan sistem ini dilaksanakan secara efektif dan penuh komitmen, nilai uang yang dikeluarkan justru jauh lebih kecil dibandingkan biaya yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja seperti contoh pengurangan biaya untuk premi asuransi.

4. Membuat sistem manajemen yang efektif

Penerapan SMK3 merupakan prosedur terdokumentasi yakni segala aktivitas dan kegiatan mengenai program K3 akan terorganisir secara terarah dan berada dalam koridor yang teratur. Rekaman-rekaman sebagai bukti penerapan sistem disimpan untuk memudahkan pembuktian dan identifikasi akar masalah ketidaksesuaian.

5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan

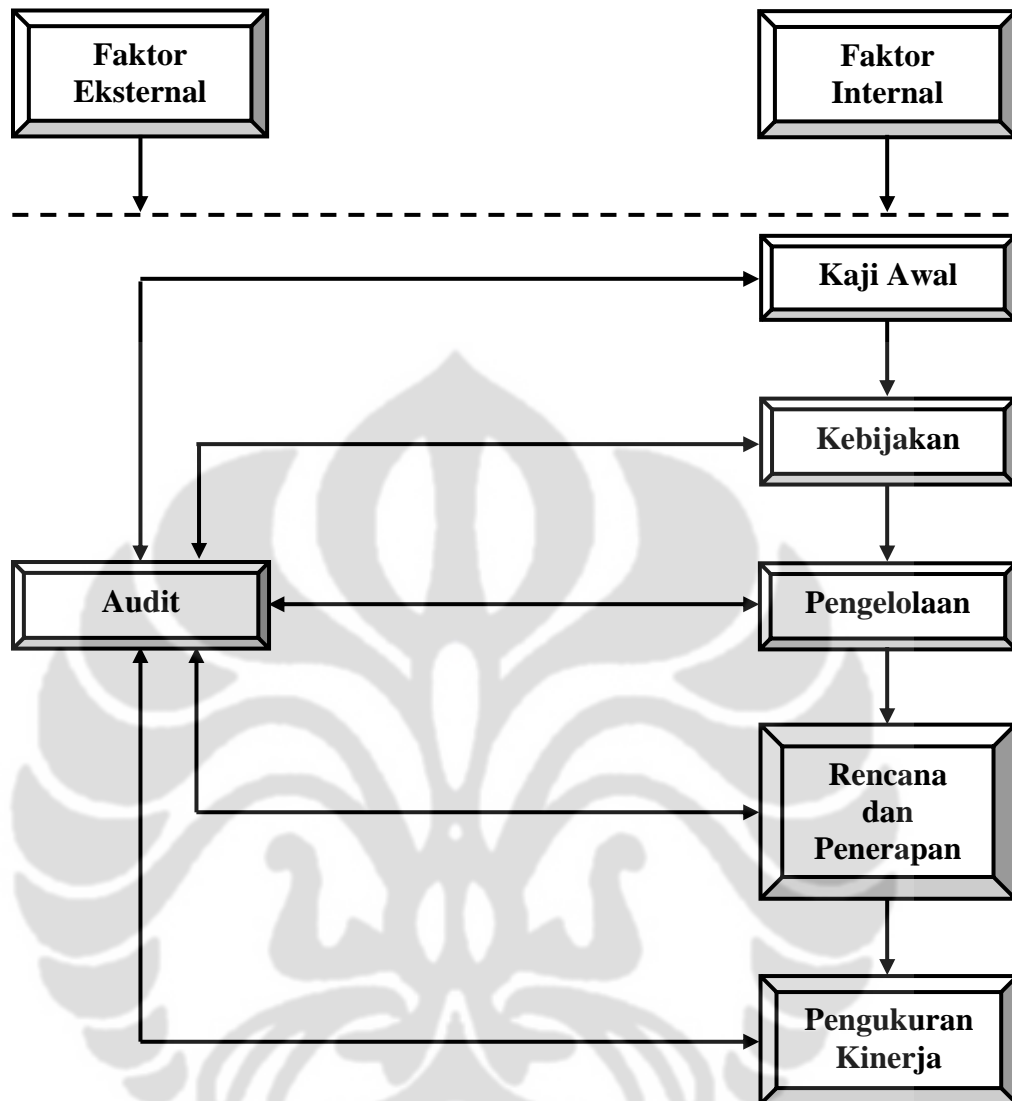
Pegawai yang terjamin K3-nya akan bekerja lebih optimal dan tentu akan berdampak pada produk yang dihasilkan, sehingga nantinya akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dibandingkan sebelum dilakukan penerapan atas sistem ini. Dengan adanya penerapan SMK3, citra perusahaan terhadap kinerjanya **akan** semakin meningkat dan pastinya akan meningkatkan kepercayaan pelanggan.⁵²

Adapun tahapan atau langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan dalam penerapan SMK3 terdiri dari dua tahap yaitu:

1. Tahapan Persiapan

Tahapan ini merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan. Langkah ini melibatkan lapisan manajemen dan sejumlah pegawai, mulai dari menyatakan komitmen manajemen puncak, menentukan ruang lingkup, menetapkan cara penerapan, membentuk kelompok penerapan sampai dengan menetapkan kebutuhan sumber daya yang diperlukan.

⁵² Rudi Suardi, *Op.Cit.*, hal. 23



Gambar II.6

Pedoman Penerapan Sistem Manajemen K3

Sumber: Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Penerbit PPM, 2005), hal. 24

2. Tahapan Pengembangan dan Penerapan

Sistem dalam tahapan ini berisi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan dengan melibatkan para pegawai, mulai dari menyelenggarakan

kegiatan penyuluhan, melaksanakan kegiatan audit internal, tindakan perbaikan sampai dengan melakukan sertifikasi.⁵³

c. Biaya Manajemen K3

Pemilik perusahaan harus mengupayakan tempat dan kondisi kerja yang aman, perlu menyediakan sarana baik perlengkapan kerja maupun pakaian pelindung diri yang memadai bagi pegawai. Untuk sarana prasarana manajemen K3 yang memadai, harus sudah direncanakan sebelum mendirikan perusahaan seperti desain dan tata letak (*lay-out*) mesin-mesin serta peralatan harus dibuat sedemikian rupa sehingga memenuhi persyaratan keselamatan. Hal ini memerlukan dukungan dana yang memadai antara lain:

1. untuk *training* tentang pentingnya K3 dan pencegahan kecelakaan,
2. merencanakan dan menerapkan kondisi kerja,
3. menyediakan perlengkapan dan pakaian kerja,
4. menyediakan P3K bila terjadi kecelakaan kecil di tempat kerja,
5. pengobatan ke dokter atau klinik atau bahkan ke rumah sakit jika terjadi kecelakaan serius,
6. asuransi kecelakaan bila terjadi kecelakaan yang menyebabkan pegawai tidak bisa kerja,
7. rambu-rambu penerangan atau penjelasan pencegahan terjadinya kecelakaan, serta

⁵³ Rudi Suardi, *Op.Cit.*, hal. 23

8. peringatan cara penggunaan perlengkapan kerja yang benar untuk menghindari kecelakaan.⁵⁴

Semua hal tersebut di atas perlu pengalokasian dana secara proporsional oleh manajemen perusahaan agar para pegawai mendapatkan rasa aman dalam bekerja dan terhindar dari kecelakaan sehingga akan menumbuhkan gairah kerja yang positif karena sebagai pegawai mereka merasa diperhatikan keamanannya, dibiayai bila terjadi kecelakaan dan adanya jaminan atas kecelakaan tersebut. Sebagai suatu sistem hal-hal di atas akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan pada gilirannya mampu menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

4. Tujuan K3

Sebagaimana dinyatakan dalam pengertian K3 secara filosofi bahwa K3 ditujukan untuk menjamin kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Oleh karena itu K3 bertujuan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta menjamin:

1. bahwa setiap tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja dalam keadaan selamat dan sehat,
2. bahwa setiap sumber produksi dipergunakan secara aman dan efisien, disertai
3. bahwa proses produksi dapat berjalan lancar.⁵⁵

⁵⁴ Soekotjo Joedatmodjo, Syukri Sahab, et.al., *Op.Cit.*, hal. 97

⁵⁵ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan beserta Direktorat Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, *Op.Cit.*, hal. 15

Kondisi tersebut di atas dapat dicapai antara lain bila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi sehingga setiap usaha K3 tidak lain adalah usaha pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja. Pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja haruslah ditujukan untuk mengenal dan menemukan sebab-sebabnya bukan gejala-gejalanya untuk kemudian sedapat mungkin menghilangkannya.

K3 adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pegawai maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Tujuan lain yakni mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikhis, peracunan, infeksi dan penularan; memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; menyelenggarakan suhu dan kelembaban yang baik; menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup; memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban; memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya; mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang; mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan, mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang; mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya; serta

menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.⁵⁶

Terdapat tujuh tujuan pelaksanaan program K3 sebagai berikut:

- a. agar setiap pegawai mendapat jaminan K3 baik secara fisik, sosial dan psikologis;
- b. agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin;
- c. agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
- d. agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
- e. agar meningkat kegairahan kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja;
- f. agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja; serta
- g. agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja⁵⁷

5. Alat-Alat Pelindung Diri

Perlindungan tenaga kerja melalui usaha-usaha teknis pengamanan tempat, peralatan dan lingkungan kerja sangat perlu diutamakan. Namun terkadang keadaan bahaya masih belum dapat dikendalikan sepenuhnya, sehingga digunakan alat-alat pelindung diri (*personal protective devices*). Alat-alat demikian harus

⁵⁶ Redaksi, 2007, www.nakertrans.go.id, diunduh 08 Maret 2008

⁵⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, hal. 162

memenuhi persyaratan enak dipakai, tidak mengganggu kerja serta memberikan perlindungan efektif terhadap jenis bahaya yang dihadapi. Pakaian kerja harus dianggap suatu alat perlindungan terhadap bahaya-bahaya kecelakaan. Pakaian tenaga kerja pria yang bekerja melayani mesin seharusnya berlengan pendek, pas (tidak longgar) pada dada atau punggung, tidak berdasi dan tidak ada lipatan-lipatan yang mungkin mendatangkan bahaya. Sedangkan untuk pakaian kerja wanita sebaiknya memakai celana panjang, ikat rambut, baju yang pas (tidak longgar) serta tidak memakai perhiasan-perhiasan.

Alat-alat proteksi diri beraneka ragam macamnya. Jika digolong-golongkan menurut bagian-bagian tubuh yang dilindunginya, maka jenis alat-alat proteksi diri dapat dilihat pada daftar sebagai berikut:

- a. kepala : pengikat rambut, penutup rambut dan topi
- b. mata : kaca mata dari berbagai jenis
- c. muka : pelindung muka
- d. tangan dan jari-jari : sarung tangan
- e. kaki : sepatu berbagai jenis
- f. alat pernafasan : respirator atau masker khusus
- g. telinga : sumbat telinga atau tutup telinga
- h. tubuh : pakaian kerja dari berbagai bahan⁵⁸

⁵⁸ Suma'mur P.K. (1), *Op.Cit.*, hal. 217

C. OPERASIONALISASI KONSEP

Pada sub bab ini akan dijabarkan mengenai variabel yang ada pada program K3 yang kemudian dari variabel tersebut dibagi menjadi beberapa dimensi diantaranya kecelakaan kerja sebagai penyebab diadakannya program K3 sebagai pencegahan atas kecelakaan yang terjadi, keselamatan kerja yang merupakan proses bekerja sesuai prosedur, kesehatan kerja yang menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan atas para pegawainya dilengkapi manajemen K3 sebagai pelaksana dan pembuat kebijakan K3 untuk menunjang terlaksananya program K3 di perusahaan serta beberapa indikator yang akan diukur dengan menggunakan skala pengukuran ordinal. Berikut ini adalah tabel operasionalisasi konsep:

Tabel II.1
Operasionalisasi Konsep

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
<p style="text-align: center;">Persepsi Pegawai Atas Pelaksanaan Program K3</p>	<p>Pelaksanaan K3</p>	<p>Kecelakaan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respon perusahaan terhadap kecelakaan kerja yang terjadi 2. Pengadaan pelatihan praktek terhadap pegawai 3. Mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi 4. Pemberian waktu istirahat yang cukup bagi pegawai 5. Inspeksi tempat kerja 6. Menyelidiki sebab-sebab kecelakaan kerja 7. Membuat laporan dari hasil penyelidikan 8. Memberitahukan hasil laporan kepada para pegawai 	<p>Ordinal</p>
		<p>Keselamatan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemeriksaan umum secara rutin terhadap alat-alat pelindung diri dengan menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi 2. Pemberian jam kerja yang sesuai untuk pegawai 3. Pengamanan aliran listrik yang berbahaya 4. Pemberian pendidikan Keselamatan Kerja 5. Tersedia Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan 6. Pembentukan Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (wakil pimpinan perusahaan, wakil buruh, teknisi keselamatan kerja dan dokter perusahaan) 7. Tersedia jalan menyelamatkan diri pada waktu kejadian-kejadian yang berbahaya terjadi 	<p>Ordinal</p>

		Kesehatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan aman 2. Pemberian penerangan ruangan yang cukup 3. Pengaturan suhu dan kelembaban udara yang cukup 4. Penyediaan ventilasi udara yang cukup 5. Penyediaan fasilitas-fasilitas yang diperuntukkan pegawai seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian dan lain-lain 6. Tersedia ruang isolasi untuk mesin-mesin yang menimbulkan suara bising 7. Tersedia pakaian atau alat-alat pelindung diri (masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi, bidal dan lain-lain) 8. Penggantian bahan yang berbahaya ke bahan yang tidak berbahaya 9. Pengendalian dan pengawasan atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya 10. Pegawai mengenal zat-zat, keadaan atau proses yang mempunyai potensi bahaya 11. Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum penerimaan atau memulai bekerja 12. Pemeriksaan kesehatan secara berkala yang disediakan oleh perusahaan 	Ordinal
		Manajemen K3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mendapat jaminan K3 seperti pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai 	Ordinal ⁵⁹

Berbagai sumber: Gempur Santoso, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*; Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*; Suma'mur P.K., *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*; Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia: buku panduan mahasiswa*; Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*; www.nakertrans.go.id; A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*

⁵⁹ Purbayu Budi Santosa dan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2005), hal. 4 mengatakan bahwa pada skala ordinal dapat membedakan urutan dari skala dengan kata lain, skala ini lebih baik dari pada skala nominal karena memberikan nilai lebih besar dan lebih kecil tetapi tidak dapat mencari selisih atau perbedaan antar skala.

D. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan asumsi-asumsi pendekatan positivis yakni sistematisasi analisa yang logis bisa dilakukan jika peneliti dapat secara tepat memilih dan menggunakan teori-teori yang relevan dengan tema kajiannya. Secara sederhana hal tersebut dilakukan peneliti dengan tiga prosedur antara lain merumuskan pertanyaan penelitian yang spesifik, membuat kerangka teori yang dapat membantu merumuskan jawaban pertanyaan penelitian serta merumuskan jawaban sementara yang dapat diuji kebenarannya. Dalam penelitian kuantitatif ini, fenomena yang masih ada merupakan suatu gejala yang harus diteliti kebenarannya. Setiap gejala yang ada dinyatakan dalam variabel penelitian.

2. Jenis Penelitian

a. Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif untuk mengetahui karakteristik setiap variabel pada sampel penelitian⁶⁰ serta diidentikkan dengan penelitian yang menggunakan pertanyaan ”bagaimana” dalam mengembangkan

⁶⁰ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 140

informasi yang ada.⁶¹ Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu⁶² mengenai berbagai sifat dan faktor tertentu.⁶³ Tujuan lain penelitian deskriptif yakni:

1. menghasilkan gambaran yang akurat tentang sebuah kelompok,
2. menggambarkan mekanisme sebuah proses atau hubungan,
3. memberikan gambaran, baik yang berbentuk verbal maupun numerikal,
4. menyajikan informasi dasar,
5. menciptakan seperangkat kategori atau pengklasifikasian, dan
6. menjelaskan tahapan-tahapan atau seperangkat tatanan.

Secara harfiah, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat deskripsi mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian dalam arti penelitian deskriptif itu adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, melakukan tes hipotesis, membuat ramalan atau mendapatkan makna dan implikasi, walaupun penelitian untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup metode-metode deskriptif. Namun dalam arti luas biasanya digunakan istilah penelitian survei.⁶⁴

⁶¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Janah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2005), hal. 42

⁶² Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: CV. RAJAWALI, 1983), hal. 19

⁶³ Gempur Santoso, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2007), hal. 29

⁶⁴ *Ibid.*

b. Jenis Penelitian Berdasarkan Dimensi Waktu

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian termasuk ke dalam penelitian *cross-sectional* dengan mengambil satu bagian dari gejala (populasi) pada satu waktu tertentu. Studi-studi *cross-sectional* mengukur sifat-sifat dan laju perubahan-perubahan pada sejumlah sampel yang terdiri dari kelompok-kelompok yang mewakili taraf perkembangan yang berbeda-beda. Pendekatan ini merupakan penelitian yang berbiaya murah dan lebih cepat karena kurun waktu yang panjang diganti menjadi pengambilan sampel.⁶⁵

c. Jenis Penelitian Berdasarkan Manfaat Penelitian

Jenis penelitian berdasarkan manfaat penelitian menggunakan atau termasuk penelitian murni yang bersifat lebih pragmatis serta berorientasi pada perubahan. Penelitian murni menjelaskan pengetahuan yang amat mendasar mengenai dunia sosial. Penelitian ini mendukung teori yang menjelaskan bagaimana dunia sosial dan apa yang menyebabkan sebuah peristiwa terjadi. Maka dari itu, penelitian murni menjadi sumber gagasan dan pemikiran mengenai dunia sosial. Proses dalam penelitian murni ini menggunakan konsep-konsep yang abstrak dan spesifik sehingga manfaat dari penelitian ini baru dapat dilihat dalam jangka waktu yang panjang serta tidak dapat langsung digunakan untuk memecahkan permasalahan saat itu juga.

⁶⁵ *Ibid.*, hal. 21

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang merupakan sasaran penelitian.⁶⁶ Definisi lain mengatakan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.⁶⁷ Setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil oleh peneliti adalah seluruh pegawai pada bagian produksi PT. LESTARI BUSANA A.M. meliputi bagian *cutting*, bagian *sewing* dan bagian *finishing* yang secara keseluruhan berjumlah 810 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.⁶⁸ Berbagai teknik penentuan sampel pada hakekatnya adalah cara-cara untuk memperkecil kekeliruan generalisasi dari sampel ke populasi. Hal ini dapat dicapai kalau diperoleh sampel representatif, yaitu sampel yang benar-benar mencerminkan populasinya.⁶⁹ Penarikan sampel itu sendiri dibagi menjadi dua cara yakni *probability sampling* dan *non-probability sampling*.⁷⁰ *Probability sampling* merupakan cara penarikan sampel yang akan digunakan oleh peneliti dengan teknik penarikan sampelnya adalah *stratified random sampling*, yakni pengambilan sampel secara random (acak) berlapis. Dalam skripsi ini, peneliti menarik sampel dari para pegawai bagian produksi PT. Lestari Busana A.M.

⁶⁶ W. Gulo, *Op.Cit.*, hal. 97

⁶⁷ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1984), hal. 108

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Sumadi Suryabrata, *Op.Cit.*, hal. 89

⁷⁰ W. Gulo, *Op.Cit.*, hal. 83

sebanyak 89 orang dari total populasi. Berikut ini perhitungan jumlah sampel yang ditarik dengan menggunakan rumus Slovin⁷¹ adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%)

Sehingga sampel yang didapatkan sebesar:

$$n = \frac{810}{1 + 810 \cdot (0.10)^2} = 89 \text{ orang}$$

Tabel II.2
Perhitungan Jumlah Sampel

Bagian	Jumlah	Persentase	Jumlah Sampel
<i>Cutting</i>	40 orang	4.94%	4 orang
<i>Sewing</i>	655 orang	80.86%	72 orang
<i>Finishing</i>	115 orang	14.20%	13 orang
Total	810 orang	100%	89 orang

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

⁷¹ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 108

- **Persentase masing-masing bagian:**

$$\textit{Cutting} = (40 : 810) \times 100\% = 4.94\%$$

$$\textit{Sewing} = (655 : 810) \times 100\% = 80.86\%$$

$$\textit{Finishing} = (115 : 810) \times 100\% = 14.20\%$$

- **Banyaknya sampel yang diambil dari masing-masing bagian:**

$$\textit{Cutting} = 4.94\% \times 89 \text{ orang} = 4 \text{ orang}$$

$$\textit{Sewing} = 80.86\% \times 89 \text{ orang} = 72 \text{ orang}$$

$$\textit{Finishing} = 14.20\% \times 89 \text{ orang} = 13 \text{ orang}$$

Sebuah sampel haruslah dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elementer mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih dan besarnya peluang tersebut tidak boleh sama dengan nol.⁷²

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, antara lain yaitu:

1. **Data primer** yang merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.⁷³

- a. **Kuesioner**

Metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti.⁷⁴ Perolehan data

⁷² Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Op.Cit.*, hal. 105

⁷³ Husein Umar, *Op.Cit.*, hal. 99

melalui penyebaran angket kepada responden yakni orang-orang (pegawai) yang akan menjawab permasalahan perusahaan yang akan diselidiki secara obyektif. Pada penelitian survei, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data. Hasil kuesioner tersebut berbentuk angka-angka, tabel-tabel, analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian.⁷⁵ Ada pun isi dari kuesioner tersebut adalah mengenai fakta pelaksanaan program K3 di perusahaan, pendapat dan sikap para pegawai, informasi tentang K3 di PT. LESTARI BUSANA A.M. serta persepsi-diri dari para pegawai. Kuesioner diisi sendiri oleh kelompok yang dijadikan objek penelitian.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti atau diselidiki⁷⁶ yakni dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pegawai yang sedang bekerja.⁷⁷ Data diperoleh dengan mengamati pelaksanaan program K3 dan kondisi pegawai di perusahaan dengan menggunakan alat observasi berupa *mechanical devices* yaitu observasi yang menggunakan alat-alat mekanik (peneliti menggunakan

⁷⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian: Memberi Bekal Teoritis Pada Mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian Serta Diharapkan Dapat Melaksanakan Penelitian Dengan Langkah-Langkah Yang Benar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 76

⁷⁵ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Op.Cit.*, hal. 130

⁷⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Op.Cit.*, hal. 70

⁷⁷ Husein Umar, *Op.Cit.*, hal. 74

kamera untuk mengambil foto-foto kondisi lingkungan kerja di perusahaan) untuk lebih praktis dan efektif dalam melakukan penelitian.⁷⁸

c. Wawancara

Wawancara adalah cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden secara tatap muka yang beracuan pada daftar pertanyaan yang telah dibuat. Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dimana hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan mempengaruhi arus informasi. Faktor-faktor tersebut ialah pewawancara, responden dan topik penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan dan situasi wawancara. Pewawancara diharapkan menyampaikan pertanyaan kepada responden, merangsang responden untuk menjawabnya serta menggali jawaban lebih jauh bila dikehendaki dan mencatatnya.⁷⁹ Peneliti dalam mendapatkan kelengkapan data untuk mendukung kuesioner yang telah terjawab, maka akan melakukan wawancara dengan pihak yang lebih mengetahui program K3 ini yaitu Bapak Lukman Santoso selaku *Personal Manager*, Bapak Abdul Azis selaku *Quality Control* dan Manajer Bidang *Safety*, satu orang pegawai bagian cutting, satu orang pegawai bagian sewing serta satu orang bagian finishing pada PT. LESTARI BUSANA A.M.

2. **Data sekunder** yang merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain dan

⁷⁸ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Op.Cit.*, hal. 75

⁷⁹ *Ibid.*, hal. 145

berisi dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder digunakan oleh peneliti untuk proses lebih lanjut dalam memperoleh kelengkapan data.

a. Data Perusahaan

Data perusahaan di sini berupa *company profile* secara umum dan berbagai prosedur pelaksanaan program K3 di perusahaan.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan dalam pembuatan latar belakang dan rumusan masalah, pembuatan kuesioner dan landasan teori. Bahan diambil dari artikel-artikel majalah dan berbagai macam buku yang relevan dengan penelitian ini.⁸⁰

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diawali dengan mengolah data yang berasal dari kuesioner dengan menggunakan pilihan yang bergerak mulai dari ekstrim negatif sampai dengan ekstrim positif untuk memperoleh data deskriptif dengan kategorisasi dan distribusi frekuensi terhadap jawaban responden. Penilaian pegawai terhadap variabel yakni K3 dinilai dengan skor kepentingan dari masing-masing indikator. Ada pun pengukuran variabel menggunakan indeks dengan jenis skala likert untuk mengukur sikap pada tingkat pengukuran ordinal—berfungsi menunjukkan bahwa ada perbedaan antara kategori, yaitu variasi nilai di dalam sebuah indikator dan juga untuk menunjukkan adanya urutan antara

⁸⁰ Redaksi, 2003, www.digilibpetra.ac.id, diunduh 28 Mei 2008

kategori. Ukuran skala likert dilakukan dengan menanyakan tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Pertanyaan-pertanyaan dalam skala likert disusun berdasarkan indikator-indikator terukur yang kemudian dijawab oleh responden. Untuk setiap pertanyaan disediakan lima alternatif jawaban yang bertingkat dengan mengarah pada kedua kutub jawaban bertolak belakang—bergerak dari ekstrim positif ke ekstrim negatif.

Tabel II.3
Skala Likert

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2005)

Setiap data yang digunakan sebagai instrumen penelitian harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang hendak diukur, sedangkan reliabel berarti instrumen yang apabila digunakan berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Penganalisisan data merupakan suatu proses lanjutan dari proses pengolahan data untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data kemudian menganalisis data dari hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis *univariat*, yakni analisis terhadap satu variabel dengan jenis penelitian:

1. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi atau tabel frekuensi adalah susunan data dalam suatu tabel yang telah diklasifikasikan menurut kelas atau kategori-kategori tertentu. Tipe ini digunakan oleh peneliti untuk menjumlahkan nilai indeks dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Bobot jawaban dari masing-masing responden dijumlahkan sehingga didapat nilai indeks yang kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori. Pengkategorisasian jawaban responden dibentuk berdasarkan nilai indeks tertinggi dan nilai indeks terendah. Nilai indeks itu sendiri didapatkan dari hasil perkalian bobot nilai jawaban tertinggi dan terendah dengan banyaknya indikator yang digunakan. Dari pengkategorisasian tersebut, maka diperoleh hasil dari jawaban masing-masing responden (pegawai) baik per dimensi ataupun secara keseluruhan. Terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan kelas bagi distribusi frekuensi untuk data kuantitatif, yaitu jumlah kelas, interval kelas dan batas kelas.

a. Jumlah Kelas⁸¹

Banyaknya kelas yang digunakan untuk mengelompokkan data biasanya antara 5 sampai 15 kelas. H.A. Sturges mengemukakan suatu rumus untuk menentukan banyaknya kelas sebagai berikut:

$$k = 1 + (3,322 \times \text{Log } n)$$

di mana: k = banyaknya kelas
 n = jumlah data (observasi)

⁸¹ Ferdinand D. Saragih dan Umanto Eko P., *Pengantar Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Depok: Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2006), hal. 11

Hasil perhitungan jumlah kelas ini dibulatkan ke atas agar semua data yang terkumpul dapat masuk dalam kategori atau kelas yang dibuat.

b. Interval Kelas⁸²

Seharusnya interval atau lebar kelas adalah sama untuk setiap kelas. Pada dasarnya pemilihan interval kelas dan jumlah atau banyaknya kelas tidak independen karena semakin banyak jumlah kelas berarti semakin kecil interval kelas dan sebaliknya. Cara untuk menentukan besarnya kelas (panjang interval) digunakan rumus:

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

di mana:

- c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)
- k = banyaknya kelas
- X_n = nilai observasi terbesar
- X_1 = nilai observasi terkecil

c. Batas Kelas⁸³

Batas kelas bawah menunjukkan kemungkinan nilai data terkecil pada suatu kelas. Sedangkan batas kelas atas mengidentifikasi kemungkinan nilai data terbesar dalam suatu kelas. Jarak batas kelas atas dan batas kelas bawah disebut dengan lebar atau panjang kelas.

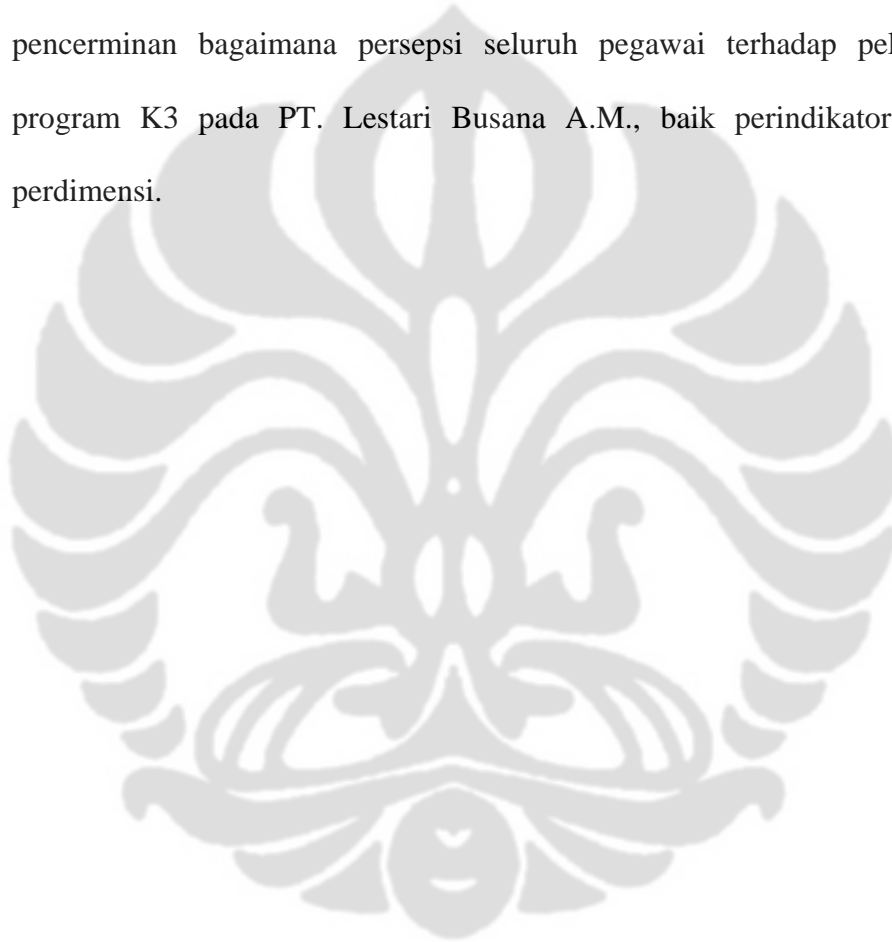
2. Ukuran Pemusatan (*Central Tendency*)

Ukuran pemusatan merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk melihat seberapa besar kecenderungan data memusat pada nilai tertentu. Dalam skripsi ini peneliti menggunakan analisis pemusatan untuk menentukan

⁸² J. Supranto, *Statistik Teori Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Erlangga, 2000), hal. 63

⁸³ *Ibid.*, hal. 65

kecenderungan persepsi seluruh pegawai, dengan menggunakan ukuran modus (*mode*). Modus digunakan karena data yang di gunakan adalah data dengan skala ordinal, dimana modus merupakan nilai data yang mempunyai frekuensi terbesar dalam kumpulan data.⁸⁴ Dengan demikian, kategori persepsi pegawai yang mempunyai frekuensi paling besar merupakan pencerminan bagaimana persepsi seluruh pegawai terhadap pelaksanaan program K3 pada PT. Lestari Busana A.M., baik perindikator maupun perdimensi.



⁸⁴ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Op.Cit.*, hal. 184