

BAB III

GAMBARAN UMUM PT. LESTARI BUSANA A.M.

1. Visi dan Misi PT. Lestari Busana A.M.

Kaitannya dengan pelaksanaan operasionalnya, perusahaan memiliki visi dan misi untuk mendukung aktivitas produksinya.

1. Visi Perusahaan

”Menjadi salah satu perusahaan garmen yang kompetitif untuk produk yang berkualitas”

2. Misi Perusahaan

Dalam komitmennya untuk merealisasikan visi tersebut, PT. Lestari Busana A.M. menentukan jenis-jenis kegiatan yang akan dilaksanakan secara operasional dan telah dituangkan secara tertulis dalam misinya yaitu:

”Memproduksi produk garmen yang bermutu prima dengan disain yang inovatif dan trendy serta hanya menggunakan bahan baku unggulan sehingga bernilai lebih dan memberikan kepuasan tinggi bagi konsumen.”

2. Tanggung Jawab dan Fungsi Operasional Para Staf di PT.

Lestari Busana A.M.

Adapun tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para staf dalam menjalankan fungsinya sebagai pegawai berdasarkan struktur organisasi (ada pada lampiran) adalah sebagai berikut:

1. **Komisaris** bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan perusahaan termasuk pelaksanaan rencana jangka panjang, rencana jangka pendek, anggaran perusahaan, ketentuan anggaran dasar dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. **Direktur** bertugas:
 - a. menjalankan kepemimpinan manajemen sesuai dengan wewenang yang diterima dari komisaris;
 - b. dalam menjalankan tugasnya, tindakan yang diambil harus sesuai dengan peraturan perusahaan;
 - c. memotivasi pegawai dengan memberi insentif yang sesuai dengan hasil yang dicapai bawahan;
 - d. menanamkan kedisiplinan dengan memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan bawahan;
 - e. mengelola dan menjaga kekayaan perusahaan;
 - f. membuat keputusan-keputusan yang vital dan fundamental bagi perusahaan; dan
 - g. menjalankan tugas khusus dari komisaris.

3. **Personalia** bertugas:

- a. mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan di bidang administrasi kepekerjaan;
- b. melaksanakan proses kegiatan penggajian, kenaikan pangkat, kenaikan berkala, mutasi, kesejahteraan pegawai dan pembinaan pegawai;
- c. mengurus proses askes, astek, taspem dan proses pegawai yang telah mencapai usia pensiun dan penghargaan;
- d. memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada direktur tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu tentang kepekerjaan; serta
- e. membuat laporan kegiatan bagian kepekerjaan dan melaksanakan tugas lain yang berhubungan dengan tugasnya yang diberikan oleh atasan.

4. **Marketing** bertugas:

- a. menentukan harga jual produk yang akan di launching, jadwal kunjungan serta sistem promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan;
- b. memonitor perolehan order serta merangkumkan *forecast* untuk memastikan kapasitas produksi terisi secara optimal;
- c. memonitor jumlah *stock* seluruh *department sales and marketing* untuk memastikan umur *stock* perusahaan tidak melebihi target yang telah di tentukan;
- d. menganalisa dan mengembangkan strategi *marketing* untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dengan target yang ditentukan;
- e. menganalisa dan memberikan arah pengembangan desain dan warna untuk memastikan pengembangan produk sesuai dengan kebutuhan pasar;

- f. melakukan evaluasi kepuasan pelanggan dari hasil survei seluruh *sales team* untuk memastikan tercapainya target kepuasan pelanggan yang ditentukan; dan
- g. menetapkan budaya, sistem, dan peraturan intern perusahaan serta menerapkan manajemen biaya untuk memastikan budaya perusahaan dan sistem serta peraturan dijalankan dengan optimal.

5. ***Production Manager and Designer*** bertugas:

- a. menghubungkan aktivitas penjualan dan pelayanan dengan seluruh fungsi produksi yang dikelolanya;
- b. merencanakan produksi pesanan yang diterimanya, sekaligus mengendalikan pelaksanaan proses produksinya;
- c. memanfaatkan potensi mesin dan peralatan produksi serta tenaga kerja seoptimal mungkin;
- d. mendukung estimator biaya dalam upayanya untuk merumuskan alur produksi yang paling ekonomis, memperkirakan waktu berlangsungnya setiap tahapan proses produksi serta kebutuhan bahan baku untuk menghasilkan produk pesanan konsumen;
- e. mempertanggungjawabkan kesesuaian dan konsistensi mutu produk;
- f. melakukan perawatan berkala sehingga mesin/peralatan produksi selalu dalam kondisi siap pakai dengan baik sehingga tingkat efisiensi kerja mesin/peralatan produksi tersebut berada pada derajat yang tinggi;
- g. meningkatkan motivasi kerja seluruh peserta produksi bawahannya, menciptakan suasana kerja yang menggairahkan, melakukan bimbingan

dan pelatihan kerja baik intern maupun lembaga pelatihan di luar perusahaan dan memberikan pujian penghargaan yang tulus atas prestasi kerja yang baik; serta

h. memberikan laporan pertanggungjawaban seluruh hasil kerja departemen produksi yang dipimpinnya atas berbagai penyimpangan dan perbedaan yang timbul dalam pelaksanaan tugasnya dan segala upaya untuk memperbaikinya kepada pimpinan perusahaan.

6. ***Accounting and Finance*** bertugas:

- a. mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu;
- b. mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku;
- c. merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (*cashflow*), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan;
- d. merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan;

- e. merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur serta mengurangi risiko keuangan;
 - f. mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya; serta
 - g. merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.
7. **Export-import** bertugas:
- a. mempertanggung jawabkan semua kegiatan pemasaran ekspor perusahaan; serta
 - b. mempertanggung jawabkan semua kegiatan pembelian kebutuhan pabrik sehingga barang tersebut siap saat akan digunakan baik dari dalam maupun luar negeri.
8. **Staff Personalia** bertugas:
- a. membuat rekap daftar hadir dan keterlambatan dari kartu *check clock* masing-masing pegawai;
 - b. mencatat biaya pembelian barang-barang kebutuhan rumah tangga perusahaan dan menyerahkan laporan tersebut kepada manager umum dan manager personalia; serta

c. membeli barang-barang kebutuhan rumah tangga perusahaan.

9. **Merchandiser** bertugas:

- a. memajang produk dan memajang alat atau media promosi;
- b. menerima dokumen *buyer* dari bagian marketing berupa *size specification*, *original sample* dan *fabric sample*;
- c. membuat *purchase requisition* dan memo untuk melakukan order material ke bagian gudang atau store;
- d. melakukan *counter check* kesiapan material atau bahan baku mulai dari *fabrics*, benang serta aksesoris berupa *trim*, *embroidery*, *printing*, *hang tag* dan *label*; dan terakhir
- e. melakukan koordinasi dengan produksi bagian *cutting*, *sewing* dan *finishing* serta *quality control*;

10. **Quality Control** bertugas:

- a. melakukan koordinasi dengan perwakilan *buyer* ketika order datang dalam hal memastikan kualitas produk garmen;
- b. memastikan agar produksi sesuai dengan standar yang ditetapkan dan selesai tepat waktu;
- c. melakukan analisa terhadap kegagalan pemenuhan standar dan merekomendasikan penyelesaian masalah yang tepat;
- d. berkoordinasi dengan departemen terkait untuk menciptakan sistem yang dapat mencegah penyimpangan atau penurunan kualitas produk; serta
- e. bertanggung jawab atas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

11. Staff *Accounting and Finance* bertugas:

- a. membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota *supplier*, laporan AP/AR untuk memastikan status hutang/piutang;
- b. membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pelanggan dengan benar dan tepat waktu;
- c. menerima, memeriksa tagihan dari *vendoor* dan membuat rekapnya untuk memastikan pembayaran terkirim tepat waktu;
- d. memeriksa rangkuman kas kecil untuk memastikan penggunaan dan ketersediaan kas kecil yang efektif;
- e. menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan dan pembayaran ke *supplier* dengan tepat waktu dan akurat untuk memastikan ketepatan waktu dan keakuratan penerimaan maupun pembayaran;
- f. memeriksa laporan rekonsiliasi untuk memastikan data terinput dengan benar;
- g. mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen; serta
- h. melakukan *stock opname* setiap akhir bulan untuk melihat ada/tidaknya selisih jumlah barang di gudang dan catatan dikeuangan.

12. Staff *Export-Import* bertugas:

- a. melakukan kegiatan administrasi *eksport import* dan mengurus surat-surat yang di perlukan dalam transaksi *eksport import*, dan
- b. melakukan pembelian bahan-bahan keperluan perusahaan dari luar negeri.

11. **Production Supervisor** bertugas:

- a. mengawasi dan mengendalikan produksi agar selalu pada jalur yang benar;
- b. memberikan penugasan dan memastikan apakah tugas yang diberikan sudah dimengerti;
- c. memberikan motivasi atau memberikan umpan balik yang positif agar pegawai tetap semangat dan kinerjanya dapat dipertahankan dan ditingkatkan; serta
- d. membantu manager produksi dalam meningkatkan hasil produksi yang optimal.

14. **Pegawai.** Dalam hal ini akan khusus membahas tugas-tugas dari pegawai bagian produksi yakni bagian *cutting*, *sewing* dan *finishing*:

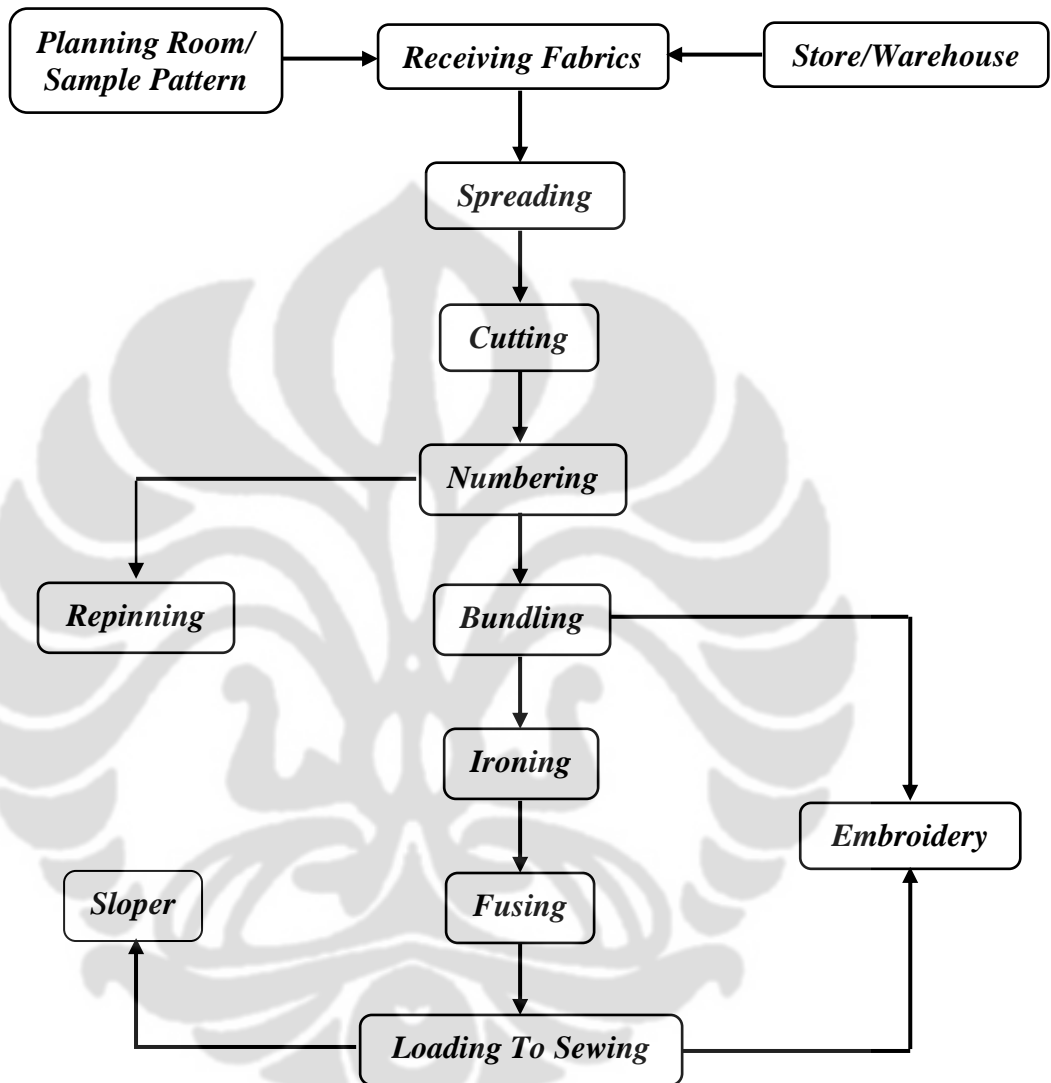
a. **Cutting**

Merupakan bagian pertama dalam proses produksi yang mempunyai pekerjaan utama memotong material yang ada seperti *fabrics*, *lining* atau *interlining* untuk dijadikan panel yang siap untuk dilakukan proses penjahitan. Perlakuan dan teknik pemotongan setiap *fabrics* bervariasi tergantung dari karakteristiknya, sehingga diperlukan *skill operator* yang bagus dan mempunyai keahlian di atas standar. Tahapan atau proses dimana menjadi bagian dari pegawai bagian *cutting* adalah sebagai berikut:

- *Spreading*: *fabric* digelar secara manual atau dengan alat bantu berdasarkan karakteristik *fabrics*;
- *Cutting*: *fabrics* dipotong sesuai dengan pola menjadi beberapa panel;

- *Repinning*: menyusun kembali panel yang sudah dipotong ke dalam beberapa *block*. Hal ini dikhususkan *fabrics* dengan corak bergaris atau kotak;
- *Numbering*: penomoran atau pemberian kode pada setiap panel dengan tujuan untuk menghindari permasalahan (dijumpai warna belang, corak tidak sesuai, dan lain-lain) di proses selanjutnya pada saat penggabungan panel.
- *Bundling*: melakukan proses pengelompokkan panel berdasarkan tipe *fabrics*, ukuran, warna dan jumlah dengan tujuan untuk mengontrol masing-masing panel pada saat dijahit;
- *Ironing*: menyetrika *interlining* sebelum proses *fusing* dan menggabungkan dengan *fabrics*. Tujuan proses ini adalah untuk merekatkan dan menempelkan *interlining* pada panel;
- *Fusing*: memanaskan dan mengepres panel dan *interlining*, dilakukan setelah panel *fabrics* dan *interlining* disetrika dan diberi kode. Tujuannya adalah untuk memperkuat daya rekat *interlining* terhadap panel;
- *Embroidery*: secara umum bordir adalah merek atau label dari *buyer* yang dilekatkan pada panel. Biasanya proses ini dilakukan oleh *sub contractor*;
- *Sloper*: mengepaskan (*refitting*) panel terhadap proses pola; proses terakhir

- *Loading to sewing*: mengirim potongan panel dan komponennya dalam *bundle* ke bagian *sewing*.



Gambar III.1
Alur Proses Bagian *Cutting*

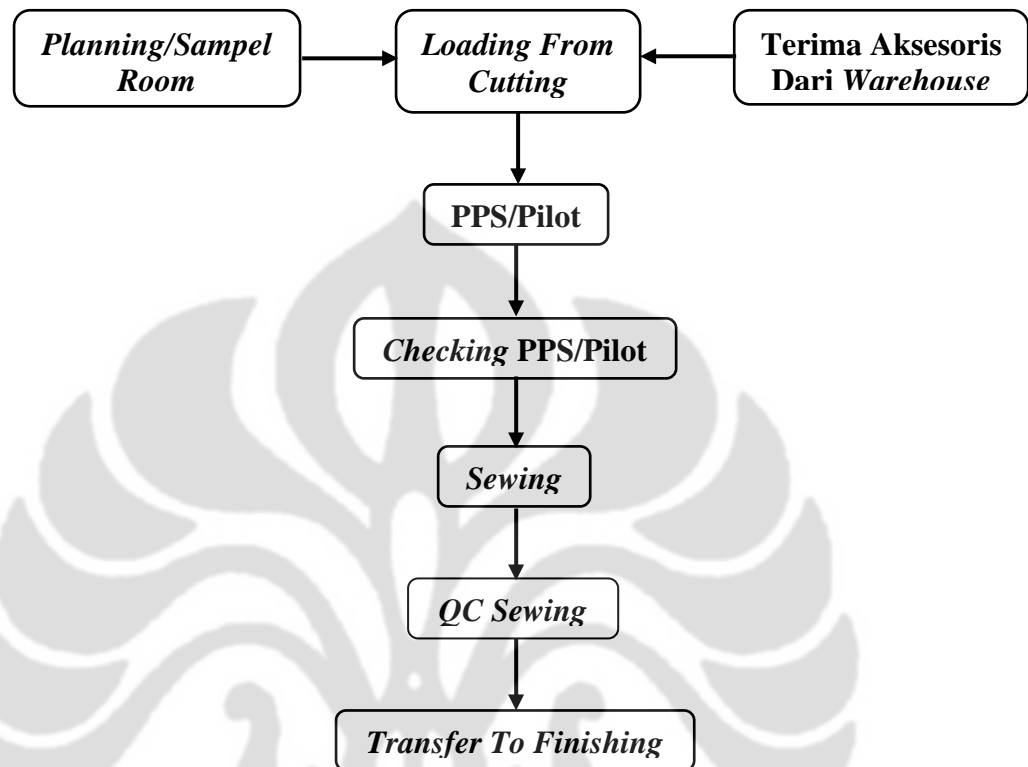
b. Sewing

Merupakan bagian produksi setelah *cutting* yang melakukan proses pembuatan garmen dengan menggabungkan beberapa panel menjadi

sebuah produk berupa jaket dan celana. Sewing merupakan proses utama dari keseluruhan proses produksi garmen dan terdiri dari beberapa operasi yang memerlukan pegawai banyak. Tahapan atau proses dimana menjadi bagian dari pegawai bagian *sewing* adalah sebagai berikut:

- *Sewing* bekerja sama dengan *planning* dalam memberikan *Detail Order* (DO) termasuk *comment* dari *buyer*;
- *Planning* memberikan *Material Requisition* (MR) yang memuat materi yang dibutuhkan. Selain itu *planning* juga memberikan seluruh informasi dari *buyer* ke bagian *sewing* berupa tambahan informasi mengenai *sample*;
- Panel yang telah dipotong dan diberi *fusing* di transfer ke bagian *sewing* dan dilakukan per *style* atau per *lot* untuk menghindari tercampurnya jenis panel satu dengan jenis panel lainnya;
- PPS atau pilot adalah contoh garmen yang dibuat oleh *line pilot* atau supervisor atau juga berdasarkan *sample* yang telah disetujui *buyer*. Tujuannya dibuat PPS adalah untuk menemukan kesulitan saat menjahit, menentukan *time study*, menentukan *work study*, keakuratan spesifikasi ukuran dan sebagai petunjuk untuk membuat *pre lay out* mesin;
- Pengecekan PPS atau pilot dilakukan oleh kepala departemen *sewing*, *sample room* dan *QC buyer*. Masing-masing pihak tersebut memberikan informasi tambahan, menentukan proses kritis dan memberikan solusi

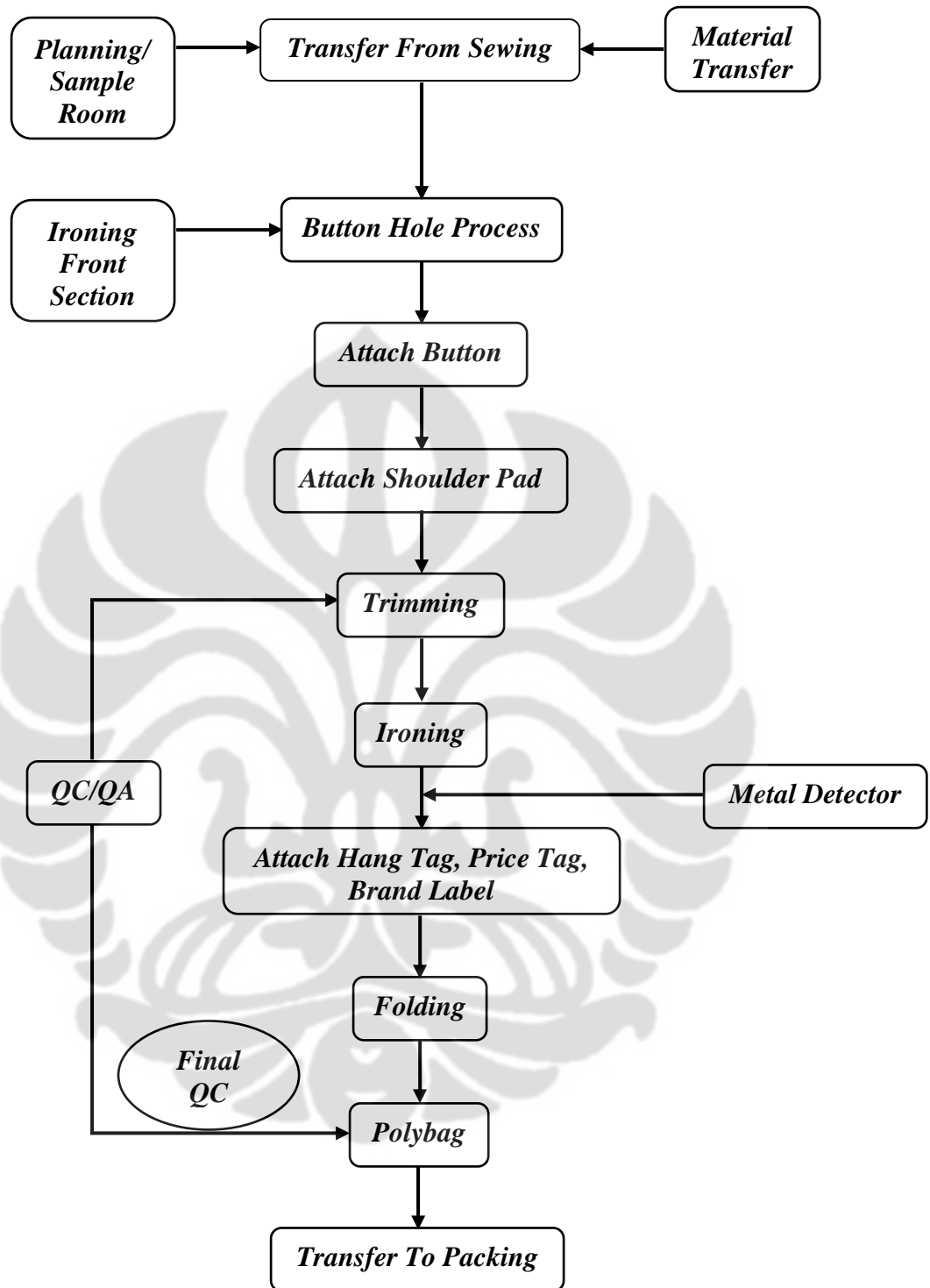
atau metode kerja yang benar berkenaan dengan tingkat kesulitan produk yang akan dibuat.



Gambar III.2
Alur Proses Bagian Sewing

c. Finishing

Merupakan bagian terakhir dari urutan proses produksi yang mempunyai tugas utama memastikan bahwa produk yang akan dipasarkan dalam keadaan baik dan sempurna dari segi mutu, penampilan dan kesesuaian dengan spesifikasi pengepakan yang telah ditentukan oleh *buyer*. Tahapan atau proses dimana menjadi bagian dari pegawai bagian *finishing* adalah sebagai berikut:



Gambar III.3
Alur Proses Bagian *Finishing*

- Bahan baku dalam proses *finishing* berupa *brand label* dan *price tag* yang ditransfer dari store dan dilakukan pencatatan;
- *Button Hole Process* merupakan proses menggunakan mesin *button hole* dimana ukuran lubang disesuaikan dengan spesifikasi ukuran yang ditentukan *buyer*;
- *Attach Button* adalah proses memasang kancing dengan *button stitch machine*;
- *Attach Shoulder Pad* diperuntukkan hanya pada model-model tertentu, tergantung dari desain. Proses ini menggunakan mesin *bartack* atau *button stitch machine* yang dimodifikasi;
- *Trimming*: membuang semua sisa benang yang masih menempel pada garmen. Selain hal tersebut. Terdapat beberapa garmen yang mengalami proses pembersihan kotoran berupa debu dan sisa *fabrics* dengan menggunakan *blower*;
- *Metal Detector*: memasukkan produk garmen ke dalam alat untuk memindai adanya logam atau komponen yang tidak diinginkan yang membahayakan *customer* seperti patahan jarum jahit. Proses ini merupakan proses *sampling* dan bersifat *optional*;
- *Ironing*: merupakan proses setrika yang dilakukan dengan dua metode yaitu melakukan kontak setrika langsung dengan garmen seperti pada bahan jenis *cotton* serta *steam iron* yakni dengan menggunakan uap panas untuk menghindari kekerutan *fabrics* seperti pada bahan jenis *viscose*. Khusus garmen yang terbuat dari *soft fabrics* yang mudah

kerut, proses penyetrikaan dilakukan setelah ditransfer dari *sewing* sebelum pembuatan lubang kancing;

- Memasang identitas produk garmen berupa *price tag* yaitu label harga jual garmen di toko atau retail, *hang tag* yaitu memuat merek atau logo produsen serta *brand label* yaitu label yang memuat lambang atau logo;
- Garmen dilipat secara manual sesuai dengan detail dari *buyer* dan tidak semua produk garmen dilipat karena ada beberapa garmen yang digantung dengan memakai *hanger*;
- *Polybag*: garmen dimasukkan ke dalam kantung plastik untuk menghindari debu dan pemasangan stiker di *polybag*;
- Produk akhir (*finish good*) siap dikirim ke *packing* untuk di *pack* dengan kardus.

3. Kebijakan K3 Pada PT. Lestari Busana A.M.

Mengingat bahwa K3 adalah tanggung jawab pengusaha atau manajemen di dalam memimpin perusahaan dan tidak diragukan hal ini merupakan tanggung jawab manajemen yang pertama kali harus didahulukan dari pada hal-hal lainnya. Apabila seseorang diterima oleh perusahaan ini sebagai seorang pegawai, maka dia berhak untuk mengharapkan bahwa akan diberikan tempat kerja dan sarana atau peralatan kerja yang tepat sehingga dapat mencurahkan daya kerjanya pada pekerjaannya tanpa takut akan kemungkinan cedera jiwa dan kesehatannya. Adapun keinginan pihak manajemen atau perusahaan adalah:

1. menyediakan suatu tempat kerja dan peralatan yang aman, bahan yang tepat serta
2. menentukan dan mendesak adanya cara dan kebiasaan praktek kerja yang aman setiap waktu.

Adalah tanggung jawab pokok bagi pimpinan bahwa K3 dari tiap insan adalah tugasnya sehari-hari. Tanggung jawab ini harus dapat diterima oleh orang yang merupakan bagian dari urusan perusahaan atau fungsi apa pun yang dipegang. Pimpinan perusahaan berpendapat kegiatan operasional maupun administrasi apa pun tidak lebih penting dari pada pencegahan kecelakaan. Karenanya merupakan kebijakan perusahaan untuk memberikan dan memelihara kondisi yang aman dan sehat serta mengikuti prosedur bekerja yang akan menjamin semua pekerjaan menghasilkan kondisi kerja yang aman dan kerja yang efisien. Perusahaan atau pihak manajemen percaya akan pentingnya pribadi pegawai dan hak pegawai untuk mendapatkan kepuasan pribadi dari pekerjaannya. Merupakan kepercayaan manajemen pula bahwa keselamatan kerja selanjutnya akan menjadi pertimbangan utama dalam beroperasinya tata niaga.

Untuk meningkatkan dan memperluas kebijakan K3 di tingkat perusahaan sehingga mencakup seluruh bidang K3 yaitu perusahaan, tenaga kerja, hasil produksi, para rekan kerja dan masyarakat luas, maka perlu dilakukan suatu perencanaan K3 dalam bentuk rencana program K3 yang dilaksanakan oleh seluruh unit atau bagian yang terdapat di dalam perusahaan. Sesuai dengan konsep sebab akibat kecelakaan serta prinsip pencegahan kecelakaan, maka pengelompokkan unsur program K3 diarahkan kepada pengendalian sebab dan

pengurangan akibat terjadinya kecelakaan. Dengan titik tolak diarahkan untuk mengetahui dan mengidentifikasi sebab potensial sebelum terjadinya kecelakaan.

Program K3 yang dimaksudkan untuk mencapai sasaran melalui penyeragaman unsur-unsur program dengan memanfaatkan berbagai sumber yang ada ke dalam satu strategi K3 antara lain:

- a. Membina dan melaksanakan sarana K3 baik untuk fasilitas produksi yaitu permesinan peralatan, cara kerja dan alat pelindung maupun untuk hasil produksi, sedikit-dikitnya didasarkan atas undang-undang penarikan, rekomendasi dan standar;
- b. Inspeksi keselamatan kerja untuk pengenalan bahaya-bahaya yang potensial dalam produksi dan produk;
- c. Prosedur penyelidikan dan masalah kecelakaan untuk menentukan sebab musababnya kecelakaan dan mendapatkan langkah-langkah keselamatan yang disesuaikan;
- d. Catatan dan analisa kecelakaan untuk menentukan kecenderungan kecelakaan dan menemukan tindak keselamatan yang diperlukan;
- e. Menyelenggarakan latihan tentang azas-azas keselamatan kerja secara umum dan tekniknya untuk semua tenaga kerja yang diperlukan dan instruksi K3 selama bekerja oleh pengawas untuk semua pegawai. Hubungan pengawasan secara berkala untuk instruksi-instruksi baru, motivasi lanjutan dan menggairahkan K3 secara umum harus pula dilakukan;

- f. Peralatan perlindungan harus disediakan guna perlindungan diri di lingkungan yang berbahaya;
- g. Penelitian tentang Hygiene perusahaan untuk pengenalan bahaya kesehatan yang potensial dan untuk mengambil langkah-langkah perlindungan yang sesuai;
- h. Fasilitas dan jasa-jasa kesejahteraan untuk menyediakan air minum, tempat atau kantin untuk makan yang nyaman dan bersih serta kemungkinan untuk pemeriksaan medis dan pengobatan;
- i. Sistem pertolongan pertama untuk pengobatan dari luka-luka dan kegiatan lain yang diperlukan; serta
- j. Pembentukan organisasi kesehatan kerja dalam bentuk petugas keselamatan kerja (*Safety Officer*) dan P2K3 (*Safety Committee*) dengan penyediaan fasilitas yang memadai dan waktu yang cukup guna memajukan keselamatan kerja.

Program K3 sebagaimana tersebut di atas hendaknya dibuatkan suatu penjadwalan sesuai dengan urutan prioritas kegiatan penggunaan sumber-sumber atau unsur-unsur manajemen yang tersedia dan sasaran atau tingkat yang hendak dicapai. Dalam rangka mengefisiensikan kerja sama antar orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan rencana dan program K3 sebagaimana dimaksud di atas maka fungsi manajemen yang kedua sangat menentukan dalam pencapaian sasaran ataupun target yang hendak dicapai. Adapun fungsi pengorganisasian ini meliputi penentuan bidang tugas kepegawaian, pengelompokkan bidang-bidang tugas tersebut, pembagian orang-orang ke dalam kelompok-kelompok

penempatan tugas kepada masing-masing kelompok, pembagian kelompok kedalam sub-sub kelompok suatu penetapan wewenang kepada masing-masing kelompok atau sub-sub kelompok. Bentuk dari hasil pengorganisasian ini adalah sebagai struktur organisasi K3.

Secara praktiknya, organisasi K3 di PT. Lestari Busana A.M. dikelompokkan ke dalam 2 unsur yaitu unsur lini yang langsung berhubungan dengan proses (operasi) dan unsur staff sebagai pendukung kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Fungsi utama dari lini operasi adalah memastikan suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara aman dan selamat serta tidak menimbulkan gangguan-gangguan lainnya. Terlaksananya fungsi tersebut sangat dipengaruhi oleh keterampilan pegawai, kelengkapan prosedur kerja dan spesifikasi teknik dari peralatan dan bahan-bahan yang digunakan. Fungsi utama dari unsur staff membantu terlaksananya kegiatan operasi dengan memenuhi persyaratan-persyaratan operasi yang ditetapkan. Sebagai contoh bagian pengaturan barang atau bahan (logistik) haruslah menyediakan barang atau bahan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan berdasarkan standar dan harus dilengkapi pula dengan petunjuk pengorganisasiannya (*operating manual*). Apabila barang atau bahan yang ada tidak sesuai maka dalam penggunaannya dapat mempengaruhi kegiatan operasi yang tidak menimbulkan kecelakaan atau gangguan operasi.

Selain pembagian tanggung jawab antar fungsi dan kaitannya dengan masalah K3 juga dilakukan pembagian tanggung jawab menurut jenjang jabatan dalam organisasi. Pada unsur lini pembagian tanggung jawab K3 antara supervisor dan manajemen adalah tidak sama besar akan tetapi masing-masing

pimpinan harus mempunyai ciri K3 dalam kepemimpinannya. Tanggung jawab yang sangat strategis berada pada petugas pengawas K3 (*line flast supervisor*) karena petugas ini membawahi langsung para pegawai sebagai jenis pekerjaan.

Dalam perusahaan, unsur K3 terdiri dari beberapa unsur seperti Keselamatan Kerja Kesehatan Perusahaan serta pencemaran atau buangan pabrik keamanan dan unsur kesehatan kerja. Akan tetapi dalam prakteknya unsur-unsur K3 tersebut sering dikelompokkan ke dalam dua kelompok di bawah pimpinan seorang manajer. Jadi jelas bahwa organisasi K3 di PT. Lestari Busana A.M. harus melibatkan seluruh unsur dan jenjang jabatan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Namun demikian dalam praktiknya karena ada keterkaitan setiap unsur organisasi terhadap masalah K3, maka pelaksanaan K3 harus terpadu antar fungsi dalam perusahaan dan antar jenjang dalam fungsi serta harus dinyatakan secara jelas dalam setiap uraian jabatan.

Organisasi K3 PT. Lestari Busana A.M. merupakan pelaksanaan dari pada seluruh rencana dan program K3 dalam *Safety Department*, P2K3 dan lain-lain. Dalam pelaksanaan rencana dan program ini, pemimpin atau manajer harus mampu membuat orang-orang yang terlibat bergerak sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk melakukan aktivitas-aktivitas. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan rencana dan program K3, pimpinan atau manajer mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, membangkitkan antusias dan membimbing seluruh pegawai ke arah tujuan, sasaran ataupun target yang hendak dicapai. Pelaksanaan rencana dan program K3 merupakan tindak

lanjut dari setiap langkah fungsi manajemen didalam memberikan penilaian terhadap perolehan atau hasil yang ingin dicapai. Untuk memudahkan pelaksanaan rencana dan program sebagaimana telah dijelaskan di atas dapat berupa antara lain:

1. Inspeksi teknis

Inspeksi teknis dimaksudkan untuk mengetahui kondisi dan riwayat dari peralatan dan bahan melalui sistem pencatatan guna memperoleh gambaran tentang ada atau tidak adanya kerusakan yang dialami seperti peralatan dan mesin-mesin yang aus, koresi dan kerusakan-kerusakan lain akibat pemakaiannya. Berdasarkan hasil inspeksi teknik ini maka dapat direncanakan usaha perbaikan dan pemeliharaan pencegahan peralatan guna mencegah kegagalan berfungsinya peralatan secara dini.

2. Supervisi K3

Supervisi K3 ditujukan untuk mengetahui adanya penyebab kecelakaan (*unsafe condition* dan *unsafe action*). Pengawasan ini dapat dilakukan secara awal, berkala atau khusus dengan menggunakan suatu daftar periksa (*check list*) atau peralatan lainnya sesuai dengan tujuan pengawasan. Agar pelaksanaan pengawasan K3 dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya koordinasi dengan bagian yang terkait, terutama bagian operasi yang paling mengenal adanya bahaya di tempat kerja. Dengan cara demikian diharapkan masing-masing bagian akan merasa bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya pengawasan.

3. Audit K3

Audit K3 yang merupakan cara pemeriksaan dan penilaian menyeluruh, mendalam, sistematis dan berkala terhadap seluruh aspek sistem pengendalian bahaya bertujuan untuk mengetahui kelemahan unsur sistem sedini mungkin. Hal ini dimaksudkan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan unsur sistem sebelum terjadi kecelakaan. Aspek-aspek yang diadakan penilaian pada saat audit adalah mencakup:

- a. Kondisi tempat kerja seperti tata letak, bangunan peralatan, lingkungan kerja, bahan-bahan dan lain-lain. Pelaksanaan penilaian dapat berupa penilaian terhadap *flow* diagram proses dan pengamatan langsung ke lokasi;
- b. Faktor manusia yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pegawai dan penelitian terhadap cara pemilihan, pembinaan serta penempatan pegawai; disertai
- c. Sistem manajemen yaitu dengan mengadakan penelitian dan pengamatan terhadap keterlibatan manajemen, kebijaksanaan manajemen, organisasi K3 serta manual dan prosedur kerja.

Terhadap hasil-hasil yang diperoleh selama pengawasan dilakukan pencatatan dan dibuatkan laporannya sebagai bahan informasi guna perbaikan sistem manajemen secara keseluruhan. Pelaksanaan rencana dan program K3 menyangkut pula kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pemeriksaan dan pengujian alat-alat pelindung diri dan peralatan kesehatan kerja lainnya serta mengadakan *monitoring*, evaluasi dan pengendalian bahaya lingkungan kerja.

4. Pengendalian K3

Pengendalian K3 yang dimaksudkan di sini adalah mengupayakan K3 dalam rangka mengendalikan rugi organisasi. Upaya ini dilandasi dengan pandangan manajemen terhadap segala bentuk kecelakaan yang dapat mengakibatkan suatu kerugian. Oleh karena itu di dalam melangsungkan kegiatannya manajemen harus berusaha mengendalikan rugi organisasi yang dapat ditempuh melalui pengelolaan risiko antara lain :

a. Pengeliminasian Risiko

Prioritas utama di dalam melakukan pengendalian rugi adalah mengeliminasi risiko yang dapat ditempuh dengan cara merubah rancangan atau proses kegiatan guna meniadakan risiko yang ada.

b. Pengurangan Risiko

Pengurangan risiko dapat dilakukan dengan cara melakukan salah satu dan atau kedua-duanya dari unsur kombinasi risiko, sehingga terjadinya suatu kecelakaan dengan tingkat keparahannya dapat ditekan pada batas tertentu.

c. Pemindahan Risiko

Dalam kaitannya pengelolaan risiko dapat sehubungan dengan pengendalian rugi organisasi, manajemen berpandangan bahwa risiko yang ada harus diadakan atau ditekan hingga batas tertentu. Apabila risiko yang ada cukup besar maka terhadap risiko tersebut diadakan pemindahan pada badan penerima risiko.

d. Penerima Risiko

Mengingat adanya suatu risiko dalam kegiatan tidak mungkin sama sekali ditiadakan, maka peranan manajemen dalam menentukan batas-batas risiko yang dapat diterima menjadi penting dalam rangka pengendalian rugi organisasi. Dalam hal ini manajemen dituntut untuk memahami sampai sejauh mana kriteria penerimaan risiko yang dapat dikuantifikasikan sebagai dasar penilaian risiko tersebut. Apabila risiko yang ada tidak dapat diterima, maka perlu dilakukan upaya pengurangan risiko hingga batas yang dapat diterima.

Selanjutnya di dalam melakukan pengendalian atau penanganan risiko tersebut di atas beberapa hal yang harus dipertimbangkan adalah :

- Efektivitas yaitu pemilihan metode yang tepat untuk digunakan ;
- Kemungkinan penerapan metode yang dipilih ; dan
- Tersedianya dana yang diperlukan.

Faktor-faktor tersebut di atas sangat menentukan keberhasilan manajemen di dalam melakukan penanganan risiko sehubungan dengan pengendalian rugi organisasi.

5. Latihan K3

Latihan K3 atau *training* K3 dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan praktis kepada seluruh peserta agar mereka (pegawai) memahami dengan baik berbagai prosedur K3 dan mampu melaksanakannya serta terampil. Kepada setiap pegawai diwajibkan memahami dengan baik jenis pekerjaannya sehubungan dengan bahaya yang ada. Selain itu melalui latihan K3, pegawai

diharapkan mampu menanggulangi keadaan bahaya dengan menggunakan peralatan keselamatan kerja termasuk terampil dalam penggunaan alat pelindung diri. Demikian pula melalui latihan K3 ini diharapkan pegawai benar-benar memahami akan arti pentingnya K3 dalam pekerjaan.

6. Pembinaan K3

Pembinaan K3 sebagai salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan SDM merupakan usaha pengembangan, pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai agar tercipta suatu kelompok pegawai yang sesuai dengan bentuk serta kebutuhan organisasi di dalam mencapai tujuan perusahaan secara berdayaguna. Pola pembinaan K3 ditentukan oleh pola pegawai, pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan bentuk organisasi yang ada. Pola pembinaan K3 itu sendiri berupa :

a. Praktek K3

Praktek K3 bertujuan untuk meningkatkan kemampuan praktis dalam melaksanakan pekerjaan secara aman, selamat dan terhindar dari gangguan penyakit akibat kerja. Praktek kerja ini meliputi tata cara penggunaan peralatan dan penanganan bahan-bahan, tingkat pemahaman prosedur kerja dan penggunaan alat pelindung diri serta mengetahui dan mentaati perundang-undangan K3.

b. Supervisi K3

Pembinaan ini dimaksudkan untuk memberi kemampuan terhadap petugas pengawas dalam memberikan pengarahan, pembinaan, motivasi dan sekaligus melaksanakan supervisi K3.

c. Penilaian K3

Pembinaan ini berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan dalam rangka mengidentifikasi, menganalisa dan mengendalikan bahaya sehubungan dengan kerugian dan risiko perusahaan. Melalui pola pembinaan khususnya dan program K3 umumnya, diharapkan fungsi manajemen dapat berjalan sebagaimana diharapkan.

Dalam rangka menyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan rencana dan program K3 yang telah ditetapkan, kebijaksanaan-kebijaksanaan K3 yang telah digariskan termasuk perintah-perintah yang telah diberikan maka seharusnya perlu dilakukan pengawasan yang merupakan fungsi manajemen K3 yang terakhir. Hasil pengawasan harus dapat mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, mengendalikan tindakan perbaikan dan penyesuaian tindakan perbaikan serta penyesuaian yang dipandang perlu. Secara langsung pengawasan bertujuan antara lain manajemen ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana program K3 dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Adapun pengawasan atas rencana dan program K3 ini di PT. Lestari Busana A.M. dilakukan oleh pihak perusahaan intern mengingat bahwa kemampuan pemimpin atau manajemen diukur menurut perbandingan antara apa yang seharusnya dicapai dengan hasil yang sebelumnya telah dicapai. Namun demikian pengawasan yang berkaitan dengan pelaksanaan dan penerapan norma atau peraturan perundangan K3 dilakukan oleh pemerintah, dalam hal ini adalah Pegawai Pengawas dari Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.

BAB IV

ANALISIS PERSEPSI PEGAWAI ATAS PELAKSANAAN PROGRAM K3 PADA PT. LESTARI BUSANA A.M. BAGIAN PRODUKSI TAHUN 2008

Penelitian mengenai persepsi pegawai atas pelaksanaan program K3 di PT. Lestari Busana A.M. meliputi persepsi responden terhadap kecelakaan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan manajemen K3 di perusahaan.

A. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Data Responden

Lokasi penelitian adalah pada PT. Lestari Busana A.M. yang bergerak di bidang industri garmen. Perusahaan ini beralamat di Jalan Tarumanegara No.26 RT.004 RW.03 Desa Pisangan Cirendeuh Ciputat Tangerang 15419 Indonesia. Penelitian dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para pegawai bagian produksi sebanyak 89 orang.

1. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

Usia responden terbagi atas tujuh kategori yaitu 20-24 tahun, 25-29 tahun, 30-34 tahun, 35-39 tahun, 40-44 tahun, 45-49 tahun dan 50-54 tahun.

Tabel IV.1
Usia Responden

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase
20-24 tahun	26	29.2%
25-29 tahun	27	30.3%
30-34 tahun	17	19.1%
35-39 tahun	8	9.0%
40-44 tahun	7	7.9%
45-49 tahun	4	4.5%
50-54 tahun	0	0%
Total	89	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa usia responden antara 20-24 tahun sebanyak 26 orang (29.2%), usia responden antara 25-29 tahun sebanyak 27 orang (30.3%), usia responden antara 30-34 tahun sebanyak 17 orang (19.1%), usia responden antara 35-39 tahun sebanyak 8 orang (9.0%), usia responden antara 40-44 tahun sebanyak 7 orang (7.9%), usia responden antara 45-49 tahun sebanyak 4 orang (4.5%) tetapi tidak ada responden yang berusia antara 50-54 tahun. Sebagian besar responden yang menjadi pegawai PT. Lestari Busana A.M. berada pada kategori usia produktif, yaitu 83.1% (29.2%+30.3%+19.1%+sebanyak 4 orang atau 4.5% berusia 35 tahun), sedangkan yang lainnya berada pada kategori usia tidak produktif sebanyak 16.9% (7.9%+4.5%+sebanyak 4 orang atau 4.5% berusia antara 36-39 tahun).

2. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Data responden dibagi berdasarkan dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil pengolahan kuesioner menunjukkan terdapat 34 (38.2%)

responden berjenis kelamin laki-laki dan 55 (61.8%) responden berjenis perempuan. Berikut ini adalah tabel jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yakni:

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	34	38.2%
Perempuan	55	61.8%
Total	89	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan pada bagian produksi lebih banyak dari pada jumlah responden laki-laki. Hal ini dikarenakan salah satu bagian produksi yakni bidang *sewing* di mana jumlah pegawai paling banyak dikhususkan hanya untuk perempuan saja seperti halnya garmen pada umumnya. Bagi pegawai laki-laki hanya bekerja pada bagian produksi bidang lain seperti *finishing* dan *cutting*.

3. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan merupakan suatu proses belajar dengan tujuan untuk membuat suatu perubahan yang diinginkan seseorang dalam kehidupannya. Pada penelitian tentang K3 ini, karakteristik pendidikan yang digunakan sebagai alat ukur adalah hanya pendidikan formal. Pemilihan hal tersebut bertujuan untuk lebih mempermudah analisis terhadap data yang ada dan juga karena pendidikan formal merupakan suatu jenis pendidikan yang diperoleh dan diikuti oleh seluruh

pegawai dari segala tingkatan tanpa kecuali. Pendidikan responden terbagi menjadi 3 bagian, yaitu SD, SMP dan STM/SMK/SMA/SMEA.

Tabel IV.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	1	1.1%
SMP	13	14.6%
STM/SMK/SMA/SMEA	75	84.3%
Total	89	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari perhitungan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang (1.1%), SMP sebanyak 13 orang (14.6%) dan STM/SMK/SMA/SMEA sebanyak 75 orang (84.3%).

4. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden di Perusahaan

Tabel IV.4
Lama Bekerja Pegawai di Perusahaan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
0-4 tahun	38	42.7%
5-9 tahun	29	32.6%
10-14 tahun	9	10.1%
15-19 tahun	6	6.7%
20-24 tahun	5	5.6%
25-29 tahun	2	2.2%
30-34 tahun	0	0%
Total	89	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Menurut hasil kuesioner, sebagian besar masa kerja pegawai PT. Lestari Busana A.M. adalah 0-4 tahun dan 5-9 tahun yakni sebesar 42.7% dan 32.6%. Hal

ini dapat dikatakan positif dengan menambah pegawai usia produktif untuk membantu proses produksi yang relatif cepat.

B. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pertanyaan Kuesioner Yang Diajukan Untuk Dijawab Oleh Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur persepsi pegawai dilihat dari dimensi kecelakaan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan manajemen K3. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang ditampilkan dalam bentuk tabel, serta untuk mempermudah pembahasan dari frekuensi yang diperoleh, jumlah jawaban responden dibuat dalam bentuk persentase. Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang diambil dari pertanyaan utama dalam kuesioner yang diajukan untuk para pegawai di bagian produksi adalah:

1. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dimensi Kecelakaan Kerja

Dimensi kecelakaan kerja memiliki delapan indikator yang akan dianalisis oleh peneliti dengan menginterpretasikan ke dalam tabel-tabel berikut:

Tabel IV.5
Perusahaan Merespon Kecelakaan Kerja Yang Terjadi

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	45	50.6	225
Setuju	43	48.3	172
Netral	1	1.1	3
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	397

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (50.6%, 48.3% dan 1.1%) atau sebanyak 45 orang responden merasa sangat setuju akan respon dari perusahaan atas kecelakaan kerja yang terjadi. Hal ini membuktikan bahwa pihak manajemen perusahaan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kecelakaan yang menimpa para pegawainya dimana mereka sebagai aset perusahaan bukan sebagai biaya yang ditimbulkan untuk perusahaan dan bagaimanapun bagi perusahaan setiap kejadian kecelakaan akan menimbulkan kerugian tersendiri yaitu:

- a. Kerugian yang bersifat ekonomi baik langsung maupun tidak langsung, antara lain:
 1. kerusakan mesin, peralatan, bahan dan bangunan;
 2. biaya pengobatan dan perawatan korban;
 3. tunjangan kecelakaan;
 4. hilangnya waktu kerja;
 5. menurunnya jumlah maupun mutu produksi, dan sebagainya.
- b. Kerugian yang bersifat non ekonomi yaitu berupa penderitaan si korban baik itu merupakan kematian, luka atau cedera berat maupun ringan serta penderitaan keluarga bila korban mengalami cacat tetap atau bahkan meninggal dunia.⁸⁵

Respon yang diberikan perusahaan atas kecelakaan kerja yang terjadi tetap saja terdapat kendalanya. Berdasarkan wawancara dengan tiga orang pegawai

⁸⁵ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan beserta Direktorat Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, *Op.Cit.*, hal. 12

pada bagian produksi yang berbeda jawaban mereka dapat dikatakan sama yakni terkadang pihak manajemen agak sedikit telat penanganannya meskipun akhirnya direspon juga. Hal ini dikarenakan pihak manajemen sedikit merasa jenuh atas hal-hal yang terjadi karena terlalu seringnya kecelakaan yang terjadi disebabkan kesalahan faktor para pegawai itu sendiri yang tidak berhati-hati dalam bekerja bahkan tidak menggunakan alat pelindung diri yang disediakan (hasil wawancara dengan *Quality Control*).

Tabel IV.6
Perusahaan Mengadakan Latihan Praktek Bagi Pegawai

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	18	20.2	90
Setuju	62	69.7	248
Netral	9	10.1	27
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	365

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (20.2%, 69.7%, dan 10.1%) atau sebanyak 62 orang responden merasa setuju akan pengadaan latihan praktek yang dilakukan perusahaan untuk pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, perusahaan memberikan *transfer knowledge* mengenai program K3 agar pegawai bekerja sesuai peraturan yang berlaku. Para pegawai hendaknya didorong dan disemangati agar menjelaskan setiap ancaman bahaya atau kecelakaan yang menurut kesadaran mereka ada. Pertanyaan diajukan kepada para pegawai dalam suasana bukan untuk mempersalahkan, meskipun pegawai telah bekerja secara ceroboh dan tidak perlu mengkritik si pegawai. Akan tetapi usaha

perusahaan untuk mengadakan latihan praktek sering tidak diperhatikan oleh para pegawai. Mereka tidak terlalu minat atas pembelajaran yang diberikan. Hal ini terbukti dari banyaknya absen dari mereka saat pengadaan latihan ini diadakan. Hanya sedikit saja yang datang dan memperhatikan simulasi keselamatan yang diberikan.

Tabel IV.7
Perusahaan Mendata Semua Kecelakaan Kerja Yang Terjadi

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	27	30.3	135
Setuju	56	62.9	224
Netral	6	6.7	18
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	377

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (30.3%, 62.9% dan 6.7%) atau sebanyak 56 orang responden merasa setuju akan pendataan yang dilakukan oleh perusahaan atas semua kecelakaan kerja yang terjadi. Tindakan perusahaan mendata jumlah kecelakaan kerja yang terjadi untuk memantau seberapa sering dan seberapa parah kecelakaan itu. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan staf *Quality Control*, pembuatan daftar *physical hazard*⁸⁶ sangat penting karena menjadi basis untuk langkah proses manajemen risiko berikut. Pada dasarnya memang tidak ada standar baku formulir yang digunakan untuk pencatatan serta contoh lembaran kerja (*worksheet*) yang

⁸⁶ Hinsia Siahaan, *Manajemen Risiko: Konsep, Kasus Dan Implementasi*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2007), hal. 106 mengatakan bahwa *physical hazard* adalah kondisi fisik yang mendorong atau memperbesar kemungkinan terjadinya kerugian.

dikemukakan hanya semacam acuan yang mungkin perlu dimodifikasi sesuai dengan sifat atau karakter proyek secara individu.

Tabel IV.8
Perusahaan Memberikan Waktu Istirahat Yang Cukup Bagi Pegawai

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	40	44.9	200
Setuju	44	49.4	176
Netral	5	5.6	15
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	391

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (44.9%, 49.4% dan 5.6%) atau sebanyak 44 orang responden merasa setuju akan perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai. Sesuai peraturan ketenagakerjaan, waktu istirahat yang diberikan minimal satu jam kerja dengan waktu kerja seorang pegawai dalam sehari adalah 6-8 jam. Perusahaan tidak akan memperpanjang waktu kerja pegawai tanpa persetujuan dari pegawai itu sendiri seperti dalam memberikan waktu lembur jika pegawai merasa tidak sanggup tidak akan ada pemaksaan dari perusahaan meskipun banyak garmen yang harus diproduksi. Hal ini dilakukan karena jika kelelahan sudah dirasakan oleh pegawai justru menyebabkan penurunan produktivitas serta timbulnya penyakit akibat kecelakaan bahkan kecelakaan itu sendiri yang justru akan menambah biaya operasional perusahaan.

Kendala-kendala yang biasa terjadi pada jam istirahat berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Personalia adalah masih banyaknya pegawai yang

memperpanjang waktu istirahat mereka sendiri dengan kata lain tidak bekerja tepat waktu setelah jam istirahat berlangsung. Masih banyak pegawai yang tetap santai menikmati waktu istirahat mereka meskipun waktu yang diberikan sudah selesai sehingga tidak jarang perusahaan memberikan teguran baik langsung maupun tidak langsung kepada para pegawainya.

Tabel IV.9
Perusahaan Mengadakan Inspeksi Secara Rutin Ke Tempat Kerja

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	4	4.5	20
Setuju	54	60.7	216
Netral	31	34.8	93
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	329

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (4.5%, 60.7% dan 34.8%) atau sebanyak 54 orang responden merasa setuju akan perusahaan mengadakan inspeksi secara rutin ke tempat kerja. Inspeksi dilakukan oleh perusahaan dalam rangka mengontrol dan melihat apakah pegawai bekerja dengan baik serta menggunakan alat-alat pelindung yang disediakan. Ditambah pula untuk memeriksa apakah alat-alat pelindung yang disediakan masih layak pakai atau tidak. Selain perusahaan inspeksi juga dilakukan oleh para auditor setiap bulannya. Setelah informasi diperoleh tentang aspek manajemen K3 di tempat kerja, auditor bersama petugas atau manajemen yang mengetahui seluk beluk unit setempat mengadakan pemeriksaan ke tempat kerja untuk melihat secara langsung sifat operasi, paparan risiko, iklim K3 di tempat kerja tersebut, perangkat lunak yang meliputi pelaksanaan prosedur,

peraturan, organisasi dan pegawai. Pada saat yang bersamaan auditor dapat mewawancarai pegawai setempat untuk mendapat masukan apakah benar program K3 benar-benar ada secara formal dan konsisten diterapkan.

Adapun proses inspeksi yang dilakukan oleh perusahaan menurut standar OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) adalah sebagai berikut:

1. Prioritas Inspeksi

Situasi bahaya dengan kemungkinan terbesar untuk terjadi menjadi prioritas utama. Terdapat kemungkinan bahaya yang langsung menyebabkan kematian atau bahaya fisik yang serius. Prioritas kedua adalah bencana, kematian dan kecelakaan yang telah terjadi. Prioritas ketiga adalah keluhan resmi pegawai tentang dugaan adanya pelanggaran terhadap standar. Prioritas berikutnya adalah inspeksi berkala dengan penekanan khusus pada industri, pekerjaan atau bahan kimia dengan kerentanan tinggi. Prioritas terakhir adalah inspeksi acak secara berkala. Kebanyakan inspeksi yang dilakukan berasal dari keluhan pegawai.

2. Inspeksi Sendiri

Inspeksi dapat dilakukan setelah ada surat tugas dan terdapat seorang perwakilan pegawai yang berwenang menemani petugas tersebut selama inspeksi dilakukan. Inspektur juga dapat menghentikan dan menanyai pegawai (secara pribadi jika perlu) tentang keamanan dan kondisi kesehatan. Hal-hal yang menjadi perhatian dari inspeksi adalah perlindungan jatuh, komunikasi bahaya, perbaikan listrik dan penjagaan mesin.

3. Penalti

Perhitungan penalti dilakukan untuk pelanggaran serius sengaja atau berulang dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti besarnya bisnis, sejarah pemenuhan perusahaan dan itikad baik pengusaha walaupun dalam praktiknya penalti dapat bernilai jauh lebih tinggi.

4. Pedoman Inspeksi

a. Kontak Awal

Menanyakan keluhan dari para pegawai, tindak lanjut perusahaan atas kecelakaan atau kematian, status pegawai, dan lain-lain.

b. Pertemuan Awal

Fokus terhadap inspeksi yang dilakukan secara terencana, menyelidiki apakah program keamanan yang dibuat perusahaan masih berfungsi dengan baik, menciptakan suatu prosedur untuk melindungi daerah rahasia perdagangan dan lain-lain.

c. Inspeksi Keliling

Mencatat hal-hal yang ditemukan selama inspeksi dilakukan seperti keluhan dari para pegawai dan lain sebagainya, mendokumentasikan kunjungan, memberikan informasi yang akurat kepada para pegawai serta memperbaiki adanya pelanggaran-pelanggaran yang diidentifikasi oleh inspektur.⁸⁷

⁸⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*, Terj., Paramita Rahayu, (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hal. 272

Inspeksi yang dilakukan perusahaan sebanyak sebulan sekali dan ada empat kali inspeksi dadakan tanpa pemberitahuan sebelumnya untuk mengetahui perilaku para pegawainya saat bekerja yaitu apakah mereka benar-benar menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, bekerja sesuai aturan atau tertib dan lain-lain. Aspek kendala yang dirasakan pada saat melakukan inspeksi terutama yang bersifat dadakan adalah bahwa informasi tersebut sering kali sudah bocor sebelumnya ke telinga pegawai sehingga hasil yang didapatkan tidak ada perbedaan dengan inspeksi yang memang rutin diadakan seperti yang dijelaskan oleh *Quality Control* dan Manajer Personalia dalam wawancara yang diadakan oleh peneliti. Alhasil manajemen jarang sekali dapat melihat langsung kenakalan yang dilakukan oleh para pegawai dalam hal tidak menggunakan alat pelindung dan karena itulah tidak ada sanksi yang dikenakan kepada pegawai karena tidak ada bukti atas perbuatan tersebut.

Tabel IV.10
Perusahaan Menyelidiki Sebab-Sebab Kecelakaan Kerja

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	21	23.6	105
Setuju	59	66.3	236
Netral	9	10.1	18
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	359

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (23.6%, 66.3% dan 10.1%) atau sebanyak 59 orang responden merasa setuju akan perusahaan selalu menyelidiki sebab-sebab kecelakaan kerja yang terjadi. Analisa dilakukan dengan mengadakan penyelidikan atau

pemeriksaan terhadap peristiwa kecelakaan. Menurut hasil wawancara dengan *Quality Control* bahwa analisa kecelakaan itu tidak mudah oleh karena penentuan sebab-sebab kecelakaan secara tepat merupakan sesuatu yang sulit. Kecelakaan harus secara tepat dan jelas diketahui, bagaimana dan mengapa terjadi. Hanya pernyataan bahwa kecelakaan dikarenakan seperti alat kerja atau tertimpa benda jatuh tidak cukup, karena bagi pihak manajemen perlu adanya kejelasan tentang serentetan peristiwa atau faktor-faktor yang terjadi dan kemudian menjadi sebab kecelakaan. Setiap keadaan atau faktor ini adalah penting artinya bagi terjadinya kecelakaan, tetapi semua peristiwa keseluruhannyalah yang menyebabkan terjadinya kecelakaan. Apabila sebab satu bagian dari rentetan peristiwa tersebut dihilangkan, kecelakaan tidak akan terjadi.

Tabel IV.11
Perusahaan Membuat Laporan Dari Hasil Penyelidikan

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	8	9.0	40
Setuju	67	75.3	268
Netral	14	15.7	42
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	350

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (9.0%, 75.3% dan 15.7%) atau terdapat 67 orang responden merasa setuju akan perusahaan selalu membuat laporan dari hasil-hasil penyelidikan yang telah dilakukan. Pembuatan dari hasil penyelidikan yang telah dilakukan dimaksudkan sebagai laporan audit bulanan dengan mengkaji ulang atau mempelajari kembali sejarah pada bidang yang diteliti. Setiap kecelakaan

yang pernah terjadi atau nyaris terjadi harus diselidiki secara saksama. Sumber informasinya adalah catatan kompensasi para pegawai dan catatan kecelakaan pada perusahaan. Pada tahap ini perusahaan akan menyortir atau menyaring seluruh kecelakaan yang pernah terjadi pada masa lampau dan juga kecelakaan yang hampir-hampir terjadi yang dapat dikelompokkan atas beberapa kategori sebagai berikut:

- *Location*: lokasi tempat di mana terjadi kecelakaan;
- *Machine*: mesin atau peralatan yang digunakan saat kejadian;
- *Person*: pegawai atau siapapun yang mengalami kecelakaan;
- *Age of Person*: usia pegawai yang bersangkutan dengan kecelakaan;
- *Time of Day*: jam kejadian;
- *Day of Week*: hari kejadian;
- *Part of Body*: anggota badan yang cedera;
- *Severity of Injury*: tingkat keparahan cedera; serta
- *Occupation*: pekerjaan atau jabatan si korban.

Mengenal kepastian kecenderungan kecelakaan pada salah satu area tersebut di atas dapat membantu si penyelidik yakni dari pihak manajemen atau auditor dalam mengidentifikasi kemungkinan *hazard*. Terkadang hasil penyaringan informasi sebab kecelakaan terpusat pada sekitar orang-orang tertentu atau pada jam-jam atau bahkan hari-hari tertentu. Pengetahuan ini sangat membantu penyelidik (pihak manajemen perusahaan) pada fase asesmen risiko dan fase pengendalian selama proses manajemen risiko berlangsung.

Tabel IV.12

Perusahaan Memberitahukan Hasil Laporan Kepada Para Pegawai

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	12	13.5	60
Setuju	56	62.9	224
Netral	21	23.6	63
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	347

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (13.5%, 62.9% dan 23.6%) atau sebanyak 56 orang responden merasa setuju akan perusahaan selalu memberitahukan hasil-hasil laporan yang telah dibuat kepada para pegawai. Pemberitahuan ini dimaksudkan agar para pegawai juga turut mengetahui permasalahan apa yang sedang dihadapi oleh perusahaan sehingga semua manajemen dan pegawai bekerja sama menyelesaikan permasalahan tersebut.

Dari analisis delapan indikator di atas, dapat disimpulkan menjadi satu tabel analisis tanggapan responden terhadap pelaksanaan program K3 di PT. Lestari Busana A.M. berdasarkan dimensi kecelakaan kerja yaitu:

Tabel IV.13

Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Program K3 Berdasarkan Dimensi Kecelakaan Kerja

No	Kategori	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Perusahaan merespon kecelakaan kerja yang terjadi	50.6%	48.3%	1.1%	0%	0%	100%
2.	Perusahaan mengadakan latihan praktek bagi pegawai	20.2%	69.7%	10.1%	0%	0%	100%
3.	Perusahaan mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi	30.3%	62.9%	6.7%	0%	0%	100%
4.	Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai	44.9%	49.4%	5.6%	0%	0%	100%
5.	Perusahaan mengadakan inspeksi secara rutin ke tempat kerja	4.5%	60.7%	34.8%	0%	0%	100%
6.	Perusahaan menyelidiki sebab-sebab kecelakaan kerja	23.6%	66.3%	10.1%	0%	0%	100%
7.	Perusahaan membuat laporan dari hasil penyelidikan	9.0%	75.3%	15.7%	0%	0%	100%
8.	Perusahaan memberitahukan hasil laporan kepada para pegawai	13.5%	62.9%	23.6%	0%	0%	100%
	Total	196.6%	495.5%	107.7%	0%	0%	800%
	Rata-Rata	24.6%	61.9%	13.5%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persepsi pegawai dalam pelaksanaan program K3 dimensi kecelakaan kerja cenderung ke arah jawaban setuju sebesar 61.9%, diikuti jawaban sangat setuju sebesar 24.6% dan netral sebesar 13.5%. Hasil ini merupakan persen rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada. Dengan respon positif yang diberikan oleh para pegawai membuktikan bahwa perusahaan telah melaksanakan beberapa hal untuk mengetahui penyebab terjadinya kecelakaan, dengan tidak hanya asal mencatat, memberi teguran apabila kecelakaan disebabkan oleh pegawai itu sendiri, tetapi melakukan inspeksi terlebih dahulu untuk mengetahui sebab-sebab atas kecelakaan yang terjadi dengan tidak lupa memberitahukan hasil laporan kepada pegawai agar tidak terjadi *misscommunication* antara manajemen K3 atau perusahaan dengan para

pegawainya. Akan tetapi aspek kendala yang dihadapi masih saja ada dalam beberapa indikator, mulai dari kepedulian pihak manajemen atau perusahaan juga kesadaran dari para pegawai atas pentingnya keamanan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan memberikan sanksi tegas bagi siapa saja pegawai yang melakukan pelanggaran.

2. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dimensi Keselamatan Kerja

Dimensi kecelakaan kerja memiliki tujuh indikator yang akan dianalisis oleh peneliti dengan menginterpretasikan ke dalam tabel-tabel berikut:

Tabel IV.14

Perusahaan Melakukan Pemeriksaan Umum Secara Rutin Terhadap Alat-Alat Pelindung Diri Dengan Menyesuaikan Dan Menyempurnakan Pengamanan Pada Pekerjaan Yang Bahaya Kecelakaannya Menjadi Bertambah Tinggi

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	29	32.6	145
Setuju	54	60.7	216
Netral	6	6.7	18
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	379

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (32.6%, 60.7% dan 6.7%) atau 54 orang responden merasa setuju akan perusahaan selalu melakukan pemeriksaan umum secara rutin terhadap alat-alat pelindung diri dengan menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi. Peralatan harus dilakukan pemeriksaan dan pengujian pertama dan berkala

sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemeriksaan dan pengujian dimaksud harus dilaksanakan oleh pegawai pengawas spesialis mekanik dan ahli keselamatan kerja bidang meknik. Indikator ini terkait dengan indikator perusahaan (pihak manajemen dan P2K3) melakukan inspeksi ke perusahaan pada dimensi kecelakaan kerja.

Kendala yang terjadi pada saat pemeriksaan dilakukan adalah berkurangnya jumlah alat pelindung diri yang disediakan perusahaan sesuai catatan yang ada. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan *Quality Control* mengatakan setiap pegawai yang diinterogasi mengenai masalah mengatakan bahwa mereka tidak tahu tentang hal itu karena seperti ketentuan yang telah dibuat jika selesai menggunakan alat pelindung tersebut diletakkan kembali pada tempat yang disediakan, sehingga disimpulkan alat pelindung tersebut hilang tanpa alasan yang jelas.

Tabel IV.15
Perusahaan Memberikan Jam Kerja Yang Sesuai Untuk Pegawai

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	29	32.6	145
Setuju	54	60.7	216
Netral	6	6.7	18
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	379

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (32.6%, 60.7% dan 6.7%) atau 54 orang responden merasa setuju akan perusahaan memberikan jam kerja yang sesuai untuk pegawai. Indikator ini ada kaitannya dengan indikator perusahaan memberikan waktu

istirahat yang cukup bagi pegawai pada dimensi kecelakaan kerja. Jika pegawai bersifat otoriter dalam memberikan jam kerja kepada pegawai akan menyebabkan kecelakaan kerja yang tinggi akibat kelelahan yang dialami oleh pegawai sehingga mereka melakukan kecerobohan-kecerobohan dalam bekerja. Sedangkan untuk aspek kendala dalam pemberian jam kerja adalah dari para pegawai itu sendiri yang masih ada saja datang kerja tidak tepat waktu. Memang perusahaan memberikan sanksi atas kejadian tersebut tetapi hal ini sangat merugikan perusahaan dalam proses produksi, sehingga hal ini menuntut perhatian dari pihak manajemen perusahaan untuk lebih memberitahukan dengan tegas atas peraturan yang telah ditentukan atau mereka (para pegawai) akan diberhentikan dari pekerjaannya.

Tabel IV.16
Perusahaan Menyediakan Pengamanan Aliran Listrik Yang Berbahaya

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	30	33.7	150
Setuju	57	64.0	228
Netral	2	2.2	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	384

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (33.7%, 64.0, dan 2.2%) atau 57 orang responden merasa setuju akan perusahaan menyediakan pengamanan aliran listrik yang berbahaya. Hal ini penting dilakukan karena para pegawai bekerja dengan mesin-mesin besar yang berhubungan dengan arus listrik yang besar pula. Selain alat-alat pelindung diri yang dikenakan oleh pegawai, perusahaan juga selalu memperhatikan alat-alat

pelindung yang terdapat pada mesin-mesin yang digunakan berhubungan dengan pengamanan aliran listrik dari penggunaan mesin-mesin tersebut. Desain dan seleksi mesin apapun harus memperhatikan:

- a. mesin tersebut harus mudah dipasang, dirawat an diperbaiki; serta
- b. mesin tersebut harus dilengkapi dengan sarana keselamatan untuk mencegah kerugian dalam perbaikan.

Adapun contoh-contoh sarana keselamatan pada mesin antara lain:

1. alat pemutus arus listrik otomatis jika mesin tersebut panas,
2. katup foto listrik yang menghentikan arus bahan bakar,
3. alat penutup bagian-bagian yang menonjol atau bergerak,
4. pengendali *start-stop* untuk memungkinkannya berhenti secara cepat, serta
5. desain mesin harus nyaman bagi sang operator atau pegawai.⁸⁸

Tabel IV.17

Perusahaan Memberikan Pendidikan Keselamatan Kerja

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	16	18.0	80
Setuju	56	62.9	224
Netral	17	19.1	51
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	355

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (18.0%, 62.9% dan 19.1%) atau 56 orang responden merasa setuju akan perusahaan memberikan pendidikan keselamatan kerja kepada para pegawai. Perusahaan setiap tiga bulan sekali memberikan pendidikan tentang K3

⁸⁸ Bennet N.B. Silalahi dan Rumondang B. Silalahi, *Op.Cit.*, hal. 84

dalam rangka melatih pegawai untuk bekerja tanpa kecelakaan. Program pendidikan K3 yang juga selalu dibarengi dengan program pelatihan K3 bagi pegawai perlu diusahakan agar mereka mendengar, memahami dan menghayati K3 dalam usaha menanamkan kesadaran dan penerapan cara kerja yang selamat, sehat dan produktif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Personalia PT. Lestari Busana A.M., pendidikan K3 ini dapat berupa kursus, ceramah, diskusi, pemutaran film, slide, buletin atau majalah dan dapat dilakukan baik di dalam maupun di luar perusahaan yang bekerjasama dengan lembaga dan instansi terkait lainnya.

Aspek kendala yang dihadapi dalam indikator ini sama halnya dengan indikator perusahaan mengadakan latihan praktek bagi pegawai pada dimensi kecelakaan kerja yaitu sering mangkirnya para pegawai dari kegiatan tersebut.

Tabel IV.18

Adanya Kebijakan Keselamatan Kerja Yang Dibuat

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	23	25.8	115
Setuju	57	64.0	228
Netral	9	10.1	27
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	370

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (25.8%, 64.0% dan 10.1%) atau 57 orang responden merasa setuju akan adanya kebijakan atas keselamatan kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan maksud pegawai atau responden merasa terlindungi akan

tuntutan hak-hak mereka jika terjadi kecelakaan kerja. Kandungan kebijakan K3 adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan K3 di perusahaan menggarisbawahi hubungan kerja manajemen dan pegawai dalam rangka pelaksanaan program K3 yang efektif;
2. Kebijakan K3 merupakan komponen dasar kebijakan manajemen yang akan memberi arah bagi setiap pertimbangan yang menyangkut aspek operasional dari mutu, volume, hubungan kerja dan aspek lainnya dari kebijakan manajemen; serta
3. Setiap program K3 dilaksanakan oleh Direktornya sebagai pengembalian fungsi Direktur Utama. Tugas utamanya adalah menggalakkan kesadaran K3 di kalangan fungsionaris lini dengan mengadakan bahan-bahan promosi, perencanaan program, motivasi, rapat-rapat, inspeksi dan sebagainya untuk K3.

Tabel IV.19

Perusahaan Membentuk Panitia Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Yang Terdiri Dari Wakil Pimpinan Perusahaan, Wakil Buruh, Teknisi Keselamatan Kerja Dan Dokter Perusahaan

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	34	38.2	170
Setuju	31	34.8	124
Netral	24	27.0	72
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	366

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (38.2%, 34.8% dan 27.0%) atau sebanyak 34 orang responden merasa sangat setuju akan perusahaan membentuk panitia keselamatan dan

kesehatan kerja yang terdiri dari wakil pimpinan perusahaan, wakil buruh, teknisi keselamatan kerja dan dokter perusahaan. Dengan adanya panitia K3 dapat membantu manajemen perusahaan untuk memberikan pelayanan atas keamanan bekerja pegawai. P2K3 juga selalu memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha atau pengurus tempat kerja yang bersangkutan mengenai masalah-masalah K3. selain itu juga P2K3 menghimpun dan mengolah segala data dan atau permasalahan K3 di tempat kerja yang bersangkutan serta mendorong ditingkatkannya penyuluhan, pengawasan, latihan dan penelitian K3.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Quality Control* perusahaan yaitu bapak Abdul Azis bahwa terdapat kendala dalam pembentukan P2K3 adalah dalam pembentukan P2K3 ini beberapa diantaranya adalah anggota dari pihak pegawai yang dipilih oleh perusahaan. Akan tetapi, beberapa diantara mereka enggan untuk menjadi perwakilan dari pihak manajemen dikarenakan sulitnya berkomunikasi dengan sesama tentang K3 terutama dalam hal penggunaan alat pelindung diri. Bahkan adapula yang berpikir takut dikucilkan oleh sesama dikarenakan mereka dianggap sebagai "orang suruhan" dari perusahaan untuk menekan para pegawai.

Tabel IV.20

**Perusahaan Menyediakan Jalan Menyelamatkan Diri Pada Waktu Kejadian-
Kejadian Yang Berbahaya Terjadi**

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	25	28.1	125
Setuju	54	60.7	216
Netral	10	11.2	30
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	371

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (28.1%, 60.7% dan 11.2%) atau sebanyak 54 orang responden merasa setuju akan perusahaan perlu menyediakan jalan menyelamatkan diri untuk digunakan pada waktu terjadi hal-hal yang berbahaya. Sesuai ketentuan yang berlaku, perusahaan telah menyiapkan jalan penyelamat diri pada dua arah yang bertentangan terhadap setiap kejadian terutama pada saat kebakaran terjadi pada sembarang tempat dalam bangunan tersebut sehingga tak seorang pun terpaksa bergerak ke arah api untuk menyelamatkan diri. Jalan-jalan menyelamatkan diri dipelihara oleh para pegawai dan manajemen sebagai pengawas dengan bersih, tidak terhalang oleh barang-barang, mudah terlihat dan diberi tanda-tanda arah yang jelas.

Dari analisis tujuh indikator di atas, dapat disimpulkan menjadi satu tabel analisis tanggapan responden terhadap pelaksanaan program K3 di PT. Lestari Busana A.M. berdasarkan dimensi keselamatan kerja yaitu:

Tabel IV.21

Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Program K3 Berdasarkan Dimensi Keselamatan Kerja

No	Kategori	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Perusahaan melakukan pemeriksaan umum secara rutin terhadap alat-alat pelindung diri dengan menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi	32.6%	60.7%	6.7%	0%	0%	100%
2.	Perusahaan memberikan jam kerja yang sesuai untuk pegawai	32.6%	60.7%	6.7%	0%	0%	100%
3.	Perusahaan menyediakan pengamanan aliran listrik yang berbahaya	33.7%	64.0%	2.2%	0%	0%	100%
4.	Perusahaan memberikan pendidikan Keselamatan Kerja	18.0%	62.9%	19.1%	0%	0%	100%
5.	Adanya kebijaksanaan keselamatan yang dibuat perusahaan	25.8%	64.0%	10.1%	0%	0%	100%
6.	Perusahaan membentuk Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari wakil pimpinan perusahaan, wakil buruh, teknisi keselamatan kerja dan dokter perusahaan	38.2%	34.8%	27.0%	0%	0%	100%
7.	Perusahaan menyediakan jalan menyelamatkan diri pada waktu kejadian-kejadian yang berbahaya terjadi	28.1%	60.7%	11.2%	0%	0%	100%
	Total	209%	407.8%	83%	0%	0%	700%
	Rata-Rata	29.9%	58.3%	11.9%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persepsi pegawai dalam pelaksanaan program K3 dimensi keselamatan kerja cenderung ke arah jawaban setuju sebesar 58.3%, diikuti jawaban sangat setuju sebesar 29.9% dan netral sebesar 11.9%. Hasil ini merupakan persen rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada. Dengan respon positif yang diberikan oleh para pegawai membuktikan bahwa perusahaan telah melaksanakan beberapa hal untuk keselamatan kerja para pegawainya dengan memberlakukan indikator-indikator yang telah diukur dalam analisis. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Personalia PT. Lestari

Busana A.M., perusahaan sudah jelas memperhatikan keselamatan pegawai karena mereka merupakan aset perusahaan untuk menciptakan produk-produk yang dihasilkan meskipun ada beberapa kendala dari para pegawai dalam pelaksanaannya, tetapi hal ini sampai saat ini masih dapat diatasi oleh perusahaan serta dari beberapa indikator kendala-kendala tersebut dapat diselesaikan secara damai antara perusahaan dengan pegawai.

3. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dimensi Kesehatan Kerja

Dimensi kesehatan kerja memiliki 12 indikator yang akan dianalisis oleh peneliti dengan menginterpretasikan ke dalam tabel-tabel berikut:

Tabel IV.22
Perusahaan Menciptakan Dan Memelihara Lingkungan Kerja Yang Sehat, Bersih, Nyaman Dan Aman

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	33	37.1	165
Setuju	54	60.7	216
Netral	2	2.2	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	387

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (37.1%, 60.7% dan 2.2%) atau sebanyak 54 orang responden merasa setuju akan perusahaan sudah menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan aman. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menjadi semangat tersendiri bagi pegawai dalam bekerja. Adapun kebersihan perusahaan meliputi kebersihan luar seperti halaman-halaman

gedung dan jalanan saat memasuki perusahaan serta kebersihan di dalam gedung seperti kebersihan lantai, dinding, atap gedung, mesin-mesin, alat-alat untuk bekerja dan gudang-gudang untuk menimbun bahan baku. Selain itu juga memperhatikan kebersihan air minum baik untuk minum, mandi, proses produksi dan lain-lain, kebersihan kakus, sistem pembuangan sampah atau limbah yang baik dan sebagainya. Akan tetapi tetap saja ada beberapa kendala yang sudah lazim dihadapi oleh perusahaan yaitu para pegawai yang terkadang tidak mematuhi peraturan seperti tidak membuang sampah pada tempatnya yang sering dislipkan pada tempat-tempat tertentu.

Tabel IV.23
Perusahaan Memberikan Penerangan Ruangan Yang Cukup

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	23	25.8	115
Setuju	66	74.2	264
Netral	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	379

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (25.8% dan 74.2%) atau sebanyak 66 orang responden merasa setuju akan perusahaan sudah memberikan penerangan ruangan yang cukup. Penerangan yang baik memungkinkan pegawai melihat obyek-obyek yang dikerjakannya secara jelas, cepat dan tanpa upaya-upaya yang tidak perlu. Pemandangan yang memadai juga memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan. Dengan ruangan yang terang

dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja di dalam perusahaan karena penerangan yang kurang dapat mengakibatkan:

- kelelahan mata sehingga berkurangnya daya dan efisiensi kerja,
- kelelahan mental,
- keluhan pegal di daerah mata dan sakit kepala di sekitar mata,
- kerusakan indera mata dan lain-lain.⁸⁹

Yang akhirnya dari pengaruh kelelahan pada mata tersebut menjadi penyebab penurunan performansi kerja seperti:

- kehilangan produktivitas,
- kualitas kerja rendah,
- banyak terjadi kesalahan dan yang paling penting
- kecelakaan kerja meningkat.

Tabel IV.24

Pengaturan Suhu Dan Kelembaban Udara Yang Cukup

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	10	11.2	50
Setuju	68	76.4	272
Netral	11	12.4	33
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	355

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (11.2%, 76.4% dan 12.4%) atau sebanyak 68 orang responden merasa setuju akan perusahaan memberikan pengaturan suhu dan kelembaban

⁸⁹ Tarwaka dan Solichul HA. Bakri et.al., *Ergonomi: Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*, (Surabaya: Perhimpunan Ergonomi Indonesia, 2004), hal. 45.

udara yang cukup di dalam ruangan sehingga pegawai tidak merasakan sesak nafas karena kekurangan oksigen saat bekerja. Indikator sangat berhubungan erat dengan tersedianya ventilasi udara yang cukup. Maka dari itu, analisis selanjutnya akan dibahas bersamaan dengan indikator penyediaan ventilasi udara di dalam perusahaan.

Tabel IV.25
Perusahaan Menyediakan Ventilasi Udara Yang Cukup

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	18	20.2	90
Setuju	64	71.9	256
Netral	7	7.9	21
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	367

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (20.2%, 71.9% dan 7.9%) atau sebanyak 64 orang responden merasa setuju akan perusahaan sudah menyediakan ventilasi udara yang cukup di setiap ruangan yang ada. Hal ini merupakan jawaban atas pertanyaan sebelumnya apakah perusahaan sudah atau belum melakukan pengaturan atas kelembaban udara di dalam ruangan. Ventilasi merupakan suatu cara meniadakan debu-debu yang mengganggu proses bernafas serta pengaturan suhu udara dapat mencegah keadaan terlalu dingin atau terlalu panas yang dapat menimbulkan kecelakaan.⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Quality Control* PT. Lestari Busana A.M. bahwa sistem ventilasi perlu perencanaan yang tepat terutama bagi ventilasi ke luar akan memperburuk keadaan jika perencanaannya tidak tepat. Tudung

⁹⁰ Suma'mur P.K. (2), *Op.Cit.*, hal. 300

pintu ventilasi ke luar harus diletakkan dan diatur sedemikian sehingga tidak ada debu yang memasuki tempat kerja dan langsung dihirup oleh pegawai. Sedangkan kedinginan menjadi sebab kurangnya keterampilan tangan dan hal ini berbahaya bagi pekerjaan dengan mesin, serta udara panas pun adalah penyebab kelelahan dan kurangnya konsentrasi. Untuk menghindari hal-hal tersebut, pihak P2K3 menseting suhu udara di tempat kerja berkisar antara 24-26 derajat celcius.

Tabel IV.26

Perusahaan Menyediakan Fasilitas-Fasilitas Yang Diperuntukkan Pegawai Seperti Kamar Mandi, Ruang Ganti Pakaian Dan Lain-Lain

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	32	36.0	160
Setuju	48	53.9	192
Netral	9	10.1	27
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	379

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (36.0%, 53.9% dan 10.1%) atau sebanyak 48 orang responden merasa setuju akan perusahaan sudah menyediakan fasilitas-fasilitas yang diperuntukkan bagi pegawai seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian, dan lain-lain, sehingga pegawai merasakan nyaman berganti pakaian saat akan mulai bekerja atau kegiatan lainnya. Pada wawancara mengenai indikator ini, *Quality Control* mengatakan penggunaan tempat cuci juga diperlukan di perusahaan. Setiap tempat kerja harus menyediakan tempat cuci dilengkapi dengan air yang mengalir dan sabun serta handuk bersih. Selain itu juga setiap tempat cuci disediakan tempat untuk pembuangan sampah. Sama halnya seperti salah satu

indikator di atas bahwa kamar mandi, ruang ganti pakaian dan lain-lain harus dijaga kebersihannya. Kendala-kendala yang dihadapi hampir sama dengan sebelumnya. Bekas kotoran tidak dibuang pada tempatnya, tidak meletakkan barang-barang pada tempat yang telah disediakan seperti handuk dan lain-lain

Tabel IV.27
Perusahaan Menyediakan Ruang Isolasi Untuk Mesin-Mesin Yang Menimbulkan Suara Bising

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	20	22.5	100
Setuju	50	56.2	200
Netral	19	21.3	57
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	357

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (22.5%, 56.2% dan 21.3%) atau sebanyak 50 orang responden merasa setuju akan perusahaan sudah menyediakan ruang isolasi untuk mesin-mesin yang menimbulkan suara bising. Fasilitas ini disediakan oleh perusahaan agar para pegawai yang bekerja tanpa menggunakan mesin tidak merasa terganggu akan suara bising yang dikeluarkan oleh mesin-mesin tersebut. Adapun pengaruh dari kebisingan adalah:

a. Pengaruh kebisingan intensitas tinggi

- Pengaruh pemaparan kebisingan intensitas tinggi adalah terjadinya kerusakan pada indera pendengaran yang dapat menyebabkan penurunan daya dengar baik yang bersifat sementara maupun bersifat permanen seperti tuli. Sebelum terjadi kerusakan pendengaran yang permanen,

biasanya didahului dengan pendengaran yang bersifat sementara yang dapat mengganggu kehidupan yang bersangkutan baik di tempat kerja maupun di lingkungan luar;

- Pengaruh kebisingan akan sangat terasa apabila jenis kebisingannya terputus-putus dan sumbernya tidak diketahui;
- Secara fisiologis, kebisingan dengan intensitas tinggi dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti meningkatnya tekanan darah dan denyut jantung, risiko serangan jantung meningkat dan gangguan pencernaan; serta
- Reaksi masyarakat apabila kebisingan akibat suatu proses produksi demikian besar akan menyebabkan timbulnya protes dari masyarakat sekitar.

b. Pengaruh kebisingan intensitas rendah

Tingkat intensitas kebisingan yang rendah secara fisiologis tidak menyebabkan kerusakan pendengaran. Namun demikian, sering dapat menyebabkan penurunan performansi kerja sebagai salah satu penyebab stress dan gangguan kesehatan lainnya. Stress yang disebabkan karena pemaparan kebisingan dapat menyebabkan terjadinya kelelahan dini, kegelisahan dan depresi.⁹¹

⁹¹ Tarwaka dan Solichul HA. Bakri et.al., *Op.Cit.*, hal. 41

Tabel IV.28

Perusahaan Menyediakan Pakaian Atau Alat-Alat Pelindung Diri Seperti Masker, Kacamata, Sarung Tangan, Sepatu, Topi Dan Lain-Lain

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	37	41.6	185
Setuju	50	56.2	200
Netral	2	2.2	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	391

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (41.6%, 56.2% dan 2.2%) atau sebanyak 50 orang responden merasa setuju akan perusahaan sudah menyediakan pakaian atau alat-alat pelindung diri seperti masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi dan lain-lain. Fasilitas disediakan sebagai syarat mutlak dalam melakukan segala macam jenis pekerjaan terutama yang berhubungan dengan alat elektronik atau alat berat yang mempunyai tingkat bahaya yang tinggi dan juga sebagai ketentuan yang dibuat oleh pemerintah untuk perusahaan industri.

Pada saat bekerja, selain menggunakan pakaian atau alat-alat pelindung diri juga ada beberapa ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawai yaitu:

1. menggunakan baju atau kaos lengan pendek;
2. tidak menggunakan kalung, arloji, cincin dan sebagainya yang dapat mengganggu saat melakukan pekerjaan;
3. tidak dibenarkan menyimpan perkakas atau alat-alat yang tajam di saku pakaian kerja;

4. untuk peralatan atau bahan atau perkakas dengan ujungnya yang tajam harus dibungkus dengan alat pelindung seperti gabus atau semacamnya; serta
5. simpan perkakas pada tempat yang sudah disediakan.⁹²

Akan tetapi, beberapa kendala menjadi penghalang dalam menjalankan operasional perusahaan diantaranya banyak pegawai yang masih bandel tidak menggunakan alat-alat pelindung yang disediakan seperti masker, topi, sarung tangan, sumbat telinga dan sebagainya, sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja bisa saja terus terjadi karena kesalahan dari pegawai itu sendiri.

Tabel IV.29
Perusahaan Mengganti Bahan Yang Berbahaya Ke Bahan Yang Tidak Berbahaya

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	18	20.2	90
Setuju	51	57.3	204
Netral	20	22.5	60
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	354

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (20.2%, 57.3% dan 22.5%) atau sebanyak 51 orang responden merasa setuju akan perusahaan telah melakukan penggantian atas bahan-bahan yang sifatnya berbahaya menjadi bahan-bahan yang sifatnya tidak berbahaya bagi keselamatan dan kesehatan pegawai sebagai perlindungan terhadap pegawai agar tidak terkena radiasi atau bahan-bahan kimia lainnya apabila menggunakan bahan yang bersifat aman dan ramah lingkungan. Seperti bahan-bahan kimia adalah

⁹² H. N. C. Stam, *Keselamatan Dan Kesehatan Di Tempat Kerja*, (Jakarta: Katalis, 1989), hal. 17

salah satu faktor penyebab dari penyakit akibat kerja karena kandungan yang terdapat di dalam bahan kimia tersebut merupakan racun yang sangat berbahaya apabila dihisap oleh pegawai, ditambah bila bahan tersebut bersifat keras. Maka dari itu, perusahaan mengganti bahan-bahan kimia yang berkadar racun tinggi menjadi bahan serupa tetapi yang sifatnya lebih ramah selain dengan pegawai juga dengan lingkungan.

Tabel IV.30
Perusahaan Mengendalikan Dan Mengawasi Atas Penggunaan Bahan-Bahan Yang Berbahaya

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	16	18.0	80
Setuju	66	74.2	264
Netral	7	7.9	21
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	365

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (18.0%, 74.2% dan 7.9%) atau sebanyak 66 orang responden merasa setuju akan perusahaan selalu mengendalikan dan melakukan pengawasan terhadap pegawai atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya. Pengawasan yang dilakukan perusahaan untuk mencegah terjadinya keselewengan yang dilakukan oleh para pegawai dalam menggunakan bahan baku saat bekerja. Adapun sasaran dari pengawasan meliputi hal-hal diantaranya:

- sumber bahaya;
- asal sumber bahaya seperti bahan baku, hasil produksi, proses produksi, cara kerja, waktu kerja dan lingkungan kerja; serta

- kaitan dengan peraturan perundangan seperti pelayanan kesehatan kerja, dokter perusahaan, pemeriksaan kesehatan, monitoring lingkungan kerja, perlengkapan P3K, penggunaan alat pelindung diri, kebersihan dan penerangan serta tata ruang.⁹³

Tabel IV.31

Perusahaan Mengenalkan Kepada Pegawai Zat-Zat, Keadaan Atau Proses Yang Mempunyai Potensi Bahaya

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	19	21.3	95
Setuju	59	66.3	236
Netral	11	12.4	33
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	364

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (21.3%, 66.3% dan 12.4%) atau sebanyak 59 orang responden merasa setuju akan perusahaan selalu mengenalkan kepada pegawai atas zat-zat, keadaan atau proses yang mempunyai potensi bahaya baik skala rendah maupun tinggi agar para pegawai dapat bekerja dengan hati-hati dan mengerti apa yang harus dilakukan jika menghadapi persolan tersebut. Selain setiap harinya pihak manajemen selalu mengenalkan hal-hal yang baru kepada pegawai, tetapi berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manajer Personalia bahwa manajemen akan mengenalkan kembali kepada pegawai sebagai macam hal seperti zat-zat kimia yang dipaka, keadaan bahaya, proses produksi yang aman dan sebagainya. Hal ini dianggap seperti sebuah pengingatan dan peringatan

⁹³ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan beserta Direktorat Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, *Op.Cit.*, hal. 295

untuk para pegawai untuk menghindari kecerobohan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan aspek kendala yang dihadapi perusahaan sama halnya dengan indikator perusahaan mengadakan latihan praktek bagi pegawai pada dimensi kecelakaan kerja dan perusahaan memberikan pendidikan keselamatan kerja pada dimensi keselamatan kerja yaitu ketidakhadiran para pegawai dalam pertemuan yang diadakan.

Tabel IV.32

Perusahaan Melakukan Pemeriksaan Kesehatan Sebelum Penerimaan Atau Memulai Bekerja

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	13	14.6	65
Setuju	54	60.7	216
Netral	22	24.7	66
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	347

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (14.6%, 60.7% dan 24.7%) atau sebanyak 54 orang responden merasa setuju akan perusahaan selalu melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum penerimaan pegawai yakni pada saat tes masuk kerja dan pada saat memulai bekerja sebagai proteksi dari perusahaan apabila terjadi masalah pegawai terkena penyakit parah. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja atau awal adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter sebelum seorang tenaga kerja diterima untuk melakukan pekerjaan di perusahaan. Dokter pemeriksa adalah dokter yang ditunjuk oleh perusahaan dan telah memenuhi syarat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel IV.33
Perusahaan Melakukan Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala Yang Disediakan Untuk Pegawai

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	19	21.3	95
Setuju	54	60.7	216
Netral	16	18.0	48
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	359

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (21.3%, 60.7% dan 18.0%) atau sebanyak 54 orang responden merasa setuju akan perusahaan selalu melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala untuk mengetahui kondisi kesehatan pegawai secara terus menerus. Pemeriksaan kesehatan berkala atau periodik adalah pemeriksaan kesehatan pada waktu-waktu tertentu terhadap pegawai yang dilakukan oleh dokter yang telah ditunjuk oleh perusahaan.

Beberapa kendala yang dihadapi adalah ketidakhadiran pegawai pada saat pemeriksaan dilakukan karena mereka takut terdeteksi penyakit serius dan akhirnya dipecat dari perusahaan. Mereka mengelabui perusahaan dengan absen sakit dan setelah pemeriksaan yang diadakan perusahaan selesai mereka masuk kerja kembali dengan membawa surat keterangan dokter yang mereka buat.

Dari analisis 12 indikator di atas, dapat disimpulkan menjadi satu tabel analisis tanggapan responden terhadap pelaksanaan program K3 di PT. Lestari Busana A.M. berdasarkan dimensi kesehatan kerja yaitu:

Tabel IV.34

Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Program K3 Berdasarkan Dimensi Kesehatan Kerja

No	Kategori	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Perusahaan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan aman	37.1%	60.7%	2.2%	0%	0%	100%
2.	Perusahaan memberikan penerangan ruangan yang cukup	25.8%	74.2%	0%	0%	0%	100%
3.	Pengaturan suhu dan kelembaban udara yang cukup oleh perusahaan	11.2%	76.4%	12.4%	0%	0%	100%
4.	Perusahaan menyediakan ventilasi udara yang cukup	20.2%	71.9%	7.9%	0%	0%	100%
5.	Perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas yang diperuntukkan pegawai seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian dan lain-lain	36.0%	53.9%	10.1%	0%	0%	100%
6.	Perusahaan menyediakan ruang isolasi untuk mesin-mesin yang menimbulkan suara bising	22.5%	56.2%	21.3%	0%	0%	100%
7.	Perusahaan menyediakan pakaian atau alat-alat pelindung diri seperti masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi dan lain-lain	41.6%	56.2%	2.2%	0%	0%	100%
8.	Perusahaan mengganti bahan yang berbahaya ke bahan yang tidak berbahaya	20.2%	57.3%	22.5%	0%	0%	100%
9.	Perusahaan mengendalikan dan mengawasi atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya	18.0%	74.2%	7.9%	0%	0%	100%
10.	Perusahaan mengenalkan kepada pegawai zat-zat, keadaan atau proses yang mempunyai potensi bahaya	21.3%	66.3%	12.4%	0%	0%	100%
11.	Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum penerimaan atau memulai kerja	14.6%	60.7%	24.7%	0%	0%	100%
12.	Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala yang disediakan untuk pegawai	21.3%	60.7%	18.0%	0%	0%	100%
	Total	289.8%	768.7%	141.6%	0%	0%	1200%
	Rata-Rata	24.2%	64.1%	11.8%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persepsi pegawai dalam pelaksanaan program K3 dimensi kesehatan kerja cenderung ke arah jawaban setuju sebesar 64.1%, diikuti jawaban sangat setuju sebesar 24.2% dan netral sebesar 11.8%. Hasil ini merupakan persen rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada. Dengan respon positif yang diberikan oleh para pegawai membuktikan bahwa perusahaan telah melaksanakan beberapa hal untuk kesehatan kerja para pegawainya dengan memberlakukan indikator-indikator yang telah diukur dalam analisis. Bagaimanapun kesehatan para pegawai sangat penting nilainya. Jika satu pegawai saja mengalami sakit dan terpaksa tidak masuk kerja menyebabkan berkurangnya target produksi yang akan dicapai.

Tetap saja kendala-kendala yang dialami berasal dari para pegawai yang bekerja tidak mengikuti peraturan yang berlaku yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dalam bekerja yang memaksa perusahaan mengeluarkan biaya tambahan untuk pengobatan dan perawatan bagi pegawai yang mengalami kecelakaan tersebut dimana hal tersebut sangat dihindari perusahaan untuk mengurangi biaya operasional yang besar untuk menghindari terjadinya kerugian.

4. Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dimensi Manajemen K3

Dimensi manajemen kerja memiliki sebuah indikator yang akan dianalisis oleh peneliti dengan menginterpretasikan ke dalam tabel berikut:

Tabel IV.35
Perusahaan Memberikan Jaminan K3 Seperti Pemeliharaan Dan Peningkatan Gizi Pegawai

Kategori	F	%	Skor (f x bobot)
Sangat Setuju	29	32.6	145
Setuju	50	56.2	200
Netral	10	11.2	30
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	89	100	375

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban mayoritas responden cenderung positif (32.6%, 56.2% dan 11.2%) atau sebanyak 50 orang responden merasa setuju akan perusahaan memberikan jaminan K3 seperti pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai. Indikator ini sebagai pelengkap untuk indikator perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum penerimaan atau memulai bekerja dan indikator perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala yang disediakan untuk pegawai. hal-hal yang perlu diketahui perusahaan dalam penyusunan menu bagi pegawai adalah:

- kebutuhan kalori dan gizi pegawai,
- kebutuhan dasar menu, serta
- pendekatan penyusunan menu bagi pegawai sesuai dengan lingkungan kerja.

Dari analisis indikator di atas, dapat disimpulkan menjadi satu tabel analisis tanggapan responden terhadap pelaksanaan program K3 di PT. Lestari Busana A.M. berdasarkan dimensi manajemen K3 yaitu:

Tabel IV.36**Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Program K3 Berdasarkan Dimensi Manajemen K3**

No	Kategori	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Perusahaan memberikan jaminan K3 seperti pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai	32.6%	56.2%	11.2%	0%	0%	100%
	Total	32.6%	56.2%	11.2%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persepsi pegawai dalam pelaksanaan program K3 dimensi manajemen K3 cenderung ke arah jawaban setuju sebesar 56.2%, diikuti jawaban sangat setuju sebesar 32.6% dan netral sebesar 11.2%. Dengan respon positif yang diberikan oleh para pegawai membuktikan bahwa perusahaan telah melaksanakan beberapa hal dalam pelaksanaan manajemen K3 dengan memberlakukan indikator-indikator yang telah diukur dalam analisis. Terkait dengan dimensi kesehatan kerja bahwa pemberian gizi yang baik kepada pegawai dapat tetap menunjang pegawai untuk tetap sehat sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga dicapai target produksi yang diinginkan.

Dimensi ini tidak memiliki kendala-kendala yang dihadapi seperti pada dimensi sebelumnya dikarenakan perusahaan selalu memberikan gizi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para pegawai mulai dari vitamin sampai obat-obatan. Bagi pegawai yang sakit pun disediakan uang pengobatan dengan sistem *reimburse* atau terdapat klinik yang disediakan oleh perusahaan apabila mengalami sakit di tempat kerja.