

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam suatu organisasi mencapai keberhasilannya. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapa pun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia (*human values*) semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Sumber Daya Manusia (selanjutnya disingkat SDM) merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.¹

¹ Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia: buku panduan mahasiswa*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hal. 3

Manajemen Sumber Daya Manusia (selanjutnya disingkat MSDM) itu sendiri bertugas untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan. MSDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Dalam pembangunan jangka panjang II, proses industrialisasi di Indonesia terus berkembang seiring dengan era perdagangan bebas yang akan bergulir tahun 2010. Tantangan akan semakin meningkat setelah dipergunakannya teknologi canggih dengan risiko tinggi yang harus dijawab oleh kesiapan tenaga kerja baik dari segi pendidikan dan keterampilan. Berbagai jenis perusahaan dan tempat kerja yang beraneka ragam semakin cepat bermunculan serta tuntutan perkembangan teknologi dan produktivitas SDM sebagai penunjang pun semakin dipacu, sehingga terdapat kecenderungan adanya penambahan jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor industri. Berikut merupakan data penambahan jumlah tenaga kerja di Indonesia dalam kurun waktu 2003-2007 adalah:

Tabel I.1
Data Jumlah Tenaga Kerja

Tahun	Perusahaan	Tenaga Kerja
2003	(tidak ada data)	(tidak ada data)
2004	102.821	20.612.772
2005	75.616	7.843.742
2006	141.857	28.589.998
2007	189.607	37.347.165

Sumber: www.nakertrans.go.id

Pada tahun 2005 terjadi penurunan jumlah tenaga kerja dikarenakan banyaknya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan untuk menekan efisiensi biaya. Pada saat itu perusahaan-perusahaan industri mengalami sedikit kemerosotan dalam berbagai hal, mulai dari penurunan penjualan produk karena kurang kreatifnya dalam produk yang dihasilkan sampai mahalnya harga bahan baku untuk pembuatan produk sehingga mempengaruhi penurunan tingkat laba serta berkurangnya investasi yang diberikan oleh para investor baik dari dalam maupun dari luar negeri. Kondisi ini menyebabkan banyak perusahaan yang gulung tikar. Namun pada tahun 2006 sampai 2007 mengalami peningkatan. Pada tahun-tahun itu perusahaan melakukan inovasi-inovasi baru terhadap produk yang dihasilkan untuk menarik kembali pelanggan dan karena hal itu pula para investor banyak yang menanamkan modalnya kembali sehingga keadaan tersebut dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memperluas usahanya mulai dari penambahan alat produksi sampai penambahan jumlah pegawai untuk menyelesaikan masalah perusahaan baik masalah administrasi kantor (*white-collar*) maupun buruh bagian industri (*blue-collar*).

Perubahan-perubahan dalam situasi global yang begitu cepat tersebut menuntut sektor industri untuk lebih mampu beradaptasi dan melakukan perubahan arah dengan cepat untuk menciptakan tingkat persaingan atau kompetisi tinggi dari masing-masing pelaku usaha. Tuntutan pegawai sebagai SDM yang dapat mengembangkan teknologi sangat dibutuhkan sebagai nilai tambah sehingga terdapat kecenderungan jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor industri bertambah banyak, terkait dengan pengembangan teknologi

nasional yang tengah dilakukan Indonesia dalam mengatasi ketertinggalan dengan negara lain. Proses industrialisasi ini akan mengakibatkan berbagai bidang mengalami percepatan, maka dari itu transformasi budaya yang ada di perusahaan perlu didorong sehingga dihasilkan manusia karya yang adaptif dan responsif terhadap setiap perubahan dan kemajuan.

Peningkatan perkembangan pembangunan di semua sektor industri tentu saja akan membawa dampak positif berupa peningkatan kesejahteraan masyarakat yang ditandai dengan pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi, tanpa disadari kondisi ini tentunya akan memperbesar risiko bahaya yang terkandung dalam industri karena pemanfaatan penggunaan mesin semakin diandalkan sehingga potensi kecelakaan kerja semakin besar. Semakin banyak tenaga kerja yang terserap di sektor industri, berarti faktor jumlah risiko kerja akan semakin bertambah pula bersamaan dengan perkembangan industrialisasi yang seringkali sulit dihindari. Apalagi jumlah kecelakaan kerja di Indonesia tertinggi untuk wilayah Asia Tenggara. Hal ini dikarenakan lemahnya kesadaran dalam menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (selanjutnya disingkat K3) di perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.² Salah satu upaya penanganan risiko bahaya dan potensi kecelakaan kerja tersebut adalah menerapkan dan melaksanakan program K3 di perusahaan atau tempat kerja secara terpadu yang mengacu pada perkembangan teknologi.

Pada dasarnya manajemen K3 relatif masih baru di Indonesia kendatipun perundang-undangan mengenai masalah K3 ini telah ditetapkan cukup lama dan

² Redaksi, 2006, www.sinarharapan.co.id, diunduh 08 Maret 2008

semestinya mendapat perhatian sejak adanya perusahaan. *Pertama*, perhatian pihak pemerintah khususnya Departemen Tenaga Kerja mulai menonjol akhir-akhir ini dalam bentuk ketentuan agar tiap perusahaan membentuk Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), penetapan Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja tanggal 12 Januari, kampanye masalah K3 dan lain sebagainya. *Kedua*, masih terjadi banyak kecelakaan akibat kelalaian dalam masalah K3 tersebut.³ Selama Januari 2002-Januari 2005, setiap hari terjadi 278 kasus kecelakaan kerja dengan rincian 5 orang meninggal dunia, 18 orang cacat sebagian, 8 orang cacat fungsi dan untungnya masih lebih banyak yang bisa sembuh, yakni 246 orang. Untuk cacat tetap ada 1 orang setiap 2 hari. Atau setiap jam terjadi lebih dari 11 kasus kecelakaan kerja.⁴ Adapun data mengenai akibat dari kecelakaan kerja tahun 2003-2007 sebagai berikut:

³ Ronald Nangoi, *Pengembangan Produksi dan SDM*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994, hal. 135

⁴ Redaksi, 2007, www.wartaekonomi.com, diunduh 24 Februari 2008

Tabel I.2
Jumlah Kecelakaan Kerja

Tahun	Kecelakaan Kerja	Total
2003	1. Jumlah kasus	105.846
	2. Jumlah korban	7.465
	3. Akibat kecelakaan	
	• Cacat sebagian	5.400
	• Cacat total	317
2004	1. Jumlah kasus	95.418
	2. Jumlah korban	95.418
	3. Akibat kecelakaan	
	• Cacat sebagian	84.576
	• Cacat total	9.106
2005	1. Jumlah kasus	99.023
	2. Jumlah korban	4.023
	3. Akibat kecelakaan	
	• Cacat sebagian	2.970
	• Cacat total	654
2006	1. Jumlah kasus	95.624
	2. Jumlah korban	702
	3. Akibat kecelakaan	
	• Cacat sebagian	631
	• Cacat total	56
2007	1. Jumlah kasus	37.845
	2. Jumlah korban	66.809
	3. Akibat kecelakaan	
	• Cacat sebagian	61.364
	• Cacat total	5.400
	• Meninggal dunia	45

Sumber: www.nakertrans.go.id, www.wartaekonomi.com, www.tempo.com

Tahun 2004 tingkat kecelakaan kerja di Indonesia menurun 10% dibanding tahun sebelumnya, dengan rincian 1,8% meninggal dunia, 9,5% cacat tetap serta 88,6% cacat sebagian atau temporer. Jika diperhatikan dengan seksama, jumlah

kecelakaan kerja di Indonesia terus menurun meskipun pada tahun 2005 terjadi kenaikan jumlah kasus namun untuk jumlah korban mengalami penurunan.

Fungsi manajemen K3 ini adalah untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja pihak pegawai atau tenaga kerja, artinya mengutamakan kepentingan pihak tenaga kerja. Hal ini ada benarnya karena korban paling berat dari suatu kecelakaan kerja adalah pihak individu dalam hal mana dia tidak mampu bekerja atau cacat ataupun meninggal dunia dan korban manusia ini tidak terbilang nilainya atau setidaknya-tidaknya sulit diukur secara keuangan. Akan tetapi, bila ditarik secara lebih luas manajemen K3 ini menyangkut juga kepentingan pihak perusahaan secara menyeluruh. Kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja tetap menjadi tanggung jawab pihak perusahaan. Kerusakan material atau peralatan bisa menurunkan tingkat keuntungan perusahaan dan korban manusia bisa menurunkan tingkat produktivitas maupun efisiensi perusahaan. Dengan demikian manajemen K3 ini merupakan kepentingan dua belah pihak, yakni manajemen dan tenaga kerja. Kecelakaan akibat kondisi yang tidak aman terhadap seorang tenaga kerja mencerminkan adanya suatu kesalahan dalam sistem manajemen.

Penerimaan K3 sebagai aspek manajemen itu sendiri pun dapat menjadi masalah di bidang ini tidak terbatas pada kerugian yang diakibatkan oleh suatu kecelakaan kerja. Tidak diterapkannya manajemen K3 ini bisa juga mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang sehat dan aman. Para pegawai merasa tidak enak dan tidak aman dalam bekerja, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja akan menurun. Oleh karena itu, posisi tenaga kerja mempunyai

peran yang strategis di dalam suatu industri dan sudah seharusnya perusahaan memperhatikan dan bertanggung jawab atas kesejahteraan pegawai terkait dengan risiko-risiko kerja yang ada. Karena pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam pengendalian faktor produksi dan penentuan keberhasilan suatu perusahaan, maka diperlukan adanya kemampuan dan keterampilan kerja serta jaminan perlindungan akan ketenangan dan keamanan kerja. Sebagai bentuk perhatian dan tanggung jawab atas upaya jaminan perlindungan akan kesehatan dan kenyamanan kerja serta perlakuan manusiawi terhadap pegawai, perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui penyelenggaraan program K3.

Perhatian dan keseriusan Pemerintah mengenai keselamatan dan kesehatan pegawai di tempat kerja terlihat dari dikeluarkannya UU No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang bekerja agar tempat dan peralatan produksi senantiasa berada dalam keadaan selamat dan aman bagi mereka. Jaminan mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja juga dituangkan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 ayat (1) dan (2) yang menyatakan:

- (1) Setiap pegawai/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, untuk melindungi keselamatan pegawai/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Pegawai berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama.

Selain peraturan di atas, di dalam UU No.13 Tahun 2003 juga terdapat peraturan mengenai kewajiban pemberi kerja yakni pasal 35 ayat (3) yang menyebutkan bahwa pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Program K3 adalah bentuk pencegahan kecelakaan yang merupakan bagian utama dalam fungsi pemeliharaan pegawai, tetapi hanya merupakan satu bagian dari suatu program yang menyeluruh.⁵ Sebelum sebuah perusahaan dibuka, setiap perusahaan diharuskan untuk merancang program K3 yang akan dilaksanakan pada suatu sistem kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan atau standar yang ada. Karena hal ini penting bagi perusahaan dan pemerintah untuk melindungi keselamatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya demi kesejahteraan hidup pegawai. Pelaksanaan program K3 merupakan salah satu cara untuk menjamin konsistensi dan efektivitas perusahaan dalam pengendalian sumber bahaya dan dapat meminimalkan risiko, mengurangi dan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta memaksimalkan efisiensi perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai suatu perusahaan untuk memacu peningkatan daya saing barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan dengan meningkatkan kemampuan manajemen dan tenaga kerjanya.

Setiap bidang lain, manajemen puncak harus memberikan dukungan aktif pada program keselamatan agar program itu dapat tetap hidup dan menjadi efektif. Manajemen harus memberikan lebih banyak perhatian, bukan hanya sekedar basa-

⁵ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalial Edisi Bahasa Indonesia*, Terj., Moh. Masud, (Jakarta: Erlangga, 1994), hal. 263

basi belaka. Namun para penyelia dan para pengawas merupakan pribadi pertama yang harus mengetahui apakah manajemen puncak benar-benar bersungguh-sungguh dengan apa yang dikatakannya. Dukungan manajemen ditandai dengan kehadiran secara pribadi pada rapat-rapat yang membahas masalah keselamatan pemeriksaan-pemeriksaan pribadi secara periodik, penekanan pada laporan-laporan tetap tentang keselamatan dan pencantuman angka-angka keselamatan serta prestasi bidang keselamatan pada agenda rapat dewan direktur perusahaan.⁶

Jaminan terhadap keselamatan pegawai pada waktu melaksanakan pekerjaan diakui merupakan hak asasi para pegawai. Pekerjaan baru memenuhi kelayakan bagi kemanusiaan apabila keselamatan dan kesehatan pegawai sebagai pelaksanaannya terjamin. Tertulis pada UUD 1945 Pasal 27 bahwa *hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan*.

Perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pada dasarnya bertujuan untuk melindungi para pegawai dari risiko kecelakaan kerja yang mungkin timbul. Dari perundang-undangan dapat dilihat bahwa buruh atau pegawai bukanlah sekedar alat produksi, melainkan sebagai “partner kerja” yang harus diperhatikan dalam perusahaan dan merupakan sumber daya yang sangat dominan untuk menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan. Namun hal seperti ini kurang disadari oleh para pengusaha sehingga pegawai sering dianggap sebagai barang komoditi, maka fasilitas yang diberikan kepada mereka juga hanya dilihat sebagai biaya produksi yang layak ditekan sampai serendah-rendahnya.

⁶ *Ibid.*, hal. 257

Bukanlah suatu tindakan yang dapat dibenarkan meskipun diperhitungkan berdasarkan pertimbangan ekonomis.

PT. Lestari Busana A.M. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang garmen di mana dalam bidang ini termasuk perusahaan yang memiliki tingkat kecelakaan tinggi atau dikatakan rawan terhadap terjadinya kecelakaan kerja mulai dari terkena jarum, obeng, gunting, pisau dan pisau cutting, mesin snap, keracunan bahan kimia dan lain-lain. Hal ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang buruk atau sikap kerja yang salah seperti tidak menggunakan alat pelindung kerja yang tersedia atau lebih buruk yakni perusahaan tidak menyediakan alat pelindung kerja bagi pegawai. Penggunaan mesin-mesin berteknologi modern sangat mempengaruhi potensi timbulnya kecelakaan kerja karena pengaruh cepatnya kerja mesin yang harus disesuaikan oleh kecakapan pegawai dalam bekerja, sehingga dituntut adanya perhatian khusus pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kecelakaan nol atau *zero accident* merupakan tujuan penerapan Sistem Manajemen K3 (selanjutnya disingkat SMK3) pada PT. Lestari Busana A.M terbukti dari keseriusan perusahaan dalam penerapan SMK3 adalah terintegrasinya sistem ini dengan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan.

Program kecelakaan sudah dilaksanakan sejak perusahaan berdiri tahun 1988 dengan menyediakan berbagai alat pelindung diri mulai pelindung dari kepala sampai kaki, tetapi potensi bahaya juga masih saja terjadi yang dapat mempengaruhi rasa nyaman dalam bekerja, keselamatan dan kesehatan kerja para

pegawai. Berikut adalah data kecelakaan kerja kurun waktu 2003-2007 pada PT.

Lestari Busana A.M.:

Tabel 1.3
Data Tingkat Kecelakaan Kerja PT. Lestari Busana A.M.
Periode 2003-2007

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
2003	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	3
2004	3	0	4	2	0	0	3	3	3	0	0	0
2005	1	0	0	2	0	0	0	3	2	0	0	0
2006	0	0	2	0	0	0	3	2	0	0	0	1
2007	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1

Sumber: *Quality Control of Production Departement*, PT. Lestari Busana A.M., Tangerang

Seperti yang terlihat dari tabel di atas, pada periode Januari-Desember 2003 jumlah kecelakaan sebanyak 7 kecelakaan yang kemudian pada periode Januari-Desember 2004 mengalami peningkatan jumlah kecelakaan sebanyak 18 kecelakaan. Akan tetapi pada periode Januari-Desember 2005 kembali mengalami penurunan jumlah kecelakaan menjadi 8 kecelakaan, periode Januari-Desember 2006 sebanyak 8 kecelakaan, dan periode Januari-Desember 2007 sebanyak 3 kecelakaan. Akibat siklus turun-naiknya jumlah kecelakaan kerja pada PT. Lestari Busana A.M. maka manajemen perlu mengadakan pembaharuan terhadap pelaksanaan program K3 yang tujuannya untuk menurunkan jumlah kecelakaan kerja. Oleh sebab itu perlu dilakukan usaha-usaha yang tepat dan berkelanjutan seperti memberikan pembinaan tentang K3 dengan cara *training* K3 kepada seluruh pihak yang terlibat disertai dengan penetapan peraturan-peraturan tentang K3 dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dimulai dari membangun kesadaran para pegawai akan pentingnya K3 dalam lingkungan pekerjaan yang didukung dengan

peningkatan kepedulian di tingkat manajemen terkait masalah pelaksanaan program K3 yang optimal dalam perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Lebih spesifik, PT. Lestari Busana A.M. membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) untuk menyempurnakan pelaksanaan program K3 yang diterapkan agar para pegawai merasa perusahaan dan pimpinan memberikan perhatian terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan perasaan aman dalam diri pegawai dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, hati-hati dan produktif. Penerapan SMK3 yang baik bukan hanya menuntut komitmen dari perusahaan tetapi juga dibutuhkan peran serta dari para pegawai dan semua pihak yang berada di lingkungan perusahaan. Bukan hanya PT. Lestari Busana A.M. saja yang sudah melaksanakan program K3, tercatat lebih dari 169.000 perusahaan di Indonesia telah menerapkan program K3 di lingkungan kerja⁷ yang maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam dengan judul penelitian mengenai Analisis Persepsi Pegawai Atas Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. LESTARI BUSANA A.M. Bagian Produksi Tahun 2008.

B. Pokok Permasalahan

Program K3 sebagai bagian dari program ketenagakerjaan harus dapat menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, khususnya dalam membantu mempertahankan keselamatan dan kesehatan para pegawai. Tetapi pihak perusahaan pada umumnya kurang menyadari bahwa sebenarnya program K3

⁷ Redaksi, Kecelakaan Meningkatkan Kesejahteraan Rendah, 2002, www.gatra.com, diunduh 7 Maret 2008

yang dikehendaki pemerintah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, kesejahteraan pegawai dan citra perusahaan. Perusahaan lebih memikirkan untuk mencapai tujuannya dibandingkan hal-hal tersebut. Sementara itu, perusahaan menilai program K3 hanya sebagai tambahan beban biaya perusahaan. Padahal apabila perusahaan memperkecil kecelakaan dan berbagai macam penyakit akibat kerja, bukan saja akan menekan biaya, tetapi juga menghindari inefisiensi dan kerugian akibat terganggunya proses produksi. Sejalan dengan percepatan pembangunan perusahaan saat ini, frekuensi kecelakaan kerja di Indonesia semakin meningkat dimana menurut data yang terdapat di PT. JAMSOSTEK bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi.

Hal tersebut memperlihatkan bahwa perhatian terhadap upaya penanggulangan kecelakaan kerja melalui pelaksanaan program K3 belum ditangani secara serius oleh perusahaan dan pemerintah. Perusahaan belum dapat menunjukkan peran pentingnya dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan berbagai ketentuan yang ditetapkan. Sama halnya dengan kebijakan dan ketentuan yang berlaku belum mengatur K3 secara menyeluruh sebagai peraturan pelaksanaan UU No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja serta peraturan perundangan lainnya seperti Keppres No.51 Tahun 1989. Selain hal tersebut di atas, pada dasarnya standar K3 yang ada jumlahnya memang masih sangat terbatas dan secara teknis kondisinya tidak sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini sehingga pemerintah masih lemah dalam melakukan penegakkan hukum terhadap pelanggaran K3. Walaupun demikian ditargetkan

pada tahun 2010 program K3 sudah dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia. Begitupula penurunan angka K3 dipatok sebesar 50% dan angka kerugian produktivitas turun sebesar 50%. Program K3 harus ditekankan pemerintah kepada perusahaan-perusahaan di Indonesia pada waktu tersebut sebab Indonesia telah menandatangani Konvensi K3 dari *International Labour Organization (ILO)*,⁸ sehingga usaha perusahaan dalam pelaksanaan program K3 semakin diperlukan dan seharusnya menjadi bagian paling penting dalam kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sehingga tentunya dapat memberikan kesejahteraan kepada para pegawainya meskipun dalam pelaksanaannya masih belum terlihat maksimal.

Berdasarkan ilustrasi yang dibuat tersebut serta penjelasan pada latar belakang masalah mengenai program K3 di PT. Lestari Busana A.M. diketahui bahwa dalam menilai penerapan program K3 dapat dilakukan survei persepsi terhadap para pegawai dimana mereka sebagai bagian dari pelaku penerapan program K3 dan pihak yang menyaksikan secara langsung penerapan atas program K3 tersebut karena bagaimanapun para pegawai mempunyai pandangan yang lebih obyektif mengenai penerapan program K3 beserta kendala-kendala yang dihadapi, sehingga pada dasarnya setiap pegawai mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap suatu obyek meliputi tempat kerja, waktu kerja, alat pelindung kerja dan lain-lain.

Oleh karena hal-hal tersebut di atas, maka penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan:

⁸ Redaksi, *Log.Cit.*, diunduh 24 Februari 2008

1. Bagaimana Persepsi Pegawai Atas Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. LESTARI BUSANA A.M. Bagian Produksi Tahun 2008?
2. Kendala-kendala apa saja yang terjadi selama Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. LESTARI BUSANA A.M. Bagian Produksi Tahun 2008?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Persepsi Pegawai Atas Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. LESTARI BUSANA A.M. Bagian Produksi Tahun 2008.
2. Mengetahui kendala-kendala yang terjadi selama Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. LESTARI BUSANA A.M. Bagian Produksi Tahun 2008.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai pelaksanaan program K3. Selain itu juga diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat akan pelaksanaan K3 di perusahaan dan pengaruhnya bagi rasa nyaman pegawai atas kondisi tempat kerjanya. Selain itu,

juga diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan yang akan dipelajari oleh pegawai yang ingin atau telah bekerja pada bidang industri mengenai kondisi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan untuk menjadikan perhatian dan kewaspadaan dalam menghadapi dampak negatif yang ada di lingkungan kerjanya agar dapat menghindari, mengurangi atau mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan bagi korban kecelakaan serta bagi penulis untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian, khususnya di bidang K3.

2. Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk evaluasi kepada pihak manajemen perusahaan dalam pengembangan pelaksanaan program K3. Sedangkan bagi pemerintah diharapkan dapat menjadi bahan untuk dipelajari dan menjadi masukan untuk meningkatkan mutu pelayanan melalui kebijakan pelaksanaan K3 di perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab. Berikut gambaran singkat isi masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini berisi uraian umum tentang isi skripsi yaitu mengenai Latar Belakang Permasalahan, Pokok Permasalahan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI DAN METODE PENELITIAN

Bab II ini berisi uraian mengenai Tinjauan Pustaka, Konstruksi Model Teoritis dan Metode Penelitian.

BAB III GAMBARAN UMUM PT. LESTARI BUSANA A.M.

Bab III ini berisi uraian mengenai Visi dan Misi PT. Lestari Busana A.M. serta Kebijakan K3 di PT. Lestari Busana A.M.

BAB IV ANALISIS PERSEPSI PEGAWAI ATAS PELAKSANAAN PROGRAM K3 DI PT. LESTARI BUSANA A.M.

Bab IV ini berisi uraian pembahasan hasil penelitian secara deskriptif yang dilakukan oleh peneliti yaitu Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Data Responden dan Analisis Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pertanyaan Kuesioner Yang Diajukan Untuk Dijawab Oleh Responden.

BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab V ini berisikan beberapa kesimpulan yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan dari hal-hal yang muncul pada saat dilakukannya analisis data dan juga berisi saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan di masa mendatang khususnya dalam hal pelaksanaan program K3.

