



**EVALUASI PENERAPAN ABg (AKTIF BERBAGI) SISTEM
SEBAGAI UPAYA MENGURANGI ANGKA KECELAKAAN
KERJA DI PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA
CENTRAL JAVA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

Asep Alvan
NIM. 6411410036

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHGAAN
2015**



**EVALUASI PENERAPAN ABg (AKTIF BERBAGI) SISTEM
SEBAGAI UPAYA MENGURANGI ANGKA KECELAKAAN
KERJA DI PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA
CENTRAL JAVA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

Asep Alvan
NIM. 6411410036

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN
2015**

ABSTRAK

Asep Alvan

Evaluasi Penerapan ABg (Aktif Berbagi) Sistem Sebagai Upaya Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java

VI + 192 halaman + 10 tabel + 6 gambar + 7 lampiran

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java (CCAI-CJ) pada tahun 2013 telah menerapkan program ABg (Aktif Berbagi) Sistem, pada tahun tersebut terdapat peningkatan kasus kecelakaan kerja di area kerja dari tahun sebelumnya sebanyak 2 kasus. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran evaluasi dan rekomendasi dari kendala-kendala dalam penerapan ABg Sistem sebagai upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. CCAI-CJ.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan etnografi. Teknik pengambilan sumber informasi yang digunakan adalah teknik *snowball sampling*, jumlah informan awal yaitu dua orang.

Hasil penelitian didapatkan masih terdapat kendala dalam penerapan ABg Sistem yaitu: pelaksanaan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang belum berjalan konsisten. Konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3 yang belum optimal serta adanya sanksi yang tidak sesuai dengan prosedur penerapan ABg Sistem. Kurangnya komunikasi antara manajemen dengan pekerja dan kurangnya pemahaman pekerja tentang informasi K3. Kurangnya keterlibatan pekerja dalam pelaporan kejadian kecelakaan/kondisi berbahaya.

Saran yang dapat diberikan yaitu: konsistensi pelaksanaan pengawasan K3 sesuai prosedur, sanksi yang diberikan lebih baik berupa arahan bagi pekerja untuk dapat bekerja lebih aman, melakukan komunikasi kepada pekerja sesuai dengan prosedur komunikasi internal, diadakan peningkatan kompetensi melalui pelatihan *awareness* K3, serta dilakukan pelatihan mengenai prosedur pelaporan kecelakaan/kondisi berbahaya kepada pekerja.

Kata Kunci : ABg (Aktif Berbagi) Sistem, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kepustakaan : 36 (1970-2013)

ABSTRACT

Asep Alvan

Evaluation Application of ABg (Aktif Berbagi) System for Reducing Efforts Accident Figures in PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java

VI + 192 Pages + 10 tables + 6 images +7 attachments

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java (CCAI-CJ) in 2013 has implemented ABg (Aktif Berbagi) system program, there are two accident cases increase in 2013 at the working areas. The purpose of this study is to describe the evaluation and recommendation of the constraints in the implementation of ABg System as an effort to reduce the number of accidents in the workplace.

This research design is a qualitative study which an ethnographic approach. Retrieval techniques used resources is snowball sampling technique, the amount of the initial informant that two people.

The result showed that the application of ABg System, such as monitoring the implementation of the Occupational Health and Safety (OHS) which have not been running consistently yet. Consistency of application of rules and procedures OHS have not been optimal as well as the punishment that have not in accordance with the procedures for application of ABg System. Lack of communication between management and workers and workers' understanding of the OHS information. Lack of worker involvement in the reporting of accidents/dangerous conditions.

The suggestions are: the consistency of supervision OHS according to the procedure, the better the sanctions provided as suggestion to the working to work safely, communicating to the employees in accordance with the procedures of internal communication, held competency improvement through awareness training OHS, and conducted training on reporting procedures accident/unsafe conditions to workers.

Keywords : ABg (Aktif Berbagi) System, Occupational Health and Safety (OHS)

Literature : 36 (1970-2013)

PENGESAHAN

Telah dipertahankan dihadapan panitia sidang ujian skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, skripsi atas nama Asep Alvan, NIM : 6411410036, yang berjudul **“Evaluasi Penerapan ABg (Aktif Berbagi) Sistem Sebagai Upaya Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java”**.

Pada hari : Selasa
Tanggal : 24 Februari 2015

Panitia Ujian



Sekretaris,

Sofwan Indarjo, S.KM., M.Kes.
NIP. 19760719.200812.1.002

Iramono, M.Si.
NIP. 198503.1.001

Dewan Penguji

Tanggal
persetujuan

Ketua,
(Penguji I)

Eram Tunggal P, S.KM., M.Kes.
NIP. 19740928.200312.1.001

19/3 '15

Anggota,
(Penguji II)

dr. Intan Zaenafree, MH.Kes.
NIP. 19790105.200604.2.002

19/3/15

Anggota,
(Penguji III & Pembimbing)

Evi Widowati, S.KM., M.Kes.
NIP. 19830206.200812.2.003

24/3 '15

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri.
2. Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya ([*QS: An-Najm Ayat: 39*](#)).
3. Jangan menyerah, terus mencoba. Lembahlah yang membuat gunung terlihat tinggi.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua Orangtua, Adik-adik dan keluarga tercinta sebagai darma bakti ananda.
2. Rekan-rekan IKM '10 serta almamater Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “**Evaluasi Penerapan ABg (Aktif Berbagi) Sistem Sebagai Upaya Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java**” dapat terselesaikan dengan baik. Penyelesaian skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi persyaratan agar memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

Keberhasilan penelitian sampai dengan tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, dengan rendah hati disampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang Bapak Dr. Harry Pramono, M.Kes, Atas ijin penelitian yang diberikan.
2. Pembantu Dekan Bidang Akademik, Drs. Tri Rustiadi, M.Kes., atas penetapan dosen pembimbing skripsi.
3. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Ibu Dr. dr. Oktia Woro KH, M.Kes, atas persetujuan penelitian.
4. Pembimbing skripsi, Ibu Evi Widowati S.KM., M.Kes atas bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama ini.

6. Staf Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Keolahragaan dan staf TU Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Bapak Sungatno, yang telah membantu dalam segala urusan administrasi dan surat perijinan penelitian.
7. Manajer *Occupational Health and Safety* (OHS) PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java, Bapak Hartanto, yang telah memberikan pengarahan serta membantu dalam proses penelitian.
8. *Officer Occupational Health and Safety* (OHS) PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java, Bapak Wardoyo, yang telah membantu dalam proses penelitian.
9. Bapak, Ibu, serta Adik-adik tersayang atas bimbingan, dukungan, nasehat, motivasi serta doa selama menempuh pendidikan dan penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh mahasiswa Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat angkatan 2010, atas bantuan serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman Kost Oblong dan KLKK, atas motivasi dan doa dalam penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Pada skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat

Semarang, Februari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Keaslian Penelitian.....	9
1.6 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja.....	12

2.1.2 Proses Kerja.....	29
2.1.3 <i>Unsafe Condition</i>	30
2.1.4 <i>Unsafe Action</i>	31
2.1.5 Kecelakaan Kerja.....	32
2.1.6 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja.....	35
2.1.7 Pengendalian Kecelakaan Kerja.....	40
2.2 Kerangka Teori.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Alur Pikir.....	57
3.2 Fokus Penelitian.....	58
3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	59
3.4 Sumber Informasi.....	59
3.5 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengambilan Data.....	61
3.6 Prosedur Penelitian.....	64
3.7 Pemeriksaan Keabsahan Data.....	65
3.8 Teknik Analisis Data.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN	69
4.1 Gambaran Umum.....	69
4.1.2 Proses Produksi.....	69
4.2 Hasil Penelitian.....	73
4.2.1 Karakteristik Informan Penelitian.....	73
4.2.2 Hasil Observasi.....	74
4.2.3 Hasil Wawancara Mendalam.....	77

4.2.3.1	Komitmen <i>Top Management</i>	77
4.2.3.2	Peraturan dan Prosedur K3.....	81
4.2.3.3	Komunikasi Pekerja.....	86
4.2.3.4	Kompetensi Pekerja.....	89
4.2.3.5	Lingkungan Kerja.....	92
4.2.3.6	Keterlibatan Pekerja.....	94
BAB V	PEMBAHASAN	98
5.1	Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
5.1.1	Komitmen <i>Top Management</i>	100
5.1.1.1	Prioritas K3.....	101
5.1.1.2	Penyediaan Perlengkapan K3.....	102
5.1.1.3	Pelatihan K3.....	103
5.1.1.4	Pengawasan K3.....	104
5.1.1.5	Penghentian Pekerja yang Bekerja Tidak Sesuai Peraturan dan Prosedur K3.....	106
5.1.1.6	Program/Kegiatan untuk Meningkatkan Kinerja K3.....	108
5.1.2	Peraturan dan Prosedur K3.....	109
5.1.2.1	Pentingnya Peraturan dan Prosedur K3.....	110
5.1.2.2	Konsistensi Penerapan Peraturan dan Prosedur K3...	111
5.1.2.3	Penyusunan Peraturan dan Prosedur K3.....	113
5.1.2.4	Sosialisasi Peraturan dan Prosedur K3.....	115
5.1.2.5	<i>Review/Update</i> Peraturan dan Prosedur K3.....	116
5.1.2.6	Sanksi Terhadap Pelanggaran Peraturan dan Prosedur K3.....	117

5.1.3 Komunikasi Pekerja.....	118
5.1.3.1 Pemberian Informasi K3.....	118
5.1.3.2 Informasi Mengenai Kecelakaan Kerja.....	121
5.1.3.3 Komunikasi dengan Pihak Manajerial.....	121
5.1.3.4 Komunikasi dengan Pekerja.....	123
5.1.4 Kompetensi Pekerja.....	124
5.1.4.1 Persyaratan Kerja.....	124
5.1.4.2 Ruang Lingkup Kerja.....	125
5.1.4.3 Pengetahuan Pekerja Terhadap Resiko Bahaya.....	126
5.1.4.4 Kemampuan Pekerja dalam Memenuhi Peraturan dan Prosedur K3.....	127
5.1.4.5 Upaya Peningkatan Kompetensi K3.....	128
5.1.5 Lingkungan Kerja.....	129
5.1.5.1 Identifikasi Potensi Bahaya di Lingkungan Kerja.....	129
5.1.5.2 Pelibatan Pekerja Terkait Identifikasi Potensi Bahaya di Lingkungan Kerja.....	131
5.1.5.3 Pelaporan Hasil Identifikasi Potensi Bahaya di Lingkungan Kerja.....	132
5.1.5.4 Upaya Perbaikan untuk Mengatasi Potensi Bahaya di Lingkungan Kerja.....	133
5.1.6 Keterlibatan Pekerja.....	134
5.1.6.1 Keterlibatan Pekerja dalam Penyampaian Informasi K3.....	134
5.1.6.2 Keterlibatan Pekerja dalam Penyusunan Program K3	135
5.1.6.3 Keterlibatan Pekerja dalam Evaluasi K3.....	136
5.1.6.4 Keterlibatan Pekerja dalam Pelaporan Kecelakaan	

dan Situasi/Kondisi Berbahaya.....	137
5.1.6.5 Komunikasi antar Pekerja Mengenai Pentingnya K3.....	139
5.2 Hambatan dan Kelemahan Penelitian.....	140
5.2.1 Hambatan Penelitian.....	140
5.2.2 Kelemahan Penelitian.....	140
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....	141
6.1 Simpulan.....	141
6.2 Saran.....	144
DAFTAR PUSTAKA.....	145
LAMPIRAN.....	149

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Keaslian Penelitian	9
2.1 Tingkat Pencahayaan di Industri	14
2.2 Nilai Ambang Batas Kebisingan	17
2.3 NAB untuk Stres terhadap Suhu Lingkungan	18
2.4 NAB Getaran untuk Pemaparan Lengan dan Tangan	19
2.5 NAB Iklim Kerja Indeks Suhu Basah dan Bola (ISBB)	20
3.1 Prosedur Penelitian	64
4.1 Karakteristik Informan Awal	73
4.2 Karakteristik Informan Lanjutan	73
4.3 Data Hasil Observasi Indikator Budaya K3	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Piramida <i>Safety</i>	33
2.2 Teori Gunung Es (Kerugian Akibat Kecelakaan)	40
2.3 Strategi Pengendalian Bahaya	43
2.4 Kerangka Teori	56
3.1 Alur Pikir	57
4.1 Proses Produksi Minuman Ringan Berkarbonasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Keputusan Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi.....	149
2. Surat Ijin Penelitian.....	150
3. Pedoman Wawancara Mendalam untuk Informan Awal.....	151
4. Pedoman Wawancara Mendalam untuk Informan Lanjutan.....	165
5. Lembar Observasi.....	187
6. <i>Checklist</i> Dokumen.....	190
7. Dokumentasi.....	191

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya. Pada pelaksanaannya, kecelakaan kerja di industri dapat di bedakan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu kategori kecelakaan industri (*industrial accident*) dan kategori kecelakaan di dalam perjalanan (*community accident*) (Tarwaka, 2008:5).

Hasil survei dan analisis faktor kausal kecelakaan kerja yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang pada tahun 1986, kecelakaan merupakan interaksi dari beberapa variabel dimana diperoleh hasil bahwa 92% kecelakaan disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) dan 8% karena lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*). Sedangkan berdasarkan Heinrich (1959) pada teori urutan domino (*domino sequence*) melaporkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja disebabkan 88% oleh karena *unsafe acts of persons*, 10% *unsafe condition* dan 2% oleh sebab-sebab lain yang tidak dapat dipelajari (Winarsunu T, 2008:7). Sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia dengan tindakan yang tidak aman, karena itu untuk mencegah kecelakaan dilakukan berbagai upaya pembinaan unsur manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sehingga kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meningkat (Soehatman Ramli, 2010:39).

Berdasarkan data dari *U.S. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor* tahun 2013 didapat data kecelakaan kerja pada tahun 2010 dengan total kecelakaan kerja sebanyak 4.690 kasus. Dari 4.690 kasus kecelakaan kerja tersebut 329 kasus (7%) terjadi di industri manufaktur sedangkan 93% kasus terjadi di industri lainnya (konstruksi, transportasi, dll). Sedangkan pada tahun 2011 total kecelakaan kerja mencapai 4.693 kasus, dengan kasus kecelakaan kerja di industri manufaktur sebesar 327 kasus (6,9%). Dan pada tahun 2012 total kasus kecelakaan kerja mencapai 4.383 kasus, dengan 314 kasus (7,2%) terjadi di industri manufaktur. Berdasarkan data kasus kecelakaan kerja dalam tiga tahun terakhir tersebut, terlihat bahwa rata-rata kasus kecelakaan kerja yang disumbang dari kecelakaan kerja di industri manufaktur setara 7%.

Berdasarkan data *Health and Safety Executive* tahun 2013 di Negara Inggris total kecelakaan kerja mencapai 78.321 kasus. Dari total kasus kecelakaan kerja tersebut *manufacturing industries* menyumbangkan angka kecelakaan kerja sebesar 13.731 kasus (17,5%), pada *manufacture of beverage* (industri minuman) menyumbang angka kecelakaan kerja sebesar 248 kasus (0,3%) dari total kasus kecelakaan kerja yang ada. Dari total kasus kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan 148 pekerja meninggal di tempat kerja, hilangnya hari kerja sebanyak 27 juta hari kerja, dan kerugian material mencapai 274 triliun rupiah.

Kecelakaan kerja di Indonesia berdasarkan data dari PT. Jamsostek menyebutkan bahwa pada tahun 2011 telah terjadi 99.491 kasus kecelakaan kerja. Dari total kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan 2.218 pekerja (2,35%) meninggal dunia; 34 pekerja (0,03%) mengalami cacat tetap; 2.722 pekerja (2,7%)

mengalami cacat sebagian; 4.130 pekerja (4,2%) mengalami cacat fungsi; dan 90.387 pekerja (90,9%) dapat disembuhkan. Pada tahun 2012 angka kecelakaan kerja mengalami kenaikan dibandingkan pada tahun 2011. Jumlah total kecelakaan kerja pada tahun 2012 sebanyak 103.074 kecelakaan kerja. Dari total kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan 2.419 pekerja (2,36%) meninggal dunia; 37 pekerja (0,04%) mengalami cacat tetap; 2.685 pekerja (2,6%) mengalami cacat sebagian; 3.915 pekerja (3,8%) mengalami cacat fungsi; dan 94.018 pekerja (91,2%) dapat disembuhkan.

Data kecelakaan kerja berdasarkan Disnakertrans pada tahun 2012 tercatat Provinsi Jawa Tengah menyumbangkan kasus kecelakaan kerja sebanyak 5.029 kasus (35,2%) dari total 14.280 kasus kecelakaan kerja. Sedangkan data mengenai kecelakaan kerja di Kabupaten Semarang menurut Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan tercatat 93.677 pekerja tersebar di 784 perusahaan di Kabupaten Semarang. Tahun 2013 terjadi 840 kasus kecelakaan kerja dengan kerugian materi mencapai 3,29 miliar rupiah. Dari 840 kasus kecelakaan tersebut tercatat 339 pekerja (40,4%) berhasil sembuh, 469 pekerja (55,8%) sementara tidak mampu bekerja, 15 pekerja (1,8%) mengalami cacat, dan 17 pekerja (2%) meninggal dunia.

Berdasarkan data *Global Reporting Initiative (GRI)* Coca-Cola Company tahun 2012, melaporkan bahwa tahun 2010 dengan jumlah pekerja 139.600 pekerja, kehilangan hari kerja sebanyak 185.605 hari kerja. Sedangkan tahun 2011 dengan jumlah pekerja 139.600 pekerja, kehilangan hari kerja sebanyak 108.766 hari kerja. Hilangnya hari kerja pada tahun 2011 disebabkan oleh terjadinya

kecelakaan kerja yang mengakibatkan 12 pekerja meninggal. Pada tahun 2011 kehilangan hari kerja menurun dibandingkan dengan tahun 2010, hal tersebut kemungkinan salah satunya disebabkan karena pihak perusahaan menerapkan program pendidikan keselamatan serta melakukan pelatihan operasional untuk meningkatkan produktivitas dan menghindari pengeluaran perusahaan.

Berdasarkan data kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java periode 2011-2013 terdapat 48 kasus kecelakaan kerja. Pada tahun 2011 yaitu sebelum diterapkannya Aktif Berbagi sistem (ABg sistem) terdapat 12 kasus kecelakaan kerja dengan 5 kasus (41,6%) terjadi di perjalanan dan 7 kasus (58,4%) hubungan kerja. Sedangkan pada tahun 2012 jumlah kasus kecelakaan kerja sebanyak 23 kasus kecelakaan kerja dengan 9 kasus (39,1%) terjadi di perjalanan dan 14 kasus (60,9%) hubungan kerja, tahun 2012 ini adalah tahun dimana mulai disosialisasikannya ABg sistem. Dan pada tahun 2013 yaitu mulai di terapkannya ABg sistem di seluruh area kerja, terjadi penurunan kasus kecelakaan kerja dibandingkan tahun 2012 yaitu sebanyak 13 kasus kecelakaan kerja dengan 6 kasus (46,1%) terjadi di perjalanan, 5 kasus (38,5%) hubungan kerja, dan 2 kasus (15,4%) terjadi di area kerja. Pada tahun 2013 tersebut terjadi kenaikan kecelakaan kerja di area kerja sebanyak 2 kasus kecelakaan kerja yang pada dua tahun sebelumnya tidak terdapat kecelakaan di area kerja. Kasus kecelakaan kerja pada tahun 2013 tersebut mengakibatkan hilangnya hari kerja sebanyak 9 hari dan kerugian mencapai 32,6 juta rupiah. Sedangkan data tahun 2014 (Januari-September) didapatkan 15 kasus kecelakaan kerja dengan 9 kasus (60%) terjadi di perjalanan dan 6 kasus (40%) kecelakaan dalam hubungan kerja (Dokumen OHS-CCAI Central Java, 2013).

Behavior Based Safety (BBS) adalah upaya pencegahan kecelakaan secara proaktif yang berfokus pada *at risk behavior* yang berpeluang menyebabkan terjadinya kecelakaan. BBS digambarkan sebagai pendekatan dari bawahan yang didukung oleh atasan (pimpinan) untuk menciptakan keselamatan di tempat kerja. BBS mendorong individu dan kelompok kerja untuk mempertimbangkan potensi bahaya yang mengakibatkan insiden dan kecelakaan, selain itu untuk menilai perilaku mereka sendiri termasuk perilaku aman atau perilaku tidak aman. BBS lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja (*Health and Safety Authority, 2013:3*). Kinerja K3 organisasi yang baik akan membantu meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan memperlakukan dan menilai bahwa aspek K3 adalah bagian dari strategi bisnis untuk mencapai produktivitas dan profit yang tinggi (Soehatman Ramli, 2010:18).

Berdasarkan jurnal yang meneliti tentang *safety culture*, ada beberapa faktor yang mendukung terciptanya *safety culture* di perusahaan/industri. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah komitmen manajemen, keterlibatan pekerja, *safety leadership*, komunikasi pekerja, peraturan dan prosedur K3, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, pengaruh rekan kerja, pengetahuan K3, perilaku aman, motivasi, dan *safety management practice*. Dari 12 faktor tersebut, faktor keterlibatan pekerja merupakan faktor dominan yang digunakan untuk menciptakan *safety culture* di perusahaan/industri. Keterlibatan pekerja merupakan komponen penting untuk menciptakan *safety behavior* dan *safety condition* di tempat kerja. Selain itu keterlibatan pekerja dalam melaksanakan *safety culture* dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi terjadinya

kecelakaan kerja (Wieke Yuni dkk, 2012:83; Andi dkk, 2005:127; Erzin Hani et al, 2012:176; Herbert Charles et al, 2004; Md Sirat Rozlina et al, 2012).

Komitmen *The Coca-Cola Company* terhadap keselamatan kerja yaitu dengan cara menerapkan sistem manajemen K3 berstandar dan persyaratan pendukung untuk keselamatan pekerja serta bertujuan untuk pencegahan kerugian secara kolektif yang dikenal sebagai “*The Coca-Cola Safety Management System*” (TCCSMS), sistem ini diakui secara internasional sesuai BSI OHSAS 18001. TCCSMS adalah bagian dari sistem manajemen terintegrasi *The Coca-Cola Quality System* yang mencakup kualitas lingkungan; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; serta pencegahan kerugian perusahaan (*The Coca-Cola Company*, 2013).

Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java, penerapan budaya K3 (*safety culture*) dikembangkan melalui salah satu sistem yang di terapkan oleh Departemen *Occupational Health and Safety* (OHS). Sistem tersebut adalah “Aktif Berbagi Sistem” atau biasa disebut ABg sistem. ABg sistem di rancang pada tahun 2011 oleh pihak Coca-Cola Amatil Indonesia (CCAI) pusat di Jakarta yang berlandaskan dari *DuPont Stop System* kemudian dikembangkan untuk menjadi sistem budaya K3 di CCAI. ABg sistem hanya diterapkan di area produksi (*Bottling*) saja, hal tersebut dikarenakan area produksi merupakan area yang berada di dalam perusahaan sehingga dapat lebih mudah diawasi secara langsung oleh Dept. OHS. Sedangkan area distributor cangkupannya lebih luas, oleh karena itu penerapan ABg sistem akan dilakukan secara bertahap setelah penerapan di area produksi (*Bottling*) berjalan 100% (OHS-CCAI Central Java, 2013).

ABg sistem berfokus pada budaya K3 kelompok dan perilaku. ABg sistem tidak bersifat menghukum, tujuannya adalah memberikan karyawan waktu untuk mendiskusikan tindakan mereka sampai mereka akhirnya memahami mengapa perilaku harus diubah. ABg sistem membutuhkan komitmen manajemen yang berupa pengamatan keamanan rutin dan mengkomunikasikan standar keselamatan kepada karyawan. ABg sistem memberdayakan karyawan untuk menunjukkan kontribusi dalam mengembangkan budaya keselamatan kerja. ABg sistem membangun 2 arah komunikasi antara karyawan dan manajemen untuk mengembangkan pemahaman budaya keselamatan yang lebih baik dan mempertahankan arah keselamatan di jalur yang benar. Maksud dari adanya ABg sistem ini yaitu mencegah terjadinya luka dan sakit di tempat kerja, menciptakan tempat kerja yang aman, mengatasi semua tindakan yang tidak aman dan kondisi tidak aman, serta menekan angka kecelakaan kerja di area kerja untuk menciptakan kondisi *zero accident* di tempat kerja (OHS-CCAI Central Java, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana evaluasi penerapan ABg (Aktif Berbagi) sistem dapat digunakan sebagai salah satu upaya untuk mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran evaluasi penerapan ABg (aktif berbagi) sistem sebagai salah satu upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java?

2. Apa kendala dalam penerapan ABg (aktif berbagi) sistem sebagai salah satu upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran evaluasi penerapan ABg (aktif berbagi) sistem sebagai salah satu upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java.
2. Untuk memberikan rekomendasi dari kendala-kendala yang ada dalam penerapan ABg (aktif berbagi) sistem sebagai salah satu upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Bagi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java

Dapat memberikan informasi rekomendasi kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan ABg (aktif berbagi) sistem sebagai salah satu upaya mengurangi angka kecelakaan kerja.

1.4.2 Bagi Universitas Negeri Semarang

1. Dapat menambah referensi pembelajaran mengenai penerapan sistem *safety culture* di perusahaan khususnya ABg sistem.
2. Dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.3 Bagi Peneliti

1. Dapat menambah pengetahuan mengenai bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khususnya sistem *safety culture* di perusahaan.
2. Dapat menambah pengalaman mengenai penerapan ABg (aktif berbagi) sistem di perusahaan.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini diperoleh dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desiana Nurul Hidayati tahun 2010, Yudithia Lisnandhita tahun 2012, dan Yusnita Handayani tahun 2011 (Tabel 1.1).

Tabel 1.1: Keaslian Penelitian

No Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Rancangan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1 Hubungan Faktor-Faktor Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Praktik Pencegahan Kecelakaan Kerja Bagian Produksi PT. X Semarang	Desiana Nurul Hidayati	2010 dan di PT. X Semarang	<i>Explanatory research</i> dengan desain <i>cross sectional</i>	Variabel bebas: karakteristik responden, komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, kompetensi pekerja, lingkungan psikologi, dan keterlibatan pekerja. Variabel terikat: praktik pencegahan kecelakaan kerja	Ada hubungan antara tingkat pendidikan dan keterlibatan pekerja terhadap praktik pencegahan kecelakaan kerja. Tidak ada hubungan antara umur, masa kerja, komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, kompetensi pekerja, dan lingkungan psikologis terhadap praktik pencegahan kecelakaan kerja	

Lanjutan tabel 1.1:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi Kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)	Yudithia Lisnanditha	2012 dan di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)	Kuantitatif	Variabel bebas: kepemimpinan dan budaya keselamatan kerja Variabel terikat: iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja. Iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja dapat memoderasi antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap iklim keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja.
3	Pengaruh Penerapan Program <i>Behavior Based Safety</i> Terhadap Penurunan Jumlah Kecelakaan Kerja di PT. Denso Indonesia	Yusnita Handayani	2011 dan di PT. Denso Indonesia	Eksperimental	Variabel bebas: program <i>behavior based safety</i> Variabel terikat: jumlah kecelakaan kerja	Ada pengaruh penerapan program <i>behavior based safety</i> terhadap penurunan jumlah kecelakaan kerja

Dari keaslian penelitian diatas, ada beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengenai ABg (aktif berbagi) sistem yaitu sistem budaya K3 yang diterapkan di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java dan penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya.
2. Variabel yang berbeda dengan penelitian-penelitian yang lain yaitu ABg (aktif berbagi) sistem.
3. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Ruang Lingkup Tempat

Tempat pada penelitian ini adalah PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java.

1.6.2 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan bulan Januari sampai Februari 2015.

1.6.3 Ruang Lingkup Keilmuan

Ruang lingkup materi penelitian ini di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan faktor budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*safety culture*) sebagai salah satu upaya untuk menurunkan angka kecelakaan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang belum dilaksanakan secara benar. Suatu kecelakaan kerja hanya akan terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja atau proses produksi. Dari beberapa penelitian para ahli memberikan indikasi bahwa suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam suatu kejadian (Tarwaka, 2008: 6).

Berdasarkan teori sebab akibat terjadinya kecelakaan yang selanjutnya dikenal dengan “Teori Domino” menggambarkan bahwa timbulnya suatu kecelakaan atau cedera disebabkan oleh lima faktor penyebab secara beruntutan dan berdiri sejajar antara faktor satu dengan faktor yang lainnya. Kelima faktor tersebut yaitu: kebiasaan, kesalahan, tindakan dan kondisi tidak aman, kecelakaan, dan cedera. Selanjutnya teori tersebut di modifikasi oleh Bird dan Germain dengan merefleksikan ke dalam hubungan manajemen secara langsung dengan sebab akibat kerugian kecelakaan. Model penyebab kerugian melibatkan lima faktor penyebab secara berentetan. Kelima faktor yang dimaksud adalah kurangnya pengawasan, sumber penyebab dasar, penyebab kontak, insiden, dan kerugian (Tarwaka, 2008: 6).

Dari teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebab utama kecelakaan kerja meliputi beberapa faktor, yaitu: faktor lingkungan, faktor personal, dan faktor manajemen.

2.1.1.1 Faktor Lingkungan

Pertimbangan tertentu harus diberikan terhadap faktor lingkungan kerja yang mungkin dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan keselamatan pekerja. Faktor lingkungan kerja yang mengandung bahaya dibagi menjadi beberapa faktor, yaitu: faktor lingkungan fisik, faktor lingkungan biologis dan faktor lingkungan kimia.

2.1.1.1.1 Lingkungan Fisik

Faktor-faktor lingkungan fisik yang dapat menimbulkan potensi bahaya mencakup pencahayaan, kebisingan, suhu/temperature, getaran, dan iklim. Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi karyawan atau tenaga kerja. Sebaliknya, lingkungan yang higienis tidak menjadi beban tambahan melainkan dapat meningkatkan gairah dan motivasi kerja (Notoatmojo S, 2007: 205).

2.1.1.1.1.1 Pencahayaan

Penerangan dalam lingkungan kerja harus cukup untuk menimbulkan kesan yang higienis. Disamping itu cahaya yang cukup akan memungkinkan pekerja dapat melihat objek yang dikerjakan dengan jelas, dan menghindari dari kesalahan bekerja. Akibat dari kondisi tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kurangnya penerangan di lingkungan kerja maupun kondisi penerangan yang silau di lingkungan kerja akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi para

karyawan atau tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Penerangan yang kurang maupun yang silau di lingkungan kerja akan menyebabkan hal-hal sebagai berikut (Notoatmojo S, 2007: 208):

1. Kelelahan mata yang akan berakibat berkurangnya daya dan efisiensi kerja.
2. Kelemahan mental.
3. Kerusakan alat penglihatan (mata).
4. Keluhan pegal di daerah mata dan sakit kepala di sekitar mata.
5. Meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan SNI 2001 tentang sistem pencahayaan buatan, tingkat pencahayaan minimum yang direkomendasikan untuk industri tercantum dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1. Tingkat Pencahayaan di Industri

Fungsi ruangan	Tingkat pencahayaan (lux)
Ruang parkir	50
Gudang	100
Pekerjaan kasar	100~200
Pekerjaan sedang	200~500
Pekerjaan halus	500~1000
Pekerjaan amat halus	1000~2000
Pemeriksaan warna	750

Tindakan yang dapat dilakukan untuk mengurangi resiko paparan terhadap pencahayaan yang tidak sesuai maka dapat di lakukan pertimbangan dalam mendirikan bangunan tempat kerja. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

1. Jarak antara gedung atau bangunan-bangunan lain tidak mengganggu masuknya cahaya matahari ke tempat kerja.
2. Jendela dan lubang angin untuk masuknya cahaya matahari harus cukup.

3. Apabila cahaya matahari tidak mencukupi ruangan tempat kerja, harus diganti dengan penerangan buatan.
4. Penerangan tempat kerja tidak menimbulkan suhu ruangan menjadi panas (tidak melebihi 32°C).
5. Sumber penerangan tidak boleh menimbulkan silau dan bayang-bayang yang mengganggu kerja.
6. Sumber cahaya harus menghasilkan daya penerangan yang tetap dan menyebar serta tidak berkedip-kedip (Notoatmojo S, 2007: 210).

2.1.1.1.2 Kebisingan

Bunyi didengar sebagai rangsangan-rangsangan pada telinga oleh getaran-getaran melalui media elastis, apabila bunyi-bunyi tersebut tidak dikehendaki, maka dinyatakan sebagai kebisingan. Terdapat dua hal yang menentukan kualitas suatu bunyi, yaitu frekwensi dan intensitasnya. Frekuensi dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau disebut Herz (Hz), yaitu jumlah dari golongan-golongan yang sampai di telinga setiap detiknya. Intensitas atau arus energi persatuan luas biasanya dinyatakan dalam satuan desibel (dB). Biasanya suatu kebisingan terdiri dari campuran sejumlah gelombang-gelombang sederhana dari beraneka frekuensi. Nada suatu kebisingan ditentukan oleh frekuensi getaran sumber bunyi (Suma'mur, 2009: 116).

Trauma akustik adalah gangguan pendengaran yang terjadi akibat terpajan oleh satu/beberapa kali suara keras yang mendadak, biasanya dalam bentuk ledakan atau akibat trauma langsung pada kepala/telinga. Trauma ini dapat mengenai satu atau kedua telinga, dan dapat merupakan tuli konduktif atau tuli

sensorik. Tuli akibat terpajan bising atau yang sering kali disebut gangguan pendengaran permanen kumulatif, merupakan tuli sensorik yang diakibatkan pajanan bising terus-menerus selama jangka waktu yang panjang. Menurut NIOSH, 14% dari seluruh populasi pekerja mendapat pajanan bising 90 dB atau lebih (Harrianto R, 2010: 129).

Salah satu faktor yang dapat mengganggu daya kerja seorang tenaga kerja adalah kebisingan. Kebisingan ini dapat mengganggu daya ingat, membuyarkan konsentrasi berpikir, dan menimbulkan kelelahan psikologis. Hal tersebut yang menjadi penyebab seringnya terjadi miskomunikasi atau salah paham pada tenaga kerja yang mengalami gangguan pendengaran atau kurangnya kemampuan untuk mendengar yang disebabkan kebisingan. Akibatnya resiko untuk terjadinya kecelakaan kerja lebih besar (Suma'mur, 2009: 112).

Pengendalian-pengendalian terhadap kebisingan dapat dilakukan untuk mengurangi resiko terjadinya gangguan pada pendengaran, pengendalian tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut (Suma'mur, 2009: 130):

1. Pengurangan kebisingan pada sumbernya dengan cara menempatkan peredam pada sumber kebisingan.
2. Penempatan penghalang pada jalan transmisi dengan cara menempatkan peredam yang bahannya dapat menyerap suara di ruang kerja.
3. Proteksi dengan alat pelindung diri seperti tutup telinga (*ear muff*) dan sumbat telinga (*ear plug*).
4. Pelaksanaan waktu paparan bagi intensitas di atas NAB yaitu mengatur waktu kerja sehingga tidak melebihi paparan yang sudah ditentukan.

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.13/Men/X/2011 Tahun 2011 tentang nilai ambang faktor fisik dan kimia di tempat kerja, nilai ambang batas kebisingan di jelaskan pada tabel 2.2.

Tabel 2.2. Nilai Ambang Batas Kebisingan

Waktu pemaparan per hari		Intensitas kebisingan dalam dBA
8	Jam	85
4		88
2		91
1		94
30	Menit	97
15		100
7,5		103
3,75		106
1,88		109
0,94		112
28,12	Detik	115
14,06		118
7,03		121
3,52		124
1,76		127
0,88		130
0,44		133
0,22		136
0,11		139

Catatan: tidak boleh terpajan sampai 140 dBA, walaupun sesaat.

2.1.1.1.3 Suhu/temperatur

Suhu lingkungan di tempat kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin berbahaya terhadap kesehatan individu pekerja. Paparan suhu lingkungan yang terlalu panas disebut *heat stress*, sedangkan paparan suhu lingkungan yang terlalu dingin disebut *cold stress*. *Heat stroke* merupakan gangguan kesehatan yang paling serius akibat paparan suhu yang terlalu panas (*heat stress*). Sedangkan hipotermia dan *frostbite* merupakan gangguan kesehatan yang disebabkan paparan suhu lingkungan yang terlalu dingin (*cold stress*). Bila tidak mendapatkan

tindakan medis yang cepat, gangguan kesehatan karena suhu lingkungan yang ekstrim dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan sehingga mengakibatkan kecacatan atau bahkan kematian (Harrianto R, 2010: 151).

Suhu lingkungan yang ekstrem mengakibatkan seorang individu merasa tidak nyaman berada di tempat tersebut. Suhu lingkungan yang ekstrem panas akan menimbulkan rasa cepat lelah, mengantuk, berkurangnya penampilan kerja, dan meningkatnya kemungkinan kesalahan kerja. Sebaliknya, suhu lingkungan yang ekstrem dingin akan menimbulkan kegelisahan yang mendorong berkurangnya kewaspadaan dan konsentrasi kerja (Harrianto R, 2010: 157).

Berdasarkan Parmeggiani (1983) dalam Ridwan (2010) penentuan nilai ambang batas dimaksudkan untuk meminimalisasi resiko terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang bersuhu ekstrem. Nilai ambang batas stres terhadap suhu lingkungan tersebut dijelaskan pada tabel 2.3.

Tabel 2.3. Nilai Ambang Batas ($^{\circ}\text{C}$) untuk Stres terhadap Suhu Lingkungan

Jenis pekerjaan	Beban kerja		
	Ringan	Sedang	Berat
Kerja tanpa istirahat	30,0	26,7	25,0
75% kerja – 25% istirahat	30,6	28,0	25,9
50% kerja – 50% istirahat	31,4	29,4	27,9
75% kerja – 25% istirahat	32,2	31,1	30,0

Setiap mesin menghasilkan panas, bunyi, getaran, debu, kelembaban udara yang bisa menjadi sumber ketidaknyamanan lingkungan kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas pekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan daya tahan (*endurance*), kewaspadaan (*vigilance*), dan konsentrasi kerja (Winarsunu T, 2008: 58).

2.1.1.1.4 Getaran

Getaran adalah gerakan yang teratur dari benda atau media dengan arah bolak balik dari kedudukan keseimbangannya. Getaran ini menyebar kepada lingkungan dan merupakan bagian dari tenaga mesin atau peralatan mekanis dan disalurkan ke tubuh tenaga kerja atau benda yang terdapat di tempat kerja. Getaran itu sendiri dapat memberi pengaruh terhadap pekerjaanya berupa gangguan kenyamanan kerja, cepat timbul kelelahan dan bahaya kesehatan sehingga dapat menimbulkan potensi kecelakaan kerja dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Alat untuk mengukur percepatan getaran yaitu akselerometer atau *transducer* (Suma'mur, 2009: 141).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.13/MEN/X/2011 tahun 2011 tentang nilai ambang batas faktor fisik dan faktor kimia di tempat kerja, nilai ambang batas getaran untuk pemaparan lengan dan tangan di jelaskan pada tabel 2.4.

Tabel 2.4. Nilai Ambang Batas Getaran untuk Pemaparan Lengan dan Tangan

Jumlah waktu pemaparan per hari kerja	Nilai percepatan pada frekuensi dominan	
	Meter per detik kuadrat (m/det ²)	Gravitasi
4 jam dan kurang dari 8 jam	4	0,40
2 jam dan kurang dari 4 jam	6	0,61
1 jam dan kurang dari 2 jam	8	0,81
Kurang dari 1 jam	12	1,22

Catatan:

1 gravitasi = 9,81 m/det²

2.1.1.1.1.5 Iklim

Iklim (cuaca) kerja adalah kombinasi dari suhu udara, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi. Kombinasi keempat faktor tersebut yang dipadankan dengan produksi panas oleh tubuh. Iklim kerja dapat mempengaruhi daya kerja, produktivitas, efisiensi dan efektifitas kerja. Tempat kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penunjang gairah kerja. Lingkungan kerja yang panas dan lembab akan menurunkan produktivitas kerja, juga membawa dampak negatif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja atau dengan kata lain dapat menimbulkan potensi bahaya kecelakaan kerja (Suma'mur, 2009: 153-158).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.13/MEN/X/2011 tahun 2011 tentang nilai ambang batas faktor fisik dan faktor kimia di tempat kerja, nilai ambang batas iklim kerja indeks suhu basah dan bola (ISBB) dijelaskan pada tabel 2.5.

Tabel 2.5. Nilai Ambang Batas Iklim Kerja Indeks Suhu Basah dan Bola (ISBB)

Pengaturan waktu kerja setiap jam	ISBB (°C)		
	Beban kerja		
	Ringan	Sedang	Berat
75% - 100 %	31,0	28,0	-
50% - 75%	31,0	29,0	27,5
25% - 50%	32,0	30,0	29,0
0% - 25%	32,2	31,1	30,5

Catatan:

1. Beban kerja ringan membutuhkan kalori sampai dengan 200 kkal/jam.
2. Beban kerja sedang membutuhkan kalori lebih dari 200 sampai dengan kurang dari 350 kkal/jam.
3. Beban kerja berat membutuhkan kalori dari 350 sampai dengan kurang dari 500 kkal/jam.

2.1.1.1.2 Lingkungan Biologis

Lingkungan biologis tempat kerja berpotensi mengakibatkan gangguan kesehatan/penyakit-penyakit yang didapat dari tempat kerja akibat terpajan oleh mikroorganisme seperti virus, bakteri, jamur, parasit, dan lain-lain. Para pekerja yang menangani atau memproses sediaan biologis tumbuhan atau hewan, pengolah bahan makanan, pengangkut sampah dengan sanitasi perorangan/lingkungan yang buruk, dan kebersihan lingkungan kerja yang tidak memadai, dapat terpajan oleh bahaya biologis. Berdasarkan cara transmisinya pada manusia, mikroorganisme tersebut dapat digolongkan menjadi:

1. Bahaya kerja biologis akibat kontak dengan individu yang terinfeksi, atau kontak dengan sekresi, ekskresi, atau jaringan tubuh manusia yang terinfeksi, misalnya hepatitis, AIDS, tuberculosis, dan lain-lain.
2. Bahaya kerja biologis yang terjadi akibat penularan dari binatang yang menginfeksi manusia secara langsung, atau melalui transmisi vektor seperti nyamuk, kutu, dan lain-lain. Misalnya leptospirosis, antraks, toksoplasmosis, dan lain-lain.
3. Bahaya kerja biologis yang terjadi akibat polusi udara yang mengandung mikroorganisme yang dapat menimbulkan penyakit. Keterpaparan ini biasanya terjadi pada pekerja kantor yang menggunakan AC sentral, tenaga pembersih cerobong asap, dan pabrik-pabrik yang menghasilkan debu kerja.

Gangguan-gangguan kesehatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja para tenaga kerja, seperti konsentrasi menurun akibat gangguan kesehatan sehingga dapat berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja (Harrianto R, 2010: 245).

2.1.1.1.3 Lingkungan Kimia

Bahaya kimiawi meliputi konsentrasi uap, gas, atau aerosol dalam bentuk debu atau *fume* yang berlebihan di lingkungan kerja. Para pekerja dapat terpajan oleh bahaya kimiawi ini dengan cara inhalasi, absorsi melalui kulit, atau dengan cara mengiritasi kulit. Bahaya kimia menjadi berbahaya bagi manusia terutama karena potensi toksisitasnya. Toksisitas adalah kemampuan suatu bahan kimia untuk merusak suatu jaringan, organ, atau sistem tubuh (Harrianto R, 2010: 49).

Klasifikasi zat kimia berdasarkan potensi suatu zat bahan kimia untuk menimbulkan gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja, maka *The Australian Code for the Transport of Dangerous Goods* mengklasifikasikan zat kimia berbahaya menjadi (Harrianto R, 2010: 50):

1. Kelas 1 eksplosif (mudah meledak)
2. Kelas 2.1 gas yang mudah terbakar (*flammable*)
3. Kelas 2.2 gas terkompresi yang tidak mudah terbakar
4. Kelas 2.3 gas beracun
5. Kelas 3 cairan yang mudah terbakar
6. Kelas 4.1 benda padat yang mudah terbakar
7. Kelas 4.2 dapat terbakar spontan (*combustible*)
8. Kelas 4.3 berbahaya, bila dalam keadaan basah
9. Kelas 5.1 zat kimia pengoksida
10. Kelas 5.2 zat kimia peroksida organik
11. Kelas 6 berbahaya (disimpan jauh dari makanan)
12. Kelas 7 radioaktif
13. Kelas 8 korosif

Berdasarkan klasifikasi zat kimia di tempat kerja tersebut, zat kimia di tempat kerja dapat berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, seperti terjadinya ledakan, kebakaran, dan kecelakaan kerja yang lain yang dapat berdampak kerugian yang cukup besar suatu perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Personal

Para pakar di bidang psikologi telah banyak melakukan penelitian tentang hubungan antara karakteristik personal atau pribadi dengan kecelakaan yang terjadi. Beberapa karakteristik pribadi yang berperan dalam kecelakaan yang telah diteliti diantaranya: kemampuan kognitif, status kesehatan, pengalaman kerja, dan karakteristik kepribadian (Winarsunu T, 2008:59).

2.1.1.2.1 Kemampuan Kognitif

Kemampuan kognitif merupakan kemampuan mental berupa bakat, kecerdasan, dan ketangkasan yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu tugas oleh pekerja. Ada anggapan yang berkembang bahwa kecerdasan berkorelasi negatif terhadap kecelakaan, dimana orang dengan kecerdasan yang rendah diasumsikan mengalami kecelakaan lebih sering dibandingkan dengan yang kecerdasannya tinggi. Jenis pekerjaan yang menggunakan kemampuan kognitif berbeda dengan jenis pekerjaan kasar yang repetitif manual (Winarsunu T, 2008: 59).

Kemampuan kognitif seperti persepsi, memori, pemrosesan informasi, dan pertimbangan adalah termasuk dalam kinerja pada hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari pekerjaan di perkantoran sampai dengan pekerjaan mengoperasikan mesin yang sangat kompleks. Kesalahan (*error*) dan lupa (*lapses*) di dalam fungsi-fungsi kognitif menyebabkan timbulnya situasi berbahaya (Winarsunu T, 2008: 60).

Penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dengan kemampuan kognitif yang tinggi dalam lingkungan kerja yang beresiko dapat menghindarkan individu dari potensi terjadinya kecelakaan yang diakibatkan faktor personal. Sebaliknya, pekerja dengan kemampuan kognitif yang rendah bekerja di dalam lingkungan kerja yang beresiko, dapat meningkatkan potensi pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja akibat faktor lupa, kesalahan, maupun faktor lainnya.

2.1.1.2.2 Status Kesehatan

Beberapa bukti menunjukkan bahwa kesehatan berhubungan dengan kecelakaan. Dimana karyawan yang memiliki taraf kesehatan yang buruk atau banyak mengalami sakit cenderung mendapatkan kecelakaan kerja yang lebih tinggi. Pekerja yang secara umum kesehatannya baik biasanya tidak disangkut pautkan dengan kejadian kecelakaan kerja yang akan dialaminya. Berbeda dengan pekerja yang secara fisik sakit atau ada gangguan kesehatan, dalam menyelesaikan pekerjaannya maka biasanya harus mendapatkan motivasi yang lebih banyak untuk bisa menghindari potensi terjadinya kecelakaan kerja yang akan menimpa dirinya (Winarsunu T, 2008: 60).

Salah satu kelemahan fisik yang berhubungan dengan terjadinya kecelakaan adalah penglihatan yang tidak baik (*poor vision*). Pada beberapa tempat kerja seperti industri atau perusahaan, hasil pengukuran menunjukkan bahwa pekerja yang mendapatkan sedikit kecelakaan secara umum adalah tenaga kerja atau karyawan yang memiliki penglihatan yang lebih baik (Winarsunu T, 2008: 60). Pada intinya status kesehatan pekerja yang buruk dapat menimbulkan resiko potensi terjadinya kecelakaan kerja.

2.1.1.2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat ditentukan oleh lamanya seseorang bekerja. Semakin lama dia bekerja maka semakin banyak pengalaman bekerja yang di dapatkan. Pengalaman kerja yang kurang dapat berpengaruh terhadap timbulnya potensi terjadinya kecelakaan kerja. *Training* keselamatan yang komprehensif pada pekerja baru sebelum di tempatkan pada posisi kerjanya sangat diperlukan. Tetapi hal ini tidaklah cukup hanya memberikan *training* tentang kemampuan dan ketrampilan khusus yang dibutuhkan untuk mengajarkan tugas-tugasnya saja. Tetapi juga harus diberikan aturan-aturan keselamatan kerja dan ditingkatkan sikapnya untuk bekerja secara aman (Winarsunu T, 2008: 61).

2.1.1.2.4 Karakteristik Kepribadian

Terdapat sebuah keyakinan bahwa faktor kepribadian dapat meningkatkan kecenderungan orang mendapatkan kecelakaan kerja. Emosi yang tidak stabil, menentang kekuasaan, kecemasan yang tinggi, dan tidak bersahabat dengan orang lain dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan berulang. Dalam teori *accident proneness personality*, terdapat hipotesis bahwa beberapa orang tertentu memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mendapatkan kecelakaan dari pada yang lain karena adanya seperangkat karakteristik konstitusional yang khas dan menetap pada individu. Kecelakaan lebih merupakan fungsi dari keadaan emosi temporer seseorang. Orang yang sedang marah atau cemas lebih cenderung tidak konsentrasi dan mengakibatkan kecelakaan kerja. Lebih dari 50% kecelakaan kerja terjadi ketika para pekerja mengalami *negative emotional period* (Winarsunu T, 2008: 62)

2.1.1.3 Faktor Manajemen

Banyak kecelakaan yang disebabkan faktor manajemen yang tidak kondusif sehingga mendorong terjadinya kecelakaan. Faktor-faktor manajemen tersebut diantaranya yaitu:

2.1.1.3.1 Disain Peralatan

Disain atau rancangan peralatan yang digunakan dalam proses produksi berhubungan dengan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Sering kali peralatan atau mesin dirancang tidak sesuai dengan yang mengoperasikannya. Hal ini karena perancangannya tidak mempertimbangkan kemampuan dan keterbatasan pemakainya. Kontrol mesin yang diletakkan pada posisi yang sulit atau tidak mudah dijangkau oleh operator akan mengakibatkan kesulitan dalam proses produksi atau bahkan akan membahayakan keselamatan pekerja dan perusahaan. Misalnya, posisi kontrol *switches* yang tidak tepat, sinyal peringatan yang tidak akurat, dan tombol yang sulit dijangkau atau dioperasikan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Kesesuaian disain peralatan terhadap operator dilakukan dengan perencanaan ergonomika yaitu mendisain peralatan secara efektif sehingga dapat menurunkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Hal yang juga penting dalam mendisain permesinan yang aman adalah penyediaan perlengkapan keselamatan kerja dan alat-alat yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Perhatian yang memadai terhadap disain peralatan dan lingkungan pekerjaan dapat membantu mengurangi frekuensi dan keseriusan (*severity*) kecelakaan kerja. Namun demikian, unsur manusia merupakan faktor penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja (Winarsunu T, 2008: 59).

2.1.1.3.2 Standar dan Prosedur Kerja

Prosedur kerja adalah aturan-aturan atau cara kerja yang berlaku saat melakukan suatu pekerjaan dalam bidang pekerjaan tertentu. Biasanya prosedur kerja ditunjukkan kepada pekerja yang akan memulai suatu pekerjaan. Prosedur K3 tidak sembarangan ditetapkan dalam suatu pekerjaan, karena harus sesuai prosedur di lapangan. Prosedur kerja yang lengkap dan benar akan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja, sehingga akan menjamin keefektifan dan efisiensi dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu para pekerja dimanapun dan jenis pekerjaan apapun wajib mentaati prosedur kerja yang ditetapkan. Resiko kerja akan ada di setiap pekerjaan, hanya dibedakan oleh besar kecilnya resiko ditentukan oleh jenis pekerjaan.

2.1.1.3.3 Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya dari kemungkinan adanya pemaparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan kerja. Meski alat pelindung diri merupakan alat pengendalian resiko yang paling sederhana, tetapi tidak selalu efektif seperti yang diharapkan, bahkan bila tidak tepat dalam pemilihan dan penggunaannya akan menjadi potensi bahaya bagi pemakainya. Faktor kegagalan dalam perlindungan tubuh terhadap pemakaian alat pelindung diri antara lain disebabkan karena tidak nyaman bila dipakai, mengganggu atau menyulitkan pergerakan waktu bekerja, tidak dapat melihat dan mendengar secara baik, pekerja sering mengalami alergi terhadap alat pelindung diri yang digunakan dan lain-lain (Tarwaka, 2008:179).

Kewajiban dalam penggunaan alat pelindung diri di tempat kerja yang mempunyai resiko terhadap timbulnya kecelakaan kerja telah diatur di dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Salah satu pasal yang mengatur tentang penggunaan alat pelindung diri adalah “Pengurus diwajibkan menyediakan secara cuma-cuma, semua alat pelindung diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang di perlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja”. Selain mempunyai kewajiban untuk menyediakan alat pelindung diri secara cuma-cuma, pengurus juga mempunyai kewajiban untuk menjamin bahwa alat pelindung diri digunakan secara tepat termasuk memberikan pelatihan, instruksi, dan pengawasan secara terus menerus. (Tarwaka, 2008: 179). Sebaliknya, apabila pengurus tidak berkomitmen terhadap penyediaan APD, pelatihan, dan pengawasannya, maka pekerja akan berpotensi terjadinya kecelakaan lebih tinggi.

2.1.1.3.4 Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban dari pelakunya, beban yang dimaksud mungkin fisik, mental dan atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hal kapasitas menanggung beban kerjanya. Mungkin diantara mereka lebih cocok untuk beban kerja fisik, mental, atau sosial. Namun demikian, terdapat kesamaan yang berlaku umum yaitu mereka memiliki keterbatasan hanya mampu melakukan beban kerja sampai suatu tingkat tertentu. Selain dari beban maksimal beban, bagi masing-masing tenaga kerja terdapat perbedaan kerja yang

paling optimal bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Prinsip ini sebenarnya yang mendasari penempatan seseorang tenaga kerja yang tepat pada tempat yang tepat pula. Derajat tepat suatu penempatan meliputi kecocokan pengalaman, pengetahuan, keahlian, keterampilan, motivasi, sikap kerja dan lain sebagainya (Suma'mur, 2009:73).

Manusia dan beban kerja serta faktor dalam lingkungan kerja merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan. Kesatuan tersebut dinamakan roda keseimbangan dinamis, apabila keseimbangan ini tidak menguntungkan, maka akan terjadi keadaan labil yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan maupun kecelakaan kerja yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2 Proses Kerja

Proses diartikan sebagai suatu cara, metode dan teknik bagaimana sesungguhnya sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan dan material) yang ada diubah untuk memperoleh suatu hasil. Produksi adalah kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan barang atau jasa. Proses produksi atau proses kerja merupakan kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan faktor-faktor yang ada seperti tenaga kerja, mesin, bahan baku dan material lain agar lebih bermanfaat bagi kebutuhan manusia.

Suatu kecelakaan kerja hanya akan terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu proses kerja atau proses produksi. Setiap proses kerja selalu mengandung potensi bahaya tertentu yang bila tidak mendapat perhatian secara khusus akan dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Potensi

bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dapat berasal dari berbagai kegiatan atau aktivitas dalam pelaksanaan operasi atau juga berasal dari luar proses kerja/lingkungan kerja. Penyebab utama dari kecelakaan kerja pada proses kerja adalah faktor manusia atau dikenal dengan istilah tindakan tidak aman (*unsafe actions*) dan faktor lingkungan atau dikenal dengan kondisi tidak aman (*unsafe conditions*) (Tarwaka, 2008: 6-25).

2.1.3 *Unsafe Condition*

Menurut H.W. Heinrich (1930) dalam Soehatman Ramli (2010) dengan teori dominonya mengartikan bahwa kondisi tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi di lingkungan kerja baik alat, material, atau lingkungan yang tidak aman. Faktor lingkungan yang mengakibatkan *unsafe condition* diantaranya yaitu faktor lingkungan fisik, lingkungan kimia, dan lingkungan biologis. Kondisi tidak aman (*unsafe condition*) menyumbangkan 8% penyebab terjadinya kecelakaan kerja, sedangkan 92% disebabkan oleh tindakan tidak aman (*unsafe action*).

Menurut Anizar (2009), *unsafe condition* disebabkan oleh berbagai hal, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Peralatan yang sudah tidak layak pakai.
2. Ada api ditempat bahaya.
3. Pengaman gedung yang kurang standar.
4. Terpapar bising.
5. Terpapar radiasi.
6. Pencahayaan dan ventilasi yang kurang atau berlebihan.
7. Kondisi suhu yang membahayakan.

8. Dalam keadaan pengamanan yang berlebihan.
9. Sistem peringatan yang berlebihan.
10. Sifat pekerjaan yang mengandung potensi bahaya.

2.1.4 *Unsafe Action*

Menurut Tarwaka (2008), faktor manusia atau yang dikenal dengan istilah tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah tindakan berbahaya dari para tenaga kerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai sebab. Sebab-sebab tersebut diantaranya yaitu:

1. Kekurangan pengetahuan dan keterampilan (*lack of knowledge and skill*).
2. Ketidakmampuan untuk bekerja secara normal (*Inadequate Capability*).
3. Ketidaktifan tubuh karena cacat yang tidak nampak (*Bodilly defect*).
4. Kelelahan dan kejenuhan (*Fatigue and Boredom*).
5. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*Unsafe attitude and Habits*).
6. Kebingungan dan stres (*Confuse and Stress*) karena prosedur kerja yang barudan belum dipahami.
7. Belum menguasai/belum trampil dengan peralatan mesin-mesin baru (*Lack of skill*).
8. Penurunan konsentrasi (*Difficulting in concerting*) dari tenaga kerja saatmelakukan pekerjaan.
9. Sikap masa bodoh (*Ignorance*) dari tenaga kerja.
10. Kurang adanya motivasi kerja (*Improper motivation*) dari tenaga kerja.
11. Kurang adanya kepuasan kerja (*Low job satisfaction*).
12. Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri.

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) menyumbang 92% sebagai penyebab terjadinya kecelakaan kerja, sedangkan 8% disebabkan oleh kondisi tidak aman (*unsafe condition*).

2.1.5 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya (Tarwaka, 2008: 5).

Kecelakaan kerja yang terjadi di suatu industri/perusahaan mengandung unsur-unsur sebagai berikut (Tarwaka, 2008: 5):

1. Tidak diduga semula, oleh karena dibelakang peristiwa kecelakaan tidak terdapat unsur kesengajaan dan perencanaan.
2. Tidak diinginkan atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan akan selalu disertai kerugian baik fisik maupun mental.
3. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, yang sekurang-kurangnya menyebabkan gangguan proses kerja.

Pada pelaksanaannya, kecelakaan kerja di industri dapat di bedakan menjadi 2 (dua) kategori utama. Kedua kategori tersebut diantaranya yaitu (Tarwaka, 2008: 6):

1. Kecelakaan industri (*industrial accident*) yaitu suatu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, karena adanya potensi bahaya yang tidak terkendali.
2. Kecelakaan di dalam perjalanan (*community accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja.

Kejadian kecelakaan merupakan suatu rentetan kejadian yang disebabkan oleh adanya faktor-faktor atau potensi bahaya yang satu sama lain saling berkaitan (Tarwaka, 2008: 6). Secara umum faktor penyebab kecelakaan kerja menurut H.W. Heinrich dengan teori dominonya digolongkan menjadi dua. Pertama yaitu tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah tindakan yang dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain sehingga mengakibatkan kecelakaan. Kedua yaitu kondisi tidak aman (*unsafe condition*) adalah kondisi lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja (Ramli S, 2010: 33).



Gambar 2.1. Piramida *Safety*

(Sumber: *ebooksafety* media informasi HSE, 2013)

2.1.4.1 Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Menurut *International Labour Organization* (ILO), kecelakaan kerja di industri dapat diklasifikasikan menurut jenis kecelakaan, agen penyebab atau objek kerja, jenis cedera atau luka, dan lokasi tubuh yang terluka. Klasifikasi kecelakaan kerja di industri dijelaskan sebagai berikut (Tarwaka, 2008: 11):

2.1.4.1.1 Klasifikasi menurut jenis kecelakaan.

1. Terjatuh.
2. Tertimpa atau kejatuhan benda atau objek kerja.
3. Tersandung benda atau objek, terbentur kepada benda, terjepit antara dua benda.
4. Gerakan-gerakan paksa atau peregangan otot berlebihan.
5. Terpapar kepada atau kontak dengan benda panas atau suhu tinggi.
6. Terkena arus listrik.
7. Terpapar kepada atau bahan-bahan berbahaya atau radiasi.

2.1.4.1.2 Klasifikasi menurut agen penyebab.

1. Mesin.
2. Sarana alat angkut dan alat angkat.
3. Peralatan lain.
4. Bahan-bahan, zat-zat dan radiasi.
5. Lingkungan kerja.

2.1.4.1.3 Klasifikasi menurut jenis luka dan cidera.

1. Patah tulang.
2. Keseleo/dislokasi/terkilir.
3. Kenyerian otot dan kejang.
4. Gegar otak dan luka bagian dalam yang lain.
5. Amputasi dan enukleasi.
6. Luka tergores dan luka luar lainnya.
7. Memar dan retak.

8. Luka bakar.
9. Keracunan akut.
10. Aspixia atau sesak nafas.
11. Efek terkena arus listrik.
12. Efek terkena paparan radiasi.
13. Luka pada banyak tempat di bagian tubuh.

2.1.4.1.4 Klasifikasi menurut lokasi bagian tubuh yang terluka.

1. Kepala, leher, badan, lengan, kaki, bagian tubuh lainnya.
2. Luka umum.

2.1.6 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja

Sebagian besar pengurus atau manajer perusahaan tidak mengetahui berapa besar biaya yang harus dikeluarkan akibat terjadinya kecelakaan. Dari penilaian secara tradisional di tempat kejadian kecelakaan, pengurus atau manajer hanya melihat biaya pengobatan dan kompensasi kepada pekerja akibat kecelakaan tersebut. Hanya sedikit dari pengurus perusahaan yang mengetahui bahwa faktor-faktor yang sama yang menyebabkan kecelakaan juga menyebabkan kerugian produksi, penurunan kualitas kerja dan pengeluaran biaya ekstra (Tarwaka, 2008: 12).

Setiap kecelakaan adalah malapetaka, kerugian dan kerusakan kepada manusia, harta benda atau properti dan proses produksi. Implikasi yang berhubungan dengan kecelakaan sekurang-kurangnya berupa gangguan kinerja perusahaan dan penurunan keuntungan perusahaan. Pada dasarnya, akibat dari peristiwa kecelakaan dapat dilihat dari besar-kecilnya biaya yang dikeluarkan bagi

terjadinya suatu peristiwa kecelakaan. Pada umumnya kerugian akibat kecelakaan kerja cukup besar dan dapat mempengaruhi upaya peningkatan produktivitas kerja perusahaan (Tarwaka, 2008:12).

Kerugian akibat kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Kerugian langsung misalnya cedera pada tenaga kerja dan kerusakan pada sarana produksi. Kerugian tidak langsung adalah kerugian yang tidak terlihat sehingga sering disebut juga sebagai kerugian tersembunyi (*hidden cost*) misalnya kerugian akibat terhentinya proses produksi, penurunan produksi, klaim atau ganti rugi, dampak sosial, citra dan kepercayaan konsumen (Ramli S, 2010:18).

2.1.6.1 Kerugian Langsung

Kerugian langsung adalah kerugian akibat kecelakaan kerja yang langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi, diantaranya seperti berikut:

2.1.6.1.1 Biaya pengobatan dan kompensasi

Kecelakaan kerja mengakibatkan cedera, baik cedera ringan, berat, cacat atau bahkan menimbulkan kematian. Cedera pada pekerja akan mengakibatkan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitas (Ramli S, 2010:19). Jika terjadi kecelakaan perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan tunjangan kecelakaan sesuai ketentuan yang berlaku.

2.1.6.1.2 Kerusakan sarana produksi

Kerugian langsung lainnya adalah kerusakan sarana produksi akibat kecelakaan seperti kebakaran, peledakan, dan kerusakan. Perusahaan harus

mengeluarkan biaya untuk perbaikan kerusakan. Banyak pengusaha yang terlena dengan adanya jaminan asuransi terhadap aset organisasinya. Namun kenyataannya, asuransi tidak akan membayar seluruh kerugian yang terjadi, karena adanya hal-hal yang tidak termasuk dalam lingkup asuransi, seperti kerugian terhentinya produksi, hilangnya kesempatan pasar atau pelanggan. Karena itu, sekalipun suatu aset telah diasuransikan, tidak berarti bahwa usaha pengamanannya tidak lagi dibutuhkan. Justru dengan tingkat pengamanan yang baik akan menurunkan tingkat risiko yang pada gilirannya dapat menurunkan premi asuransi (Ramli S, 2010:19).

2.1.6.1.3 Upah tenaga kerja

Kerugian langsung yang harus dibayar oleh perusahaan atau industri salah satunya yaitu upah yang harus tetap dibayarkan kepada pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja meskipun waktu kerjanya hilang di karenakan cedera (Winarsunu T, 2008: 97).

2.1.6.2 Kerugian Tidak Langsung

Di samping kerugian langsung (*direct cost*), kecelakaan kerja juga menimbulkan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Kerugian-kerugian tersebut antara lain:

2.1.6.2.1 Kerugian jam kerja

Jika terjadi kecelakaan kerja, kegiatan pasti akan dihentikan sementara untuk membantu korban yang cedera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian kecelakaan. Kerugian jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja jumlahnya cukup besar yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan (Ramli S, 2010:19).

2.1.6.2.2 Kerugian produksi

Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi yang diakibatkan oleh kerusakan alat atau mesin dan cedera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa menjalankan produksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapatkan keuntungan (Ramli S, 2010:20).

2.1.6.2.3 Kerugian sosial

Kecelakaan dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban yang terkait langsung, maupun lingkungan sosial sekitarnya. Apabila seorang pekerja mendapat kecelakaan, keluarganya akan turut menderita. Bila korban tidak mampu bekerja atau meninggal, maka keluarga akan kehilangan sumber penghasilan, dampaknya yaitu keluarga akan terlantar yang dapat menimbulkan kesengsaraan.

Di lingkup yang lebih luas, kecelakaan juga membawa dampak terhadap lingkungan sekitar. Jika terjadi kecelakaan seperti bocoran, peledakan atau kebakaran masyarakat sekitarnya akan turut panik, atau mungkin menjadi korban. Sebagai contoh dapat dilihat dari bencana lumpur panas Lapindo di Sidoarjo. Terlepas dari penyebabnya, kejadian ini menimbulkan kerugian yang sangat besar seperti terhentinya produksi industri di sekitar Porong, gangguan aktivitas masyarakat, dan gangguan lalu lintas yang diperkirakan mencapai puluhan triliun rupiah (Ramli S, 2010:20).

2.1.6.2.4 Biaya penyelidikan

Kecelakaan yang terjadi di sebuah perusahaan akan mengakibatkan perusahaan tersebut mengeluarkan biaya untuk kegiatan-kegiatan diluar produksi

yang membutuhkan biaya tersendiri yang terkait dengan kecelakaan yang terjadi di perusahaannya. Kerugian yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut berupa biaya untuk kegiatan penyelidikan sebab-sebab terjadinya kecelakaan, mengunjungi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, mengatur dan menunjuk tenaga kerja lain untuk meneruskan pekerjaan dari tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, serta merekrut dan melatih tenaga kerja baru. Kecelakaan tersebut juga mengakibatkan timbulnya ketegangan dan stres serta menurunnya moral dan mental tenaga kerja (Tarwaka, 2008:13).

2.1.6.2.5 Citra dan kepercayaan konsumen

Kecelakaan dapat menimbulkan citra negatif bagi organisasi karena dinilai tidak peduli keselamatan, tidak aman atau merusak lingkungan. Citra organisasi sangat penting dan menentukan kemajuan suatu usaha, untuk membangun citra perusahaan atau *company image*, organisasi memerlukan perjuangan berat dan panjang. Namun citra ini dapat rusak dalam sekejap jika terjadi bencana atau kecelakaan yang berdampak luas di masyarakat. Sebagai akibatnya masyarakat akan meninggalkan bahkan mungkin memboikot setiap produknya. Sebaliknya, perusahaan yang peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja akan dihargai dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat dan penanam modal. Kinerja keselamatan yang rendah akan menurunkan kepercayaan konsumen, sedangkan kinerja keselamatan yang tinggi maka akan meningkatkan kepercayaan konsumen (Ramli S, 2010:20).

Pada umumnya kita hanya berfokus pada kerugian langsung, padahal pada kenyataannya kerugian atau biaya-biaya yang tidak langsung dan terselubung jauh

lebih besar dan mempunyai dampak yang lebih luas. Hal ini dapat dilihat dari “fenomena gunung es” dimana puncak gunung es yang nampak hanya sebagian kecil dibandingkan dengan bagian gunung es yang terpendam di dalamnya dan belum kelihatan pada saat kejadian. Dengan demikian jelas bahwa disamping kerugian langsung akibat kejadian kecelakaan, kerugian yang tidak langsung harus mendapatkan perhatian yang serius karena sangat mempengaruhi kelangsungan proses produksi perusahaan secara keseluruhan (Tarwaka, 2008:13).



Gambar 2.2. Teori Gunung Es (Kerugian Akibat Kecelakaan)

2.1.7 Pengendalian Kecelakaan Kerja

Pengendalian kecelakaan bertujuan untuk mengurangi resiko bahaya terjadinya kecelakaan kerja, selain itu pengendalian juga bertujuan untuk menghindari terjadinya kerugian yang tidak diinginkan oleh sebuah perusahaan atau industri. Prinsip pencegahan kecelakaan sebenarnya sangat sederhana yaitu dengan menghilangkan faktor penyebab kecelakaan yang disebut tindakan tidak

aman (*unsafe action*) dan kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*). Namun dalam praktiknya tidak semudah yang dibayangkan karena menyangkut berbagai unsur yang saling terkait mulai dari penyebab langsung, penyebab dasar dan latar belakang. Sebaliknya, apabila perusahaan dapat menghilangkan salah satu faktor dari penyebab kecelakaan maka dapat menurunkan potensi bahaya sehingga angka kecelakaan dapat menurun. Oleh karena itu dikembangkan berbagai pendekatan dalam pencegahan kecelakaan. Banyak konsep dan teori yang dikembangkan oleh beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

2.1.7.1 Pendekatan Energi

Sesuai dengan konsep energi, kecelakaan bermula karena adanya sumber energi yang mengalir mencapai penerima (*recipient*). Karena itu pendekatan energi mengendalikan kecelakaan melalui tiga titik yaitu pada sumbernya, pada aliran energi (*path way*) dan pada penerima.

2.1.7.1.1 Pendekatan pada sumber bahaya

Bahaya sebagai sumber kecelakaan dapat dikendalikan langsung pada sumbernya dengan melakukan pengendalian secara teknis atau administratif. Sebagai contoh mesin yang bising dapat dikendalikan dengan mematikan mesin, mengurangi tingkat kebisingan, memodifikasi mesin, memasang peredam pada mesin, atau mengganti dengan mesin yang lebih rendah tingkat kebisingannya (Ramli S, 2010:37).

Pengendalian pada sumber energi merupakan pengendalian awal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kurangnya perawatan mesin dan peralatan kerja sering mengakibatkan bencana besar, misalnya meledaknya mesin, kompor gas, atau pesawat uap. Perawatan

mesin dan perkakas kerja merupakan upaya perawatan preventif dalam keselamatan sehingga mesin atau peralatan kerja tidak menyebabkan terjadinya kecelakaan yang secara tidak langsung berdampak pada menurunnya angka kecelakaan kerja (Suma'mur, 2009: 412).

2.1.7.1.2 Pendekatan pada jalan energi

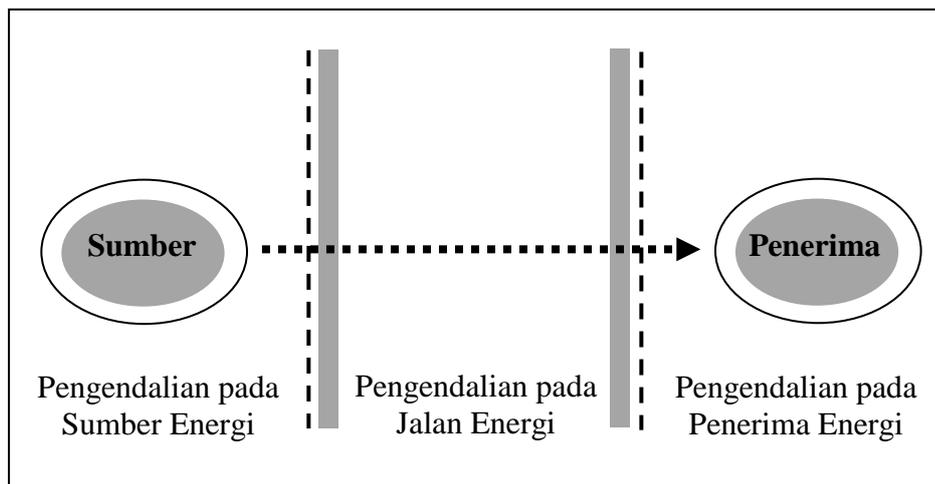
Pendekatan berikutnya dapat dilakukan dengan melakukan penetrasi pada jalan energi sehingga intensitas energi yang mengalir ke penerima dapat dikurangi. Sebagai contoh, kebisingan dapat dikurangi tingkat bahayanya dengan memasang dinding kedap suara, menjauhkan manusia dari sumber kebisingan, atau mengurangi waktu paparan (Ramli S, 2010:38).

Pendekatan pada jalan energi dilakukan apa bila pengendalian melalui pendekatan pada sumber energi masih berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja yang tinggi. Dengan memutuskan potensi bahaya yang timbul pada jalannya energi maka dapat mengurangi resiko potensi bahaya yang menyebabkan kecelakaan, sehingga angka kecelakaan kerja menurun (Ramli S, 2010: 38).

2.1.7.1.3 Pengendalian pada penerima

Pendekatan berikutnya adalah melalui pengendalian terhadap penerima baik manusia, benda atau material. Pendekatan ini dapat dilakukan jika pengendalian pada sumber atau jalannya energi tidak dapat dilakukan secara efektif. Oleh karena itu perlindungan diberikan kepada penerima dengan meningkatkan ketahanannya menerima energi yang datang. Sebagai contoh untuk mengatasi bahaya bising, manusia yang menerima energi suara tersebut dilindungi dengan alat pelindung telinga sehingga dampak bising yang timbul dapat berkurang. Berkurangnya paparan bahaya pada penerima tersebut secara tidak

langsung mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja, sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan terhindar dari kerugian akibat kecelakaan kerja (Ramli S, 2010:38).



Gambar 2.3. Strategi Pengendalian Bahaya

(Sumber: Soehatman Ramli, 2010)

2.1.7.2 Pendekatan Manusia

Pendekatan secara manusia didasarkan dari hasil statistik yang menyatakan bahwa 85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia dengan tindakan yang tidak aman (*unsafe action*), karena itu untuk mencegah kecelakaan dilakukan berbagai upaya pembinaan unsur manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sehingga kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meningkat (Ramli S, 2010:39).

Faktor manusia merupakan faktor penting yang sangat berhubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja. Setiap upaya pencegahan kecelakaan dengan cara menghilangkan atau mengurangi sebab-musababnya selalu akan disertai menurunnya angka frekuensi kecelakaan (*injury frequency rate*). Selain itu

keberhasilan upaya pencegahan dapat dinilai dari panjangnya waktu tidak terjadi kecelakaan (*zero accident*) (Suma'mur, 2009: 413).

Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kepedulian mengenai K3 dilakukan berbagai pendekatan dan program K3, antara lain:

2.1.7.2.1 Prosedur kerja aman

Setiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan pekerjaan, maka setiap unsur yang ada di dalam organisasi atau perusahaan perlu mengetahui dan melaksanakan prosedur K3. Prosedur K3 merupakan tahap atau proses suatu kegiatan untuk menyelesaikan aktivitas atau metode (cara) langkah demi langkah secara pasti dalam pekerjaan dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.

Prosedur kerja di berikan oleh perusahaan untuk menjadikan tenaga kerja bekerja sesuai dengan aturan dan tidak menyimpang sehingga melakukan tindakan yang tidak aman (*unsafe action*). Prosedur kerja aman yang dijalankan secara konsisten maka dapat menurunkan potensi terjadinya kecelakaan kerja pada tenaga kerja. Setiap pekerjaan memiliki prosedur kerja yang berbeda-beda, menyesuaikan dari potensi bahaya yang ada di lingkungan kerjanya.

Meskipun perhatian utama pabrik pada desain, ekonomi dan efisiensi mesin, tetapi harus tetap mempertimbangkan kemampuan, ketrampilan, dan karakteristik fisik dan mental dari pemakainya. Karena ketidakserasian hubungan antara operator dengan peralatan, mesin dan lingkungan akan menyebabkan produktivitas menurun, kesalahan sering terjadi dan keselamatan terabaikan. Dengan demikian harus diupayakan keserasian interaksi antara peralatan, mesin,

pekerjaan, sistem, organisasi, dan lingkungan dengan kemampuan melalui pemanfaatan fungsional tubuh manusia secara optimal sesuai prosedur sehingga dapat menghindarkan tenaga kerja dari potensi bahaya terjadinya kecelakaan kerja (Tarwaka, 2008: 53).

2.1.7.2.2 Pengawasan dan inspeksi K3

Menurut Tarwaka (2008) program inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif merupakan suatu program pencegahan yang sangat penting yang dapat dilakukan untuk menjamin agar lingkungan kerja selalu aman, sehat, dan selamat. Program penyelenggaraan inspeksi K3 di tempat kerja mempunyai beberapa tujuan dan sasaran yang dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Inspeksi K3 di tempat kerja secara sistematis mempunyai peran penting di dalam upaya melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap sumber-sumber bahaya. Permasalahan-permasalahan K3 akan dapat di deteksi secara lebih awal sebelum kecelakaan benar-benar terjadi.
2. Inspeksi dilakukan untuk menjamin agar setiap tempat kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, standar, dan norma-norma.
3. Inspeksi secara reguler dapat digunakan sebagai bahan diskusi tenaga kerja terhadap isu-isu K3 yang sedang dihadapi di tempat kerja.

Secara umum tujuan dari pengawasan dan inspeksi K3 yaitu mendeteksi serta mengurangi potensi bahaya di tempat kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan atau menurunkan angka kecelakaan kerja di perusahaan atau industri tersebut.

Sedangkan menurut Bird dan Germain (1986) dalam Tarwaka (2008) bahwa inspeksi merupakan suatu cara terbaik untuk menemukan masalah-masalah

dan menilai risikonya sebelum kerugian atau kecelakaan benar-benar terjadi. Program inspeksi harus dilakukan secara terstruktur dan mempunyai beberapa tujuan umum, seperti:

1. Mengidentifikasi masalah-masalah yang potensial yang tidak terantisipasi selama proses desain ataupun selama analisis tugas-tugas/pekerjaan.
2. Mengidentifikasi defisiensi atau ketidakfungsian mesin-mesin dan peralatan .
3. Mengidentifikasi kondisi lingkungan kerja dan tindakan-tindakan tidak aman atau tidak sesuai dengan prosedur kerja.
4. Mengidentifikasi pengaruh perubahan proses produksi/perubahan material.
5. Mengidentifikasi tindakan korektif yang kurang tepat yang dapat menimbulkan masalah lain di tempat kerja.
6. Menyediakan informasi K3 untuk bahan evaluasi diri bagi manajemen perusahaan.
7. Mendemonstrasikan komitmen manajemen melalui tindakan nyata dalam bidang K3 di tempat kerja.

2.1.7.2.3 *Safety culture*

Budaya K3 (*safety culture*) didefinisikan sebagai nilai-nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan sistem pengendalian untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Bukti-bukti berdasarkan riset memperlihatkan bahwa pada organisasi dengan budaya K3 unggul terdapat sedikit insiden. Setiap anggota organisasi berperilaku selaras dengan sasaran untuk menghindari terjadinya cedera pada manusia, meningkatkan komitmen manajemen, meningkatkan kepuasan dalam bekerja, dan mengurangi keluhan-keluhan fisik (Somad I, 2013: 142).

Berdasarkan evolusi kinerja K3, K3 telah berkembang seiring waktu dan perubahan perilaku. Meskipun sudah dilakukan pengendalian ke-*engineering*-an dan prosedur K3, perilaku manajer, pengawas, dan para pekerja tidak mendukung terwujudnya bekerja secara aman sehingga tingkat insiden masih tetap tinggi. Untuk itulah para pakar K3 dunia mulai memfokuskan upaya peningkatan kinerja dengan program perubahan perilaku K3 yang akhirnya bisa meningkatkan budaya K3 agar tingkat insiden bisa menurun (Somad I, 2013: 143).

Menurut Andi dkk (2005) pada penelitiannya mengenai budaya keselamatan kerja, terdapat enam indikator yang berhubungan dengan budaya keselamatan kerja di perusahaan/industri. Keenam indikator tersebut yaitu: komitmen *top manajemen*, peraturan dan prosedur keselamatan, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, dan lingkungan kerja.

Keenam faktor-faktor yang mempengaruhi budaya K3 tersebut, masing-masing dijelaskan pada alinea dibawah ini:

2.1.6.3.2.1 Komitmen top manajemen

Menurut Reason (1997) dalam Andi dkk (2005), program keselamatan kerja hendaklah dimulai dari awal, dalam hal ini dimulai dari tingkat teratas organisasi (*top management*) perusahaan tersebut. Untuk memulai program keselamatan kerja, *top management* dapat merumuskan suatu kebijakan yang menunjukkan komitmen terhadap masalah keselamatan kerja. Langkah awal ini selanjutnya akan menentukan pengambilan kebijakan berikutnya dalam hal keselamatan kerja. Penelitian yang dilakukan terdahulu, menunjukkan bahwa faktor komitmen merupakan salah satu faktor utama budaya keselamatan kerja,

dimana tanpa dukungan pihak manajemen sangatlah sulit untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan program keselamatan kerja.

Komitmen *top management* dapat berupa perhatian terhadap keselamatan kerja, tindakan-tindakan terhadap bahaya yang mengancam keselamatan kerja, tindakan proaktif yang merupakan pencegahan atau antisipasi terhadap bahaya seperti melengkapi pekerja dengan perlengkapan pelindung keselamatan kerja, memberikan pelatihan keselamatan kerja, pengawasan terhadap keselamatan pekerja maupun tindakan reaktif yang dilakukan bila terjadi kecelakaan kerja seperti menyediakan obat-obatan, maupun mengantarkan ke rumah sakit (Andi dkk, 2005).

Komitmen *top Managemant* di perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya; adanya prioritas K3 dalam perusahaan, penyediaan perlengkapan K3 untuk pekerja, pelatihan K3 bagi pekerja, pengawasan K3 di perusahaan, kebijakan penghentian pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3, serta adanya upaya peningkatan kinerja K3 melalui kegiatan/program K3.

2.1.6.3.2.2 Peraturan dan prosedur K3

Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meminimalisasi kecelakaan kerja yang diakibatkan adanya kondisi tidak aman (Pipit S, 2003 dalam Andi dkk, 2005), karena dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap penerapan program keselamatan kerja yang diterapkan. Mohamed (2002) dalam Andi dkk (2005) mengungkapkan bahwa peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan

hendaknya mudah dipahami dan tidak sulit diterapkan di perusahaan. Ada sanksi yang tegas bila peraturan dan prosedur keselamatan kerja dilanggar, dan ada perbaikan secara berkala sesuai dengan kondisi perusahaan. Permasalahan yang sering muncul adalah perusahaan menerapkan peraturan dan prosedur yang tidak sesuai dengan keadaan perusahaan, maupun sulit untuk diterapkan pada pekerja, sehingga hal tersebut mendorong pekerja untuk melanggar peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Diterapkannya budaya K3 di perusahaan dapat dilihat dari aspek-aspek penerapan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan tersebut. Budaya K3 dapat diciptakan apabila adanya pola pikir/*mindset* baik dari manajemen maupun pekerja tentang pentingnya peraturan dan prosedur K3, adanya konsistensi terhadap penerapan peraturan dan prosedur K3, adanya penyusunan peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan, pihak manajemen mensosialisasikan peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan di perusahaan kepada seluruh pekerja, adanya pembaruan (*review/update*) peraturan dan prosedur K3 untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja, serta ada tidaknya sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran terhadap peraturan dan prosedur K3 tersebut.

2.1.6.3.2.3 Komunikasi Pekerja

Program keselamatan kerja hendaknya didukung oleh sistem manajemen informasi yang baik dalam hal pengumpulan dan penyampaian informasi, meliputi adanya jalur informasi yang baik dari pihak manajemen kepada para pekerja maupun sebaliknya dari pekerja tentang kondisi tidak aman kepada pihak manajemen. Informasi terbaru sangatlah penting, terutama yang berhubungan

dengan peraturan dan prosedur keselamatan kerja dan keadaan bahaya di lingkungan kerja (Andi dkk, 2005: 130).

Komunikasi yang baik antara tenaga kerja, manajemen, maupun petugas K3 akan mempermudah terwujudnya budaya K3, saling komunikasi dan bertukar pikiran dapat menumbuhkan perilaku aman di tempat kerja. Aspek-aspek yang mendukung terciptanya budaya K3 melalui komunikasi diantaranya; pihak manajemen/perusahaan selalu memberikan informasi mengenai K3 dan kecelakaan kerja kepada pekerja, adanya saling komunikasi antar pihak manajemen mengenai K3, dan adanya saling komunikasi antara pihak manajemen dengan pekerja.

2.1.6.3.2.4 Kompetensi pekerja

Kompetensi pekerja seringkali berhubungan dengan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman kerja. Mohamed (2002) dalam Andi dkk (2005) menjabarkan kompetensi pekerja secara menyeluruh sebagai pengetahuan, pengertian, dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya, maupun pengetahuan terhadap resiko dan bahaya yang mengancam pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Kompetensi pekerjaan terhadap keselamatan kerja seringkali dinilai dari pengetahuan, pengertian serta penerapan peraturan dan prosedur keselamatan kerja, juga dari penerapan atas pelatihan keselamatan kerja yang diperoleh (Davies *et al*, 2001 dalam Andi dkk, 2005). Pekerja dengan tingkat kompetensi yang baik diharapkan dapat meminimalisasi resiko terjadinya kecelakaan kerja

dan dapat membantu meningkatkan kompetensi pekerja yang lain terhadap keselamatan kerja.

Perusahaan yang memiliki ahli K3 yang sesuai dengan persyaratan/sertifikasi serta bertanggungjawab terhadap seluruh ruang lingkup K3 dapat menunjang terciptanya budaya K3 di perusahaan. Selain itu budaya K3 di perusahaan dapat dinilai dari pengetahuan pekerja terhadap resiko bahaya di lingkungan kerja dan kemampuan pekerja dalam memenuhi peraturan dan prosedur K3. Setiap perusahaan wajib melakukan upaya peningkatan kompetensi mengenai K3 yang dilakukan melalui pelatihan (*training*) maupun program K3 lainnya.

2.1.6.3.2.5 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik hendaknya membuat pekerja merasa aman dan tidak merasa canggung dalam melakukan pekerjaannya. Mohamed (2002) dalam Andi dkk (2005) mengemukakan sedapat mungkin dibentuk suatu lingkungan yang kondusif, seperti budaya tidak saling menyalahkan bila ada tindakan berbahaya atau kecelakaan yang terjadi pada pekerja, tidak memberikan tekanan berlebih terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung penerapan program keselamatan kerja dengan optimal bila seluruh pekerja mengutamakan program keselamatan kerja, dan dengan lingkungan kerja yang semakin kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja (Andi dkk, 2005: 130).

Perusahaan yang memiliki prioritas tinggi terhadap K3 pasti telah melakukan identifikasi potensi bahaya di lingkungan kerjanya. Manajemen akan

melibatkan pekerja terkait identifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja mengenai potensi bahaya di lingkungan kerjanya. Manajemen/perusahaan wajib melaporkan hasil identifikasi tersebut kepada pemerintah. Perusahaan wajib segera melakukan upaya untuk memperbaiki/mengatasi apabila ada potensi bahaya di lingkungan perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2.1.6.3.2.6 Keterlibatan pekerja

Cheyne *et al* (1998) dalam Andi dkk (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa keterlibatan pekerja pada program keselamatan kerja sangatlah penting sebagai bentuk kesadaran pekerja terhadap program keselamatan kerja. Pekerja yang menyadari pentingnya program keselamatan kerja akan menerapkan dengan sepenuh hati dan tanpa paksaan, dan merasa bahwa program keselamatan kerja merupakan hak pekerja bukan merupakan kewajiban melakukan pekerjaan (Harpes, Koehn (1998) dalam Andi dkk, 2005). Keterlibatan pekerja secara langsung dalam pelaksanaan program keselamatan kerja dapat mewujudkan perilaku aman di tempat kerja sehingga budaya K3 yang di terapkan di perusahaan berjalan sesuai tujuan.

Faktor dari terciptanya budaya K3 salah satunya yaitu adanya keterlibatan pekerja dalam kegiatan mengenai K3. Keterlibatan pekerja tersebut diantaranya berupa keterlibatan dalam penyampaian informasi mengenai K3, keterlibatan dalam penyusunan program K3, keterlibatan dalam pelaporan kecelakaan kerja/kondisi berbahaya, serta adanya saling komunikasi mengingatkan antar pekerja mengenai pentingnya K3.

2.1.7.3 Pendekatan Teknis

Pendekatan teknis menyangkut kondisi fisik, peralatan, material, proses maupun lingkungan kerja yang tidak aman. Untuk mencegah kecelakaan yang bersifat teknis dilakukan upaya keselamatan antara lain:

1. Rancangan bangunan yang aman yang disesuaikan dengan persyaratan teknis dan standar yang berlaku untuk menjamin kelaikan instalasi atau peralatan kerja.
2. Sistem pengaman pada peralatan atau instalasi untuk mencegah kecelakaan dalam pengoperasian alat atau instalasi, misalnya tutup pengaman mesin (*machine guarding*), sistem *inter lock*, sistem alarm, sistem instrumentasi, dan lainnya (Ramli S, 2010:39).

Pendekatan teknis lebih berfokus pada mesin dan peralatan, semua komponen dan peralatan pabrik yang digunakan harus dirancang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan, sehingga menghindarkan dari terjadinya kecelakaan kerja atau mengurangi angka kecelakaan kerja (Tarwaka, 2008: 17).

2.1.7.4 Pendekatan Administratif

Pendekatan secara administratif dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain (Ramli S, 2010:40):

1. Pengaturan waktu dan jam kerja sehingga tingkat kelelahan dan paparan bahaya dapat dikurangi.
2. Penyediaan alat keselamatan kerja, alat pelindung diri (APD) bagi pekerja di lingkungan kerjanya.

3. Mengembangkan dan menetapkan prosedur dan peraturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
4. Mengatur pola kerja, sistem produksi dan proses kerja.
5. Identifikasi tenaga kerja yang belum terdeteksi.penggunaan jasa asuransi untuk memindahkan risiko bahaya kerja.
6. Informasi dan pelatihan, meliputi orientasi bagi para pekerja yang baru masuk, informasi regular dan pelatihan periodic bagi para pekerja yang lama, membuat simbol-simbol peringatan (*safety sign*) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta membuat dan memper jelas pelabelan suatu material maupun peralatan kerja.

Apabila cara pendekatan administratif tersebut dapat dilaksanakan oleh perusahaan, maka perusahaan akan terhindar dari kerugian-kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja atau dapat menurunkan angka kecelakaan kerja. Pengelolaan administratif yang baik pada perusahaan maka akan menjamin ketersediaan peralatan maupun hal-hal yang diperlukan yang berhubungan dengan keselamatan pekerja.

2.1.7.5 Pendekatan Manajemen

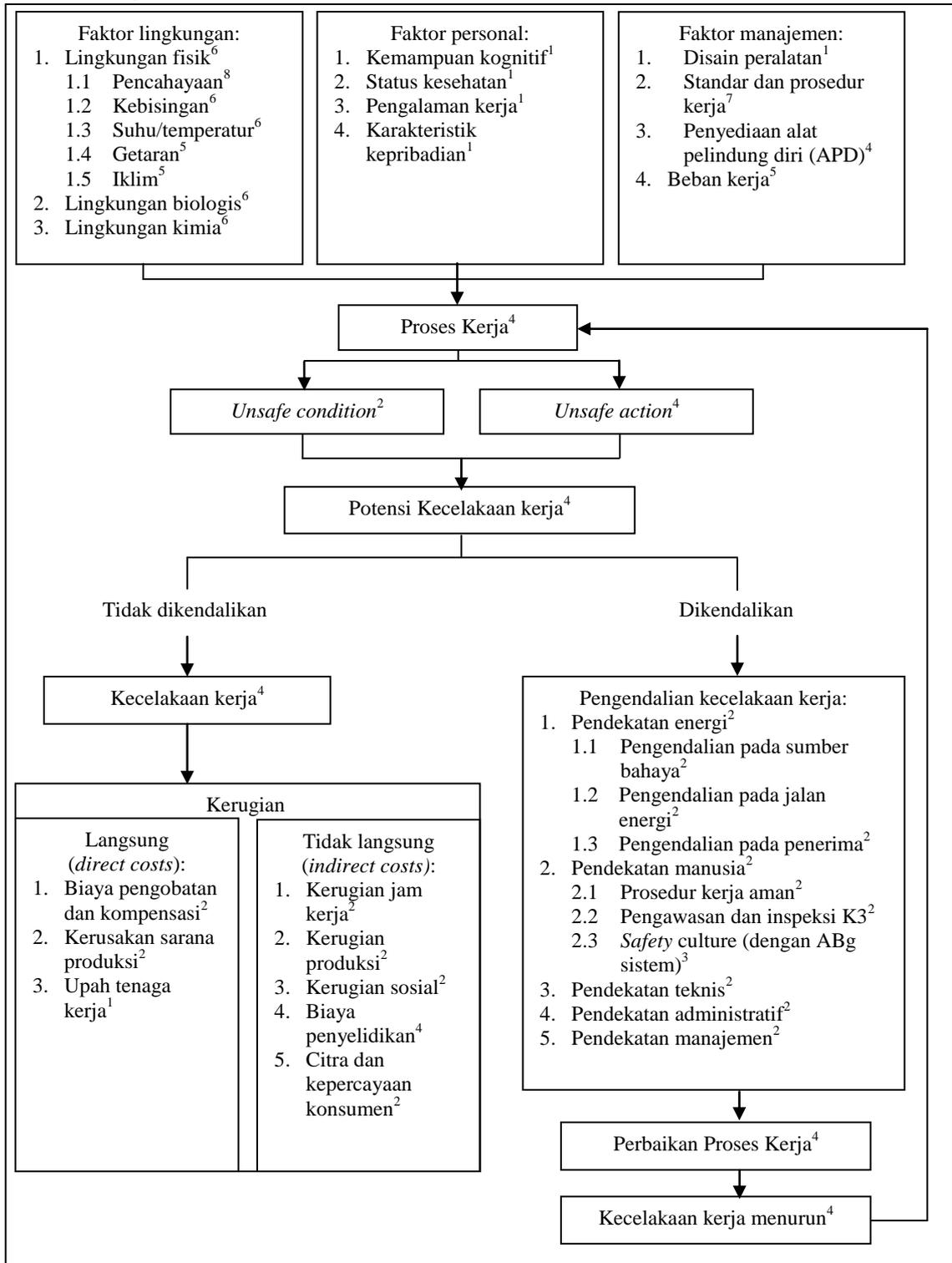
Banyak kecelakaan yang disebabkan oleh faktor manajemen yang tidak kondusif sehingga mendorong terjadinya kecelakaan. Upaya pencegahan yang dilakukan untuk menurunkan angka kecelakaan kerja pada industry atau perusahaan antara lain (Ramli S, 2010:40):

1. Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada perusahaan.

2. Mengembangkan organisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif.
3. Mengembangkan komitmen dan kepemimpinan dalam K3, khususnya untuk manajemen tingkat atas.
4. Memberikan pelatihan-pelatihan untuk karyawan atau tenaga kerja sebelum diijinkan bekerja.
5. Pemeriksaan kesehatan kepada tenaga kerja yang setidaknya dilakukan secara berkala.
6. Memberikan demonstrasi kepada karyawan tentang pentingnya pemakaian (Alat Pelindung Diri) APD dan pentingnya keselamatan.
7. Pelaksanaan *housekeeping* yang baik (penatalaksanaan yang teratur dan baik).
8. Pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

Memberikan insentif kepada pekerja jika kecelakaan kerja dapat dikurangi sehingga dana yang dianggarkan oleh perusahaan untuk biaya dampak akibat kecelakaan dapat dialihkan untuk kesejahteraan pekerja.

2.2 Kerangka Teori

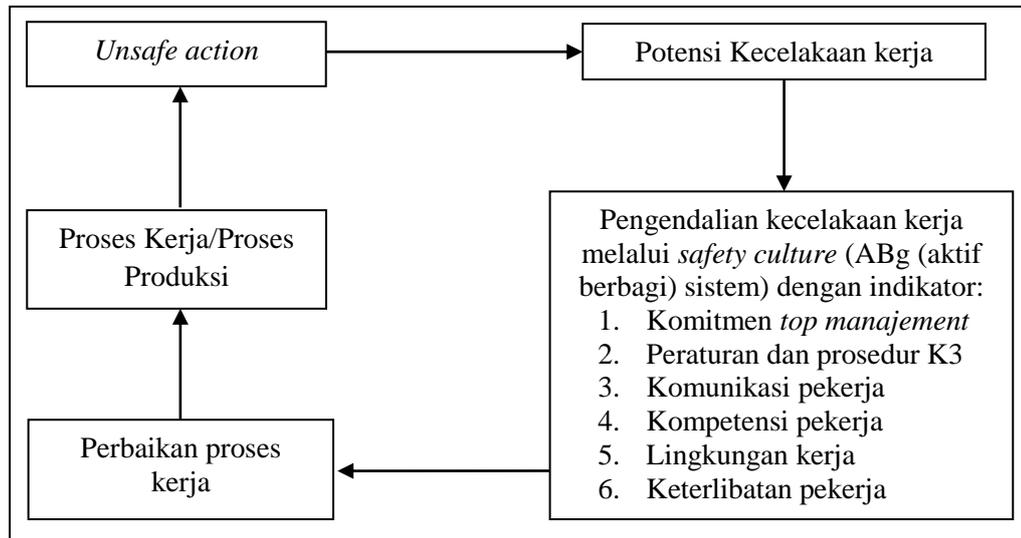


Gambar 2.4. Kerangka Teori

(Sumber: ¹Tulus Winarsunu, 2008; ²Soehatman Ramli, 2010; ³Ismet Somad, 2013; ⁴Tarwaka, 2008; ⁵Suma'mur, 2009; ⁶Ridwan Harianto, 2010; ⁷I Made B, 2009; ⁸Notoatmojo S, 2007).

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Alur Pikir



Gambar 3.1. Alur Pikir

Pada penelitian ini, terdapat enam indikator budaya K3 (*safety culture*) yang dapat digunakan untuk menilai penerapan program budaya K3 di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java yaitu ABg (Aktif Berbagi) Sistem. Setiap indikator terdapat aspek-aspek mengenai penerapan budaya K3 di perusahaan, aspek-aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen *Top Management* yang terdiri dari; prioritas K3, penyediaan perlengkapan K3, pelatihan K3, pengawasan K3, kebijakan penghentian pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3, serta upaya peningkatan kinerja K3.
2. Peraturan dan Prosedur K3 yang terdiri dari; pentingnya peraturan dan prosedur K3, konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3, penyusunan peraturan dan prosedur K3, sosialisasi peraturan dan prosedur K3,

review/update peraturan dan prosedur K3, serta ada tidaknya sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran terhadap peraturan dan prosedur K3.

3. Komunikasi Pekerja yang terdiri dari; pemberian informasi K3 dan kecelakaan kerja, adanya komunikasi antar manajemen, dan adanya komunikasi antara manajemen dan pekerja.
4. Kompetensi Pekerja yang terdiri dari; persyaratan/sertifikasi pekerja, ruang lingkup kerja, pengetahuan pekerja mengenai resiko bahaya, kemampuan pekerja memenuhi peraturan dan prosedur K3, serta upaya peningkatan kompetensi pekerja mengenai K3.
5. Lingkungan Kerja yang terdiri dari; adanya identifikasi potensi bahaya, keterlibatan pekerja dalam identifikasi potensi bahaya, pelaporan hasil identifikasi potensi bahaya, serta upaya perbaikan/mengatasi potensi bahaya.
6. Keterlibatan Pekerja yang terdiri dari; keterlibatan dalam penyampaian informasi K3, penyusunan program K3, evaluasi K3, pelaporan kecelakaan/kondisi berbahaya, serta adanya komunikasi antar pekerja mengenai pentingnya K3.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah gambaran evaluasi penerapan ABg (aktif berbagi) sistem untuk menghasilkan perbaikan proses produksi secara terus menerus sehingga dapat mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java. Evaluasi penerapan ABg sistem dilihat dari enam indikator *safety culture* yaitu komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur kerja, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan pekerja.

3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian *interpretive* dengan pendekatan etnografi. Penelitian *interpretive* bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan agar diperoleh suatu pengertian terhadap sesuatu yang diteliti, perilaku manusia merupakan objek dari penelitian ini. Sedangkan pendekatan etnografi fokus utamanya adalah budaya yang bertujuan untuk menggambarkan kebudayaan menurut perspektif peneliti dalam suatu peristiwa dimana manusia diharapkan berperilaku secara baik (Saryono dan Anggraeni, 2013: 38-44). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran evaluasi penerapan budaya K3 yaitu ABg (aktif berbagi) sistem sebagai upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java.

3.4 Sumber Informasi

3.4.1 Informan

Penentuan informan dalam penelitian kualitatif ini menggunakan teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang lengkap, maka mencari sumber informasi lain yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data akan semakin besar, seperti bola salju yang menggelinding, lama-lama menjadi besar (Sugiono, 2010: 300).

Penentuan informan sebagai sumber data pada penelitian ini berdasarkan kriteria/pertimbangan yang telah ditentukan, yaitu:

1. Mereka yang menguasai atau memahami apa yang diteliti pada penelitian ini.
2. Mereka yang tergolong masih terlibat dalam kegiatan yang tengah diteliti.
3. Mereka yang tergolong mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.

Informan awal (*key informant*) dalam penelitian kualitatif ini adalah sebagai berikut:

1. Manajer *Occupational Health and Safety* (OHS) PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java karena lebih mengetahui dan bertanggung jawab atas program ABg sistem yang diterapkan di perusahaan.
2. *Officer Occupational Health and Safety* (OHS) PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java karena lebih mengetahui tentang program ABg sistem dan gambaran langsung di lapangan mengenai jalannya program ABg sistem ini.

Berdasarkan jawaban dan saran dari informan awal (*key informant*), kemudian dilakukan pengambilan informasi selanjutnya melalui teknik *snow ball* yang disesuaikan dengan kebutuhan dan dipilih sampai jawaban dari informan atau informasi yang didapat jenuh. Informasi tersebut didapatkan melalui informan lanjutan yaitu pekerja dan pihak-pihak lain yang terkait.

3.4.2 Dokumen

Dokumen digunakan sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sifat utama data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga

member peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi atau peristiwa yang sudah berlalu (Saryono dan Mekar, 2013: 61). Pada penelitian ini dokumen yang digunakan sebagai data sekunder yaitu profil perusahaan, laporan data kecelakaan kerja, laporan perkembangan program K3 di perusahaan dan dokumen lain terkait penerapan ABg sistem.

3.5 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengambilan Data

3.5.1 Instrumen Penelitian

Pada penelitian kualitatif terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Instrumen penelitian merupakan perangkat yang digunakan untuk mengungkapkan data. Instrumen dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

3.5.1.1 Human Instrumen

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Penelitian kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiono, 2010: 305-306).

3.5.1.2 Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk bentuk *semi structured* yaitu mula-mula peneliti menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu per satu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut. Validasi pedoman wawancara dilakukan dengan cara menyerahkan pedoman wawancara kepada pihak yang mengerti dan

menguasai masalah dalam penelitian ini untuk dikoreksi poin mana saja yang harus ditambah atau dikurangi. Pihak yang akan melakukan validasi terhadap pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajer *Occupational Health and Safety* (OHS) PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java yang lebih mengetahui tentang penerapan budaya K3 di perusahaannya.

Supaya hasil wawancara dapat terekam dengan baik dan peneliti memiliki bukti telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data, maka diperlukan bantuan alat-alat sebagai berikut:

1. Lembar Catatan: berfungsi untuk mencatat semua percakapan hasil wawancara dengan sumber data.
2. Alat Perekam: berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan dengan sumber data atau informan. Alat yang digunakan untuk merekam dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *handphone*.
3. Kamera: berfungsi untuk memotret ketika peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informan sehingga dapat meningkatkan keabsahan penelitian karena peneliti betul-betul melakukan pengumpulan data. Kamera yang digunakan dalam penelitian ini adalah *camera digital*.

3.5.1.3 Lembar Observasi

Lembar observasi digunakan saat pengamatan langsung di lapangan. Lembar observasi pada penelitian ini dibuat berdasarkan faktor-faktor dan indikator budaya K3 serta berpedoman pada penerapan ABg sistem di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java. Lembar observasi ini berfungsi untuk mencatat hasil observasi apakah proses penerapan ABg sistem sesuai dengan

prosedur yang ditetapkan perusahaan, dan apakah penerapan ABg sistem ini sesuai dengan indikator dan faktor-faktor budaya K3 di perusahaan.

3.5.2 Teknik Pengambilan Data

3.5.2.1 Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara (Saryono dan Mekar, 2013: 59). Dalam penelitian ini wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur yang ditujukan kepada informan yang sudah di tentukan sebelumnya, waktu pelaksanaan wawancara dilakukan pada saat jam istirahat kerja sehingga tidak mengganggu proses kerja atau proses produksi. Pengambilan data akan dilakukan terus menerus hingga tidak ada lagi informasi yang di dapatkan dari informan atau dapat dikatakan datanya jenuh.

3.5.2.2 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian secara langsung terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif yang bersifat pasif. Teknik observasi ini dilakukan oleh peneliti yang datang ke tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut serta atau terlibat langsung dalam kegiatan tersebut (Sugiono, 2010, 310-312). Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengamati kegiatan yang dilakukan oleh orang yang diamati serta mengisi panduan observasi yang sudah di sediakan.

3.5.2.3 Dokumentasi

Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya apa bila didukung oleh dokumentasi (Sugiono, 2010: 329). Dokumentasi pada penelitian ini di dapatkan melalui literatur, catatan pelaporan yang ada di perusahaan, serta peraturan dan prosedur kerja yang diterapkan di perusahaan yang terkait dengan kecelakaan kerja dan penerapan ABg sistem.

3.6 Prosedur Penelitian

Pada penelitian kualitatif terdapat 3 tahap dalam melakukan penelitian, tahapan-tahapan tersebut adalah pra lapangan/pra penelitian, kegiatan lapangan/pelaksanaan penelitian, dan pasca penelitian/analisis data. Prosedur pada penelitian ini di jelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1. Prosedur Penelitian

Tahapan Penelitian	Rincian Kegiatan
(1)	(2)
Pra Lapangan/ Pra Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan lokasi atau tempat penelitian. 2. Mengurus perizinan untuk penelitian. 3. Melakukan konsultasi dengan pihak perusahaan. 4. Melakukan survei pendahuluan melalui data sekunder berupa dokumen-dokumen perusahaan. 5. Melakukan penyusunan proposal penelitian 6. Membuat instrumen penelitian 7. Menyiapkan perlengkapan untuk penelitian
Kegiatan Lapangan/ Pelaksanaan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 8. Melakukan pengecekan perlengkapan penelitian dan kondisi lapangan. 9. Melaksanakan penelitian. 10. Melakukan observasi pada jam kerja. 11. Melakukan studi dokumentasi perusahaan.

(1)	(2)
	12. Melakukan wawancara mendalam yang dilakukan pada jam istirahat kerja yaitu pukul 11.00 WIB.
Pasca Penelitian/ Analisis Data	13. Melakukan pengolahan data yang didapatkan pada penelitian. 14. Menyusun laporan penelitian. 15. Membuat kesimpulan dan rekomendasi yang disusun dalam laporan.

3.7 Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Denzin (1978) dalam Moleong (2002) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Pada penelitian ini, pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Menurut Moleong (2002) triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal ini dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil observasi dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan jawaban yang diberikan oleh informan satu dengan informan lain.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Pada triangulasi metode menurut Patton (1987) dalam Moleong (2002) terdapat dua strategi, yaitu: (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil

penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Pemeriksaan keabsahan data dapat dilakukan dengan cara:

1. Peneliti membandingkan data dari hasil wawancara dengan hasil observasi yang dilakukan.
2. Peneliti membandingkan data hasil wawancara dengan dokumen perusahaan yang dipelajari.
3. Peneliti membandingkan data hasil wawancara antara informan satu dengan informan lainnya dalam penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiono, 2010: 335).

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model Miles *and* Huberman. Miles *and* Huberman (1984) dalam Sugiono (2010), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data menurut Miles *and* Huberman yaitu, Reduksi Data

(*Data Reduction*), Sajian Data (*Data Display*), dan Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*).

3.8.1 Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci karena sifat data yang masih kompleks dan rumit, untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan (Sugiono, 2010: 338).

3.8.2 Sajian Data (*Data Display*)

Sajian data dapat berupa untaian kalimat yang dibuat dalam beberapa alinea, bagan dan tabel. Melalui penyajian data, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, dan sejenisnya. Miles *and* Huberman yang paling sering digunakan untuk menyajikan data penelitian kualitatif adalah dengan teks bersifat naratif.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Proses verifikasi dilakukan secara gradual. Pada mulanya peneliti dapat mengambil kesimpulan awal ketika peneliti sudah melihat/mencatat data dilapangan. Kesimpulan itu kemudian dikembangkan saat peneliti melakukan proses sajian data. Tahap ini merupakan penarikan simpulan makin mendalam.

Setelah sajian data dilakukan dan dihasilkan sejumlah analisis, maka penelitian menjustifikasi kesimpulan semakin mendalam. Proses ini dapat saja membatalkan kesimpulan yang diambil pada tahap awal atau memperkuat karena adanya dukungan yang semakin kuat.

Kesimpulan akhir diambil dalam penelitian deskriptif kualitatif melalui penyaringan yang panjang dari kesimpulan-kesimpulan dalam proses penelitian. Kesimpulan akhir dilakukan setelah proses pengambilan data diakhiri karena informasinya sudah jenuh. Kesimpulan yang ditarik perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali, sambil meninjau secara sepintas pada catatan lapangan agar memperoleh pemahaman yang tepat. Verifikasi dapat dilakukan dengan mendiskusikan dengan jawaban ahli. Selain itu juga dapat dilakukan dengan replikasi dalam satuan data yang lain.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi penerapan ABg (Aktif Berbagi) Sistem sebagai upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

6.1.1 Gambaran evaluasi penerapan ABg Sistem yang dilihat dari enam indikator budaya K3 yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen *top management* dalam penerapan budaya K3 melalui ABg (Aktif Berbagi) Sistem sebagai upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java masih belum sepenuhnya terlaksana dengan konsisten, misalnya seperti: adanya pelaksanaan pengawasan K3 di perusahaan yang belum berjalan secara teratur karena masih dilakukan beberapa kali saja dalam satu bulan. Hal tersebut belum sesuai dengan SOP yang ada, pengawasan K3 seharusnya dilakukan secara harian (*daily*) dengan disertai pencatatan pelaporan hasil pengawasan/observasi.
2. Peraturan dan prosedur K3 di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java dalam penerapannya masih terdapat beberapa kendala, diantaranya yaitu: 1) konsistensi dalam penerapan peraturan dan prosedur K3 masih belum maksimal yang dapat dilihat dari masih adanya pekerja yang bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur K3 seperti tidak memakai *safety belt* pada *driver* forklift. 2) Pihak manajemen dalam mensosialisasikan peraturan dan prosedur K3 masih belum merata, adanya sistem sosialisasi yang diadakan

dengan periode satu tahun sekali secara bergiliran, sehingga masih memungkinkan terdapat pekerja yang belum mengikuti kegiatan sosialisasi peraturan dan prosedur K3 di perusahaan. 3) Masih adanya pemberian sanksi (berupa teguran lisan, surat peringatan, ataupun pemberhentian kerja), hal ini belum sesuai dengan prosedur penerapan ABg Sistem, yaitu lebih mengedepankan komunikasi dua arah.

3. Komunikasi dalam penerapan budaya K3 melalui ABg (Aktif Berbagi) Sistem sebagai upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java masih terdapat beberapa kendala. Masih kurangnya komunikasi langsung antara Dept. OHS dengan pekerja sehingga mengakibatkan kurangnya pemahaman pekerja terhadap informasi yang diberikan yang nantinya memungkinkan dapat mendorong pekerja melakukan tindakan yang tidak aman (*unsafe action*).
4. Kompetensi Pekerja terkait K3 di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java, pekerja mampu memenuhi peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan oleh perusahaan, hal tersebut sudah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 bahwa setiap tenaga kerja wajib memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pada implementasinya belum semua pekerja memenuhi terhadap peraturan tersebut walaupun mereka telah mengetahui peraturan yang ada. Sedangkan kompetensi tim ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Dept. OHS) sudah sesuai dengan PERMENAKERTRANS No: Per.03/Men/1978. Dept. OHS telah mengikuti pendidikan dari Dept. tenaga kerja melalui pelatihan yang dibuktikan dengan sertifikat ahli K3 umum dan audit SMK3.

5. Lingkungan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java, Dept. OHS dan pihak manajemen telah melakukan identifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja yang mengikutsertakan keterlibatan pekerja dalam identifikasi potensi bahaya tersebut sehingga pekerja mengetahui potensi bahaya di lingkungannya. Selain itu perusahaan telah melakukan pencatatan dan pelaporan dari hasil identifikasi potensi bahaya tersebut sehingga dapat dilakukan upaya perbaikan untuk mengatasi potensi bahaya tersebut.
 6. Keterlibatan pekerja terhadap penerapan budaya K3 melalui ABg (Aktif Berbagi) Sistem sebagai upaya mengurangi angka kecelakaan kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java masih terhambat oleh kurangnya keterlibatan pekerja dalam melaporkan kejadian kecelakaan/kondisi berbahaya yang terjadi di area kerja. Pekerja lebih memilih hanya memberitahukan kejadian kecelakaan/*nearmiss* yang mereka alami ke rekan kerjanya saja dan tidak melakukan pelaporan ke supervisor ataupun ke Dept. OHS.
- 6.1.2 Rekomendasi atau saran yang dapat diberikan kepada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java mengenai kendala-kendala pada penerapan ABg Sistem yaitu perusahaan mengupayakan peningkatan pengetahuan pekerja mengenai pentingnya K3 yang dapat diberikan melalui pelatihan, sosialisasi ataupun pemberian informasi K3 secara langsung. Sedangkan untuk Dept. OHS lebih berkomitmen untuk menjalankan kewajiban dan kewenangan sebagai ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan PERMENAKERTRANS No: Per.03/Men/1978 yang diantaranya yaitu melakukan pengawasan dan pelaporan mengenai K3.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Dept. OHS melakukan pengawasan didasari dengan adanya komitmen sesuai dengan prosedur penerapan ABg sistem yaitu pengawasan setiap hari (*daily*) disertai dengan adanya pencatatan pelaporannya yang digunakan sebagai bahan evaluasi upaya perbaikan yang harus dilakukan.
2. Pelaksanaan sosialisasi peraturan dan prosedur K3 yang dilakukan lebih dari satu kali dalam satu tahun atau sesuai dengan kebutuhan sehingga sosialisasi tersebut dapat diberikan lebih merata kepada seluruh pekerja.
3. Jika terdapat pelanggaran terhadap peraturan dan prosedur K3 maka perusahaan lebih baik melakukan pengarahan dan pemberian informasi K3 dengan lebih adekuat.
4. Melakukan komunikasi internal antara manajemen dengan pekerja secara *daily* baik berupa: *daily meeting*, *briefing* antar *shift*, rapat P2K3 dan komunikasi lainnya.
5. Diadakan peningkatan kompetensi pekerja misalnya: pelatihan *awareness* K3 yang diharapkan dapat menumbuhkan *mindset* pekerja bahwa K3 itu penting. Sedangkan untuk peningkatan kompetensi Dept. OHS dilakukan peningkatan melalui penyegaran pelatihan mengenai K3 atau mengikuti kegiatan K3 yang diadakan pemerintah (Depnakertrans) untuk mendapatkan informasi K3 yang *ter-update* agar mengetahui perkembangan K3 nasional.

Peningkatan keterlibatan pekerja dalam prosedur pelaporan kecelakaan/kondisi berbahaya yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi dkk, 2005, *Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi*, Jurnal Teknik Sipil, Volume 12, No. 5, Juni 2005, hlm. 127-136.
- Anizar, 2009, *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Erzin et al, 2012, *Preliminary Study of the Safety Culture in a Manufacturing Industry*, International Journal of Humanities and Social Science, Volume 2, No. 4 February 2012, hlm. 176-183.
- Handayani Y, 2011, *Pengaruh Penerapan Program Behaviour Based Safety Terhadap Penurunan Jumlah Kecelakaan Kerja di PT. Denso Indonesia*, Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Harrianto R, 2010, *Kesehatan Kerja*, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Health and Safety Authority, 2013, *Behaviour Based Safety Guide*, Health and Safety Authority, Dublin.
- Health and Safety Executive, 2013, *Health and Safety in Manufacturing in Great Britain 2013*, HSE, Inggris.
- Hidayati, DN, 2010, *Hubungan Faktor-faktor Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Praktik Pencegahan Kecelakaan Kerja Bagian Produksi PT. X Semarang*, Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Humas dan Protokol Pemerintah Kabupaten Semarang, 2014, *Pengusaha Dihimbau Utamakan Keselamatan Kerja*, Kamis, 06 Februari 2014, (<http://www.semarangkab.go.id/utama/berita/kegiatan-pemerintahan/1570-pengusaha-dihimbau-utamakan-keselamatan-pekerja.html>).
- Jamsostek, 2012, *Annual Report Building on Strengths Toward a Employment BPJS*, PT. Jamsostek (Persero), Jakarta.
- Lisnandhita Y, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi*

Kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM), Skripsi, Universitas Indonesia.

Md Sirat et al, 2012, *Perceptions of Ergonomics Importance at Workplace and Safety Culture Amongst Safety and Health (SH) Practitioners in Malaysia*, Proceedings of the World Congress on Engineering, Volume 1, July 2012, London, U.K.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.13/Men/X/2011 Tahun 2011 tentang Nilai Ambang Faktor Fisik dan Kimia di Tempat Kerja*, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta.

-----, 2004, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep. 261/Men/XI/2004 Tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja*, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta.

-----, 2009, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep. 372/Men/XI/2009 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2010-2014*, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta.

-----, 2010, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per. 08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri*, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta.

Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi, 1978, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor : Per.03/Men/1978 Tentang Persyaratan Penunjukan Dan Wewenang Serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan Kerja Dan Ahli Keselamatan Kerja*, Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia, Jakarta.

Moleong, LJ, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

-----, 2010, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Notoatmojo S, 2007, *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Occupational Health and Safety, 2013, *Aktif Berbagi (ABg) Sistem*, PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java, Kabupaten Semarang.
- , 2013, *Data Kecelakaan Kerja*, PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java, Kabupaten Semarang.
- Pemerintah Republik Indonesia, 1970, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*, Presiden Republik Indonesia, Jakarta.
- , 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Presiden Republik Indonesia, Jakarta.
- , 2012, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Presiden Republik Indonesia, Jakarta.
- Ramli, S, 2010, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, Dian Rakyat, Jakarta.
- Saryono dan Anggraeni DA, 2013, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*, Nuha Medika, Yogyakarta.
- Somad I, 2013, *Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Dian Rakyat, Jakarta.
- Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabet, Bandung.
- Suma'mur, 2009, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, Sagung Seto, Jakarta.
- Tarwaka, 2008, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta.
- The Coca-Cola Company, 2012, *Global Reporting Initiative (GRI) Report 2011/2012*, The Coca-Cola Company.

The Coca-Cola Company, 2013, *Safety & Health*, 22 Januari 2014, (<http://www.coca-colacompany.com/our-company/safety-health>).

U.S. Bureau of Labor Statistics, 2013, *Number of Fatal Work Injuries 1992-2012*, U.S. Department of Labor, U.S.

Wieke dkk, 2012, *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*, Jurnal Rekayasa Sipil, Volume 6, No. 1, hlm. 83-95.

Winarsunu T, 2008, *Psikologi Keselamatan Kerja*, Universitas Muhammadiyah Malang Press, Malang.

Lampiran 1. Surat Keputusan Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi



**KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
Nomor: 933/FIK/2013**

**Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR SEMESTER
GASAL/GENAP
TAHUN AKADEMIK 2013/2014**

- Menimbang** : Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan membuat Skripsi/Tugas Akhir, maka perlu menetapkan Dosen-dosen Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan UNNES untuk menjadi pembimbing.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara RI No.4301, penjelasan atas Lembaran Negara RI Tahun 2003, Nomor 78)
2. Peraturan Rektor No. 21 Tahun 2011 tentang Sistem Informasi Skripsi UNNES
3. SK. Rektor UNNES No. 164/O/2004 tentang Pedoman penyusunan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa Strata Satu (S1) UNNES;
4. SK Rektor UNNES No.162/O/2004 tentang penyelenggaraan Pendidikan UNNES;
- Menimbang** : Usulan Ketua Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Tanggal 23 Desember 2013

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
PERTAMA : Menunjuk dan menugaskan kepada:
Nama : Evi Widowati, S.KM., M.Kes.
NIP : 198302062008122003
Pangkat/Golongan : II/B
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Sebagai Pembimbing
Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :
Nama : ASEP ALVAN
NIM : 6411410036
Jurusan/Prodi : Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat
Topik : Ergonomi
- KEDUA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Tembusan
1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Ketua Jurusan
3. Petinggal



DITETAPKAN DI : SEMARANG
PADA TANGGAL : 23 Desember 2013
DEKAN

Harry Pramono
NIP 195910191985031001

6411410036

FM-03-AKD-24/Rev. 00

Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
 Gedung F1 Lt. 2, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
 Telepon: 024-8508007
 Laman: <http://fik.unnes.ac.id>, surel: fik_unnes@telkom.net

Nomor : 3041/UN.3.F.1.6/CT/2014
 Lamp. :
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. Direktur PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Kabupaten Semarang
 di Kabupaten Semarang

Dengan Hormat,
 Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi/tugas akhir
 oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : ASEP ALVAN
 NIM : 6411410036
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat (Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Kerja), S1
 Topik : Ergonomi

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Semarang, 21 Juli 2014

Dekan,

Dr. H. Harry Pramono, M.Si.
 NIP. 195910191985031001

Lampiran 3. Rekap Hasil Wawancara Mendalam pada informan awal

HASIL WAWANCARA MENDALAM DENGAN INFORMAN AWAL (OHS MANAJER)

DATA UMUM

1. Nama : Sri Hartanto
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 44 tahun
4. Jabatan : OHS Manager
5. Pendidikan Terakhir : D3 Teknik Mesin
6. Masa Kerja : 15 tahun

A. KOMITMEN *TOP MANAGEMENT*

1. Jelaskan bagaimana perusahaan memberikan prioritas utama terhadap masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan Anda bekerja?

“Kita punya 3 tujuan, terkait dengan apa namanya, tujuan dari safety ya, yang pertama kita akan fokus ke get to basic, ya, get to basic, kita punya tujuan yang nyata nantinya, yang pertama get to basic, yang kedua enhancing potensial, kemudian sustainability, tau ya,, oke, itu tujuannya itu, kalo dijabarkan satu-satu panjang, get to basic itu kita akan mengikuti itu semua aturan undang-undang, itu basic, kemudian enhancing potensial, anda tau piramida safety seperti apa? Kalo kita bicara enhancing potensial, maka kita akan menghilangkan semua potensial bahaya di piramida safety itu, kemudian sustainability apa? Sustainability, continues improvement, perbaikan yang terus berkelanjutan, intinya itu, besicnya pasti harus ada...”

2. Apakah perusahaan memberikan perlengkapan K3 untuk pekerja?
Bagaimana prosedur memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada pekerja?

“Ya pasti kan, kan diatur di undang-undang juga kan itu kan, prosedurnya ada kan, ya sesuai prosedur kan, sesuai undang-undang..”

3. Apakah perusahaan memberikan pelatihan K3 untuk pekerja?

Bagaimana prosedur perusahaan memberikan pelatihan K3 tersebut?

Bagaimana cara mengevaluasi pelatihan K3 tersebut?

“Iya ada program trainingnya ada, training diadakan sesuai prosedur, sesuai kebutuhan masing-masing area, yang namanya evaluasi pelatihan training itu ada modul nya, kita mengenal ada evaluasi level, ada knowlage, practicise, ada advance, ada expertice, itu semua di handel sama tim training. Pelatihan penggunaan APD, pemadam kebakaran, dan safety driving...”

4. Jelaskan bagaimana mekanisme dan prosedur Anda melakukan pengawasan K3 pada pekerja?

Kapan saja waktu/periode Anda melakukan pengawasan K3 tersebut?

“Kita kan punya sistem, SMK3 sama OHSAS, terkover ke situ semua kan, yang mengawasi ya supervisor, observer, semua orang itu harus jadi observer, untuk periodenya ya tanggung jawab kita safety itu setiap hari, iya daily pengawasannya...”

5. Apakah Anda akan menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur?

Jelaskan bagaimana mekanisme Anda menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur tersebut?

“Iya pernah.. Kalo kita dilapangan, potesi bahayanya tinggi ya kita langsung hentikan, kita kan juga ada komitmen no tolerance...”

6. Program atau kegiatan apa saja yang di adakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja K3 di perusahaan?

“Ya paling nggak ada training, ada pelatihan, ada sosialisasi, ya kan ya, ada rule yang dijalankan, semua nya mengacu ke sistem manajemen SMK3 sama OHSAS ya kan ya...”

B. PERATURAN DAN PROSEDUR K3

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

Jelaskan mengapa peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

“Iya kan, kan tadi itu, get to basic, jadi harus sesuai undang-undang, semua itu kan dijadikan pedoman...”

2. Apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten?

Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

“Iya.. Kembali lagi ke get to basic kan.. Semua peraturan dan prosedur yang di terapkan harus dijalankan dengan baik, tentunya di setiap area kerja masing-masing berbeda, nah itu semua nantinya ada pelaporan dari masing-masing area kerja,, Iya supervisornya..”

3. Bagaimana penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

“Disusun sesuai undang-undang dan peraturan-peraturan, kemudian disesuaikan dengan kondisi area kerja sehingga dapat mengurangi potential hazard nya, safety bekerja sama dengan supervisor di masing-masing area untuk menyusun peraturan dan prosedur tersebut...”

4. Apakah dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan anda melibatkan pekerja, pemerintah, dan pihak lainnya?

Bagaimana mekanisme keterlibatan pihak-pihak tersebut?

“Ya perusahaan to, pekerja sama ini to, manajemen dan karyawan, pemerintah dijadikan regulasi untuk peraturan dan prosedurnya..”

5. Bagaimana cara untuk mensosialisasikan peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan pada pekerja?

“Banyak kan, ada briefing, ada induction, ada training, ada meeting, pemasangan banner, macem-macem to..”

6. Apakah Anda melakukan *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

Jelaskan bagaimana mekanisme *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

“iya.. itu di sesuaikan dengan kondisi di lapangan to, iya di area kerja.. Ya minimal satu tahun sekali..”

7. Apakah Anda memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur K3 yang dilakukan pekerja?

Sanksi apa yang diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan dan prosedur K3?

“Iya, kita kan punya golden rule.. Ya bisa langsung secara lisan di tegur, surat peringatan, bahkan pemberhentian kerja..”

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah perusahaan memberikan informasi mengenai K3 kepada pekerja?

Dalam bentuk apa informasi mengenai K3 yang diberikan kepada pekerja?

Kapan waktu/periode penyampaian informasi mengenai K3 tersebut?

“Lho iya kan, setiap informasi safety ya kita informasikan ke semua, kan ada papan pengumuman di setiap ruangan tertentu, di kantin ada, di produksi ada, iya itu dalam bentuk tulisan, selain itu ya ada safety meeting, briefing, induction. Sebulan sekali kita update..”

2. Apakah Anda menyampaikan informasi mengenai kecelakaan kerja yang terjadi kepada pekerja?

Bagaimana mekanisme penyampaian informasi mengenai kecelakaan kerja tersebut kepada pekerja?

“Iya itu tadi, di papan pengumuman, isinya semua yang terkait K3, agenda K3, peraturan dan prosedur, data kecelakaan juga..”

3. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan pihak manajerial (*top management*)?

Bagaimana metode Anda untuk berkomunikasi dengan pihak manajerial?

Kapan waktu/periode Anda melakukan komunikasi dengan pihak manajerial?

“Iya.. Setiap bulan kita ada laporan mengenai K3, untuk ke pusat kita komunikasi lewat email setiap hari..”

4. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan pekerja?

Bagaimana metode Anda untuk berkomunikasi dengan pekerja?

“Iya.. Pada saat briefing bisa, pada saat pelatihan..”

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Jelaskan apa saja syarat untuk menjadi manajer OHS/officer OHS di perusahaan Anda bekerja?

“Kita di perusahaan mempunyai job desk, jelas disitu, untuk menjadi OHS apa tanggung jawabnya, kemudian dia harus mempunyai dasar tentang K3 seperti sertifikasi.. Job desk nya nanti objektif, kemudian dia harus bisa apa, kemudian ada job spesifikasi, mengenai pendidikan, umur, sertifikasi, experience, technical skill, sesuai yang ditentukan perusahaan..”

2. Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda sebagai OHS manajer/OHS officer terhadap K3?

“Di job desk itu ada, objektifnya jelas, kemudian nanti ada tanggung jawabnya, dia harus tanggung jawab pada semua orang yang bekerja di perusahaan ini, termasuk trith party, termasuk kontraktor, areanya ada CCDI ada CCBI, termasuk peralatan dan emergency..”

3. Menurut Anda, apakah pekerja mengetahui resiko dari pekerjaannya?

Bagaimana cara Anda untuk menyampaikan potensi resiko bahaya di tempat kerja kepada pekerja?

“Kita menyusun HIRADC, itu melibatkan seluruh karyawan, sehingga pada saat menyusun adanya resiko bahaya dia otomatis tau..”

4. Apakah pekerja mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3?

Jelaskan bagaimana pekerja mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3 tersebut?

“Iya.. Kalo pekerja tidak sesuai prosedur bisa menimbulkan bahaya, semua pekerjaan harus sesuai dengan peraturan dan prosedur.. Kembali ke basic itu tadi kan..”

5. Bagaimana upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi K3 pekerja?

“Ya kalo kerjanya sesuai dan bagus kita ada rewarding, promosi...”

E. LINGKUNGAN KERJA

1. Bagaimana cara Anda melakukan identifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja? (lingkungan fisik, kimia, dan biologi)

Kapan waktu/periode Anda melakukan identifikasi potensi bahaya tersebut?

“Identifikasi bahaya lingkungan perusahaan bekerja sama dengan pemerintah, dengan Hiperkes, waktunya ya sesuai di peraturan, minimal setahun sekali..”

2. Metode pelibatan pekerja seperti apa yang dilakukan perusahaan terkait identifikasi dan pengukuran faktor-faktor potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Kan kita ada HIRADC kan, melakukan identifikasi potensi bahaya, itu melibatkan semua pekerja, jadi mereka melaporkan potensi bahaya kan, jadi mereka tau..”

3. Bagaimana metode pelaporan hasil pengukuran faktor-faktor potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Laporan potensi bahaya kita susun dulu, kemudian kita laporkan ke pemerintah yang terkait, dan juga ke manajemen, itu untuk dilakukannya perbaikan..”

4. Apa upaya perbaikan yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Kita adakan safety meeting untuk membahas potensi bahaya sesuai laporannya, secepat mungkin potensi tersebut harus di tangani..”

F. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Apakah pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi mengenai K3?

Bagaimana mekanisme pelibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3?

“Ya pekerja dilibatkan, baik itu mengenai safety maupun perkembangan perusahaan, setiap pekerja dapat menyampaikan apa saja mengenai safety, itu kan juga tujuannya dari adanya ABg itu.”

2. Apakah pekerja dilibatkan dalam penyusunan program K3?

Bagaimana mekanisme penyusunan program K3 tersebut?

“Secara langsung tidak.. Program yang menyusun manajemen, program safety ya kita OHS yang menyusun, di diskusikan juga dengan manajemen.”

3. Apakah pekerja dilibatkan dalam proses evaluasi K3?

Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 tersebut?

“Tidak kan, tim manajemen yang mengevaluasi nya, kita di bantu pemerintahan terkait, dan manajemen perusahaan..”

4. Apakah pekerja pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya?

Bagaimana mekanisme pelaporan dari pekerja tentang situasi tersebut?

“Pernah kan, ya langsung pernah, lewat telepon, bisa juga lewat supervisornya.”

5. Apakah pekerja mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3?

Bagaimana metode Anda untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dalam masalah K3?

“Iya kan, setiap hari ada briefing, ada juga training, dari tim safety ada pengawasan, supervisor masing-masing area juga setiap hari mengawasi kan.”

**HASIL WAWANCARA MENDALAM
DENGAN INFORMAN AWAL
(OHS OFFICER)**

DATA UMUM

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1. Nama | : Muhammad Wardoyo |
| 2. Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| 3. Umur | : 39 tahun |
| 4. Jabatan | : OHS <i>Officer</i> |
| 5. Pendidikan Terakhir | : D3 Ekonomi |
| 6. Masa Kerja | : 12 tahun |

A. KOMITMEN *TOP MANAGEMENT*

1. Jelaskan bagaimana perusahaan memberikan prioritas utama terhadap masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan Anda bekerja?

“Ya K3 menjadi sistem yang terintegrasi di kebijakan perusahaan, mengikuti undang-undang, sesuai undang-undang dan berkelanjutan. Undang-undang semua undang-undang mengenai K3 kita semua ikuti. Undang-undang K3 dari pemerintah dan persyaratan dari Coca-Cola Company.”

2. Apakah perusahaan memberikan perlengkapan K3 untuk pekerja?
Bagaimana prosedur memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada pekerja?

“He em iya... Nah yang pemakai mengajukan pengajuan APD diketahui oleh supervisornya, dan menandatangani berita acara penyerahan.”

3. Apakah perusahaan memberikan pelatihan K3 untuk pekerja?
Bagaimana prosedur perusahaan memberikan pelatihan K3 tersebut?
Bagaimana cara mengevaluasi pelatihan K3 tersebut?

“He em iya.. Itu tergantung dari data analisa lewat training kebutuhan training, kebutuhan training dari masing-masing karyawan. Wah nanti itu diatasi tim training, yang dianalisa ya mulai dari trainingnya ada perubahan perilaku tidak atau ada perubahan dari cara kerja lha itu dinilai, itu nanti yang menilai atasannya setelah dilakukan training.. Pelatihan-pelatihan ada banyak, cara penggunaan APD, pemadam kebakaran, pengolahan limbah..”

4. Jelaskan bagaimana mekanisme dan prosedur Anda melakukan pengawasan K3 pada pekerja?

Kapan saja waktu/periode Anda melakukan pengawasan K3 tersebut?

“Prosedur pengawasannya, ya sesuai dengan prosedur pengawasannya, K3 itu sekarang menjadi bukan tanggung jawabnya tim safety tapi semua orang, artinya yang mengawasi memonitor itu tidak dari bagian safety tapi semua orang yang terutama adalah mereka yang bekerja sebagai atasan, supervisor, manajer, mereka punya tanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaannya. Saya mengkoordinasikannya. Pengawasannya daily to, iya pengawasannya tiap hari.”

5. Apakah Anda akan menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur?

Jelaskan bagaimana mekanisme Anda menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur tersebut?

“He em iya... Dihentikan, bisa langsung dengan teguran lisan, bisa dengan memberikan surat peringatan.”

6. Program atau kegiatan apa saja yang di adakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja K3 di perusahaan?

“Caranya kalo kita disini, ada program promosi rewarding penghargaan kampanye audit.”

B. PERATURAN DAN PROSEDUR K3

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

Jelaskan mengapa peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

“Iya pastinya.. Ya itu kan termasuk salah satu cara, salah satu sumber referensi kita manage safety di perusahaan.”

2. Apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten?

Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

“Iya... Prosedur itu kan termasuk didalamnya pelaksanaan work instruction, nanti itu diterjemahkan dalam work instruction yang nantinya diterjemahkan lagi dalam bentuk laporan, laporan itu kita monitor, sesuai nggak prosedur itu dilakukan. Kalo tidak dilakukan ya pasti laporannya juga tidak akan ada.”

3. Bagaimana penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

“Disusun itu dari tim, kalo untuk K3 itu safety berkerja sama dengan area mana yang membutuhkan peraturan dan prosedur itu, kalo prosedurnya produksi ya kita koordinasi dengan tim produksi, di tim engineering kita koordinasi dengan tim engineering. Kemudian prosedur itu ada guidennya, guidennya dari tadi itu, ada peraturan dari pemerintah ada peraturan dari coca-cola company, kemudian dari coca-cola pusat itu sebagai referensi standarnya, tidak boleh keluar dari aturan baku nya”

4. Apakah dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan anda melibatkan pekerja, pemerintah, dan pihak lainnya?

Bagaimana mekanisme keterlibatan pihak-pihak tersebut?

“He em, pekerja, atasan pekerja, kemudian bagian dokumentasi. Ya mereka yang membuat, kita yang mereview, kemudian disahkan oleh tim manajemen, yang membuat itu justru adalah mereka yang ada di area situ, bisa supervisor bisa operator.”

5. Bagaimana cara untuk mensosialisasikan peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan pada pekerja?

“Bisa lewat training, briefing, sosialisasi, kemudian dokumen kita share ke semua bagian.”

6. Apakah Anda melakukan *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

Jelaskan bagaimana mekanisme *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

“He em, setiap ada perubahan, kalo tidak ada perubahan ya minimal satu tahun sekali.”

7. Apakah Anda memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur K3 yang dilakukan pekerja?

Sanksi apa yang diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan dan prosedur K3?

“He e... Paling ringan ya teguran lisan, pemberhentian hubungan kerja bisa, tergantung tingkat pelanggarannya.”

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah perusahaan memberikan informasi mengenai K3 kepada pekerja?

Dalam bentuk apa informasi mengenai K3 yang diberikan kepada pekerja?

Kapan waktu/periode penyampaian informasi mengenai K3 tersebut?

“Iya, kita mengkomunikasikan semua informasi mengenai K3 ke semua orang di sini.. Bisa melalui safety meeting, bisa melalui papan pengumuman. Ya minimal sebulan sekali kita update.”

2. Apakah Anda menyampaikan informasi mengenai kecelakaan kerja yang terjadi kepada pekerja?

Bagaimana mekanisme penyampaian informasi mengenai kecelakaan kerja tersebut kepada pekerja?

“Hu um, iya.. Melalui papan pengumuman, safety meeting...”

3. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan pihak manajerial (*top management*)?

Bagaimana metode Anda untuk berkomunikasi dengan pihak manajerial?

Kapan waktu/periode Anda melakukan komunikasi dengan pihak manajerial?

“Iya... Ya biasanya sebulan sekali kita ada rapat P2K3 untuk membahas semua mengenai safety di sini.”

4. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan pekerja?

Bagaimana metode Anda untuk berkomunikasi dengan pekerja?

“Iya jelas.. Setiap hari kita briefing..”

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Jelaskan apa saja syarat untuk menjadi manajer OHS/officer OHS di perusahaan Anda bekerja?

“Iya itu tergantung apa saja yang dibutuhkan perusahaan, pada intinya ya seperti pendidikan, umur, sertifikasi, skill, punya tanggung jawab, itu semua syarat umumnya. Ada spesifikasi job desk sendiri.”

2. Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda sebagai OHS manajer/OHS officer terhadap K3?

“Ruang lingkungnya ya semua area di coca-cola central java, semua nya dari produksi, distribusi sampai sales marketing.”

3. Menurut Anda, apakah pekerja mengetahui resiko dari pekerjaannya?
Bagaimana cara Anda untuk menyampaikan potensi resiko bahaya di tempat kerja kepada pekerja?

“Ya semua pekerja tau resikonya. Cara penyampaiannya ya tadi, lewat training, briefing, dan lain-lain...”

4. Apakah pekerja mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3?
Jelaskan bagaimana pekerja mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3 tersebut?

“He em iya... Pekerja selama ini bekerja sesuai prosedur kerja masing-masing bagian...”

5. Bagaimana upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi K3 pekerja?

“Semua upaya peningkatan ya intinya sama, ada training, rewarding, promosi...”

E. LINGKUNGAN KERJA

1. Bagaimana cara Anda melakukan identifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja? (lingkungan fisik, kimia, dan biologi)

Kapan waktu/periode Anda melakukan identifikasi potensi bahaya tersebut?

“Kita bekerja sama dengan balai Hiperkes untuk melakukan pemeriksaan... Minimal setahun sekali...”

2. Metode pelibatan pekerja seperti apa yang dilakukan perusahaan terkait identifikasi dan pengukuran faktor-faktor potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Memberikan sarana untuk pekerja melaporkan potensi bahaya dan solusi perbaikan melalui sistem pelaporan maupun safety meeting...”

3. Bagaimana metode pelaporan hasil pengukuran faktor-faktor potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Pelaporan disampaikan ke instansi pemerintah terkait dan manajemen untuk dilakukan perbaikan.”

4. Apa upaya perbaikan yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Melakukan monitoring dan inspeksi rutin untuk di bahas secara mingguan mengenai potensi bahaya itu..”

F. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Apakah pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi mengenai K3?

Bagaimana mekanisme pelibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3?

“Ya pekerja itu dia bisa menyampaikan semua hal yang berkaitan dengan K3 ada potensi bahaya, ada kecelakaan, ada near miss, semua hal mereka bisa menyampaikan itu bisa melalui rapat bisa melalui juga itu tadi ABg itu, bisa juga melalui hazard report, atau melalui lisan ke atasannya mereka bisa melaporkan hal seperti itu..”

2. Apakah pekerja dilibatkan dalam penyusunan program K3?

Bagaimana mekanisme penyusunan program K3 tersebut?

“Program K3 yang menyusun tim manajemen saja, kalo K3 ya kita tim safety yang menyusun, kemudian di diskusikan dengan manajemen...”

3. Apakah pekerja dilibatkan dalam proses evaluasi K3?

Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 tersebut?

“Proses evaluasi tidak... Proses evaluasi yang melakukan adalah manajemen saja, pekerja tidak secara langsung, yang melakukan evaluasi adalah tim manajemen..”

4. Apakah pekerja pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya?

Bagaimana mekanisme pelaporan dari pekerja tentang situasi tersebut?

“Iya pernah... Ya bisa secara langsung maupun melaporkan ke supervisornya dulu...”

5. Apakah pekerja mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3?

Bagaimana metode Anda untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dalam masalah K3?

“Saya kira sudah ya... Ya kan ada training, ada briefing setiap hari, ada pengawasan, jadi setiap hari pekerja di beri masukan mengenai K3..”

Lampiran 4. Rekap Hasil Wawancara Mendalam pada informan Lanjutan

HASIL WAWANCARA MENDALAM DENGAN INFORMAN LANJUTAN (SUPERVISOR)

DATA UMUM

1. Nama : Risno
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 40 tahun
4. Jabatan : Supervisor Produksi (*Water Syrup*)
5. Pendidikan Terakhir : SMA
6. Masa Kerja : 30 tahun

A. KOMITMEN *TOP MANAGEMENT*

1. Apakah perusahaan memberikan perlengkapan K3 kepada Anda dan pekerja anda?

Bagaimana prosedur perusahaan memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada Anda?

“Ya.. Sesuai kebutuhan setiap area itu mengajukan, kan sudah standar itu, pekerja mengajukan permintaan ke tim OHS, apa saja yang diperlukan, dari kaca mata, tutup telinga, sarung tangan diajukan ke OHS, kalo sudah disetujui ya udah di berikan langsung.”

2. Apakah Anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan?

Pelatihan apa saja yang sudah Anda ikuti yang diadakan oleh perusahaan?

“Ya pernah.. Misalnya bagaimana memakai tutup telinga, pernah, bagaimana memakai kaca mata, pernah, semua sudah pernah ikut.”

3. Apakah Anda selalu diawasi oleh departemen *Occupational Health and Safety* (OHS) ketika bekerja?

Kapan saja waktu/periode departemen OHS mengawasi pekerja?

“Ya tentunya masing-masing fungsi itu membantu pengawasan, ya itu bukan berarti orang OHS atau pak wardoyo langsung kesini itu nggak, ya masing-masing fungsi termasuk kita ini mengawasi.”

4. Apakah perusahaan/departemen OHS pernah menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

Jelaskan bagaimana gambaran departemen OHS menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

“Iya pernah.. Ya biasanya waktu OHS mengawasi dan ada yg tidak pake APD langsung dihentikan, kemudian di beri teguran, tidak cuma OHS, saya juga sebagai supervisor melakukan hal tersebut, tapi hanya sekedar teguran.”

B. PERATURAN DAN PROSEDUR K3

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

Jelaskan mengapa peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

“Iya, diperlukan sekali karena kita bekerja tanpa panduan tidak dong, ya karena sudah menjadi kebiasaan kita, orang kita itu kan kalo tidak selalu diingatkan kan cenderung lupa, ya to? Yang tiap hari diingatkan aja bisa lupa apalagi tidak, maka ada panduan, ya tentunya juga untuk memenuhi peraturan bahwa nanti kalo ada pelanggaran kan dasarnya dari peraturan. Kalo kita disini sebagai atasan mau menegur anak buah, kita juga punya pedoman, gitu.. Jadi kita jangan ngawur.”

2. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten?

Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

“Belum... Lebih kepada sikap, komitmen, perilaku-perilaku atau kepedulian karyawan itu sendiri, ya.. Jadi kita masih harus selalu mengingatkan sebenarnya K3 itu untuk siapa? Bukan untuk perusahaan, kan untuk karyawan itu sendiri, sama aja sampean di jalan raya, ternyata mereka pakai helm bukan untuk keselamatan, tapi agar tidak di tilang, itu saja, mana yang berarti budaya Indonesia itu, jujur ini ya.. Hehehe.”

3. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

Bagaimana mekanisme keterlibatan Anda dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

“Iya, saya sebagai supervisor dilibatkan, tidak cuma saya, supervisor dan manajer yang lain juga di libatkan, peraturan dan prosedur kan melibatkan manajemen, pekerja secara tidak langsung terlibat.”

4. Apakah Anda ikut serta dalam sosialisasi peraturan dan prosedur K3 di perusahaan?

Bagaimana gambaran sosialisasi peraturan dan prosedur K3 tersebut?

Peraturan dan prosedur K3 apa saja yang Anda ketahui yang diterapkan di perusahaan Anda bekerja?

“Pernah.. Ada training, kalo mengenai peraturan, kita kan punya beberapa peraturan yang ditetapkan Negara, meminialisir terjadinya pelanggaran, dan segera melakukan perbaikan. Ini tiga poin tersebut komitmen nya banyak sekali, tiga itu minimal setiap karyawan harus hapal.”

5. Apakah pekerja Anda pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan yang dikarenakan melanggar/bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur K3?

Bagaimana mekanisme sanksi tersebut dan sanksi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan?

“Ada, pernah ada.. Eeee di ruang pengisian diwajibkan memakai kaca mata dia tidak memakai kaca mata, kena SP itu, sanksi nya di berikan surat peringatan, pada tanggal sekian, saudara melanggar aturan ini karena tidak memakai APD ini, maka anda diberikan surat peringatan, itu aja, apa bila melanggar lagi bisa ditingkatkan, sudah pernah.”

6. Apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini mudah dimengerti?

Bagaimana cara Anda untuk memahami peraturan dan prosedur K3?

“Mudah, bagi yang bisa mudah.. Kalo secara umum mudah.. Ya ada training, ada safety talk, bulletin-buletin, kita di sela-sela kesibukannya disempatkan untuk membaca.”

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah Anda mengetahui informasi mengenai K3 di perusahaan ini?

Dari mana informasi tersebut Anda dapatkan?

“Iya tau, K3 ya dari OHS, bisa melalui papan pengumuman, rapat-rapat atau briefing..”

2. Apakah Anda mendapatkan informasi mengenai kecelakaan kerja di perusahaan?

Bagaimana mekanisme Anda mendapatkan informasi tersebut?

“Iya ada, di papan pengumuman ada semua mengenai K3.”

3. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan departemen OHS?

Bagaimana mekanisme berkomunikasi terhadap departemen OHS?

“Iya.. Ada rapat P2K3, ada seperti itu..”

4. Apakah Anda memahami informasi yang disampaikan perusahaan terkait K3?

Bagaimana metode perusahaan untuk menyampaikan informasi tersebut?

“Sebisa mungkin harus paham, kan kita sempatkan membaca, iya kan.. Ya dari itu tadi, sama, papan pengumuman, rapat, briefing.”

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh Anda untuk menjadi pekerja di perusahaan ini?

“Yang jelas disini sudah pasti lulus ujian, minimal kerja disini setahun dua tahun, kalo memang capable bisa langsung jadi supervisor, syarat yang lain ada tempat nya.”

2. Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda di perusahaan ini sebagai pekerja?

“Kebetulan disini multy task, seperti saya, ini harus menguasai, ee mengawasi, line produksi, disini belum ada spesialisasi, jadi disini ada line 8, ada line 3, line 4, dan line 5, memang line 5 ini sudah mulai di special di khususkan, masih kita harus ngurusi, pengolahan air, pengolahan sirup, kemudian wash water treatment dan CO₂ bioler, itu, kira-kira tentang kendali saya, harusnya memang pengolahan sirup sendiri, wash water treatment sendiri, bottling sendiri.”

3. Apakah Anda mengetahui potensi resiko bahaya dari pekerjaan yang Anda lakukan?

Bagaimana Anda mengetahui potensi-potensi bahaya tersebut?

“Sudah.. Iya.. Alhamdulillah sudah 30 tahun disini, sudah hapalah, saya harus hati-hati dimana, meskipun ya sering kebentur, sama kesandung ya itu biasa.”

4. Apakah anda pernah melakukan pekerjaan diluar tanggungjawab Anda yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

“Saya rasa tidak.. Disini kita multy task, harus menguasai line produksi, pengolahan air, pengolahan sirup.”

5. Apakah Anda mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan oleh perusahaan?

Sebutkan salah satu peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan di perusahaan ini?

“Ya.. Kita kan bekerja harus sesuai peraturan dan prosedur itu biar aman, kalo tidak, proses kerja bisa tidak sesuai apa yang diinginkan kan.”

E. LINGKUNGAN KERJA

1. Apa yang anda ketahui mengenai faktor resiko bahaya di area kerja?

“Ya semua yang bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan, bisa gangguan kesehatan, kerja jadi tidak nyaman, ya kan.”

2. Apa saja faktor resiko bahaya yang ada di tempat Anda bekerja?

“Ada kebisingan, getaran, potensi terbakar, kebentur, tersandung..”

3. Sebutkan dan jelaskan upaya dari perusahaan untuk menangani potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Kalo pada titik-titik tertentu memang secara rutin perusahaan sudah melakukan pemeriksaan, oleh pihak laboratorium luar atau eksternal ya, kemudian di evaluasi oleh perusahaan.”

F. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Apakah Anda dilibatkan dalam penyampaian informasi mengenai K3?

Penyampaian informasi seperti apa yang sudah pernah anda lakukan?

“Ya, selalu.. Ya, baik langsung maupun tidak langsung dan setiap hari salah satu tugas saya harus memberikan brief mengenai K3, jadi sebelum bekerja minimal tanya, APD mu lengkap nggak, iya safety talk ada, bagaimana cuci tangan yang baik, lha itu ada, itu diwajibkan tiap brifing ada, tetapi dengan kondisi lapangan seperti ini saya kalo saya pribadi kita buat semacam bebas gitu ya, seperti ini, santai, lebih seperti sharing, kan katanya mereka suka dilibatkan, bahkan saya juga siap di tegur, di kritik, kan gitu, karena biasa ngomel itu kadang-kadang salah sendiri, awak e dewe rak di pikir, ya..”

2. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan program K3?

Program K3 apa saja yang sudah melibatkan Anda?

Bagaimana gambaran penyusunan program K3 yang sudah pernah Anda ikuti?

“Ya secara langsung tidak, tapi ya semua disini kelihatannya selalu terlibat ya.. Ya saya kira program K3 disini komplit ya, bagaimana menganalisa bahaya, tadi potensi bahaya, kemudian bagaimana menanggulangnya, kemudian APD yang diperlukan apa, di line produksi banyak sekali, dan disana juga ada petunjuk, yang namanya MSDS, bagaimana sih mengelola material itu.. jadi saya kira cukup banyak lah programnya.”

3. Apakah Anda dilibatkan dalam proses evaluasi K3?

Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 yang melibatkan Anda tersebut?

“Iya, saya bertanggung jawab di area produksi, di area produksi untuk evaluasi K3 nya ya OHS bekerja sama dengan supervisor area produksi..”

4. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya?

Bagaimana mekanisme pelaporan situasi bahaya tersebut?

“Ya pernah, dari pekerja ke supervisor dulu, baru dilaporkan ke perusahaan, kalo pelaporan K3 kita nggak ada, yang mengenai inspeksi kalo melanggar ya kita tegur, itu aja, nggak ada pelaporan khusus, kecuali kecelakaan..”

5. Apakah Anda mengingatkan rekan kerja Anda tentang bahaya dan K3?

Bagaimana mekanisme Anda mengingatkan rekan kerja Anda tersebut untuk menghindari bahaya di tempat kerja?

“Ya.. Minimal satu jam sekali saya muter ke semua line, mengawasi setiap prosesnya, baik prosesnya, maupun pekerja nya, jika ada yang melanggar ya

**HASIL WAWANCARA MENDALAM
DENGAN INFORMAN LANJUTAN
(PEKERJA)**

DATA UMUM

1. Nama : Yuda
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 30 tahun
4. Jabatan : *Line Crew*
5. Pendidikan Terakhir : SMA
6. Masa Kerja : 5 tahun

A. KOMITMEN TOP MANAGEMENT

1. Apakah perusahaan memberikan perlengkapan K3 kepada Anda dan pekerja anda?

Bagaimana prosedur perusahaan memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada Anda?

“Ya.. Dengan mengajukan ke OHS, untuk yang rusak pergantian, ngisi form ke OHS..”

2. Apakah Anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan?

Pelatihan apa saja yang sudah Anda ikuti yang diadakan oleh perusahaan?

“Pernah.. Ya seperti training, ada praktek kebakaran, pemadaman kebakaran..”

3. Apakah Anda selalu diawasi oleh departemen *Occupational Health and Safety* (OHS) ketika bekerja?

Kapan saja waktu/periode departemen OHS mengawasi pekerja?

“Kalo diawasi nggak, tapi sudah sadar dengan sendirinya.. Kalo supervisor tiap hari, mengingatkan kalo tidak pake apd, biasanya senin, briefing..”

4. Apakah perusahaan/departemen OHS pernah menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

Jelaskan bagaimana gambaran departemen OHS menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

“Supervisor biasanya.. Ya sekedar mengingatkan kalo APD nya harus di pakai, ear plug harus di pakai, iya memberi teguran..”

B. PERATURAN DAN PROSEDUR K3

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?
Jelaskan mengapa peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

“Sangat sekali, ya buat kesehatan dan keselamatan diri sendiri..”

2. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten?
Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

“Ya dengan konsisten.. Selalu mengikuti apa yang dianjurkan pemerintah dan selalu diingatkan..”

3. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?
Bagaimana mekanisme keterlibatan Anda dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

“Tidak kalo itu, kita ya hanya kerja sesuai prosedur saja..”

4. Apakah Anda ikut serta dalam sosialisasi peraturan dan prosedur K3 di perusahaan?
Bagaimana gambaran sosialisasi peraturan dan prosedur K3 tersebut?
Peraturan dan prosedur K3 apa saja yang Anda ketahui yang diterapkan di perusahaan Anda bekerja?

“Selalu diikutkan, hampir setiap tahun ada..”

5. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan yang dikarenakan melanggar/bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur K3?

Bagaimana mekanisme sanksi tersebut dan sanksi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan?

“Belum pernah .. Biasanya kalo sanksi-sanksi itu kan sifatnya agak tertutup, mungkin malu atau gimana gitu kan temen-temen, jadi nggak tau..”

6. Apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini mudah dimengerti?
Bagaimana cara Anda untuk memahami peraturan dan prosedur K3?

“Mudah, dibikin mudah, sosialisasinya.. Dari sosialisasi..”

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah Anda mengetahui informasi mengenai K3 di perusahaan ini?
Dari mana informasi tersebut Anda dapatkan?

“Mendapatkan.. Melalui, ya semacam ada tempelan papan pengumuman dan sosialisasi juga..”

2. Apakah Anda mendapatkan informasi mengenai kecelakaan kerja di perusahaan?
Bagaimana mekanisme Anda mendapatkan informasi tersebut?

“Ya.. Lihat di tempelan papan pengumuman, di kantin juga ada..”

3. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan departemen OHS?
Bagaimana mekanisme berkomunikasi terhadap departemen OHS?

“Kalo gitu jarang, masalahnya ketemunya juga jarang, lebih sering ke supervisornya..”

4. Apakah Anda memahami informasi yang disampaikan perusahaan terkait K3?
Bagaimana metode perusahaan untuk menyampaikan informasi tersebut?

“Memahami, ya lewat tempelan itu tadi, sosialisasi juga..”

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh Anda untuk menjadi pekerja di perusahaan ini?

“Yang terutama test, test psiko, adacek up kesehatan, yang paling penting cek kesehatan..”

2. Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda di perusahaan ini sebagai pekerja?

“Line crew ya di produksi, di semua line, nggak mesti, tergantung job nya masalahnya..”

3. Apakah Anda mengetahui potensi resiko bahaya dari pekerjaan yang Anda lakukan?

Bagaimana Anda mengetahui potensi-potensi bahaya tersebut?

“Tau to.. Ya dari keseharian bisa, dari supervisor bisa..”

4. Apakah anda pernah melakukan pekerjaan diluar tanggungjawab Anda yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

“Tidak.. Kalo bekerja ya sesuai prosedurnya..”

5. Apakah Anda mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan oleh perusahaan?

Sebutkan salah satu peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan di perusahaan ini?

“Berusaha, iya masih berusaha.. wajib menggunakan APD saat bekerja..”

E. LINGKUNGAN KERJA

1. Apa yang anda ketahui mengenai faktor resiko bahaya di area kerja?

“Ya hal-hal yang menyebabkan kecelakaan..”

2. Apa saja faktor resiko bahaya yang ada di tempat Anda bekerja?

“Banyak kan, banyak mesin-mesin, tingkat kebisingan..”

3. Sebutkan dan jelaskan upaya dari perusahaan untuk menangani potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Ya pembagian APD, seperti kebisingan menggunakan ear plug, kacamata untuk RGP/inspeksi botol..”

F. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Apakah Anda dilibatkan dalam penyampaian informasi mengenai K3?
Penyampaian informasi seperti apa yang sudah pernah anda lakukan?

“Kalo gitu jarang, soalnya udah pada paham, semua mendapatkan training..”

2. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan program K3?
Program K3 apa saja yang sudah melibatkan Anda?
Bagaimana gambaran penyusunan program K3 yang sudah pernah Anda ikuti?

“Nggak kalo program nggak, itu manajemen..”

3. Apakah Anda dilibatkan dalam proses evaluasi K3?
Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 yang melibatkan Anda tersebut?

“Nggak juga, masalah evaluasi ya atasan biasanya..”

4. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya?
Bagaimana mekanisme pelaporan situasi bahaya tersebut?

“Belum pernah itu.. Ada tapi jarang sekali, apa lagi fatal jarang sekali, pernah biasanya kecil-kecil seperti lecet kena beling..”

5. Apakah Anda mengingatkan rekan kerja Anda tentang bahaya dan K3?
Bagaimana mekanisme Anda mengingatkan rekan kerja Anda tersebut untuk menghindari bahaya di tempat kerja?

“Ya, hampir semua pekerja disarankan saling mengingatkan..”

**HASIL WAWANCARA MENDALAM
DENGAN INFORMAN LANJUTAN
(PEKERJA)**

DATA UMUM

1. Nama : Daryanto
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 30 tahun
4. Jabatan : Inspektor *Line 8*
5. Pendidikan Terakhir : SMA
6. Masa Kerja : 13 tahun

A. KOMITMEN *TOP MANAGEMENT*

1. Apakah perusahaan memberikan perlengkapan K3 kepada Anda dan pekerja anda?

Bagaimana prosedur perusahaan memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada Anda?

“Ya perlu.. Diberi training dulu baru di beri perlengkapan..”

2. Apakah Anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan?

Pelatihan apa saja yang sudah Anda ikuti yang diadakan oleh perusahaan?

“Pelatihan pernah.. Wah udah lama itu, lupa..”

3. Apakah Anda selalu diawasi oleh departemen *Occupational Health and Safety* (OHS) ketika bekerja?

Kapan saja waktu/periode departemen OHS mengawasi pekerja?

“Kadang kala, nggak selalu, kalo supervisornya selalu..”

4. Apakah perusahaan/departemen OHS pernah menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

Jelaskan bagaimana gambaran departemen OHS menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

“Ya pernah.. Tidak pakai APD, seperti kaca mata, kemudian ya di tegur sama supervisor..”

B. PERATURAN DAN PROSEDUR K3

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

Jelaskan mengapa peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

“Ya perlu, untuk petunjuk waktu bekerja biar selamat..”

2. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten?

Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

“Konsisten.. K3 kan seperti APD itu ya, seperti ear plug, kacamata, topi, safety shoes kan selalu disediakan, kalo rusak kan langsung di ganti..”

3. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

Bagaimana mekanisme keterlibatan Anda dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

“Saya kira tidak ya, itu yang ngurusi perusahaan..”

4. Apakah Anda ikut serta dalam sosialisasi peraturan dan prosedur K3 di perusahaan?

Bagaimana gambaran sosialisasi peraturan dan prosedur K3 tersebut?

Peraturan dan prosedur K3 apa saja yang Anda ketahui yang diterapkan di perusahaan Anda bekerja?

“Nggak, sosialisasi ada, tapi kan jarang, kan gantian, setahun sekali lah..”

5. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan yang dikarenakan melanggar/bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur K3?

Bagaimana mekanisme sanksi tersebut dan sanksi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan?

“Alhamdulillah belum.. Ada yang kena, kesalahan nggak memakai APD, sanksinya itu biasanya yang pertama kan teguran..”

6. Apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini mudah dimengerti?
Bagaimana cara Anda untuk memahami peraturan dan prosedur K3?

“Rata-rata ya 70% dipahami sama karyawan.. Caranya ya lewat training, rata-rata kan 6 bulan sampai satu tahun sekali..”

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah Anda mengetahui informasi mengenai K3 di perusahaan ini?
Dari mana informasi tersebut Anda dapatkan?

“Selalu ada, Informasi biasanya selalu ditempelkan di papan-papan pengumuman itu.. Untuk isinya nggak terlalu paham, yang penting bagi kami pekerja itu untuk APD selalu lengkap untuk keselamatan..”

2. Apakah Anda mendapatkan informasi mengenai kecelakaan kerja di perusahaan?
Bagaimana mekanisme Anda mendapatkan informasi tersebut?

“Ya mendapatkan, ya lihat di tempelan papan pengumuman itu..”

3. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan departemen OHS?
Bagaimana mekanisme berkomunikasi terhadap departemen OHS?

“Komunikasi biasanya pas minta peralatan APD yang rusak..”

4. Apakah Anda memahami informasi yang disampaikan perusahaan terkait K3?
Bagaimana metode perusahaan untuk menyampaikan informasi tersebut?

“Nggak terlalu paham isinya, ya sekedar baca-baca aja tempelan pengumuman itu apa..”

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh Anda untuk menjadi pekerja di perusahaan ini?

“Yang terutama test, test psiko, ada cek up kesehatan, yang paling penting cek kesehatan..”

2. Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda di perusahaan ini sebagai pekerja?

“All line, semua line di produksi, dilakukan dua shift..”

3. Apakah Anda mengetahui potensi resiko bahaya dari pekerjaan yang Anda lakukan?

Bagaimana Anda mengetahui potensi-potensi bahaya tersebut?

“Ya sedikit-sedikit tau, ya harus tau.. Harus pake kaca mata kan biar nggak kena pecahan beling, kebisingan ear plug, safety shoes untuk melindungi kaki dari pecahan beling..”

4. Apakah anda pernah melakukan pekerjaan diluar tanggungjawab Anda yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

“Nggak pernah, kalo bekerja ya sesuai job nya masing-masing..”

5. Apakah Anda mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan oleh perusahaan?

Sebutkan salah satu peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan di perusahaan ini?

“Yang saya ketahui ya mampu.. Seperti memakai APD saat bekerja, itu wajib..”

E. LINGKUNGAN KERJA

1. Apa yang anda ketahui mengenai faktor resiko bahaya di area kerja?

“Resiko bahaya ya yang bisa menyebabkan kecelakaan, mengganggu pekerjaan..”

2. Apa saja faktor resiko bahaya yang ada di tempat Anda bekerja?

“Ada kebisingan, pecahan kaca..”

3. Sebutkan dan jelaskan upaya dari perusahaan untuk menangani potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Setiap pekerja di berikan APD, APD nya di sediakan dari OHS..”

F. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Apakah Anda dilibatkan dalam penyampaian informasi mengenai K3?

Penyampaian informasi seperti apa yang sudah pernah anda lakukan?

“Biasanya mengingatkan pada rekan kerja gitu..”

2. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan program K3?

Program K3 apa saja yang sudah melibatkan Anda?

Bagaimana gambaran penyusunan program K3 yang sudah pernah Anda ikuti?

“Nggak.. Program K3 ya bagian OHS yang mengetahui..”

3. Apakah Anda dilibatkan dalam proses evaluasi K3?

Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 yang melibatkan Anda tersebut?

“Nggak.. Evaluasi yang melakukan perusahaan..”

4. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya?

Bagaimana mekanisme pelaporan situasi bahaya tersebut?

“Biasanya cuma ngomong ke temen aja, kalo pelaporan tidak, kalo di laporkan nanti malah jadi musuh, toposliro aja, saling menghormati..”

5. Apakah Anda mengingatkan rekan kerja Anda tentang bahaya dan K3?

Bagaimana mekanisme Anda mengingatkan rekan kerja Anda tersebut untuk menghindari bahaya di tempat kerja?

“Ya.. Sekedar mengingatkan aja satu sama lain sesama pekerja..”

**HASIL WAWANCARA MENDALAM
DENGAN INFORMAN LANJUTAN
(PEKERJA)**

DATA UMUM

1. Nama : Dardi
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 37 tahun
4. Jabatan : *Packer Crew*
5. Pendidikan Terakhir : SMA
6. Masa Kerja : 18 tahun

A. KOMITMEN *TOP MANAGEMENT*

1. Apakah perusahaan memberikan perlengkapan K3 kepada Anda dan pekerja anda?

Bagaimana prosedur perusahaan memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada Anda?

“Selalu memberikan.. Ya buat kesejahteraan karyawan, biar masa depan nggak kena kecelakaan kerja, gitu..APD diberikan secara langsung..”

2. Apakah Anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan?

Pelatihan apa saja yang sudah Anda ikuti yang diadakan oleh perusahaan?

“Ya sering.. Ya contohnya pemadaman kebakaran, penanggulangan limbah..”

3. Apakah Anda selalu diawasi oleh departemen *Occupational Health and Safety* (OHS) ketika bekerja?

Kapan saja waktu/periode departemen OHS mengawasi pekerja?

“Tidak, karena sudah tau peraturan disini kan, jadinya nggak selalu diawasi, ya nggak sering, tapi ya kadang-kadang, kalo supervisor biasanya tiap hari keliling..”

4. Apakah perusahaan/departemen OHS pernah menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

Jelaskan bagaimana gambaran departemen OHS menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

“Ya pernah.. Seringnya ya tidak pakai APD, kemudian ditegur..”

B. PERATURAN DAN PROSEDUR K3

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

Jelaskan mengapa peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan?

“Ya perlu, kerja kan juga butuh prosedur sebagai panduannya..”

2. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten?

Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

“Selalu sudah diterapkan, karena disini itu sudah mendapatkan sertifikat, iya dari pemerintahan pusat..”

3. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

Bagaimana mekanisme keterlibatan Anda dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

“Tidak.. Kalo itu ada yang megang sendiri, pekerja tidak, manajemen yang mengurus peraturan dan prosedur itu..”

4. Apakah Anda ikut serta dalam sosialisasi peraturan dan prosedur K3 di perusahaan?

Bagaimana gambaran sosialisasi peraturan dan prosedur K3 tersebut?

Peraturan dan prosedur K3 apa saja yang Anda ketahui yang diterapkan di perusahaan Anda bekerja?

“Ya selalu mengikuti, perkembangan pabrik itu harus, diharuskan harus mengikuti, peraturan harus tau, seluk beluk pabrik to. ”

5. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan yang dikarenakan melanggar/bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur K3?

Bagaimana mekanisme sanksi tersebut dan sanksi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan?

“Ya kalo daerah sini, sekitar teman-teman itu tidak pernah mendapatkan sanksi, karena sudah tau prosedur apa yang harus dilakukan di pabrik sini, selalu tertib..”

6. Apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini mudah dimengerti?
Bagaimana cara Anda untuk memahami peraturan dan prosedur K3?

“Ya mudah di pahami, dan selalu setiap tahun ada training, penyegaran gitu to..”

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah Anda mengetahui informasi mengenai K3 di perusahaan ini?
Dari mana informasi tersebut Anda dapatkan?

“Ya sering di kasi informasi sama OHS itu, ya lewat pengumuman, tempelan, langsung dari pimpinan OHS, manajer, manajemen..”

2. Apakah Anda mendapatkan informasi mengenai kecelakaan kerja di perusahaan?
Bagaimana mekanisme Anda mendapatkan informasi tersebut?

“Ya ada.. Di tempelan papan pengumuman kan ada..”

3. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan departemen OHS?
Bagaimana mekanisme berkomunikasi terhadap departemen OHS?

“Ya kalo ada kendala apa-apa langsung komunikasi..”

4. Apakah Anda memahami informasi yang disampaikan perusahaan terkait K3?
Bagaimana metode perusahaan untuk menyampaikan informasi tersebut?

“Ya sering-sering kali membaca tapi tidak selalu membaca terus..”

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh Anda untuk menjadi pekerja di perusahaan ini?

“Syaratnya ya seperti kemampuan, tenaga, ijazah, cek kesehatan..”

2. Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda di perusahaan ini sebagai pekerja?

“Ruang lingkup pekerjaan saya ya di produksi, terus inspector, mengawasi kondisi, keadaan botol, contohnya ya botol sumbing, pecah, benda asing, ya itu harus diawasi..”

3. Apakah Anda mengetahui potensi resiko bahaya dari pekerjaan yang Anda lakukan?

Bagaimana Anda mengetahui potensi-potensi bahaya tersebut?

“Oh yo tau, ya contohnya kalo kena beling itu kan kejadian yang biasa, masalahnya botol itu kan kalo rapuh itu kan mbledos sendiri, kalo umurnya sudah kelewatan..”

4. Apakah anda pernah melakukan pekerjaan diluar tanggungjawab Anda yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

“Tidak pernah, ya kalo bekerja sesuai tugasnya masing-masing..”

5. Apakah Anda mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan oleh perusahaan?

Sebutkan salah satu peraturan dan prosedur K3 yang diterapkan di perusahaan ini?

“Ya berusaha memahami, ya terutama pakai APD itu wajib..”

E. LINGKUNGAN KERJA

1. Apa yang anda ketahui mengenai faktor resiko bahaya di area kerja?

“Ya minimal tau, ya keadaan yang mengakibatkan bahaya, kondisi lingkungannya bisa jadi..”

2. Apa saja faktor resiko bahaya yang ada di tempat Anda bekerja?

“Ya contohnya ada pecahan botol, mengakibatkan kena beling, kebisingan..”

3. Sebutkan dan jelaskan upaya dari perusahaan untuk menangani potensi bahaya di lingkungan kerja?

“Ya memberikan perlengkapan APD agar tidak kena bahaya, iya pabrik menyediakan APD..”

F. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Apakah Anda dilibatkan dalam penyampaian informasi mengenai K3?
Penyampaian informasi seperti apa yang sudah pernah anda lakukan?

“Ya secara langsung tidak, sekedar mengingatkan saja antar pekerja..”

2. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan program K3?
Program K3 apa saja yang sudah melibatkan Anda?
Bagaimana gambaran penyusunan program K3 yang sudah pernah Anda ikuti?

“Kalo penyusunan program K3 itu ada yang megang sendiri, tidak semua pekerja pabrik tidak, ada yang membuat sendiri..”

3. Apakah Anda dilibatkan dalam proses evaluasi K3?
Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 yang melibatkan Anda tersebut?

“Evaluasi tidak, ya yang mengevaluasi atasan, manajemen pabrik biasanya, K3 ya bagian OHS nya..”

4. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya?
Bagaimana mekanisme pelaporan situasi bahaya tersebut?

“Ya waktu ada kejadian ya OHS di kasih tau.. Ya langsung menghubungi..”

5. Apakah Anda mengingatkan rekan kerja Anda tentang bahaya dan K3?
Bagaimana mekanisme Anda mengingatkan rekan kerja Anda tersebut untuk menghindari bahaya di tempat kerja?

“Ya saling mengingatkan, kalo ada yang nggak pake APD selalu diingatkan..”

Lampiran 5. Hasil Observasi

No	Indikator Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Ada	Tidak Ada	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
F. Komitmen Top Management				
1.	Departemen OHS melakukan pengawasan (<i>safety patrol</i>).	✓		Pada tanggal 23 Agustus 2014 Dept. OHS (<i>safety man</i>) melakukan pengawasan di area produksi yang dilengkapi dengan <i>form checklist</i> inspeksi K3 No. Doc: OHS-MGM-D-F-001.4.
2.	Departemen OHS menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur kerja perusahaan.	✓		Pada tanggal 23 Agustus 2014 saat pelaksanaan pengawasan di area produksi ditemukan <i>driver</i> forklift bekerja tidak menggunakan <i>safety belt</i> , kemudian <i>safety man</i> menghampiri dan menghentikan sementara pekerja tersebut dan memberikan pengarahan. Kemudian <i>safety man</i> melakukan pencatatan pada <i>form checklist</i> inspeksi K3 No. Doc: OHS-MGM-D-F-001.4.
3.	Departemen OHS melakukan pencatatan laporan hasil pengawasan.	✓		<i>Safety man</i> melakukan pencatatan pada <i>form checklist</i> inspeksi K3 No. Doc: OHS-MGM-D-F-001.4.
4.	Departemen OHS melaporkan hasil pengawasan ke pihak perusahaan.	✓		Setelah selesai melakukan pengawasan, <i>safety man</i> menemui supervisor area produksi untuk melaporkan dan meminta tanda tangan. Setelah itu <i>safety man</i> melaporkan hasil pengawasan ke Departemen OHS (<i>OHS Officer</i>).
G. Peraturan dan Prosedur K3				
1.	Departemen OHS memberikan pengarahan kepada pekerja yang bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur K3.	✓		Pada saat menghentikan sementara <i>driver</i> forklift yang tidak menggunakan <i>safety belt</i> , <i>safety man</i> mengarahkan untuk memakai <i>safety belt</i> tersebut dalam bentuk teguran lisan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Pekerja bekerja menggunakan APD sesuai dengan prosedur penggunaan APD.	✓		Pekerja di area produksi dengan tingkat kebisingan sudah menggunakan <i>ear plug</i> , di ruang sirup pekerja memakai masker kain, dan pekerja sebagai inspektor menggunakan <i>safety goggles</i> .
H. Komunikasi Pekerja				
1.	Departemen OHS memberikan informasi (<i>update</i>) mengenai perkembangan K3 di perusahaan (misal: papan informasi)	✓		Pada saat observasi tanggal 23 Agustus 2014 terdapat papan informasi khusus OHS yang berisi perkembangan K3 yang diletakkan di kantin dan terdapat papan informasi di setiap area kerja. Isi informasi yaitu informasi mengenai kecelakaan kerja, peraturan dan prosedur K3, hasil rapat P2K3, Agenda OHS, dan <i>K3 awareness</i>).
2.	Pekerja membaca informasi yang diberikan perusahaan mengenai perkembangan K3 di perusahaan.	✓		Pada saat di kantin beberapa pekerja melihat papan informasi mengenai K3, dan di area produksi pekerja sesekali melihat papan informasi dari tiap-tiap Departemen termasuk Departemen OHS. Dari hasil wawancara didapatkan 3 pekerja memahami isi informasi tersebut dan 1 pekerja tidak memahami isi informasi tersebut.
3.	Adanya komunikasi yang baik antara pekerja dengan pihak manajerial terkait K3 (misal: <i>briefing</i> : komunikasi dari pihak manajerial untuk mengingatkan pekerja mengenai K3 yang dilakukan pada awal jam kerja; <i>meeting</i> K3: pertemuan antara manajerial dengan pekerja untuk membahas mengenai K3 yang dilakukan setiap minggu/satu bulan sekali).	✓		Supervisor area produksi melakukan <i>briefing</i> pagi/awal jam kerja dengan memberikan informasi mengingatkan tentang pentingnya pemakaian APD pada saat bekerja dan pengecekan kelengkapan APD pada pekerjanya.
I. Kompetensi Pekerja				
1.	Ditemukan <i>unsafe action</i> di tempat kerja.	✓		Pada saat pengawasan di area produksi ditemukan <i>driver</i> forklift tidak memakai

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				<i>safety belt</i> dan dilakukan pencatatan pada <i>form checklist</i> inspeksi K3 No. Doc: OHS-MGM-D-F-001.4
2.	Departemen OHS langsung tanggap terhadap <i>unsafe action</i> di tempat kerja.	✓		<i>Safety man</i> langsung menghentikan sementara <i>driver</i> forklift tersebut dan memberikan teguran untuk memakai <i>safety belt</i> serta memberikan pengarahan mengenai pentingnya penggunaan APD saat bekerja.
J. Lingkungan Kerja				
1.	Ditemukan <i>unsafe condition</i> di tempat kerja.	✓		Pada saat pengawasan di area produksi ditemukan beberapa <i>unsafe condition</i> diantaranya yaitu adanya gerobak pengangkut yang menghalangi jalur pedestrian, genangan air pada ruangan <i>filling</i> , pintu gudang di biarkan terbuka/tidak terkunci, serta kotak APD yang kosong.
2.	Departemen OHS langsung tanggap terhadap <i>unsafe condition</i> di tempat kerja.	✓		<i>Safety man</i> melakukan pencatatan pada <i>form checklist</i> inspeksi K3 No. Doc: OHS-MGM-D-F-001.4 kemudian melaporkan pada supervisor area produksi mengenai <i>unsafe condition</i> untuk dilakukan penanganan, supervisor menghubungi pihak <i>house keeping</i> untuk memindahkan gerobak pengangkut dan membersihkan genangan air, serta menghubungi pekerjanya untuk menutup pintu gudang. <i>Safety man</i> melaporkan kepada OHS <i>Officer</i> tentang hasil pengawasan yang salah satunya mengenai kotak APD yang kosong untuk dilakukan penyediaan APD.

Referensi:

1. Manual prosedur "ABg sistem" PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java.
2. Jurnal "Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi" oleh Andi dkk.
3. Jurnal "Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi" oleh Wieke dkk.
4. Buku "Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" oleh Ir. Ismet Somad, Msc. Eng.

5. Lampiran 6. *Checklist* Dokumen

6.

No.	Judul Dokumen	Kode No. Dokumen
1.	Daftar Peraturan Perundang-Undangan dan Persyaratan Lain Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berkaitan dengan SMK3 Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java.	CMS-LGL-D-F-001.2
2.	Form Ajuan Permintaan APD (Alat Pelindung Diri).	OHS-MGM-D-F-001.23
3.	<i>Checklist</i> Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	OHS-MGM-D-F-001.4
4.	Daftar Hadir Kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	CMS-TRN-D-F-001.5
5.	Komunikasi Internal	CMS-COM-D-P-001
6.	Prosedur Petunjuk Pelaporan <i>Near Miss</i> dan Potensi Bahaya.	OHS-MGM-D-P-013
7.	Persetujuan dan Persyaratan Pemenuhan Evaluasi Metode Kerja (<i>Risk Assessment</i>).	CMS-ORG-D-F-005.17
8.	Laporan Bulanan Kegiatan P2K3.	OHS-MON-D-F-001.1
9.	Tujuan dan Sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java tahun 2014.	OHS-ORL-D-F.001.3
10.	Prosedur Pelatihan.	CMS-TRN-D-P-001

Lampiran 7. Dokumentasi



Wawancara dengan informan awal
(OHS Manager)



Wawancara dengan informan awal
(OHS Officer)



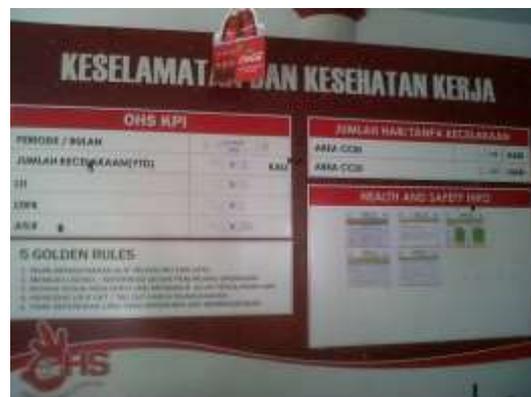
Wawancara dengan informan
lanjutan (Supervisor)



Wawancara dengan informan
lanjutan (pekerja)



Wawancara dengan informan
lanjutan (pekerja)



Papan pengumuman yang terletak di
area kantin



Pelaksanaan pengawasan K3 oleh Dept. OHS



Pencatatan hasil pengawasan/observasi pada lembar *checklist* K3



Pengambilan data melalui studi dokumen