GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh :

Mila Kristina Widiyanti

NIM. 6411412155

JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2016

Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Semarang
Juli 2016

ABSTRAK

Mila Kristina Widiyanti
Gambaran *Behavior Based Safety* sebagai Upaya Penurunan *Unsafe Action* Pekerja Bagian *Stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory,*
XVII + 213 halaman + 11 tabel + 19 gambar + 22 lampiran

Behavior based safety adalah proses kerjasama terkait keselamatan antara manajemen dan pekerja yang berkelanjutan terhadap tindakan yang menimbulkan potensi bahaya. Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran *behavior based safety* sebagai upaya penurunan *unsafe action* pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory.*

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif *interpretive* dengan pendekatan studi kasus. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa 66,68% (12 poin) komitmen *top management,* 63,34% (7 poin) peraturan dan prosedur K3, 81,25% (6 poin) komunikasi pekerja, 55,57% (4 poin) keterlibatan pekerja, dan 100% (3 poin) kompetensi pekerja telah dijalankan di perusahaan. Hasil lembar observasi keselamatan diperoleh 1,37% *unsafe action* pekerja masih terjadi pada bagian *stamping.*

Saran yang direkomendasikan pengawasan dengan komitmen *no tolerance*, melakukan *briefing* atau *safety induction* pemberian sanksi yang tegas, komunikasi internal antara manajemen dan pekerja, peningkatan keterlibatan pekerja.

Kata kunci : *Behavior based safety, Unsafe action,* Pekerja
Kepustakaan : 55 (1970-2015)

Public Health Science Department
Sport Science Faculty
Semarang State University
July 2016

ABSTRACT

Mila Kristina Widiyanti
Description of Behavior Based Safety as an Efforts to Decrease Unsafe Action among Workers in Stamping Departement in Mosquito Repellent Company "X" Semarang Factory,
XVII + 213 pages + 11 tables + 19 images + 22 attachments

Behavior based safety is a cooperation processs of safety between management and workers that sustainable to an action which may caused potential hazard. This study purposed to detect representation of behavior based safety as an efforts to decrease unsafe action stamping workers of Mosquito Repellent Company "X" Semarang Factory.

This research using a qualitative research interpretive case study approach. The validity test of the data used triangulation techniques and source triangulation.

Based on the interviews and observations that 66.68% (12 points) commitment of top management, 63.34% (7 points) rules and procedures K3, 81.25% (6 points) communications workers, 55.57% (4 points) the involvement of the workers, and 100% (3 points) the competence of the workers have been run in the company. The results of the safety observation sheet obtained 1,37% of workers are still unsafe action occurs on the stamping.

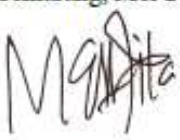
The propositions are supervision with no tolerance commitment, briefing and safety induction, giving strict sanctions, internal communications between management and workers, increased worker involvement.

Keywords : Behavior based safety, Unsafe action, Workers
Bibliography : 55 (1970-2015)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam daftar pustaka. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Mei 2016



Penyusun

PENGESAHAN

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Skripsi atas:

Nama : Mila Kristina Widiyanti

NIM : 6411412155

Judul : **"Gambaran *Behavior Based Safety* Sebagai Upaya Penurunan *Unsafe Action* Pekerja Bagian *Stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*"**

Pada hari : Senin

Tanggal : 18 Juli 2016

Panitia Ujian

Ketua Panitia,

Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd.
NIP. 1961 0320 1984 03 2001

Sekretaris,

Mardiana, S. KM., M. Si.
NIP. 1980 0420 2005 01 2003

Dewan Penguji — Tanggal Persetujuan

Ketua Penguji (Penguji 1) — 1. Evi Widowati, S.KM., M.Kes. NIP. 1983 0206 2008 12 2003 — 3/8 - 2016

Anggota Penguji (Penguji 2) — 2. Widya Hary Cahyati, S.KM., M.Kes. NIP. 1977 1227 2005 01 2001 — 18/8 - 2016

Anggota Penguji (Dosen Pembimbing) — 3. Drs. Herry Koesyanto, M.S. NIP. 1958 0122 1986 01 1001 — 19/8 - 16

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu (Q.S. Al-Baqarah: 45).
2. *Keep thinking the out of the box. Keep executing the inside of the box* (Evi Widowati).
3. *Life is not the amount of breaths you take, it's the moments that take your breaths away* (The Hitch).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orangtuaku, Bapak Ngadi (Alm.) dan Ibu Rumiati sebagai Dharma Bakti Putrimu.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **"Gambaran *Behavior Based Safety* Sebagai Upaya Penurunan *Unsafe Action* Pekerja Bagian *Stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*"** dapat terselesaikan. Skripsi disusun untuk sebagai persyaratan memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Semarang.

Skripsi ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, dengan rasa rendah hati disampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M. Pd., atas ijin penelitian yang telah diberikan.
2. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Irwan Budiono, S.KM, M.Kes (Epid), atas persetujuan penelitian yang telah diberikan.
3. Dosen Pembimbing, Herry Koesyanto, M.S., atas arahan, bimbingan, motivasi, dan masukan dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Penguji I, Evi Widowati, S.KM., M.Kes., atas bimbingan, arahan, dan masukannya.
5. Penguji II, Widya Hary Cahyati, S.KM., M. Kes. (Epid) atas bimbingan, arahan, dan masukannya.
6. Bapak dan ibu dosen Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, atas bekal ilmu yang diberikan.

7. *Factory Manager* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory,* Ibu Masteria Sitanggang, yang telah memberikan ijin pengambilan data.
8. *Human Resource Manager* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory,* Harry Purba, S.H., atas ijin penelitian, arahan, dan motivasi.
9. *Human Resource Development* Perusahaan Obat Nyamuk "X", Semarang *Factory,* Bapak Agung Prihatno atas motivasi dan arahan.
10. *Supervisor* HSE Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory,* Sidik Raharjo, S.T. serta Assisten HSE Bapak Deny Cahyono yang telah memberikan pengarahan, saran, dan motivasi selama pelaksanaan penelitian.
11. Bapak (Alm.) dan Ibu serta kakak-kakakku tercinta (Kak Kris, Mas Iwan, dan Mbak Tanti) yang selalu memberikan nasehat, perhatian, dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Patner perjuanganku dan kakak tercinta (Dwi Suprayogi, S. Si.) yang selalu membimbing, memotivasi, perhatian, dan memberikan semangat dan nasehat, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Sahabat-sahabatku "Bajak Laut" (Putri, Jefy, Fatmi, Astri, Ajeng, Prima, Dewi, dan Sari) atas bantuan dan motivasi yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat "Powerrangers" (Rija dan Hana), mbak kos tercinta (Mbak Nata, Mbak Puput, Mbak Desi, dan Mbak Umi) serta adik-adik kos "Brata Sejati" yang selalu memberikan semangat dan dukungan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
15. Teman-teman seperjuangan IKM 2012, atas kenangan, pelajaran, pengalaman, persahabatan, dan pertemanan yang luar biasa.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu: :"Tanpa kalian, karya ini tidak akan pernah ada".

Semoga segenap bantuan, bimbingan, dan arahan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan ini masih belum sempurna, untuk itu penulis senantiasa mengharapkan saran kritik dan masukan yang membangun.

Semarang, Juli 2016

Mila Kristina Widiyanti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

ABSTRAK ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

HALAMAN PERNYATAAN ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**

BAB I. PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Rumusan Masalah 10

1.2.1. Rumusan Masalah Umum 10

1.2.2. Rumusan Masalah Khusus 10

1.3. Tujuan Penelitian 11

1.3.1. Tujuan Umum 11

1.3.2. Tujuan Khusus 11

1.4. Manfaat Hasil Penelitian 12

1.4.1. Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* 12

1.4.2. Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat 12
1.4.3. Peneliti 13
1.5. Keaslian Penelitian 13
1.6. Ruang Lingkup Penelitian 15
1.6.1. Ruang Lingkup Tempat 15
1.6.2. Ruang Lingkup Waktu 15
1.6.3. Ruang Lingkup Keilmuan 15
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 16
2.1. Landasan Teori 16
2.1.1. Proses Kerja 16
2.1.2. Kecelakaan Kerja 16
2.1.3. Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja 18
2.1.4. Kerugian Akibat Kecelakaan 21
2.1.5. Bahaya 24
2.1.6. Pengendalian Risiko (*Risk Control*) 25
2.1.7. *Behavior Based Safety* 36
2.1.8. *Safety Culture* 41
2.2. Kerangka Teori 54
BAB III. METODE PENELITIAN 55
3.1. Alur Pikir 55
3.2. Fokus Penelitian 56
3.3. Jenis dan Rancangan Penelitian 56
3.4. Sumber Informasi 57

3.4.1. Informan 57
3.4.2. Dokumen 58
3.5. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengambilan Data 59
3.5.1. Instrumen Penelitian 59
3.5.2. Teknik Pengambilan Data 61
3.6. Prosedur Penelitian 63
3.7. Pemeriksaan Keabsahan Data 64
3.8. Teknik Analisis Data 64
3.8.1. Reduksi Data (*Data Reduction*) 65
3.8.2. Sajian Data (*Data Display*) 65
3.8.3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi 66
BAB IV. HASIL PENELITIAN 67
4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian 67
4.1.1. Proses Produksi 68
4.2. Hasil Penelitian 70
4.2.1. Karakteristik Informan 71
4.2.2. Gambaran Komitmen *Top Management* dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety* 72
4.2.3. Gambaran Peraturan dan Prosedur K3 dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety* 74
4.2.4. Gambaran Komunikasi Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety* 75

4.2.5. Gambaran Kompetensi Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety* 77
4.2.6. Gambaran Keterlibatan Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety* 78
4.2.7. Gambaran *Unsafe Action* Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety* 81
BAB V. PEMBAHASAN 85
5.1. Pembahasan Hasil Penelitian 85
5.1.1. Komitmen *Top Management* 88
5.1.2. Peraturan dan Prosedur K3 97
5.1.3. Komunikasi Pekerja 103
5.1.4. Kompetensi Pekerja 109
5.1.5. Keterlibatan Pekerja 113
5.1.6. *Unsafe Action* Pekerja 117
5.2. Hambatan dan Kelemahan Penelitian 119
5.2.1. Hambatan Penelitian 119
5.2.2. Kelemahan Penelitian 120
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN 121
6.1. Simpulan 121
6.2. Saran 123
DAFTAR PUSTAKA 125
LAMPIRAN 131

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1. Keaslian Penelitian..... 13

3.1. Prosedur Penelitian 63

4.1. Karakteristik Informan Utama 71

4.2. Karakteristik Informan Pendukung..... 71

4.3. Gambaran Komitmen *Top Management* dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety* 74

4.4. Gambaran Peraturan dan Prosedur K3 dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety* 71

4.5. Gambaran Komunikasi Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*..... 76

4.6. Gambaran Kompetensi Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*..... 77

4.7. Gambaran Kompetensi Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*..... 79

4.8. Gambaran Keterlibatan Pekerja dalam Pelaksanaan *Safety Behavior Observation* 80

4.9. Gambaran *Unsafe Action* Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*..... 81

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1. Piramida *Safety* 18

2.2. Teori Gunung Es (Kerugian Akibat Kecelakaan) 23

2.3. Hubungan Bahaya dan Risiko 24

2.4. Hirarki Pengendalian Risiko..... 25

2.5. Alat Pelindung Kepala (*Headwear*)..... 28

2.6. Alat Pelindung Mata (*Eyes Protection*) 29

2.7. Alat Pelindung Telinga (*Ear Protection*)..... 30

2.8. Alat Pelindung Pernapasan (*Respiratory Protection*)..... 32

2.9. Alat Pelindung Tangan (*Hand Protection*) 33

2.10. Alat Pelindung Kaki (*Feet Protection*)..... 34

2.11. Alat Pelindung Badan (*Body Protection*) 35

2.12. Sabuk Pengaman Keselamatan (*Safety Belt*) 35

2.13. Diagram Alur Penerapan *Behavior Based Safety* 38

2.14. Kerangka Teori 54

3.1. Alur Pikir 55

4.1. Peta Lokasi Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang Factory 67

4.2. Diagram Proses Produksi Obat Nyamuk 70

4.3. Grafik Keterlibatan Pekerja 81

4.4. Temuan *Unsafe Action* Bagian *Stamping* 84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1. Surat Tugas Pembimbing 132
2. Surat Izin Pengambilan Data dari Fakultas kepada Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* 133
3. Surat Izin Penelitian dari Fakultas kepada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Demak 134
4. Surat Izin Penelitian dari Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Demak 135
5. Surat Izin Penelitian dari Fakultas untuk Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* 137
6. Surat Izin Penelitian dari Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* 138
7. Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* 140
8. Rekap Pedoman Wawancara Mendalam dengan Informan Awal 141
9. Rekap Pedoman Wawancara Mendalam dengan Informan Lanjutan 165
10. Rekap Kartu Observasi Keselamatan 190
11. Rekap Hasil Observasi 192
12. *Checklist* Dokumentasi 197
13. *Ethical Clearance* 198
14. Lembar Penjelasan kepada Calon Subjek 199

15. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Informan Awal 1 202
16. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Informan Awal 2 203
17. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Informan Awal 3 204
18. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Informan Pendukung 1 205
19. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Informan Pendukung 2 206
20. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Informan Pendukung 3 207
21. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Informan Pendukung 4 208
22. Lembar Dokumentasi Foto 209

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan industri di dunia menyebabkan terjadinya perubahan dari teknologi yang sederhana atau tradisional menjadi teknologi maju. Teknologi yang semakin maju dapat menimbulkan bahaya yang besar, sehingga memerlukan teknik pengendalian untuk mengurangi dampak negatif terhadap tenaga kerja, masyarakat, serta lingkungannya (Syahifudin, 2013). Budaya keselamatan adalah suatu konsep yang menyangkut manusia dimana memiliki aspek internal yang tidak terlihat (*mind*), dan aspek eksternal yang terlihat (*behavior*) yang keberadaannya hadir dalam suatu konteks sosial (Tarwaka, 2015:10).

Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan korban jiwa dan kerugian materi bagi pekerja serta pengusaha, tetapi dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan, dan berdampak pada masyarakat luas. Kerugian yang terjadi berupa kerugian ekonomi (seperti: kerusakan alat/mesin; bahan dan bangunan; biaya pengobatan dan perawatan; tunjangan kecelakaan; jumlah produksi dan mutu berkurang; kompensansi kecelakaan dan penggantian tenaga kerja), kerugian non ekonomi (seperti: penderitaan korban dan keluarga, aktivitas kerja berhenti sementara, dan hilangnya waktu bekerja) (Anizar, 2009:7).

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO), pada tahun 2012 jumlah kasus kecelakaan kerja di dunia mencapai 6.000 jiwa setiap tahunnya. Pada tahun 2013, angka kematian dunia yang diakibatkan karena pekerjaannya yaitu mencapai 2,3 jutaan setiap tahunnya. Dari angka kejadian

kecelakaan kerja yang terjadi di tingkat dunia mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa minimnya sistem manajemen suatu perusahaan yang berperan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Amirrudin, 2012).

Menurut PT. Jamsostek, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2012 sebanyak 103.074 kasus dimana setiap hari tidak kurang dari 6 pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Menurut data dari Kemenakertrans dalam Indra M, dkk (2014), menyebutkan bahwa sampai pada tahun 2013 di Indonesia setiap hari tidak kurang dari 7 pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Indonesia merupakan negara yang tingkat keselamatan kerjanya tergolong rendah. Angka tersebut tergolong tinggi dibandingkan negara Eropa yang hanya 2 orang meninggal per hari karena kecelakaan kerja (Indra M, dkk, 2014).

Berdasarkan data Depnakertrans, angka kecelakaan kerja di Indonesia Triwulan IV tahun 2014 adalah 14.519 kasus, untuk jumah korban ada 14.257 kasus (Depnakertrans, 2014). Pada triwulan I tahun 2015 dibandingkan dengan tahun 2013 dan 2014, jumlah kecelakaan kerja secara nasional masih sangat tinggi yaitu 103.000 per tahun. Dari jumlah tersebut, 2.400 kasus diantaranya menyebabkan pekerja meninggal dunia, sehingga rata-rata 8 orang meninggal dunia setiap harinya (Anisa Rahmatika, 2015).

Berdasarkan data Disnakertrans pada tahun 2012 tercatat Provinsi Jawa Tengah menyumbangkan kasus kecelakaan kerja sebanyak 5.029 kasus (4,88%) dari total kasus kecelakaan kerja. Pada tahun 2013, di Jawa Tengah mengalami

penurunan kasus kecelakaan kerja, yaitu sebesar 0,42% kasus kecelakaan kerja dibandingkan tahun sebelumnya. Pada triwulan ke IV tahun 2014, Jawa Tengah merupakan provinsi yang angka kecelakaan kerjanya tertinggi kedua setelah Jawa Timur, dimana di provinsi inilah banyak perusahaan yang memperkerjakan orang dengan berbagai macam risiko yang berbeda. Jumlah kecelakaan kerja di Jawa Tengah triwulan IV tahun 2014 yaitu sebesar 3.080 kasus, jumlah korbannya mencapai 3.107 jiwa (Depnakertrans, 2014).

Berdasarkan *Iranian Social Security Organization* (2015), tingkat kecelakaan kerja di Iran mengalami peningkatan 65% dari tahun sebelumnya. Hal tersebut ditunjukkan bahwa 80-90% kecelakaan kerja berkaitan dengan perilaku tidak aman dari pekerjanya. Menurut penelitian Abbasi dan dkk (2015), tindakan tidak aman pekerja industri manufaktur menyumbang 59,2% kasus kecelakaan di Kermanshah, sedangkan pada industri oil dan gas menyumbang sebesar 24,5% dan 26,7%.

Menurut 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 di Iran. Dari 4.690 kasus kecelakaan kerja tersebut, 329 kasus (7%) terjadi di industri manufaktur, kasus di industri lainnya (konstruksi, dll) sebesar 93%. Tahun 2011 total kecelakaan kerja mencapai 4.693 kasus, kecelakaan kerja di industri manufaktur sebesar 327 kasus (6,9%). 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 rata-rata kasus kecelakaan kerja yang disumbang dari kecelakaan kerja di industri manufaktur setara 7% (Alvan, 2015).

Perusahaan Obat Nyamuk "X" merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam *Consumer Good* bidang *Health*, *Hygiene*, & *Home*. Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* adalah salah satu anak cabang perusahaan manufaktur obat nyamuk yang terletak di Jalan Raya Semarang-Demak KM. 15, Kabupaten Demak. Saat ini, produk yang dihasilkan oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X", yaitu *Durex, Strepsils Gavicson*, *Lysol, Dettol, Veet, Harpic, Bang, Mortein*, Tiga Roda, dan *Vanish*. Jumlah tenaga kerja pada tahun 2015 sebanyak 531 orang, yaitu jumlah tenaga kerja laki-laki sebanyak 218 orang (41%) dan perempuan sebanyak 312 orang (59%).

Proses produksi di Perusahaan Obat Nyamuk "X" melalui beberapa tahapan, yaitu *mixing, extruding, stamping, drying, packing,* dan transit. Proses *mixing* yaitu proses awal produksi, pencampuran bahan baku dan bahan tambahan dengan bahan-bahan kimia yang dilakukan dengan mesin menjadi adonan. Proses *extruding* yaitu proses penggilingan adonan obat nyamuk menjadi lembaran-lembaran yang siap dialihkan ke mesin *stamping*. Proses *stamping* yaitu proses pencetakan lembaran-lembaran adonan menjadi *ring-ring* obat nyamuk yang siap dikeringkan (dioven). Proses *drying* yaitu proses pengeringan hasil cetakan (*ring-ring* obat nyamuk) selama beberapa menit dengan suhu tertentu. Proses *packing* yaitu proses pengemasan obat nyamuk dengan berbagai kemasan yang sudah tersedia, baik kardus maupun kaleng. Proses transit yaitu produk yang sudah

dikemas siap didistribusikan, namun sebelumnya ditempatkan pada gudang sementara sebelum didistribusikan oleh truk-truk.

Tahapan-tahapan proses produksi terdapat beberapa potensi bahaya, yaitu bahaya mekanik, bahaya fisik, bahaya kimiawi, bahaya biologis, dan bahaya listrik. Potensi bahaya yang terdapat dalam proses *mixing,* antara lain: bahaya mekanis (seperti: kejatuhan bahan benda saat bekerja, kejatuhan bahan baku, tersayat katrol); bahaya kimia (seperti: iritasi mata, dan pernapasan, keracunan karena penggunaan bahan kimia). Pada proses *extruding* terdapat beberapa potensi bahaya, yaitu: bahaya mekanis (seperti: terlindas anak dorong, terjepit *roll* berputar, tergores katrol); bahaya kimia (seperti iritasi pernapasan).

Potensi bahaya yang terdapat dalam proses *stamping,* antara lain: bahaya fisik (seperti: kebisingan, suhu panas, iritasi mata, dan pernafasan); bahaya mekanis (seperti: terjepit *roll* berputar, tergores pintu *guarding* mesin, terbentur mesin cetak); bahaya listrik, (seperti: tersengat arus listrik saat pengoperasian mesin). Pada proses *drying* terdapat beberapa potensi bahaya, antara lain: bahaya fisik (seperti: suhu panas, kebisingan); bahaya listrik (seperti: tersengat arus listrik saat pengoperasian mesin). Potensi bahaya yang terdapat dalam proses *packing*, antara lain: bahaya mekanis (seperti: terlindas *trolley*, terbentur *trolley*, kejatuhan kaleng, terjepit *roll* berputar); bahaya listrik (seperti: tersengat arus listrik saat pengoperasian mesin) (Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko, 2015).

Berdasarkan data kecelakaan kerja yang terjadi di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* tahun 2012 sampai bulan Juli tahun 2015, angka kecelakaan kerja yang terjadi sebanyak 98 pekerja. Kecelakaan kerja tersebut

disebabkan oleh: terpeleset, terkena bahan kimia, kejatuhan benda, terjepit, dan terbentur yaitu 46 pekerja (46,94%), kecelakaan yang disebabkan oleh listrik yaitu 11 pekerja (11,22%), karena transportasi kerja yaitu 13 pekerja (13,27%), terjatuh karena ketinggian yaitu 5 pekerja (5,1%), dan karena mesin produksi yaitu 23 pekerja (23,47%). Berdasarkan data jika dilihat dari tingkat keseriusan kecelakaan untuk kejadian sampai fatal belum pernah ada. Namun dari kecelakaan yang terjadi karena mesin produksi menunjukkan luka yang serius dibandingkan dengan yang lain, yaitu amputasi pada bagian jari tengah.

Berdasarkan Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko (IBPR) bulan November 2015, dari departemen produksi Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* risiko bahaya yang paling tinggi terdapat di bagian *stamping.* Menurut hasil investigasi insiden departemen HSE, semua temuan kecelakaan kerja disebabkan *unsafe action* pekerja dan kelelahan kerja. *Unsafe action* pekerja yang terdapat di bagian *stamping,* antara lain membersihan sumbatan dengan kayu, membersihan sisa adonan di area mesin cetak, tidak menutup kembali *guarding* mesin, tidak memakai *earplug*, membalikkan *tray* dengan tangan, dan duduk di pinggiran *tray.*

Kecelakaan kerja yang terjadi di Perusahaan Obat Nyamuk "X" ini disebabkan oleh *unsafe action* dan *unsafe condition* pekerja. Menurut data *Safety Behavior Observation Reporting* Bulan Mei tahun 2015 hingga April 2016, terdapat 241 *unsafe action* pekerja bagian *stamping* antara lain tangan pekerja mengakses bagian bawah mesin konveyor, berlari atau bergegas di area sekitar mesin, dan tidak mematikan mesin saat hendak membersihkan sumbatan adonan.

Hal tersebut dapat mengakibatkan kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Pekerja di bagian *stamping* pada bulan Januari 2015 mengalami kecelakaan kerja akibat melakukan tindakan tidak aman yang menyebabkan total hari kerja yang hilang sebesar 10 hari, yaitu kecelakaan kerja yang menyebabkan jari telunjuk tangan kanan diamputasi.

Pencegahan kecelakaan kerja dilakukan dengan fokus mengurangi *unsafe action* pekerja dengan melakukan identifikasi yang dilakukan dengan melalui pendekatan *Behavior Based Safety* (BBS). Menurut Cooper (2009), *Behavior Based Safety* (BBS) adalah proses kerjasama terkait keselamatan antara manajemen dan tenaga kerja yang berkelanjutan terhadap perhatian dan tindakan seseorang dan orang lain serta perilaku selamat. BBS mendorong individu untuk mempertimbangkan potensi bahaya yang mengakibatkan insiden dan kecelakaan, serta untuk menilai perilaku baik perilaku aman atau perilaku tidak aman. BBS lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja (*Health and Safety Authority*, 2013:3).

Pada Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*, penerapan budaya K3 (*safety culture*) dikembangkan melalui salah satu sistem yang diterapkan oleh Departemen HSE. Sistem tersebut adalah "*Behavior Based Safety*" yang dirancang pada tahun 2013 oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X" yang berlandaskan *DuPont Stop System,* kemudian dikembangkan menjadi sistem budaya K3. Sistem tersebut sudah dijalankan di semua departemen dan diawasi oleh Departemen HSE agar angka kecelakaan kerja menurun. *Behavior Based Safety* (BBS) yang ada di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* telah dijalankan selama

tiga tahun terakhir. Dalam penerapan *Behavior Based Safety* (BBS) ini, semua pekerja diwajibkan mengobservasi pekerja lain dengan mengisi lembar observasi minimal satu kali dalam sebulan. Data observasi tersebut menjadi tolok ukur dan bahan pertimbangan departemen *Health Safety Environment* (HSE) dalam melanjutkan atau memperbaiki program K3 yang sudah ada.

Penerapan *Behavior Based Safety* (BBS) ini, menjelaskan segala aktivitas yang ada di perusahaan, baik aktivitas yang normal yang dilakukan pekerja tiap harinya maupun aktivitas abnormal yang dilakukan pekerja. Aktivitas normal antara lain melakukan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan. Aktivitas abnormal antara lain pekerja melakukan *unsafe action* di area kerja, pekerja melakukan kegiatan penyelamatan suatu kejadian yang dapat merugikan pekerja maupun perusahaan.

Budaya K3 merupakan sebuah kesatuan dari tiga aspek, yaitu aspek nilai-nilai K3 dan persepsi K3 dari setiap pekerja, aspek perilaku K3 dalam bekerja dan aspek Organisasi dan Manajemen K3 yang ada di perusahaan. Ketiga aspek tersebut saling berinteraksi dan berkaitan dan tidak dapat berdiri sendiri secara terpisah (Tarwaka, 2015: 10).

Berdasarkan jurnal yang meneliti tentang *safety culture*, ada beberapa faktor yang mendukung terciptanya *safety culture* di perusahaan/industri. Faktor-faktor tersebut 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*. Keterlibatan pekerja merupakan

komponen penting untuk menciptakan *safety behavior* dan *safety condition* di tempat kerja. 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 Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* terhadap keselamatan kerja yaitu dengan menerapkan sistem manajemen K3 berstandar dan persyaratan pendukung untuk keselamatan pekerja, dimana sistem ini diakui secara internasional. Perusahaan Obat Nyamuk "X" mengintegrasikan QMS (*Quality Management System*) dengan menerapkan ISO 9001, EMS (*Environment Management System*) dengan ISO 14001, dan OHSAS (*Occupational Health & Safety Assessment Series*) dengan OHSAS 18001 menjadi suatu sistem manajemen terpadu.

Upaya pencegahaan kecelakaan kerja yang sudah dilakukan di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*, melakukan induksi K3, *Safety Behaviour Training*, *First Aid Training, Basic Fire Drill Training, Evacuation Drill*, *fire emergency team, training* ergonomi, pembuatan *Safety Behavior Observation*, pembuatan *form General Work Permit* dan *special permit, Standart Operating Prosedure* (SOP), *Working Instruction* (WI), pemasangan rambu-rambu peringatan (*safety poster*), dan penyediaan *Personal Protective Equipment* (PPE).

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan saat observasi awal pada bulan Agustus *Health Safety Environtment Supervisor* (HSE spv.) menyatakan bahwa "Kecelakaan kerja yang terjadi di area *stamping* disebabkan oleh kelalaian

para pekerja (perilaku), mereka beranggapan bahwa tempat kerja selalu aman dari kecelakaan kerja. Pada awal tahun 2015, di area *stamping* terjadi kecelakaan yang sangat parah yaitu jari terjepit mesin cetak dan harus diamputasi pada bagian jari tengah tangan pekerja wanita pada *shift* 3 setelah pemasangan mesin *guarding*. Selain itu, perlu adanya *refresh* tentang *safety behavior training* dan SOP *training* agar pekerja mengingat kembali pentingnya prosedur keselamatan dan kesehatan kerja selama bekerja."

Kejadian kecelakaan kerja yang dialami pekerja di bagian *stamping* yang disebabkan oleh *unsafe action* tergolong tinggi untuk beberapa tahun terakhir ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Gambaran *Behavior Based Safety* sebagai Upaya Penurunan *Unsafe Action* Pekerja Bagian *Stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*"

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1.2.1. Rumusan Masalah Umum

Bagaimana gambaran *behavior based safety* sebagai upaya penurunan *unsafe action* pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*?

1.2.2. Rumusan Masalah Khusus

1. Bagaimana komitmen *top management* dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*?

2. Bagaimana peraturan dan prosedur K3 dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*?
3. Bagaimana komunikasi pekerja dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*?
4. Bagaimana kompetensi pekerja dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*?
5. Bagaimana keterlibatan pekerja dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*?
6. Bagaimana gambaran *unsafe action* pekerja setelah penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran *behavior based safety* sebagai upaya penurunan *unsafe action* pakerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X".

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui komitmen *top management* dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*.
2. Untuk mengetahui peraturan dan prosedur K3 dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*.

3. Untuk mengetahui komunikasi pekerja dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*.
4. Untuk mengetahui kompetensi pekerja dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*.
5. Untuk mengetahui keterlibatan pekerja dalam penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*.
6. Untuk mengetahui gambaran *unsafe action* pekerja setelah penerapan *behavior based safety* pada pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*.

1.4. MANFAAT HASIL PENELITIAN

1.4.1. Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai *behavior based safety*, tindakan pekerja yang dapat meningkatkan potensi bahaya terutama pada bagian *stamping,* serta sebagai bahan masukan untuk mengurangi *unsafe action* pekerja, sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan di bagian *stamping* dengan penerapan *behavior based safety.*

1.4.2. Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pustaka atau referensi, sehingga dapat digunakan sebagai referensi akademik tentang penerapan *behavior based safety* dalam upaya penurunan *unsafe action* pekerja. Selain itu, dapat menjalin

kerjasama dalam meningkatkan pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*.

1.4.3. Peneliti

Merupakan media belajar untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, khususnya mengenai penerapan *behavior based safety* untuk mengurangi *unsafe action* pekerja, sehingga angka kecelakaan kerja dapat menurun di bagian *stamping* di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*, serta dapat mengaplikasikan berbagai teori dan konsep keselamatan dan kesehatan kerja yang diperoleh saat perkuliahan.

1.5. KEASLIAN PENELITIAN

Keaslian penelitian merupakan tabel atau matrik yang memuat tentang judul penelitian, nama penelitian, tahun dan tempat penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan judul yang diambil.

Table 1.1. Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Desain Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**
1.	Evaluasi pelaksanaan *behavior based safety* pada program STOP (*Safety Training Observation Program*) dalam membentuk perilaku aman	Ayu Rahmatia Ningsih dan Y. Denny Ardiyanto	2013, PT X Sidoarjo	Deskriptif kualitatif	Perilaku kerja aman, perilaku tidak aman, dan program STOP	Observasi perilaku yang dilakukan terhadap 5 tenaga kerja menghasilkan perilaku aman tenaga kerja berada dalam kategori cukup baik dan kurang baik. Kurangnya peran manajemen dalam

Lanjutan Tabel 1.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	tenaga kerja di PT. X tahun 2013					pengintegrasian program STOP ke arus utama sistem manajemen K3.
2.	*Steps for the behavioural based safety: a case study approach*	Faridah Ismail and Ahmad Ezanee Hashim, *Member, IACSIT*	2012, Company B. PIW	Observasio-nal	Proses, prosedur, kondisi tidak aman	Implementasi dasar pendekatan BBS yang mengidentifikasi, mengamati, umpan balik, dan laporan. Intervensi *Positif Walk about* (PIW) yang terungkap melalui Perusahaan B. PIW adalah proses kombinasi pendekatan yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja keselamatan.
3.	Peningkatan perilaku aman di PT. XXX dengan pendekatan *behavior based safety*	Chintia Mokalira, Togar W.S. Panjaitan	2015, PT. XXX	Observasio-nal	Identifikasi bahaya, perilaku bahaya	Berjalannya sistem K3 di PT. XXX, dengan pendekatan BBS memberikan hasil, perilaku bahaya yang dapat diubah dan tidak dapat diubah. Perilaku yang dapat diubah lebih banyak daripada perilaku yang tidak dapat diubah. Perilaku bahaya sebelum-nya berkurang setelah melaku-kan pendekatan BBS.

Dari tabel keaslian penelitian di atas, ada beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian ini yang diteliti meliputi: komitmen *top management,* peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, dan keterlibatan pekerja. Desain penelitian ini menggunakan rancang kualitatif *interpretive* dengan pendekatan studi kasus.

1.6. RUANG LINGKUP PENELITIAN

1.6.1. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini akan dilakuksan di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* Kabupaten Demak, khususnya bagian *stamping production.*

1.6.2. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan April tahun 2016

1.6.3. Ruang Lingkup Keilmuan

Penelitian ini termasuk dalam bidang Ilmu Kesehatan Masyarakat dengan fokus kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tentang *behavior based safety*.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Proses Kerja

Proses kerja diartikan sebagai suatu cara, metode, dan teknik bagaimana sesungguhnya sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan dan material) yang ada diubah untuk memperoleh suatu hasil. 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 kehidupan manusia.

Setiap proses kerja selalu mengandung potensi bahaya tertentu yang 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 *unsafe actions* dan faktor lingkungan atau dikenal dengan *unsafe conditions* (Tarwaka, 2014:10-23).

2.1.2. Kecelakaan Kerja

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor PER.03/MEN/1998, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan harta benda. Menurut OHSAS 18001:2007, kecelakaan kerja didefinisikan

sebagai kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan cidera atau kesakitan (tergantung keparahannya), kejadian kematian, atau kejadian yang dapat menyebabkan kematian.

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, 2014:10).

Pada pelaksanaannya kecelakaan kerja di industri dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori utama, yaitu (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 berkaitan dengan adanya hubungan kerja (Tarwaka, 2014:11).

Kejadian kecelakaan merupakan suatu rentetan kejadian yang disebabkan oleh adanya faktor-faktor atau potensi bahaya satu sama lain saling berkaitan (Tarwaka, 2014:11). Faktor penyebab kecelakaan kerja menurut H.W. Heinrich dengan teori dominonya digolongkan menjadi dua, yaitu (1) *Unsafe action* adalah tindakan yang dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain, sehingga mengakibatkan kecelakaan, (2) *Unsafe condition* adalah kondisi lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja (Ramli, 2010:33).

Menurut teori Heinrich (1980, *dalam* Geller, 2001) tentang keselamatan kerja menyatakan bahwa perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) merupakan penyebab dasar pada sebagian besar kejadian hampir celaka dan kecelakaan di

tempat kerja. Menurut DuPont, rasio kecelakaan adalah 1:30:300:3.000: 30.000, yang artinya untuk setiap 30.000 bahaya atau tindakan tidak aman atau kondisi tidak aman, akan terjadi 1 kali kecelakaan fatal, 30 kali kecelakaan berat, 300 kali kecelakaan serius, dan 3000 kecelakaan ringan (Ramli, 2010:10).

Gambar 2.1. Piramida *Safety*
(Sumber : Hardiningtyas, 2013)

2.1.3. Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut Heinrich dalam buku "*Accident Prevention*" mengemukakan suatu teori sebab akibat terjadinya kecelakaan dikenal dengan "Teori Domino" bahwa timbulnya suatu kecelakaan atau cidera disebabkan oleh lima faktor penyebab yang berurutan, yaitu kebiasaan, kesalahan, tindakan dan kondisi tidak aman, kecelakaan, cidera (Tarwaka, 2014:11).

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan, cukup dengan membuang salah satu kartu domino atau memutuskan rangkaian mata rantai domino tersebut. Berdasarkan teori dari Heinrich tersebut, Bird dan Germain (1986) memodifikasi teori domino dengan merefleksikan ke dalam hubungan manajemen secara langsung dengan sebab kerugian kecelakaan. Model penyebab kerugian melibatkan lima faktor penyebab secara berentetan adalah (Tarwaka, 2014:12) :

2.1.3.1. Kurangnya Pengawasan

Menurut Bird dan Germain menyebutkan kurangnya pengawasan merupakan urutan pertama menuju suatu kejadian yang mengakibatkan kerugian. Pengawasan dalam hal ini adalah salah satu dari empat fungsi manajemen, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (kepemimpinan), dan *controlling* (pengendalian) (Tarwaka, 2014:12).

2.1.3.2. Sumber Penyebab Dasar

Penyebab dasar adalah faktor yang mendasari secara umum terhadap kejadian atau peristiwa kecelakaan tersebut meliputi (Tarwaka, 2014:12):

1) Faktor Personal (*Personal Factor*), meliputi kurangnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan fisik dan mental, motivasi, stres fisik, atau mental.
2) Faktor Pekerjaan (*Job Factor*), meliputi kepemimpinan dan kepengawasan yang tidak memadai, *engineering* kurang memadai, *maintenance* kurang memadai, alat dan peralatan kurang memadai, pembelian barang kurang memadai, standar kerja kurang memadai, aus dan retak akibat pemakaian, penyalahgunaan wewenang.

2.1.3.3. Penyebab Kontak

Faktor ini meliputi tindakan dan kondisi yang tidak aman yang secara langsung menyebabkan kecelakaan yang biasanya dapat dilihat dan dirasakan.

1. Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Act*)

Yaitu pelanggaran terhadap tata cara kerja yang aman, sehingga dapat menimbulkan peluang terjadi kecelakaan atau tindakan berbahaya dari para pekerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai sebab (Tarwaka, 2014:13):

1) Kurangnya pengetahuan dan ketrampilan (*lack of knowledge and skill*).
2) Kelelahan dan kejenuhan (*fatique and boredom*).
3) Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*unsafe attitude and habits*).
4) Belum menguasai/belum trampil dengan peralatan atau mesin-mesin baru.
5) Penurunan konsentrasi (*difficulty in concentrasing*) saat bekerja.
6) Sikap masa bodoh (*ignorance*) dari tenaga kerja.
7) Kurang adanya motivasi kerja (*improper motivation*) dari tenaga kerja.
8) Kurang adanya kepuasan kerja (*low job satisfaction*).
9) Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri.

2. Kondisi Tidak Aman (*Unsafe Condition*)

Kondisi tidak aman pada mesin, peralatan, pesawat, bahan, lingkungan, tempat kerja, proses kerja, sifat pekerjaan, dan sistem kerja. Lingkungan dalam artian luas tidak saja lingkungan fisik, tetapi faktor-faktor yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas, pengalaman manusia yang lalu maupun sesaat sebelum bertugas, pengaturan organisasi kerja, hubungan sesama pekerja, kondisi ekonomi dan politik yang dapat mengganggu konsentrasi (Tarwaka, 2014:14).

2.1.3.4. Insiden

Insiden terjadi karena adanya kontak energi, atau bahan-bahan berbahaya. Kecelakaan berupa terbentur, tertabrak benda/alat bergerak, terjepit, kontak dengan listrik, panas, dingin, radiasi, dan bahan beracun (Tarwaka, 2014:12).

2.1.3.5. Kerugian

Kerugian yaitu rentetan faktor sebelumnya mengakibatkan kerugian pada manusia, harta benda atau properti, dan proses produksi (Tarwaka, 2014:12).

2.1.4. Kerugian Akibat Kecelakaan

Potensi bahaya dan risiko di tempat kerja yang tidak dikendalikan akan menyebabkan potensi terjadinya kecelakaan kerja yang akan menimbulkan kerugian yang besar, baik itu kerugian material dan fisik (Anizar, 2009:7). Kerugian akibat kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*) (Ramli, 2010:18).

2.1.4.1. Kerugian Langsung

Kerugian langsung adalah kerugian yang dapat dihitung secara langsung dari mulai terjadinya peristiwa sampai tahap rehabilitasi (Tarwaka, 2014:21). Kerugian langsung adalah kerugian akibat kecelakaan langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi seperti berikut (Ramli, 2010:19):

2.1.4.1.1. Biaya Pengobatan dan Kompensasi

Kecelakaan mengakibatkan cidera ringan, berat, cacat, atau menimbulkan kematian. Jika terjadi kecelakaan, perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan tunjangan sesuai ketentuan yang berlaku (Ramli, 2010:19).

2.1.4.1.2. Kerusakan Sarana Produksi

Kerugian langsung adalah kerusakaan sarana produksi akibat kecelakaan (kebakaran, peledakan). Justru dengan tingkat pengamanan yang baik akan menurunkan tingkat risiko yang menurunkan premi asuransi (Ramli, 2010:19).

2.1.4.1.3. Upah Tenaga Kerja

Kerugian langsung yang harus dibayar oleh industri adalah upah yang harus tetap dibayarkan kepada pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja, meskipun waktu kerjanya hilang dikarenakan cidera (Winarsunu, 2008:97).

2.1.4.2. Kerugian Tidak Langsung

Kerugian tidak langsung atau (*indirect costs*) merupakan kerugian berupa biaya yang dikeluarkan meliputi yang tidak terlihat pada waktu/beberapa waktu setelah terjadinya kecelakaan (Tarwaka, 2014:21).

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, 2010:18).

2.1.4.2.1. Kerugian Jam Kerja

Jika terjadi kecelakaan, kegiatan akan terhenti sementara untuk membantu korban cidera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian. Kerugian jam kerja yang hilang akibat kecelakaan jumlahnya cukup besar yang akibatnya mempengaruhi produktivitas (Ramli, 2010:20).

2.1.4.2.2. Kerugian Produksi

Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi yang berakibat terhadap kerusakan atau cidera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa menjalankan proses produksi sementara waktu, sehingga perusahaan kehilangan peluang untuk mendapatkan keuntungan (Ramli, 2010:20).

2.1.4.2.3. Kerugian Sosial

Kerugian sosial dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban yang terkait langsung maupun lingkungan sosial sekitarnya. Dilingkup yang lebih luas, kecelakaan juga membawa dampak terhadap lingkungan sekitar (Ramli, 2010:20).

2.1.4.2.4. Biaya Penyelidikan

Kecelakaan yang terjadi di sebuah perusahaan akan mengakibatkan perusahaan mengeluarkan biaya untuk kegiatan di luar produksi. Kerugian yang dikeluarkan oleh perusahaan 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 (Tarwaka, 2008:13).

2.1.4.2.5. Citra dan Kepercayaan Konsumen

Kecelakaan menimbulkan citra negatif karena dinilai tidak peduli keselamatan, tidak aman, atau merusak lingkungan. Citra organisasi sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu usaha. Untuk membangun citra atau *company image*, organisasi memerlukan perjuangan berat dan panjang (Ramli, 2010:20).

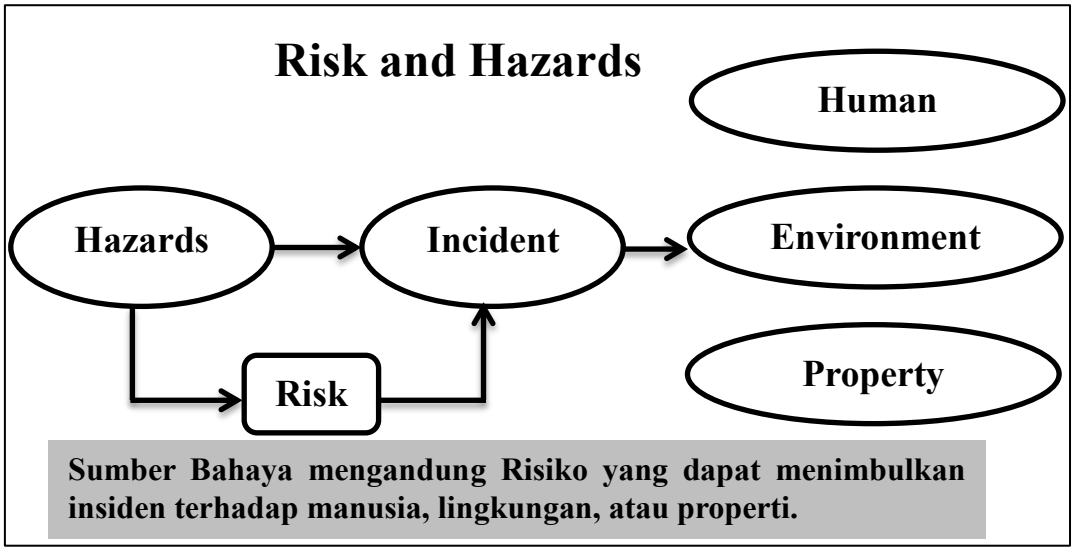
Gambar 2.2. Teori Gunung Es (Kerugian Akibat Kecelakaan)
(Sumber: Adzim, 2013)

Pada umumnya kita hanya fokus 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 yang terpendam di dalamnya dan belum kelihatan pada saat kejadian. Kerugian tidak langsung harus mendapatkan perhatian yang serius karena sangat mempengaruhi kelangsungan proses produksi perusahaan secara keseluruhan (Tarwaka, 2014:22).

2.1.5. Bahaya

Bahaya adalah segala sesuatu termasuk situasi/tindakan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan/cidera pada manusia, kerusakan atau gangguan lainnya. Bahaya merupakan sifat yang melekat (*inherent*) dan menjadi bagian dari suatu zat, sistem, kondisi/peralatan. Hal tersebut bukan bahaya, tetapi faktor yang memberikan kontribusi terjadinya kecelakaan atau keparahan dari kejadian. Bahaya juga dirujuk kepada risiko dari suatu "potensi" (Ramli, 2010:57).

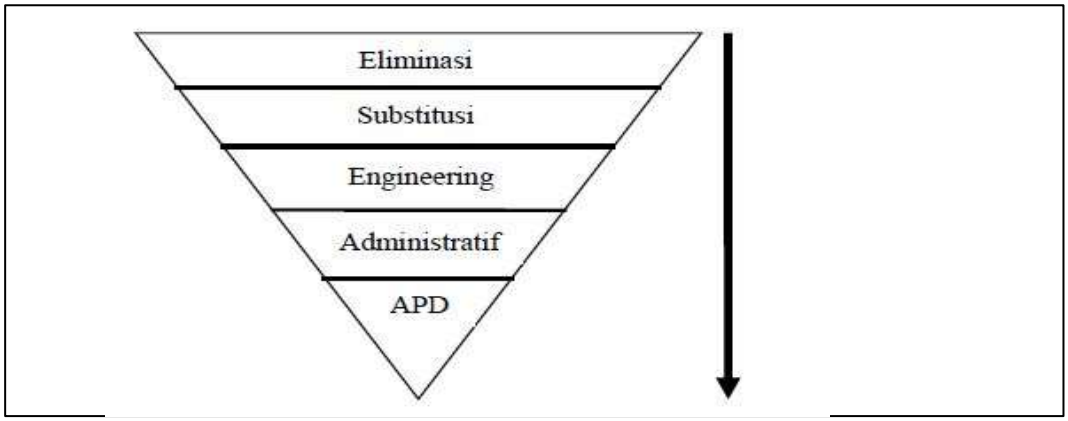


Gambar 2.3. Hubungan Bahaya dan Risiko
(Sumber : Ramli, 2010:59)

Bahaya menjadi sumber terjadinya kecelakaan yang menyangkut manusia, lingkungan, dan properti. Risiko menggambarkan besarnya kemungkinan bahaya dapat menimbulkan besarnya keparahan. Suatu risiko digambarkan sebagai peluang dan kemungkinan (*probability*) suatu bahaya untuk menghasilkan kecelakaan serta tingkat keparahan yang dapat ditimbulkan jika kecelakaan terjadi (*severity*) (Ramli, 2010:60).

2.1.6. Pengendalian Risiko (*Risk Control*)

Menurut Ramli (2010:102), pengendalian risiko merupakan langkah yang menentukan dalam keselurahan manajemen risiko. Strategi dalam pengendalian risiko dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:



Gambar 2.4. Hirarki Pengendalian Risiko
(Sumber: Ramli, 2010:103)

2.1.6.1. Menekan Likelihood

Strategi yang pertama dilakukan dalam pengendalian risiko adalah dengan menekan *likelihood* atau kemungkinan terjadinya kecelakaan. Strategi ini dilakukan dengan berbagai pendekatan, yaitu:

2.1.6.2. Pendekatan Teknis (Engineering Control)

Sumber bahaya berasal dari peralatan/sarana teknis yang ada di lingkungan kerja, sehingga pengendalian bahaya dapat dilakukan melalui perbaikan desain, penambahan peralatan, dan pemasangan peralatan pengaman (Ramli, 2010:104). Pengendalian atau rekayasa teknik termasuk merubah struktur subjek untuk mencegah terpaparnya potensi bahaya, seperti pemberian pengaman mesin, penutup ban berjalan, pemberian alat bantu mekanik, dan sebagainya (Tarwaka, 2014:278). Pendekatan teknis dapat dilakukan dengan cara, antara lain:

1. Eliminasi

Eliminasi adalah pengendalian risiko yang bersifat permanen, harus dicoba untuk diterapkan sebagai prioritas pertama. Risiko dapat dihindarkan dengan menghilangkan sumbernya. Apabila sumber bahaya dihilangkan, maka risiko yang akan timbul dapat dihindari (Ramli, 2010:107).

2. Substitusi

Subtitusi adalah teknik pengendalian bahaya dengan mengganti alat, bahan, sistem atau prosedur yang berbahaya dengan yang lebih aman atau lebih rendah bahayanya (Ramli, 2010:104).

3. Isolasi

Kejadian kecelakaan dapat dikurangi atau dihilangkan dengan menggunakan teknik isolasi, yaitu sumber bahaya dengan penerima diisolir menggunakan penghalang (*barrier*) atau pelindung diri. Kemungkinan bahaya dapat dikurangi, apabila sumber bahaya dan penerima dipasang dengan barrier atau alat pelindung diri (APD) (Ramli, 2010:107).

4. Pengendalian Jarak

Kemungkinan kecelakaan dapat dikurangi dengan melakukan pengendalian jarak antara sumber bahaya (energi) dengan penerima. Kontak manusia atau pekerja dengan sumber bahaya dapat dikurangi dengan menggunakan kontrol dari jarak jauh dari ruang kendali, sehingga semakin jauh manusia atau pekerja dari sumber bahaya, semakin kecil kemungkinan terjadinya kecelakaan (Ramli, 2010:108).

2.1.6.2.1. Pengendalian Administratif

Pengendalian bahaya juga dapat dilakukan secara administratif, yaitu dengan mengurangi kontak antara penerima dengan sumber bahaya, misalnya dengan mengatur jadwal kerja, istirahat, cara kerja atau prosedur kerja yang aman, rotasi, atau pemeriksaan kesehatan (Ramli, 2010:104).

2.1.6.2.2. Pendekatan Manusia

Pendekatan manusia dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada para pekerja berkaitan dengan cara kerja yang aman, prosedur kerja yang aman, budaya keselamatan, dan lain sebagainya (Ramli, 2010:108).

2.1.6.2.3. Menekan Konsekuensi

Pendekatan berikutnya untuk mengendalikan risiko yaitu dengan menekan konsekuensi atau keparahan yang ditimbulkannya. Berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk mengurangi konsekuensi antara lain: (1) Tanggap darurat, yaitu konsekuensi atau keparahan dalam suatu kejadian kecelakaan dapat ditekan apabila perusahaan memiliki sistem tanggap darurat yang baik dan terencana; (2) Sistem pelindung, yaitu dengan memasang sistem pelindung; (3) Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) (Ramli, 2010:109). Hal ini disebabkan karena alat

pelindung diri bukan untuk mencegah kecelakaan (*reduce likelihood*) namun hanya sekedar mengurangi efek atau keparahan kecelakaan. Menurut Tarwaka (2014: 288) jenis-jenis alat pelindung diri, yaitu:

2.1.6.2.3.1. Alat Pelindung Kepala (Headwear)

Headwear digunakan untuk melindungi rambut yang terjerat mesin berputar dan untuk melindungi kepala dari bahaya terbentur benda tajam atau keras, bahaya kejatuhan benda atau terpukul benda yang melayang, percikan bahan kimia korosif, panas sinar matahari, dan lain sebagainya (Tarwaka, 2014:288). Jenis-jenis alat pelindung kepala, yaitu:

1. Topi Pelindung (*Safety Helmets*)

Safety helmets digunakan untuk melindungi kepala dari benda keras yang terjatuh, benturan kepala, terjatuh, dan terkena arus listrik (Tarwaka, 2014:288). Topi pelindung harus cukup keras dan kokoh, tetapi ringan (Anizar, 2009:95).

2. Tutup Kepala

Tutup kepala digunakan untuk melindungi kepala dari kebakaran, korosi, dan suhu panas atau dingin. Tutup kepala biasanya terbuat dari asbestos, kain tahan api atau korosi, kulit, dan kain tahan air (Tarwaka, 2014:288).

3. Topi (*Hats* atau *Cap*)

Topi digunakan untuk melindungi kepala atau rambut dari kotoran atau debu, dan mesin yang berputar. Topi biasanya terbuat dari bahan kain dari katun (Tarwaka, 2014: 289).

Gambar 2.5. Alat Pelindung Kepala (*Headwear*)
(Sumber: Rugianto, 2014)

2.1.6.2.3.2. Alat Pelindung Mata (Eyes Protection)

Alat pelindung mata atau *eyes protection* adalah alat yang berfungsi untuk melindungi mata dari percikan bahan kimia korosif, debu, dan partikel-partikel kecil yang melayang di udara, gas, atau uap yang dapat menyebabkan iritasi mata, radiasi gelombang elektromagnetik, panas radiasi sinar matahari, pukulan benda keras, dan sebagainya (Tarwaka, 2014:289). Jenis-jenis alat pelindung mata, yaitu:

1. Kacamata (*Speactacles*)

Kacamata atau *speactacles* digunakan untuk melindungi mata dari partikel-partikel kecil, debu, dan radiasi gelombang elektromagnetik (Tarwaka, 2014:289). Pemakaian kacamata merupakan salah satu masalah tersulit dalam pencegahan kecelakaan yang menimpa mata (Anizar, 2009:92).

2. Goggles

Googles merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi mata dari gas, debu, uap, dan percikan larutan bahan kimia. *Googles* biasanya terbuat dari plastik

yang transparan dengan lensa berlapis kobait untuk melindungi dari bahaya radiasi gelombang elektromagnetik pengion (Tarwaka, 2014:289).

Gambar 2.6. Alat Pelindung Mata (*Eyes Protection*)
(Sumber: Mandiri Karya Teknindo, 2015)

2.1.6.2.3.3. Alat Pelindung Telinga (Ear Protection)

Alat pelindung telinga atau *ear protection*, yaitu alat yang digunakan untuk mengurangi intensitas suara yang masuk ke dalam telinga (Tarwaka, 2014:290). Jenis-jenis alat pelelindung telinga, yaitu:

1. Sumbatan Telinga **(***Ear Plug***)**

Sumbat telinga dikatakan baik apabila dapat menahan frekuensi tertentu saja, sedangkan frekuensi untuk berbicara biasa tidak terganggu. Sumbat telinga biasanya terbuat dari bahan karet, plastik keras, plastik lunak, dan lilin kapas. Ukuran dan bentuk saluran *ear plug* harus dipilih sesuai dengan ukuran dan bentuk saluran telinga pemakainya. Diameter saluran telinga antara 5-11 mm dan liang telinga berbentuk lonjong dan tidak lurus (Tarwaka, 2014:290).

2. Tutup Telinga (*Ear Muff*)

Alat pelindung telinga ini terdiri dari 2 buah tutup telinga, dan sebuah *headband*. Isi tutup telinga berupa cairan atau busa yang berfungsi menyerap suara frekuensi tinggi. Alat ini dapat mengurangi intensitas suara sampai 30 dB(A), dapat melindungi telinga bagian luar dari benturan benda keras atau percikan bahan kimia (Tarwaka, 2014:291). Ada 2 jenis tutup telinga, yaitu frekuensi biasa antara 25-30 dB dan antara 35-45 dB.

Gambar 2.7. Alat Pelindung Telinga (*Ear Protection*)
(Sumber: Wisnu, 2012)

2.1.6.2.3.4. Alat Pelindung Pernafasan (Respiratory Protection)

Alat pelindung pernafasan atau *respiratory protection* merupakan alat yang digunakan untuk melindungi pernafasan dari risiko paparan gas, uap, debu, udara yang terkontaminasi atau beracun, korosi, atau yang bersifat rangsangan (Tarwaka, 2014:291). Jenis-jenis alat pelindung pernafasan, antara lain:

1. *Masker*

Masker merupakan alat yang berfungsi untuk mengurangi paparan debu atau partikel-partikel yang lebih besar masuk ke dalam saluran pernafasan (Tarwaka, 2014:292). Masker dibedakan menjadi 3 jenis, yaitu: (1) masker penyaring debu yang digunakan untuk melindungi pernafasan dari serbuk-serbuk logam, penggerindaan, dan serbuk kasar lainnya; (2) Masker berhidung yang dapat digunakan untuk menyaring debu atau benda lain sampai ukuran 0,5 mikron. Apabila terjadi kesulitan bernafas ketika menggunakan masker ini, maka hidung masker harus diganti karena filter pada masker sudah tersumbat oleh debu dan (3) masker bertabung yang digunakan untuk melindungi pernafasan dari gas tertentu, bermacam-macam tabung dapat dipasangkan pada masker ini dan dapat disesuaikan tabungnya untuk melindungi dari paparan gas tertentu. Masker ini memiliki filter yang lebih baik daripada masker berhidung (Anizar, 2009:91).

2. *Respirator*

Respirator merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi pernafasan dari paparan debu, kabut, uap logam, asap, dan gas-gas berbahaya (Tarwaka, 2014:292). Jenis respiratori ada 2, yaitu: (1) *Chemical respirator*, adalah *catridge*

respirator terkontaminasi gas dan uap dengan toksisitas rendah, yang berisi *adsorben* dan karbon aktif, arang, dan silica gel. *Canister* digunakan untuk mengabsorbsi *chlor* dan gas atau uap organik; dan (2) *Mechanical filter respirator* berguna untuk menangkap partikel-partikel zat padat, debu, kabut, uap logam, dan asap. Respirator ini biasanya dilengkapi dengan filter yang berfungsi untuk menangkap dari kabut dengan kadar kontaminasi udara tidak terlalu tinggi atau partikel yang tidak terlalu kecil (Tarwaka, 2014:292).

Gambar 2.8. Alat Pelindung Pernapasan (*Respiratory Protection*)
(Sumber: Wisnu, 2012)

2.1.6.2.3.5. Alat Pelindung Tangan (Hand Protection)

Alat pelindung tangan atau *hand protection* merupakan alat yang digunakan untuk melindungi tangan dan bagian lainnya dari benda tajam atau goresan, bahan kimia, benda panas dan dingin, serta kontak dengan arus listrik. Sarung tangan dari karet untuk melindungi kontaminasi terhadap bahan kimia dan arus listrik; sarung tangan dari kulit untuk melindungi terhadap benda tajam dan goresan; sarung tangan dari kain atau katun untuk melindungi dari kontak panas atau dingin, dan lain sebagainya (Tarwaka, 2014:293).

Jenis-jenis alat pelindung tangan, antara lain:

1. Sarung tangan atau *gloves.*
2. *Mitten* atau sarung tangan dengan ibu jari terpisah, sedangkan jari lainnya menjadi satu.
3. *Hand pad*, yang digunakan untuk melindungi telapak tangan.
4. *Sleeve*, yang digunakan untuk melindungi pergelangan tangan sampai lengan, biasanya digabung dengan sarung tangan (Rijanto, 2011:299).

Gambar 2.9. Alat Pelindung Tangan (*Hand Protection*)
(Sumber: Adzim, 2013)

2.1.6.2.3.6. Alat Pelindung Kaki (Feet Protection)

Menurut Tarwaka (2014:294), alat pelindung kaki atau *feet protection* merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi kaki dan bagian lainnya dari benda-benda keras, tajam, logam atau kaca, larutan kimia, benda panas, dan kontak dengan arus listrik.

Menurut Anizar (2009:94), alat pelindung kaki atau sepatu pengaman harus dapat melindungi para tenaga kerja dari kecelakaan-kecelakaan yang disebabkan oleh beban berat yang menimpa kaki, paku-paku atau benda tajam lain

yang mungkin terinjak, logam pijar, asam-asam. Alat pelindung kaki menurut jenis pekerjaan yang dilakukan, dibedakan menjadi 4, yaitu:

1. Sepatu Pengaman pada Pengecoran Baja (*Foundry Leggings*)

Sepatu jenis ini terbuat dari bahan kulit yang dilapisi krom atau asbes dengan tinggi sekitar 35 cm. Pemakaian sepatu ini, celana dimasukkan ke dalam sepatu, dikencangkan dengan tali pengikat sepatu (Tarwaka, 2014:294).

2. Sepatu Pengaman pada Pekerjaan yang Mengandung Bahaya Peledakan

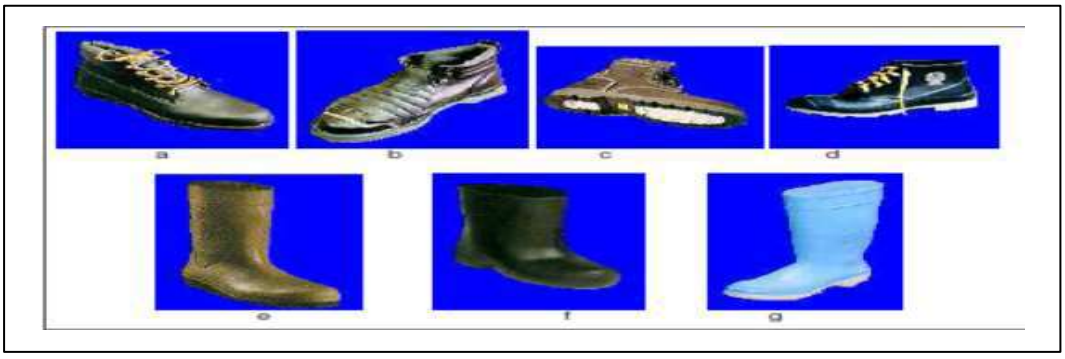
Sepatu jenis ini tidak boleh memakai paku-paku, karena dapat menimbulkan percikan bunga api (Tarwaka, 2014:294).

3. Sepatu Pengaman untuk pekerjaan yang Berhubungan dengan Listrik

Sepatu jenis ini terbuat dari bahan karet anti elektrostatik, yang tahan terhadap tegangan listrik sebesar 10.000 volt selama 3 menit (Tarwaka, 2014:295).

4. Sepatu Pengaman pada Pekerjaan Bangunan Kontruksi

Sepatu jenis ini terbuat dari bahan kulit yang dilengkapi dengan baja pada setiap ujung depan sepatu disebut dengan *steel box toe* (Tarwaka, 2014:295).



Gambar 2.10. Alat Pelindung Kaki (*Feet Protection*)
(Sumber: Mandiri Karya Teknindo, 2015)

2.1.6.2.3.7. Pakaian Pelindung Badan (Body Protection)

Pakaian pelindung badan atau *body protection* merupakan alat yang digunakan untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari percikan api, suhu panas atau dingin, cairan bahan kimia, dan lain sebagainya. Pakaian pelindung dapat berbetuk apron yang menutupi sebagian tubuh pemakai dari daerah dada sampai lutut atau *overall* yaitu menutupi seluruh bagian tubuh (Tarwaka, 2014:295).

Gambar 2.11. Alat Pelindung Badan (*Body Protection*)
(Sumber: Adzim, 2013)

2.1.6.2.3.8. Sabuk Pengaman Keselamatan (Safety Belt)

Sabuk pengaman keselamatan atau *safety belt* adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tubuh dari kemungkinan terjatuh dari ketinggian, seperti pada pekerjaan mendaki, memanjat, dan pada pekerjaan kontruksi bangunan (Tarwaka, 2014:295).

Gambar 2.12. Sabuk Pengaman Keselamatan (*Safety Belt*)
(Sumber: Adzim, 2013)

2.1.7. *Behavior Based Safety*

2.1.7.1. Pengertian Behavior Based Safety

Behavior based safety adalah sistem yang digunakan perusahaan untuk mengubah perilaku dan sikap karyawan yang tidak aman. Menurut Straub (2005:32) dalam Saodah (2015:28), *behavior based safety* mendidik karyawan untuk mencari akar penyebab perilaku rawan kecelakaan. Hal ini menyadarkan kecenderungan perilaku karyawan yang menyebabkan tingginya risiko kecelakaan kerja. Perilaku yang diamati didokumentasikan dan dibahas dalam rapat, sehingga setiap orang dapat memiliki lingkungan yang lebih aman.

Menurut Rahardjo (2010) dalam Tarwaka (2015:45), *behavior based safety* adalah perilaku keselamatan manusia di area kerja dalam mengidentifikasi bahaya serta menilai potensi risiko yang timbul hingga dapat diterima dalam melakukan pekerjaan yang berinteraksi dengan aktivitas, produk, dan jasa yang dilakukan.

Menurut Geller (2001) dalam Saodah (2015), *behavior based safety* adalah proses pendekatan untuk meningkatkan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan dengan jalan menolong sekelompok pekerja untuk mengidentifikasi perilaku yang berkaitan dengan K3:

1. Mengumpulkan data kelompok pekerja,
2. Memberikan *feedback* dua arah mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3),
3. Mengurangi atau meniadakan hambatan sistem untuk perkembangan lebih lanjut.

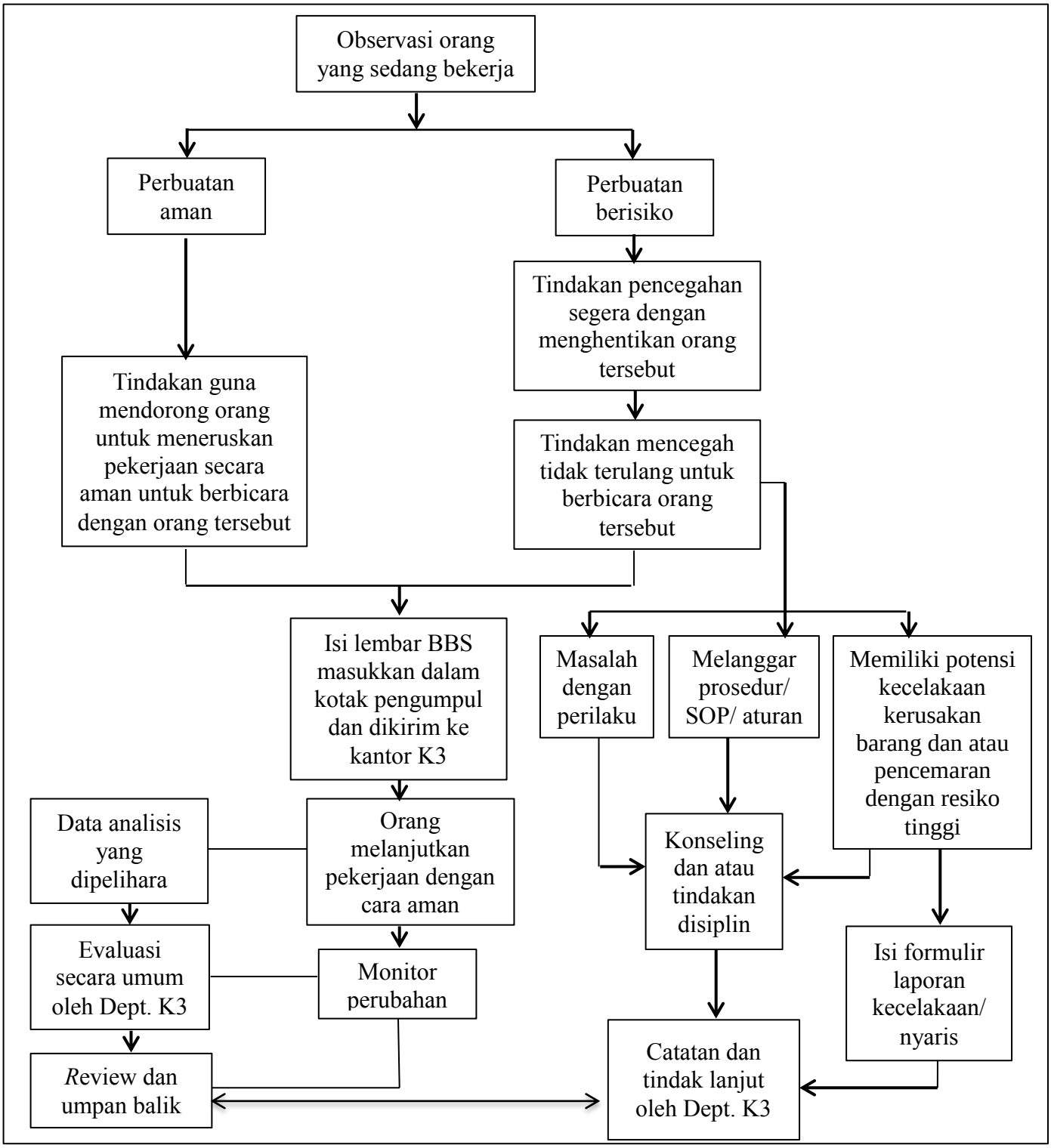
2.1.7.2. Proses Penerapan Behavior Based Safety (BBS)

Elemen terpenting pada suatu proses dapat berdampak pula pada kesuksesan implementasi perilaku aman. Beberapa percobaan dilakukan dengan merancang suatu proses untuk melihat efektivitas perubahan positif terhadap perilaku aman dan mengurangi angka kecelakaan kerja dalam rangka pengefektifan biaya. Komponen-komponen yang ada dalam upaya penerapan perilaku aman, antara lain:

1. Identifikasi *at-risk behavior*.
2. Pengembangan *checklist* observasi yang tepat.
3. Melatih setiap orang dan *observer* dalam melakukan observasi.
4. Penilaian perilaku aman secara terus-menerus.
5. *Feedback* umpan balik.
6. Membangkitkan semangat keterlibatan dalam kegiatan BBS, perlu diberikan penghargaan bagi individu maupun tim.

Banyak variasi pendekatan yang dapat dilakukan dalam implementasi BBS, tetapi itu semua tergantung pada tujuan dalam implementasi. Pada awal pelaksanaan program ini harus sudah disepakati oleh pihak manajemen dalam targetan pencapaian, dan menentukan acuan per periode, sehingga pencapaian target perilaku aman pekerja menjadi kebiasaan implementasi pelaksanaan program observasi keselamatan.

Di bawah ini merupakan proses penerapan *Behavior Based Safety* (BBS).



Gambar 2.13. Diagram alur penerapan *Behavior Based Safety* **(**BBS)
(Sumber: Saodah, 2015)

2.1.7.3. Pendekatan BBS untuk Mengurangi Unsafe Behavior

Menurut Cooper (1999) dalam Tarwaka (2015:49) dalam mengidentifikasi, terdapat kriteria yang sangat penting bagi pelaksanaan program BBS, yaitu :

1. Melibatkan Pertisipasi Karyawan Berdasarkan *Participatory Approach.*

Salah satu keberhasilan BBS adalah melibatkan seluruh pekerja dalam *safety management*. Sebelumnya *safety management* bersifat *top-down approach* dengan tendensi hanya berhenti pada tingkat manajemen. Pekerja yang berhubungan langsung dengan *unsafe behavior* tidak dilibatkan dalam proses perbaikan kinerja K3. BBS mengatasi hal tersebut dengan menerapkan *bottom up* sehingga individu yang berpengalaman di bidangnya terlibat langsung dalam mengidentifikasi *unsafe behavior* (Tarwaka, 2015:49).

2. Memusatkan Perhatian Secara Spesifik pada Perilaku Tidak Aman.

Keberhasilan BBS dapat dilihat dari pemfokusan pada *unsafe behavior* yang menjadi penyumbang terbesar terjadinya kecelakaan di perusahaan. Untuk mengidentifikasi faktor di lingkungan kerja yang memicu terjadinya *unsafe behavior* dapat menggunakan teknik analisis terapan perilaku dan pemberian *reward* tertentu pada individu yang mengidentifikasi *unsafe behavior.* Perilaku aman dan tidak aman yang teridentifikasi dari proses tersebut disusun dalam *checklist* pada format tertentu, kemudian dimintakan persetujuan pekerja yang bersangkutan. Pekerja juga dapat menambahkan perilaku tidak aman dalam *checklist,* sehingga dapat dikontrol atau dihilangkan. Syarat yang harus dipenuhi

adalah perilaku tidak aman tersebut harus dapat diobservasi, sehingga pekerja dapat melihatnya (Tarwaka, 2015:49).

3. Didasarkan pada Data Hasil Observasi

Observer melakukan *monitoring* terhadap perilaku aman (*safety behavior*) pada kelompok kerjanya dalam waktu tertentu. Semakin banyak observasi yang dilakukan akan semakin *reliable* data tersebut dan perilaku aman akan semakin meningkat (Tarwaka, 2015:49).

4. Proses Pembuatan Keputusan

Berdasarkan hasil observasi perilaku pekerja dirangkum dalam data presentase jumlah perilaku aman. Berdasarkan data tersebut akan dapat dilihat letak hambatan yang dihadapi. Data ini menjadi umpan balik yang dapat menjadi *reinforcement* posistif bagi pekerja yang telah berperilaku dengan aman, dan dapat menjadi dasar untuk melakukan koreksi terhadap perilaku tidak aman yang sulit dihilangkan (Tarwaka, 2015:50).

$$\% \text{ Perilaku Aman} = \frac{Total\ Skor\ Aman}{Total\ Skor\ \text{Aman} + Tidak\ Aman} \times 100$$ (Tarwaka, 2015:55)

Berdasarkan Giller (2001) dalam (Ningsih, 2013), kriteria perilaku aman dikategorikan sebagai berikut:

1. Perilaku aman kategori tingkat baik (100%).
2. Perilaku aman kategori tingkat cukup baik (56-99%).
3. Perilaku aman kategori tingkat kurang baik (0-55%).

5. Melibatkan Intervensi Secara Sistematis dan Observasional

Keistimewaan sistem BBS ini adalah adanya jadwal intervensi yang terencana. Dimulai dari *briefing* pada seluruh departeman atau lingkungan kerja yang dilibatkan, pekerja diminta menjadi relawan yang bertugas sebagai *observer* yang tergabung dala sebuah *project team*. *Observer* harus diberi *training* agar dapat menjalankan tugas, kemudian mengidentifikasi perilaku tidak aman yang hasilnya diisikan ke dalam *checklist*. *Observer* terus melakukan observasi dan data hasil observasi kemudian dianalisis untuk mendapatkan umpan balik dari pekerja. *Team project* bertugas memonitor data secara berkala, sehingga perbaikan dan koreksi terhadap program dapat terus dapat dilakukan (Tarwaka, 2015:50).

6. Menitikberatkan pada Umpan Balik Terhadap Perilaku Pekerja.

Dalam sistem BBS umpan balik dapat berbentuk verbal langsung diberikan sewaktu observasi, dalam bentuk data (grafik) yang dipasang di tempat yang strategis di lingkungan kerja dan umpan balik berupa *briefing* dalam periode tertentu dimana data hasil observasi dianalisis untuk mendapatkan umpan balik yang detail tentang perilaku yang spesifik (Tarwaka, 2015:50).

7. Dukungan Penguat dari *Manager*

Komitmen manajemen terhadap proses BBS ditunjukkan dengan memberikan keleluasaan pada *observer* dalam menjalankan tugasnya, memberikan penghargaan yang melakukan perilaku aman, menyediakan sarana dan bantuan bagi tindakan yang harus segera dilakukan, membantu menyusun dan menjalankan umpan balik dan meningkatkan inisiatif untuk melakukan perilaku aman dalam setiap kesempatan (Tarwaka, 2015:50).

2.1.8. *Safety Culture*

Budaya K3 (*safety culture*) didefinisikan sebagai nilai-nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan system pengendalian untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Setiap anggota organisasi berperilaku selaras dengan sasaran untuk menghindarikan terjadinya cidera pada manusia, meningkatkan komitmen manajemen, meningkatkan kepuasan bekerja, dan mengurangi keluhan fisik (Somad, 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, 2013:143).

Menurut Andi dkk (2005), pada penelitiannya mengenai budaya keselamatan kerja, terdapat lima indikator yang berhubungan dengan budaya keselamatan kerja di perusahaan/industri. Kelima indikator tersebut yaitu:

2.1.8.1. Komitmen Top Manajemen

Menurut Reason (1997) dalam Andi dkk (2005), untuk memulai program keselamatan kerja, *top management* dapat merumuskan suatu kebijakan yang menunjukkan komitmen terhadap masalah keselamatan kerja. Langkah awal ini menentukan pengambilan kebijakan berikutnya dalam hal keselamatan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan komitmen merupakan faktor utama budaya

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

Komitmen *top manajement* 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 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 (Andi dkk, 2005; Wieke Yuni dkk, 2012:83).

Dalam indikator komitmen *top management*, penyediaan perlengkapan K3 untuk pekerja berdasarkan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 pada pasal 14 poin (c) menjelaskan bahwa pengurus diwajibkan untuk menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan 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 diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli

keselamatan kerja. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 pada pasal 2 menjelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja, APD harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI)/standar yang berlaku dan APD wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.

Pelatihan K3 merupakan suatu proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan oleh seseorang yang bekerja atau kelompok unit kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam bidang K3 (Tarwaka, 2014:320). Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 261/MEN/XI/2004 pada pasal 2 menjelaskan bahwa perusahaan yang wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja adalah perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerja/buruh atau lebih. Pelatihan kerja harus mencakup sekurang-kurangnya 5% (lima perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut setiap tahun. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 pada pasal 9 ayat (3) bahwa pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan.

Menurut Somad (2013:107) tujuan dari pelatihan adalah: (1) Memberikan pengertian mengenai apa yang dimaksud dengan bekerja aman, (2) Memotivasi

pekerja agar mau bekerja secara aman. Pelatihan membahas mengenai prosedur atau metoda kerja dan penggunaan alat kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 pasal 5 menjelaskan bahwa ahli keselamatan kerja berwenang untuk mengawasi langsung terhadap ditaatinya undang-undang keselamatan kerja beserta peraturan pelaksanaannya termasuk: (1) Keadaan mesin, pesawat–pesawat, alat-alat lainnya, bahan-bahan, dan sebagainya; (2) Lingkungan, (3) Sifat pekerjaan; (4) Cara kerja; (5) Proses produksi.

Dalam upaya peningkatan kinerja K3 di perusahaan, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pasal 7 ayat (2) menjelaskan bahwa dalam menyusun kebijakan K3, pengusaha paling sedikit memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus.

2.1.8.2. Peraturan dan Prosedur Keselamatan

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. 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.

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 (Andi dkk, 2005; Wieke Yuni dkk, 2012:83).

Menurut Somad (2013: 38) dalam bukunya menjelaskan bahwa peraturan dan prosedur dapat membantu pekerja untuk mengingat poin-poin yang penting dalam pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja. Beberapa alasan perlu adanya prosedur berdasarkan Somad (2013: 38) dalam bukunya adalah:

1. Pekerja memerlukan panduan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan langkah-langkah yang tepat dan benar, sehingga rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan akan timbul.
2. Informasi yang dibutuhkan cukup banyak untuk diingat.
3. Perlu catatan penting utnuk langkah-langkah yang aman dikerjakan.
4. Kebutuhan untuk mengisolasi sistem dan lokasi-lokasi yang harus diisolasi kadang-kadang tidak cukup jelas.

5. Menjamin setiap pekerjaan dilakukan dengan cara yang sama.

Ahli K3 bertanggung jawab menyakinkan bahwa peraturan dan prosedur telah sesuai dan konsisten dalam penerapannya di lapangan. Dalam pelaksanaannya peraturan dan prosedur harus benar-benar dimengerti, diterima, dan dipatuhi para pekerja agar pelaksanaannya lebih efektif. Apabila hal-hal tersebut tidak dilakukan dan tidak ada penekanan dalam penerapan di lapangan, maka peraturan dan prosedur tidak akan ada gunanya (Somad, 2013: 38).

Nilai-nilai dan filosofi K3 perusahaan salah satunya adalah bahwa K3 merupakan tanggung jawab setiap orang. Salah satu cara ampuh untuk menerapkan sistem K3 di perusahaan yaitu dengan mengubah pola pikir (*mindset*) para pekerja. Perubahan pola pikir dilakukan dengan mengubah perilaku, karena perilaku pekerja dapat memberikan dampak kerugian, biasanya perilaku sering tidak disadari dan berjalan sangat cepat. Kecelakaan kerja secara langsung berkaitan dengan perilaku/tindakan tidak aman (*unsafe action*) sesaat sebelum terjadi kecelakaan kerja (Somad, 2013: 143-147).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 12 ayat (1) Pengusaha dalam melaksanakan kegiatan K3 harus melibatkan seluruh pekerja/buruh. Menurut Somad (2013), suatu kegiatan produksi/operasi cukup sering terjadi di perusahaan. Peraturan dan prosedur harus tetap sesuai dan diperbaharui secara periodik dan dilakukan oleh pekerja yang berkompeten pada bidangnya.

2.1.8.3. 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 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.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 13 ayat (1) menjelaskan bahwa prosedur informasi harus memberikan jaminan bahwa informasi K3 dikomunikasikan kepada semua pihak dalam perusahaan dan pihak terkait di luar perusahaan (pemerintah). Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 tentang sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada poin kegiatan pendukung dengan sub komunikasi menyatakan bahwa perusahan harus mempunyai prosedur untuk menjamin bahwa informasi keselamatan dan kesehatan kerja terbaru dikomunikasikan ke semua pihak dalam

perusahaan. Ketentuan dalam prosedur tersebut dapat menjamin pemenuhan kebutuhan untuk:

1. Mengkomunikasikan hasil dari sistem manajemen, pertemuan audit, dan tinjauan ulang manajemen pada semua pihak dalam perusahan yang bertanggung jawab dan memiliki andil dalam kinerja perusahaan.
2. Melakukan identifikasi dan menerima informasi keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dari luar perusahaan.
3. Menjamin bahwa informasi yang terkait dikomunikasikan kepada orang- orang di luar perusahaan yang membutuhkannya.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 tentang persyaratan penunjukkan dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan kerja dan ahli keselamatan kerja pasal 5, menjelaskan bahwa ahli keselamatan kerja berkewajiban memberikan pelaporan, petunjuk, dan penjelasan kepada pengusaha, pengurus dan tenaga kerja atas segala persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Selain itu, *Behavior Based Safety* (BBS) merupakan suatu bentuk komunikasi tidak langsung antara dua pihak baik, pihak pekerja dan pihak manajerial. Adanya komunikasi yang baik, maka penyebaran informasi terkait K3 tersebar merata ke pekerja.

2.1.8.4. 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 risiko 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, dari penerapan atas pelatihan keselamatan kerja yang diperoleh (Davies *et al*, 2001 dalam Andi dkk, 2005). Pekerja dengan tingkat kompetisi yang baik diharapkan dapat meminimalisasi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan dapat membantu meningkatkan kompetensi pekerja terhadap keselamatan kerja.

Perusahaan yang memiliki ahli K3 yang sesuai dengan persyaratan atau 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 risiko bahaya di lingkungan kerja dan kemampuan pekerja dalam memenuhi peraturan dan prosedur K3. Setiap perusahaan wajib melalukan upaya peningkatan kompetensi mengenai K3 yang dilakukan melalui pelatihan maupun program K3 lainnya.

Kompetensi pekerja dalam persyaratan dan ruang lingkup K3 menurut Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 tentang persyaratan penunjukkan dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan kerja dan ahli keselamatan kerja pasal 3 menjelaskan bahwa untuk dapat ditunjuk sebagai ahli keselamatan kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Mempunyai keahlian khusus, (2) Telah mengikuti pendidikan oleh Departemen Tenaga Kerja Transkrop, (3)

Mengetahui ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan perubahan pada umumnya serta bidang keselamatan dan kesehatan kerja pada khususnya.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 tentang persyaratan penunjukkan dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan kerja dan ahli keselamatan kerja pasal 5 ayat (1) menjelaskan bahwa ahli keselamatan kerja berwenang untuk memasuki tempat kerja yang ditentukan dalam surat pengangkatannya, mengawasi langsung terhadap ditaatinya undang-undang keselamatan kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

Kompetensi pekerja dalam pengetahuan terhadap risiko bahaya menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal 9 ayat (1) menjelaskan bahwa pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada setiap tenaga kerja tentang kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya, serta apa saja yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.

Kompetensi pekerja dalam memenuhi peraturan dan prosedur K3 diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal 12 menjelaskan bahwa peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk memberikan keterangan yang benar bila diminta ahli K3, memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan, memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diwajibkan.

Upaya peningkatan kompetensi K3 menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.261/MEN/XI/2004 tentang perusahaan wajib melaksankan pelatihan kerja, pasal 2 ayat (1)

menjelaskan bahwa perusahaan wajib meningkatakan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja serta pasal 3 menjelaskan bahwa perusahaan harus membuat perencanaan program pelatihan kerja tahunan bagi pekerja/buruh yang sekurang-kurangnya meliputi jenis pelatihan kerja, jangka waktu pelatihan kerja, dan tempat pelatihan kerja.

2.1.8.5. 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 melalukan 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 diterapkan 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 (Andi dkk, 2005; Wieke Yuni dkk, 2012:83)..

Keterlibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem

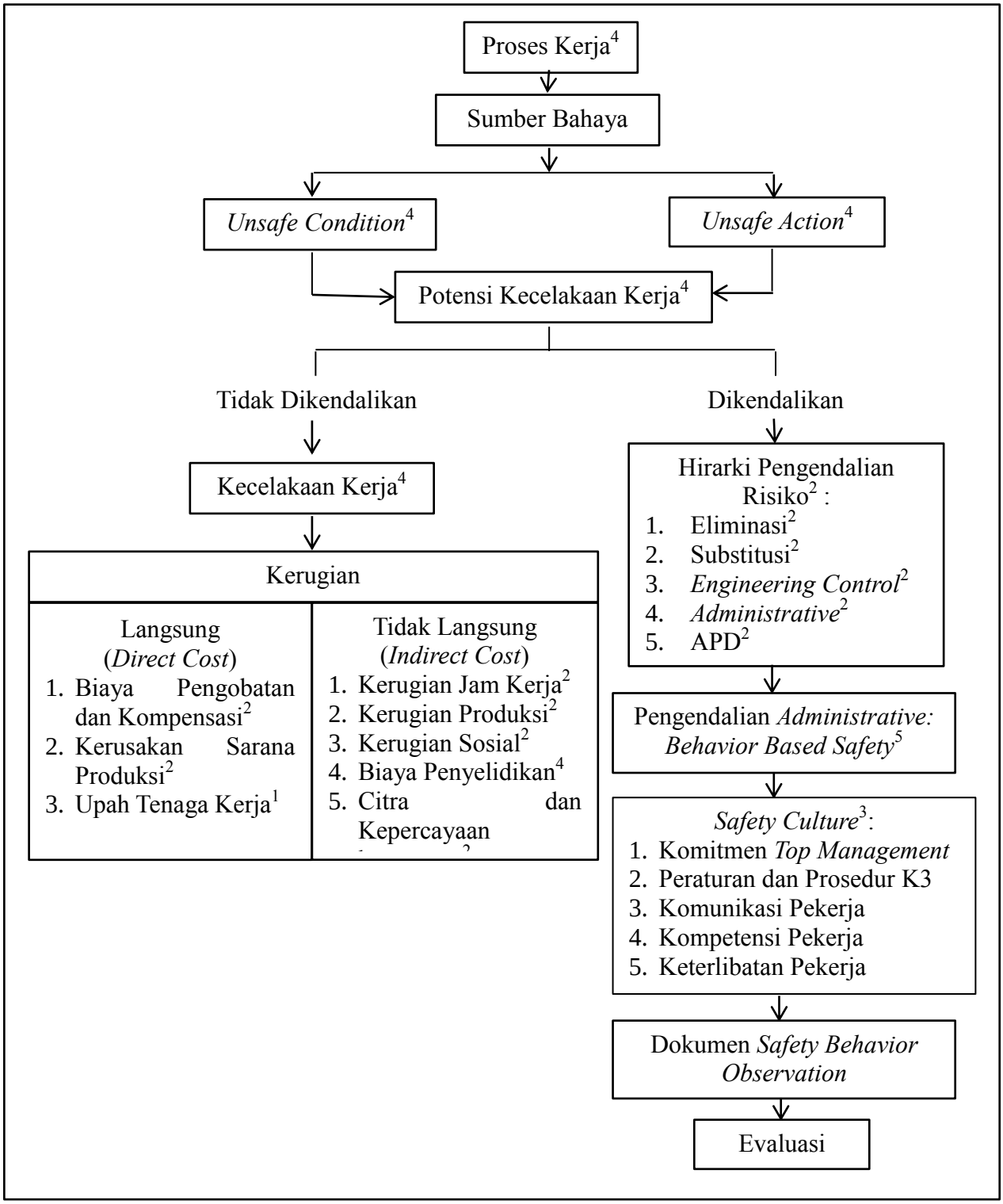
manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pasal 12 ayat 1 (b) pengusaha dalam melaksanakan kegiatan harus melibatkan seluruh pekerja/buruh.

Pekerja tidak bisa melaksanakan pekerjaannya secara benar/aman jika tidak diinformasikan bahaya-bahaya yang ada, prosedur yang harus ditaati, dan cara bekerja yang aman di lingkungan kerjannya. Penyampaian informasi yang baik hasrusnya dilakukan komunikasi dua arah, komunikasi yang dimaksud adalah adanya penyampaian informasi mengenai K3 dari pihak manajemen ke pekerja atau sebaliknya (Somad, 2013, 89).

Dalam penyusunan program K3 ada beberapa pekerja yang dilibatkan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 9 ayat (4) menjelaskan bahwa pengusaha menyusun rencana K3 harus melibatkan ahli K3, Panitia Pembina K3, wakil pekerja/buruh, dan pihak lainnya yang terikat.

Menurut Somad (2013:118), semua pekerja bertanggung jawab melaporkan kecelakaan atau *nearmiss*. *Nearmiss* adalah kondisi yang mempunyai potensi untuk cidera tetapi belum terjadi cidera atau kerugian dari kejadian tersebut. Semua kecelakaan yang terjadi pada pekerja atau kontraktor walaupun kecelakaan minor (ringan) harus dicatat dengan baik. Sistem pencatatan dan pelaporan kecelakaan bervariasi bentuknya, tetapi yang terpenting adalah pengukuran kecelakaan yang dilakukan dan dipantau secara rutin.

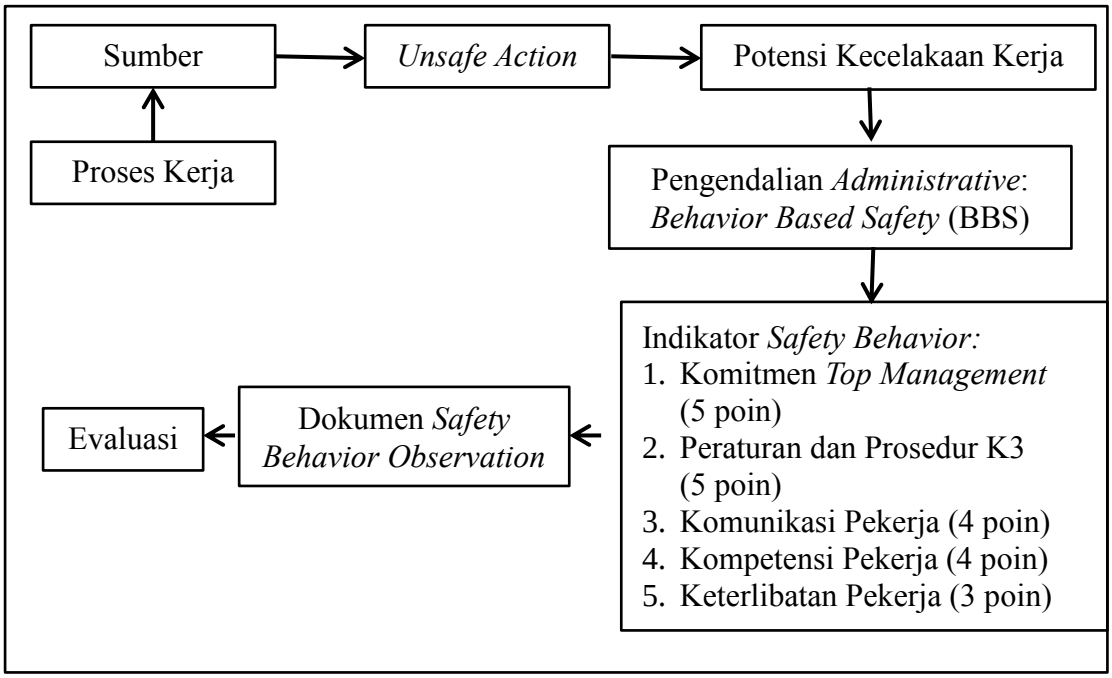
2.2. KERANGKA TEORI



Gambar 2.14. Kerangka Teori
(Sumber: [1]Winarsunu, 2008; [2]Ramli, 2010; [3]Somad, 2013; [4]Tarwaka, 2014; [5]Tarwaka, 2015)

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. ALUR PIKIR



Gambar 3.1. Alur Pikir

Pada penelitian ini, terdapat lima indikator *safety behavior* (Sumber: Modifikasi dari hasil penelitian Wieke Yuni dkk, 2012) untuk menilai *behavior based safety* pekerja bagian *stamping* antara lain:

1. Komitmen *top management* terdiri dari: perlengkapan K3, pelatihan K3, pengawasan K3, kebijakan pemberhentian pekerja yang tidak sesuai peraturan dan prosedur K3, peningkatan kinerja K3.
2. Peraturan dan prosedur K3 meliputi: pentingnya peraturan dan prosedur K3, konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3, sosialisasi peraturan dan prosedur K3, *review*/*update* peraturan dan prosedur K3, sanksi pelanggaran peraturan dan prosedur K3.

3. Komunikasi pekerja terdiri dari: pemberian informasi K3, informasi kecelakaan kerja, komunikasi dengan pihak manajerial, komunikasi dengan pekerja.
4. Kompetensi pekerja terdiri dari: persyaratan pekerja dan ruang lingkup, pengetahuan pekerja mengenai risiko bahaya, kemampuan pekerja memenuhi peraturan dan prosedur K3, peningkatan kompetensi pekerja mengenai K3.
5. Keterlibatan pekerja terdiri dari: keterlibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3, penyusunan program K3, pelaporan kecelakaan atau kondisi bahaya.

3.2. FOKUS PENELITIAN

Fokus penelitian adalah pokok masalah yang bersifat umum, diperoleh setelah peneliti melakukan *grand tour observation* dan *grand tour question* (penjelajahan umum) (Sugiyono, 2010:288). Fokus dalam penelitian ini adalah gambaran *behavior based safety* sebagai upaya mengurangi *unsafe action* bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*. Gambaran *behavior based safety* dilihat dari lima indikator *safety behavior,* yaitu komitmen *top management*, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, dan keterlibatan pekerja.

3.3. JENIS DAN RANCANGAN PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian *interpretive* dengan pendekatan studi kasus. Penelitian *interpretive* bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan agar diperoleh suatu pengertian terhadap sesuatu yang diteliti,

perilaku manusia merupakan objek dari penelitian ini. Pendekatan studi kasus adalah kegiatan yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat serta kasus yang dipelajari berupa program, peristiwa, aktivitas, atau individu (Sumantri, 2011:169).

3.4. SUMBER INFORMASI

3.4.1. Informan

Penentuan informan dalam penelitian kualitatif ini menggunakan teknik *purpose sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2015:300). Informan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu:

3.4.1.1. Informan Utama (*Key Informant*)

Informan utama adalah informan yang berpengalaman dan ahli di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Informan utama (*key informant*) dalam penelitian kualitatif ini adalah :

1. Supervisor *Health Safety and Environment* (HSE), dengan pertimbangan:
   1) Lebih mengetahui semua kebijakan yang berkaitan terkait sistem manajemen K3 di perusahaan terutama program *behavior based safety*.
   2) Bertanggung jawab atas semua kebijakan dan keputusan berkaitan dengan program *behavior based safety*.
2. Assisten *Health Safety and Environment* (HSE), dengan pertimbangan:
   1) Lebih mengetahui kondisi aktual di lapangan terkait mekanisme kerja program *behavior based safety*.

2) Pihak yang melakukan inspeksi di lapangan berkaitan dengan program *behavior based safety* .

3. *Human Resource Development* (HRD), dengan pertimbangan:

   Bertanggungjawab terhadap sistem manajemen K3 terutama APD, proteksi kebakaran maupun gizi kerja, serta mengetahui kebijakan yang berkaitan dengan *behavior based safety.*

3.4.1.2. Informan Pendukung

Informan pendukung ialah informan tambahan dalam penelitian yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian. Kriteria inklusi informan pendukung antara lain:

1. Karyawan atau pekerja di Peusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*
2. Memahami seluruh proses kerja bagian *stamping*.
3. Karyawan masih terlibat dalam kegiatan yang diteliti.
4. Mempunyai waktu untuk diwawancarai.

Informan pendukung dalam penelitian ini adalah 2 orang pengawas (*supervisor* atau mandor) bagian *stamping,* dan 2 orang *operator stamping* yang bekerja di *shift* 3. Berdasarkan jawaban dan saran dari informan utama (*key informant*), kemudian dilakukan pengambilan informasi selanjutnya melalui *snowball* yang disesuaikan dengan kebutuhan, dan dipilih sampai jawaban dari informan, atau informasi yang didapat jenuh.

3.4.2. Dokumen

Dokumen digunakan sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang terbentuk

dokumentasi. Sifat utama data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu, sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi atau peristiwa yang sudah berlalu (Saryono dan Mekar, 2013:61).

Dokumen yang digunakan sebagai data sekunder yaitu profil perusahaan, laporan perusahaan, laporan investigasi kecelakaan kerja, laporan perkembangan program K3, SOP (*Standart Operating Procedures*), WI (*Work Instructions*), dan dokumen lain yang mendukung terkait dengan *behavior based safety*.

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 adalah alat-alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data (Notoatmodjo, 2010). Instrumen penelitian yaitu perangkat yang digunakan mengungkapkan data.

3.5.1.1. Human Instrumen

Human instrument dalam penelitian kualitatif dipahami sebagai alat yang dapat mengungkapkan fakta-fakta lokasi penelitian (Ghony, 2012: 95-96). Adapun ciri-ciri umum *human instrument* mencakup segi *responsive*, dapat menyesuaikan diri, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, memproses dan mengikhtisarkan, serta memanfaatkan kesempatan mencari respon yang tidak lazim atau idiosinkratik (Moleong, 2012:169).

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 (Sugiyono, 2010:305-306).

3.5.1.2. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara penelitian ini *semi structured,* yaitu mula-mula peneliti menanyakan serentetan pertanya yang sudah terstruktur, kemudian satu per satu diperdalam (Arikunto, 2010:270). Validasi pedoman wawancara dilakukan dengan menyerahkan pedoman wawancara kepada pihak yang mengerti dan menguasai masalah penelitian ini untuk dikoreksi poin mana saja yang harus ditambah atau dikurangi. Pihak yang akan melakukan validasi terhadap pedoman wawancara yang digunakan adalah *supervisor* HSE yang lebih mengetahui penerapan *behavior based safety* di perusahaan.

Supaya hasil wawancara dapat terekam dengan baik dan peneliti memilki bukti hasil telah melakukan wawancara kepada informan, maka diperlukan bantuan alat-alat dalam penelitian, antara lain :

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 menggunakan *handphone.*
3. Kamera : berfungsi untuk memotret ketika sedang melakukan pembicaraan dengan informan dapat meningkatkan keabsahan penelitian karena peneliti betul-betul melakukan pengumpulan data. Kamera 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, indikator budaya K3 serta berpedoman pada penerapan *behavior based safety* di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*. Lembar observasi ini berfungsi untuk mencatat hasil observasi apakah proses penerapan *behavior based safety* sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan dan penerapan *behavior based safety* 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).

Wawancara mendalam menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur yang ditujukan kepada informan yang sudah ditentukan, waktu pelaksanaan dilakukan pada saat jam istirahat kerja, sehingga tidak mengganggu proses kerja. Pengambilan data akan dilakukan terus-menerus hingga tidak ada lagi informan yang didapatkan 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. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda, waktu, peristiwa, dan tujuan (Ghony, 2012: 165).

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 (Sugiyono, 2010:310-312). Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengamati kegiatan yang dilakukan oleh orang yang diamati, serta mengisi panduan observasi yang sudah disediakan.

3.5.2.3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa: catatan, agenda, buku, data perusahaan, dan sebagainya (Arikunto, 2010:274).

Studi dokumentasi merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara mendalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih akurat/dapat dipercaya yang didukung oleh dokumentasi (Sugiyono, 2010: 329).

Dokumentasi pada penelitian ini, berisi indikator input yang akan diteliti dibandingkan atau dibuktikan dengan studi dokumen yang ada di perusahaan, seperti literatur, profil perusahaan, catatan pelaporan yang ada di perusahaan, *Standart Operating Procedure* (SOP), *Work Instructions* (WI), serta peraturan dan prosedur kerja yang diterapkan di perusahaan dan berbagai macam dokumen lain yang mendukung terkait dengan penerapan *behavior based safety*.

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 dijelaskan pada tabel 3.1. sebagai berikut :

Tabel 3.1. Prosedur Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Rincian Kegiatan
(1)	(2)	(3)
1.	Pra lapangan/ pra penelitian	1. Menetapkan lokasi atau tempat penelitian di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*. 2. Mengurus perijinan untuk penelitian di Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, dan Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*. 3. Melakukan konsultasi dengan pihak perusahaan. 4. Melakukan *survey* pendahuluan melalui data sekunder berupa dokumen-dokumen perusahaan dan melakukan observasi lapangan dan wawancara di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*. 5. Mempersiapkan rancangan penelitian. 6. Melakukan penyusunan proposal penelitian dibimbing oleh dosen pembimbing. 7. Membuat *instrument* penelitian. 8. Menyiapkan perlengkapan untuk penelitian.
2.	Kegiatan lapangan/ pelaksanaan penelitian	9. Melakukan pengecekan perlengkapan penelitian dan kondisi lapangan. 10. Melakukan penelitian. 11. Melakukan observasi pada jam kerja. 12. Melakukan studi dokumentasi perusahaan. 13. Melakukan wawancara mendalam yang dilakukan pada jam istirahat kerja yaitu pukul 12.00 WIB.
3.	Pasca penelitian/ analisis data	14. Melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan teknik triangulasi triangulasi metode. 15. Melakukan analisis data. 16. Menyusun laporan penelitian. 17. 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 di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber berarti mendapatkan, mengecek, dan membandingkan data dari sumber yang berbeda walaupun dengan teknik yang sama. Triangulasi teknik menurut Patton (1987) dalam Moleong (2002) terdapat dua strategi yaitu: (1) Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil wawancara dengan beberapa teknik pengumpulan data, (2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Pemeriksaan keabsahan data dapat dilakukan dengan cara :

6. Peneliti membandingkan data dari hasil wawancara dengan hasil observasi yang dilakukan.
7. Peneliti membandingkan data hasil wawancara dengan dokumen perusahaan yang dipelajari.
8. Peneliti membandingkan data hasil wawancara antara informan satu dengan informan lainnya dalam penelitian.

3.8. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data adalah proses menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengelompokkan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami. Berdasarkan rumus statistik distribusi frekuensi, cara perhitungan tingkat kesesuaian poin-poin yaitu :

$$\% \text{ Poin kesesuaian} = \frac{\text{Jumlah poin yang sesuai x } 100\%}{\text{Total poin}}$$

Menurut Miles *and* Huberman (1984) dalam Sugiyono (2015:337), mengemukakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Teknik analisis data antara lain :

3.8.1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Sifat data yang diperoleh masih komplek dan rumit, dan perlu dilakukan analisis data. Reduksi data adalah proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan dengan langkah mengurangi hal-hal yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya (Sugiyono, 2015: 338).

3.8.2. Sajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif berbentuk uraian singkat yang bersifat naratif. Uraian singkat yang bersifat naratif dibuat dalam beberapa alinea, bagan, dan tabel. Penyajian data memberikan data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, dan semakin mudah dipahami. Data juga dapat berbentuk

grafik, matrik, *chart, network* akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

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

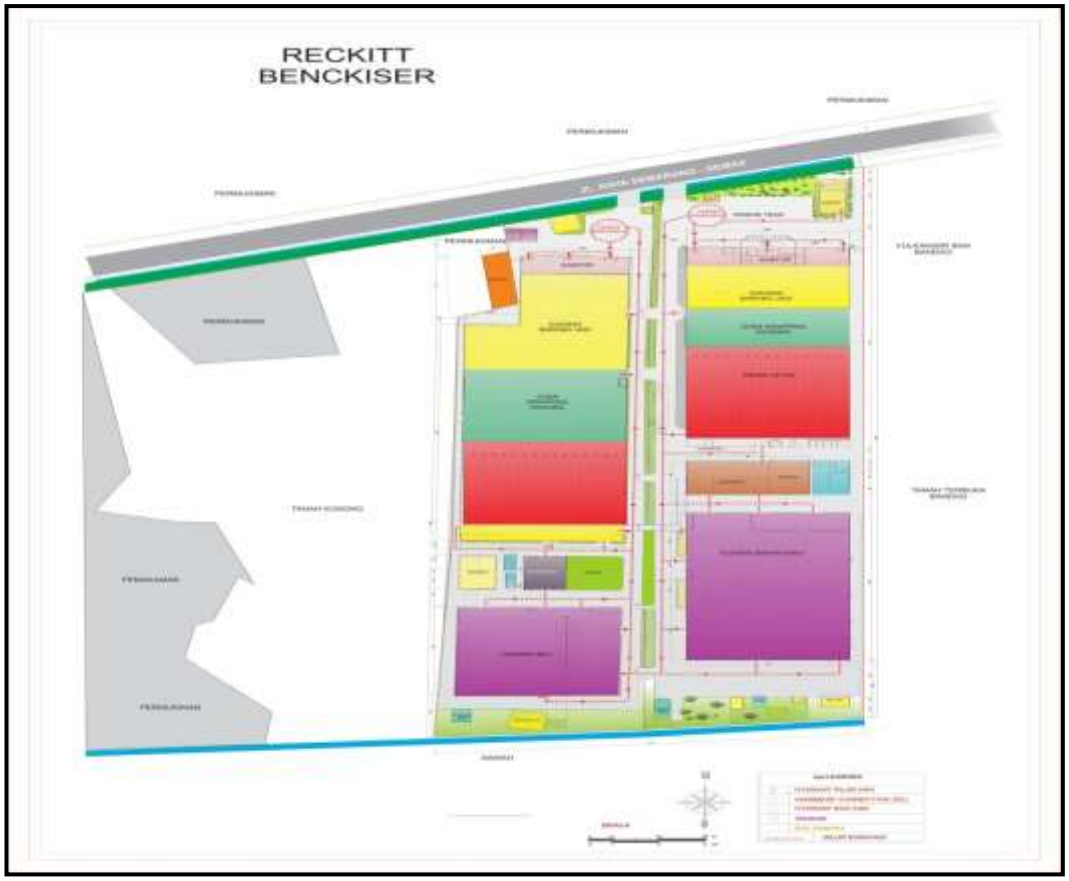
Proses verifikasi dilakukam secara gradual. Peneliti dapat mengambil kesimpulan awal ketika peneliti sudah melihat/mencatat data di lapangan. Kesimpulan itu kemudian dikembangkan saat peneliti melakukan sajian data. Tahap ini merupakan penarikan simpulan makin mendalam. Setelah sajian data dilakukan 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 dalam penelitian 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 suatu data yang lain.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

4.1. GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* merupakan perusahaan *manufacturing* obat nyamuk, yang terletak di daerah Jl. Raya Semarang-Demak KM. 15, Desa Batu Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak dengan area seluas 13 ha dengan total karyawan 531 orang. Penelitian ini dilakukan di departemen *stamping*. Pengambilan data meliputi: wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dilaksanakan selama satu bulan yaitu pada tanggal 4 April hingga 4 Mei 2016.



Gambar 4.1. Peta Lokasi Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*

Berdasarkan identifikasi bahaya pada departemen *pre production*, *stamping,* dan *packaging*, risiko bahaya tertinggi berada pada departemen *stamping*. Apabila terjadi kecelakaan kerja bagian *stamping* besar kerugian yang dialami Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* yaitu total waktu kerja hilang 10 hari. Selain itu, bagian *stamping* sebagian besar produksinya dijalankan oleh mesin, apabila dalam proses produksi tersebut pekerja lalai dalam menjalankan pekerjaannya maka kecelakaan kerja tidak dapat dihindari.

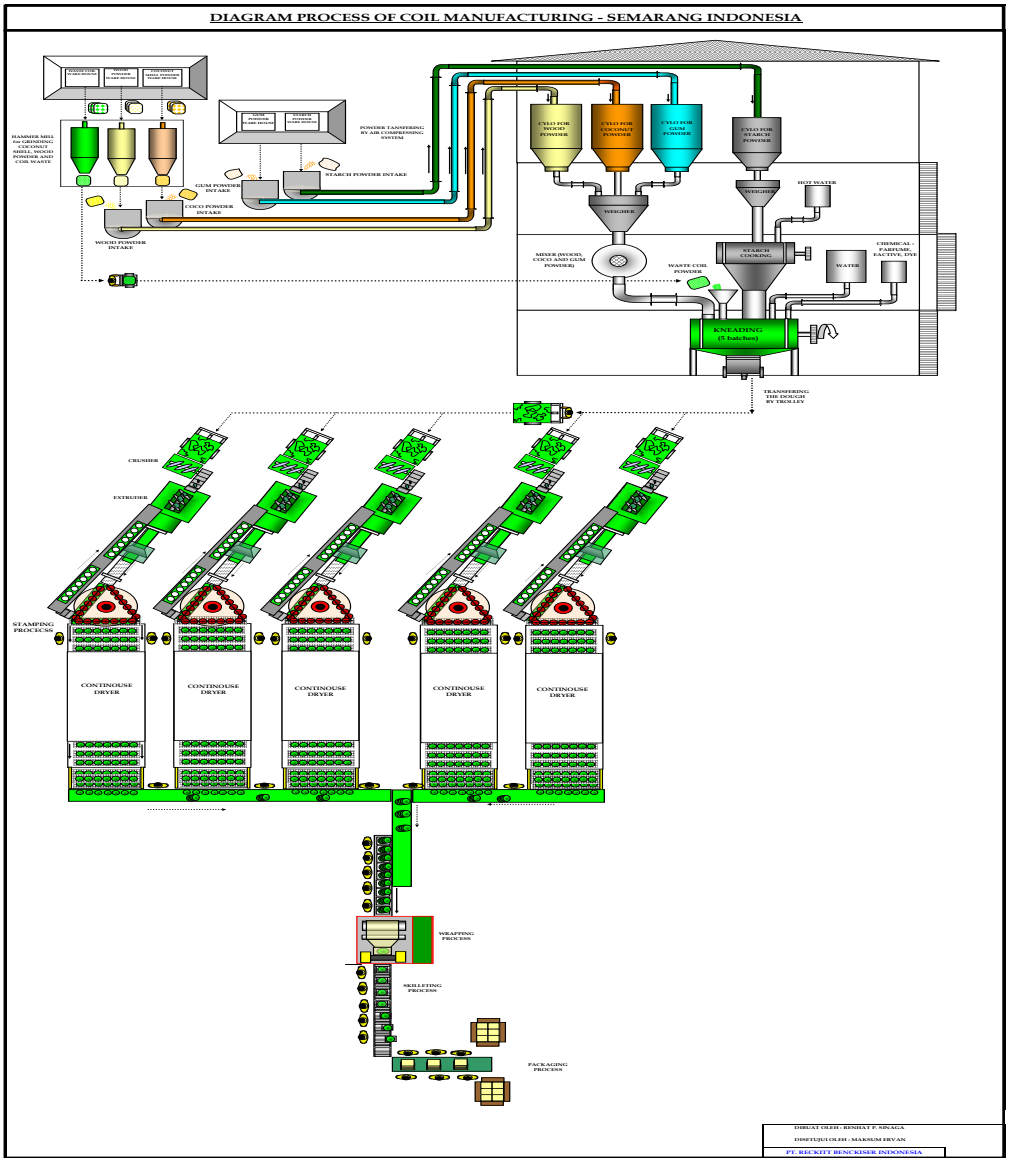
4.1.1. Proses Produksi

Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* terdiri dari 4 departemen, yaitu: departemen pre produksi, departemen *stamping*, departemen *packing*, dan departemen *finishing goods*. Pada departemen pre produksi berlangsung proses penggilingan tempurung kelapa hingga menjadi bentuk tepung halus, kemudian tepung tempurung kelapa disimpan di gudang bahan baku. Di dalam gudang bahan baku terdapat 4 bahan baku organik yang disimpan dalam bentuk tepung yaitu: tepung kanji, tepung tempurung kelapa, tepung kayu jati, tepung kayu lengket.

Proses selanjutnya dari gudang bahan baku, tepung ditransfer menuju silo dengan menggunakan sistem *airlock*, agar mudah dilakukan penimbangan pada *weighing*. Karena silo terletak di lantai 4, maka untuk proses transfer *airlock* menggunakan sistem *blow*. Di dalam silo tepung disimpan sementara. Tepung kanji masuk ke dalam *weighing* khusus tanpa melalui buhler. Tepung tempurung kelapa dan tepung kayu jati dicampuri air dan bahan kimia (*d'allethrin*) dimasak sehingga menjadi adonan.

Departemen s*tamping* merupakan proses pencetakan adonan hingga menjadi *ring-ring* obat nyamuk bakar. *Stamping production* memiliki 20 mesin *stamping,* namun hanya 17 mesin yang dijalankan tiap harinya. Pada tiap mesin *stamping* terdapat 2 orang pekerja operator *stamping* yang menjalankan dari *crusher mechine*, *extruding*, *stamping*, hingga *drying.* Pada departemen *stamping* adonan yang berasal dari mesin *crusher* diberi kail untuk menuangkan adonan pada mesin *extruder*. Pada mesin *extruder* terdapat baling-baling yang berfungsi untuk mengaduk adonan kemudian ditekan oleh *screw* pendorong sehingga keluar dari kepala *nozzle* dalam bentuk lembaran. Lembaran tersebut dicetak menjadi *coil* obat nyamuk bakar. *Coil* dibawa oleh *conveyor* menuju oven untuk pengeringan. *Coil* yang telah lulus uji *quality control* masuk ke departemen *packing*. Risiko kebakaran yang mungkin terjadi pada departemen *stamping* yaitu dari mesin oven yang panas dalam waktu yang lama.

Pada departemen *packing* berlangsung proses *wrapping* dan pengemasan obat nyamuk bakar. *Coil* dibungkus dengan plastik yang disebut *film* dan diberikan label yang menyantumkan tanggal *packing*, terutama nomer *pallet cup* dan *shift*. Barang yang sudah jadi dipisahkan sesuai dengan produksi tiap-tiap *shift* dan kartu *packing* diberikan ke bagian *Quality Assurance.* Setelah melalui proses *packaging*, obat nyamuk bakar dimasukkan ke departemen *finishing goods*, yaitu gudang barang jadi yang siap didistribusikan.



Gambar 4.2. Diagram Proses Produksi Obat Nyamuk

4.2. HASIL PENELITIAN

Hasil dalam penelitian ini digambarkan berdasarkan triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk melihat gambaran *behavior based safety* terhadap perilaku *unsafe action* bagian *stamping* di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* meliputi: komitmen *top management*, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, dan keterlibatan pekerja.

4.2.1. Karakteristik Informan

Informan dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua, informan awal dan informal pendukung, karakteristik informan dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Informan Awal

No	Jabatan	Jenis Kelamin (L/P)	Umur (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja (Tahun)
1.	*Supervisor* Departemen HSE	L	32	S1-Teknik	4
2.	Asisten Departemen HSE	L	32	S1-TI	2
3.	HRD	L	51	S1-Hukum	22

Sumber: Data Penelitian Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.1. diketahui bahwa informan awal dalam penelitian ini berjumlah 3 informan yang seluruhnya (100%) berjenis kelamin laki-laki, semuanya berumur >30 tahun, pendidikan terakhir 3 informan awal (100%) S1. Masa kerja bervariasi mulai dari 2 tahun hingga 22 tahun.

Tabel 4.2. Karakteristik Informan Pendukung

No	Jabatan	Jenis Kelamin (L/P)	Umur (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja (Tahun)
1.	*Supervisor Stamping* 1	L	50	SMK	21
2.	*Supervisor Stamping* 2	L	49	SMA	21
3.	Operator *Stamping* 1	P	31	SMP	15
4.	Operator *Stamping* 2	P	38	SD	21

Sumber: Data Penelitian Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.2., jumlah informan pendukung ada empat orang diantaranya 2 informan pendukung berjenis kelamin laki-laki dan 2 informan pendukung berjenis kelamin perempuan, semuanya berumur >30 tahun dan pendidikan terakhir informan pendukung bervariasi yaitu SMK, SMA, SMP, dan SD. Masa kerja ketiga informan pendukung yaitu 21 tahun, dan satu informan pendukung yaitu 15 tahun.

4.2.2. Gambaran Komitmen *Top Management* dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*

Gambaran komitmen *top management* dalam pelaksanaan sistem *behavior based safety* di bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* sebagai berikut:

Tabel 4.3. Gambaran Komitmen *Top Management*

No	Komponen Komitmen Top Manajemen	Kesesuaian (%)			Keterangan
		Ada Sesuai	Ada Tidak Sesuai	Tidak Ada	
1.	Penyediaan perlengkapan K3	100	-	-	Terdapat 4 APD yang digunakan pada departemen *stamping*.
2.	Pelatihan K3	66,7	33,3	-	Semua pelatihan K3 disesuaikan dengan SOP.
3.	Pengawasan K3	100	-	-	Pengawasan dilakukan secara *daily*.
4.	Kebijakan pemberhentian pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3	-	50	50	Belum pernah ada pemberhentian pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3
5.	Upaya peningkatan kinerja K3	66,7	33,3		Melaksanakan *leading* indikator dan *lagging* indikator.

Sumber : Data Penelitian Primer, 2016

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* departemen *stamping* diperoleh hasil gambaran komitmen *top management* yang terdiri dari 5 poin yaitu:

Komponen perlengkapan K3 (3 point) sebanyak 100% (3 poin) telah terpenuhi dan sesuai UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 14

poin (c) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri pasal 2. Komponen pelatihan K3 (3 poin) sebanyak 50% (2 poin) terpenuhi dan sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 261/MEN/XI/2004 tentang perusahaan yang wajib melaksanakan pelatihan kerja, pasal 2. Sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi tetapi belum sesuai yaitu *refresh training* disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Komponen pengawasan K3 (5 poin) sebanyak 100% (5 poin) terpenuhi dan sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 tentang persyaratan petunjuk dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan kerja dan ahli keselamatan kerja, pasal 5. Komponen kebijakan pemberhentian pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 (1 poin) sebanyak 50% tidak menghentikan pekerja yang tidak sesuai dengan prosedur karena sejalan dengan program *behavior based safety* dan sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi dan tidak sesuai yaitu pemberian sanksi pada pekerja.

Komponen upaya peningkatan kinerja K3 (3 poin) sebanyak 66,7% (2 poin) terpenuhi sesuai dengan standar Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pasal 7 ayat (2). Sebanyak 33,3% (1 poin) telah terpenuhi tetapi tidak sesuai dikarenakan hanya departemen tertentu yang melakukan *briefing* atau *safety induction* sebelum bekerja.

4.2.3. Gambaran Peraturan dan Prosedur K3 dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*

Gambaran peraturan dan prosedur K3 dalam pelaksanaan sistem *behavior based safety* di bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* sebagai berikut:

Tabel 4.4. Gambaran Peraturan dan Prosedur K3

No	Komponen peraturan dan prosedur K3	Kesesuaian (%)			Keterangan
		Ada Sesuai	Ada Tidak Sesuai	Tidak Ada	
1.	Pentingnya peraturan dan prosedur K3	50	50	-	Melakukan sosialisasi terhadap peraturan dan prosedur K3 yang baru.
2.	Konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3	66,7	33,3	-	Peraturan dan prosedur K3 (SOP/WI) ada pada tiap-tiap departemen.
3.	Sosialisasi peraturan dan prosedur K3	100	-	-	Sosialisasi dilaksanakan setahun 2 kali dan disesuaikan SOP.
4.	*Review*/*update* peraturan dan prosedur K3	100	-	-	*Review*/*update* peraturan sesuai dengan SOP.
5.	Sanksi pelanggaran peraturan dan prosedur K3	-	100	-	Belum ada pemberian sanksi yang tegas kepada pekerja.

Sumber : Data Penelitian Primer, 2016

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara, dan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* diperoleh hasil gambaran peraturan dan prosedur K3 yang terdiri dari 5 poin yaitu:

Komponen pentingnya peraturan dan prosedur K3 (2 point) sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi dan sesuai dengan teori Somad (2013: 38) dalam bukunya menjelaskan bahwa peraturan dan prosedur dapat membantu pekerja untuk

mengingat poin-poin yang penting dalam pekerjaannya, sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja. Sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi tetapi tidak sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri pasal 2.

Komponen konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3 (3 poin) sebanyak 66,7% (2 poin) telah terpenuhi dan sesuai meliputi tiap departemen memiliki peraturan dan prosedur K3 dan pelaporan jika melanggar peraturan dan prosedur K3. Sebanyak 33,3% (1 poin) tidak terpenuhi oleh perusahaan yaitu konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3.

Pada komponen sosialisasi peraturan dan prosedur K3 (2 poin) sebanyak 100% (2 poin) telah terpenuhi dan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 12 ayat (1). Komponen *review* atau *update* peraturan dan prosedur K3 (2 poin) sebanyak 100% telah terpenuhi dan sesuai dengan teori Somad (2013), peraturan dan prosedur harus tetap sesuai dan diperbaharui secara periodik dan dilakukan oleh pekerja yang berkompeten pada bidangnya. Komponen sanksi pelanggaran peraturan dan prosedur K3 sebesar 100% (1 poin) telah terpenuhi, tetapi tidak sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga perlu konsistensi dalam penerapan peraturan dan prosedur K3 namun sesuai dengan program *behavior based safety*.

4.2.4. Gambaran Komunikasi Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*

Gambaran komunikasi pekerja dalam pelaksanaan sistem *behavior based safety* di bagian *stamping production* Perusahaan Obat Nyamuk “X” adalah:

Tabel 4.5. Gambaran Komunikasi Pekerja

No	Komponen Komunikasi Pekerja	Kesesuaian (%)			Keterangan
		Ada Sesuai	Ada Tidak Sesuai	Tidak Ada	
1.	Pemberian informasi K3.	100	-	-	Pemberian informasi secara langsung dan tidak langsung.
2.	Pemberian informasi kecelakaan kerja	75	25	-	Ada investigasi dan laporan investigasi kecelakaan kerja.
3.	Komunikasi dengan pihak manajerial.	100	-	-	Saat dilakukan saat HSE *committee* dan langsung.
4.	Komunikasi dengan pekerja.	50	50	-	Saat mengisi lembar observasi sekali tiap bulan.

Sumber : Data Penelitian Primer, 2016

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* diperoleh hasil gambaran komunikasi pekerja yang terdiri dari 4 poin yaitu:

Komponen pemberian informasi K3 (1 point) sebanyak 100% (1 poin) telah terpenuhi dan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 13 ayat 1. Komponen pemberian informasi kecelakaan kerja (4 poin), sebanyak 75% (3 poin) telah terpenuhi dan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 13 ayat 2. Sebanyak 25% (1 poin) telah terpenuhi tetapi tidak sesuai di perusahaan meliputi informasi terkait kecelakaan kerja.

Komponen komunikasi dengan pihak manajerial (1 poin), sebanyak 100% (1 poin) telah terpenuhi sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 tentang sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada poin kegiatan pendukung dengan sub komunikasi.

Komponen komunikasi dengan pekerja (2 poin), sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi dan sesuai yaitu memberikan pengarahan jika ada tindakan tidak aman. Sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi tetapi tidak sesuai dengan program *behavior based safety*.

4.2.5. Gambaran Kompetensi Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*

Gambaran kompetensi pekerja dalam pelaksanaan sistem *behavior based safety* di bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* sebagai berikut:

Tabel 4.6. Gambaran Kompetensi Pekerja

No	Komponen Kompetensi Pekerja	Kesesuaian (%)			Keterangan
		Ada Sesuai	Ada Tidak Sesuai	Tidak Ada	
1.	Persyaratan atau sertifikasi pekerja	50	50	-	Belum ada persyaratan khusus.
2.	Pengetahuan pekerja mengenai risiko bahaya	50	50	-	Ada sosialisasi tentang risiko bahaya di tempat kerja.
3.	Kemampuan pekerja memenuhi peraturan dan prosedur K3	50	50	-	Masih ada pelanggaran peraturan.
4.	Upaya peningkatan kompetensi pekerja mengenai K3	66,7	33,3	-	Adanya *training* dan *refresh training* bagi pekerja.

Sumber : Data Penelitian Primer, 2016

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara yang dilakukan peneliti di Perusahaan Obat Nyamuk "X" diperoleh hasil gambaran kompetensi pekerja yang terdiri dari 4 poin yaitu:

Komponen persyaratan atau sertifikasi pekerja (2 point) sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi tetapi tidak sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja,

Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 pada pasal 3 dan sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi yaitu ruang lingkup sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 pasal 5 ayat (1). Komponen pengetahuan pekerja mengenai risiko bahaya (2 poin), sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal 9 ayat (1). Sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi tetapi tidak sesuai yaitu pemasangan tanda bahaya oleh pekerja.

Komponen pekerja memenuhi peraturan dan prosedur K3 (2 poin), sebanyak 50% (1 poin) telah terpenuhi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal 12. Sebanyak 50% (1 poin) terpenuhi tetapi belum sesuai yaitu masih banyak pelanggaran tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3.

Komponen upaya peningkatan kompetensi pekerja mengenai K3 (3 poin), sebanyak 66,7% (2 poin) telah terpenuhi sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.261/MEN/XI/2004 tentang perusahaan wajib melaksankan pelatihan kerja, pasal 2. Sebanyak 33,3% (1 poin) telah terpenuhi tetapi tidak sesuai dengan aturan yaitu pemberian konsekuensi tindakan pekerja.

4.2.6. Gambaran Keterlibatan Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*

Gambaran keterlibatan pekerja dalam pelaksanaan sistem *behavior based safety* di bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk “X” yaitu:

Tabel 4.8. Gambaran Keterlibatan Pekerja

No	Komponen Keterlibatan Pekerja	Kesesuaian (%)			Keterangan
		Ada Sesuai	Ada Tidak Sesuai	Tidak Ada	
1.	Keterlibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3	100	-	-	Melakukan komunikasi dua arah.
2.	Penyusunan program K3	100	-	-	Dilaksanakan saat HSE *committee*
3.	Pelaporan kecelakaan atau kondisi berbahaya	100	-	-	Ada pelaporan kecelakaan kerja.

Sumber : Data Penelitian Primer, 2016

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* diperoleh hasil gambaran keterlibatan pekerja yang terdiri dari 3 poin yaitu:

Komponen keterlibatan pekerja dalam penyampaian informasi (1 poin) sebanyak 100% (1 poin) telah terpenuhi sesuai dengan teori Somad (2013;89), penyampaian informasi yang baik hasrusnya dilakukan komunikasi dua arah, adalah adanya penyampaian informasi mengenai K3 dari pihak manajemen ke pekerja atau sebaliknya. Komponen keterlibatan pekerja dalam penyusunan program K3 (1 poin), sebanyak 100% (1 poin) telah terpenuhi dimana pekerja bersama pihak manajerial dilibatkan untuk meninjau ulang program yang disusun oleh Departemen HSE sesuai kebutuhan pekerja saat HSE *committee*.

Komponen keterlibatan pekerja dalam pelaporan kecelakaan dan kondisi bahaya (1 poin) telah terpenuhi sesuai dengan teori Somad (2013:118) menjelaskan semua pekerja bertanggung jawab melaporkan kecelakaan/*nearmiss*.

Berdasarkan data *Safety Behavior Observation* bulan Mei 2015 hingga April 2016, keterlibatan pekerja bagian *stamping* dalam penerapan *behavior based safety* dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

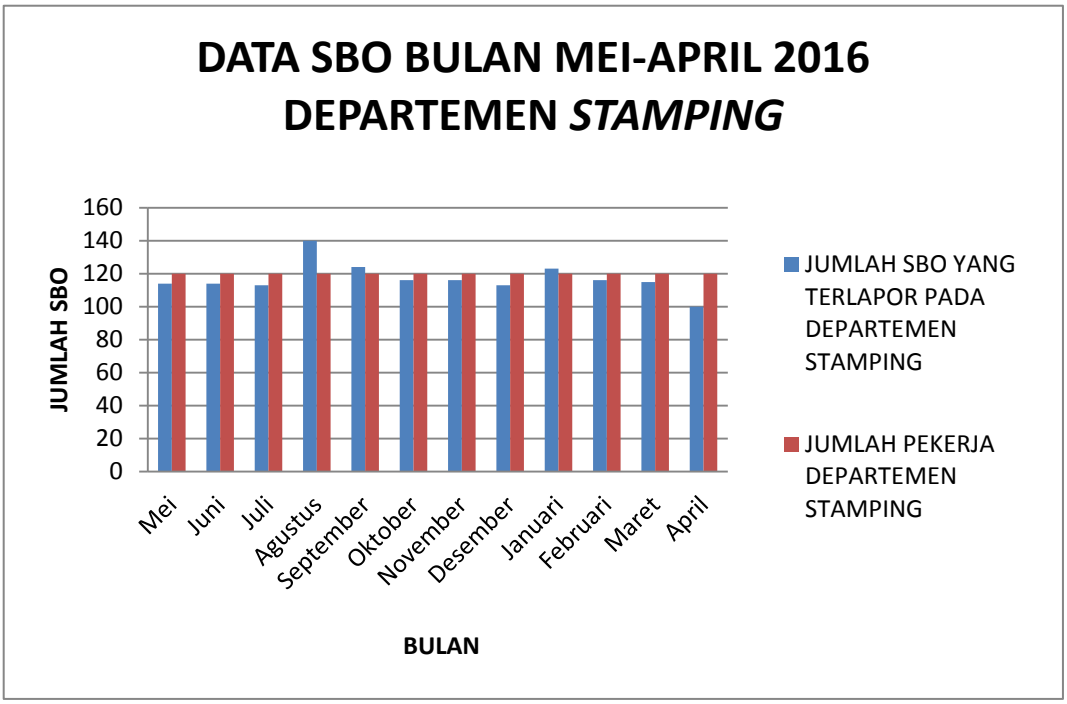
Tabel 4.9. Keterlibatan Pekerja dalam Pelaksanaan *Safety Behavior Observation*

Bulan	**Tahun**	***Safety Behavior Observation* yang Tercatat**	**Jumlah *Observer* yang Terlibat**	***Persentase Observer* (%)**
Mei	2015	114	111	92,5
Juni	2015	114	109	90,8
Juli	2015	113	112	93,3
Agustus	2015	140	119	99,2
September	2015	124	117	97,5
Oktober	2015	116	112	93,3
November	2015	116	111	92,5
Desember	2015	113	111	92,5
Januari	2016	123	117	97,5
Februari	2016	116	116	96,7
Maret	2016	115	110	91,7
April	2016	100	98	81,7
		Rata-rata *persentase observer*		**93,3**
		Jumlah Pekerja		**120**

Sumber : Data Penelitian Sekunder, 2016

Berdasarkan tabel 4.9, jumlah pekerja bagian *stamping* sebesar 120 pekerja, rata-rata persentase keterlibatan pekerja dalam pelaksanaan *behavior based safety* pada bulan Mei 2015 hingga April 2016 (satu tahun sebelum penelitian) rata-rata presentase observer sebesar 93,3%.

Menurut data pada bulan Mei hingga Desember 2015, rata-rata presentase *observer* bagian *stamping* sebesar 93,95% dari total 120 pekerja. Berdasarkan data keterlibatan pekerja dalam pengisian *safety behavior observation* bulan Januari hingga April 2016, rata-rata presentase *observer* sebesar 91,9%. Namun, pada bulan Februari hingga April 2016 terjadi penurunan persentase *observer* sebesar 7,5%, hal ini dapat dilihat pada grafik 4.1.



Gambar 4.3. Grafik Keterlibatan Pekerja

4.2.7. Gambaran *Unsafe Action* Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*

Gambaran *unsafe action* pekerja dalam pelaksanaan sistem *behavior based safety* di bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* yaitu:

Tabel 4.10. Gambaran *Unsafe Action* Pekerja Bagian *Stamping Shift* 3

Safety Behavior Observasion Checklist	**Jumlah Temuan**		
	Februari	**Maret**	**April**
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**
Perilaku Operasional *Forklift*			
Forklift menjaga kecepatan pada saat dekat dengan pejalan kaki	-	-	-
Forklift mempunyai pandangan/luas penglihatan yang jelas pada saat bergerak	3	-	-
Pengendara menggunakan *seatbelt*	2	-	-
Klakson dibunyikan di area yang berisiko tabrakan (titik buta)	1	-	-
Garpu *forklift* tidak lebih 20 cm dari tanah saat berjalan	-	-	-

(1)	(2)	(3)	(4)
Saat *forklift* tidak digunakan. *Forklift* telah direm, garpu diletakan ke lantai, gigi dalam keadaan normal, mesin dimatikan dan kunci dicabut.	-	1	-
Kecepatan *forklift* pada saat *loading* dalam kecepatan yang aman	-	-	-
Driver *forklift* menggunakan APD yang tepat (seperti *safety shoes*, helm, kacamata, dll)	-	-	-
Perilaku Operasional Mesin			
Operator menggunakan APD yang diwajibkan (mis. *Safety shoes*, Kacamata *Safety*, *Earplug*, dll)	1	-	1
Apakah tangan pekerja jauh dari bagian mesin yang berbahaya?	1	2	3
Apakah pekerja tidak mengakses bagian bawah mesin atau konveyor saat berpindah bagian	4	5	3
Apakah pekerja berjalan dalam jalur pejalan kaki	-	-	-
Apakah operator memegang *handrail* dan pandangan lurus ke depan saat berjalan	-	-	-
Apakah operator bekerja di area yang sesuai dengan otoritasnya	-	2	-
Apakah operator tidak berlari ataupun bergegas di area sekitar mesin	4	2	-
Perilaku Bahaya Tinggi			
Apakah ijin kerja tersedia di area kerja	1	-	-
Jika pekerjaan panas dilakukan, apakah pemantau pekerjaan juga berada di tempat	1	1	-
Jika pekerjaan *confined space* dilakukan apakah tersedia pengawas kerja di tempat	-	-	-
Apakah LOTO tersedia di tempat kerja?	1	-	-
Jika pekerjaan dilakukan oleh kontraktor apakah kontraktor tersebut sudah mendapatkan induksi?	1	-	-
Apakah pemakaian tangga merupakan pilihan terakhir yang paling aman untuk bekerja di ketinggian? (daripada menggunakan *scaffolding*/*mobile lifter*).	2	1	2
Perilaku APD dan *Housekeeping*			
Respirator / masker tersimpan dengan baik saat tidak digunakan	-	-	-

(1)	(2)	(3)	(4)
Rompi *safety* digunakan di area yang diperlukan (gudang, parkiran, jalan raya untuk *security*)	-	-	-
Kacamata *safety* digunakan	-	-	-
Earplug digunakan	-	1	-
Sarung tangan *safety* digunakan	-	-	-
Area kerja bebas dari sampah, limbah, dan puing yang tidak terorganisir	-	-	-
Perilaku Penanganan Bahan Kimia			
Material kimia telah dilabeli sesuai dengan bahaya kimianya	-	-	-
Operator mempunyai pengetahuan tentang bahaya material dan mampu membaca MSDS	-	-	-
Penempatan material diletakkan di wadah yang tertutup rapat dan bebas dari tumpahan	-	-	-
Menangani material dengan aman (tidak ada paparan bahaya)	-	-	-
Operator memahami prosedur penanganan bahan kimia dan kesesuaian penyimpanan (kompatibilitas)	-	-	-
Total Temuan	**22**	**15**	**9**

Sumber : Data Penelitian Sekunder, 2016

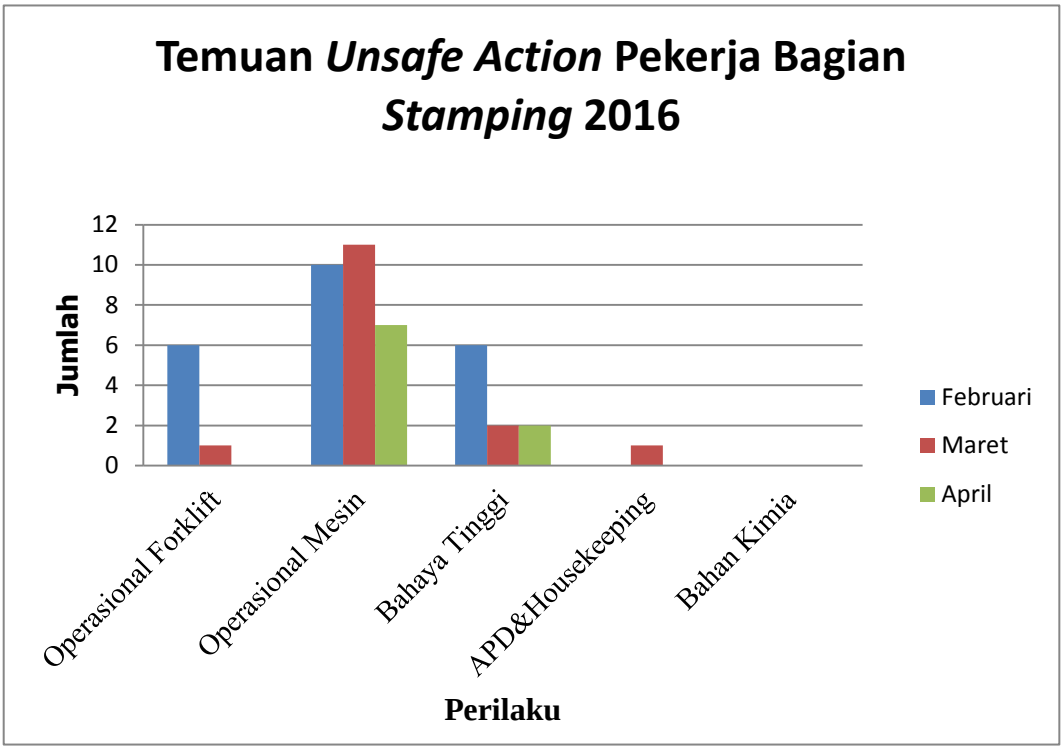
Menurut *Safety Behavior Observation Reporting* di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* yang dilakukan oleh 35 pekerja bagian *stamping* pada *shift* 3 pada bulan Februari hingga April 2016 diperoleh data *unsafe action* sebagai berikut:

1. Pada bulan Februari, diketahui bahwa presentase *unsafe action* pada perilaku operasional *forklift* sebesar 2,14% (6 temuan), perilaku operasional mesin sebesar 4,08% (10 temuan), perilaku bahaya tinggi sebesar 2,86% (6 temuan).
2. Bulan Maret, diketahui bahwa presentase *unsafe action* pada perilaku operasional *forklift* sebesar 0,36% (1 temuan), perilaku operasional mesin

sebesar 4,49% (11 temuan), perilaku bahaya tinggi sebesar 0,95% (2 temuan), dan perilaku bahaya kimia sebesar 0,47% (1 temuan).

3. Bulan April, diketahui bahwa presentase *unsafe action* pada perilaku operasional mesin sebesar 2,86% (7 temuan), perilaku bahaya tinggi sebesar 0,95% (2 temuan).

Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan menggunakan grafik di bawah ini:



Gambar 4.4. Grafik Temuan *Unsafe Action*

Berdasarkan grafik 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah *unsafe action* pekerja bagian *stamping* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* pada bulan Februari sebesar 1,96% (22 temuan), bulan Maret sebesar 1,34% (15 temuan), dan bulan April sebesar 0,8% (9 temuan).

BAB V
PEMBAHASAN

5.1. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 245/MEN/1990 tertanggal 12 Mei 1990, menyatakan bahwa: 1) Budaya K3 adalah perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran, dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan K3; 2) Memberdayakan adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian yang dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan dalam bertindak dan memahami suatu permasalahan; 3) Pembudayaan adalah upaya/proses memberdayakan pekerja sehingga mereka mengetahui, memahami, bertindak sesuai norma dan aturan serta menjadi panutan atau acuan bagi pekerja lainnya.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 386/MEN/XII/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2015-2019 menjelaskan bahwa Pemerintah Indonesia pada tahun 1984 telah menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 13/MEN/1984 tentang Pola Kampanye Nasional K3 hingga tahun 1992, pemerintah bersama-sama pemangku kepentingan telah melakukan upaya yang intensif untuk memasyarakatkan K3 melalui Kampanye Nasional K3 selama 1 (satu) bulan dimulai tanggal 12 Januari sampai dengan 12 Februari yang selanjutnya dikenal dengan Bulan K3 Nasional.

Sejak tahun 1993 hingga 2008 Kampanye Nasional K3 diubah menjadi Gerakan Nasional Membudayakan K3 dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja

Nomor Kep. 463/MEN/1993 yang dikenal dengan Bulan K3 Nasional. Pada tahun 2009, Gerakan Efektif Masyarakat Membudayakan K3 (GEMA DAYA K3) dan dicanangkan pada mulainya pelaksanaan Bulan K3 Nasional tanggal 12 Januari 2009. Selanjutnya Direktur Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan mengeluarkan Keputusan Nomor Kep. 02/DJPPK/PNK3/X/2009 dengan menetapkan Visi "Indonesia Berbudaya K3 Tahun 2015". Pada tahun 2009, Menakertrans telah menetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Nomor Kep. 372/MEN/XI/2009 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2010-2014. Untuk lebih mendukung kebijakan tersebut, pada tanggal 16 Oktober 2012 Menakertrans telah mencanangkan *tagline* kampanye membudayakan K3 dengan "SAYA PILIH SELAMAT'.

Untuk melanjutkan visi K3 nasional, diharapkan seluruh lapisan masyarakat, baik masyarakat umum maupun industri, cendikiawan, organisasi profesi, asosiasi dapat termotivasi untuk berperan aktif dalam peningkatan pemasyarakatan K3 sehingga tercipta pelaksanaan K3 secara mandiri dan dapat mendukung pencapaian "Kemandirian Masyarakat Indonesia Berbudaya K3 Tahun 2020". Tujuan dari budaya K3 tersebut adalah menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat menuju kecelakaan nihil guna peningkatan produksi dan produktivitas nasional.

Behavior Based Safety (BBS) merupakan program budaya K3 yang telah diterapkan oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*. Diterapkannya *Behavior Based Safety* (BBS) ini dimaksudkan untuk mendukung tercapainya

kemandirian masyarakat Indonesia berbudaya K3 tahun 2020 yang sudah dikampanyekan oleh pemerintah. Tujuan dari *Behavior Based Safety* (BBS) ini kurang lebih sama dengan tujuan dari budaya K3 yang dikampanyekan oleh pemerintah diantaranya : mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menciptakan tempat kerja yang aman, mengatasi semua masalah *unsafe action* dan *unsafe condition,* serta menekankan angka kecelakaan kerja sehingga tercipta kondisi *zero accident*.

Pemerintah terus berupaya untuk menciptakan budaya K3 di berbagai lapisan masyarakat di Indonesia melalui berbagai kampanye-kampanye hingga pembuatan *tagline* agar seluruh lapisan masyarakat mengetahui bahwa berbudaya K3 itu merupakan kebijakan maupun peraturan pemerintah yang sudah ditetapkan dan dijalankan namun masih belum maksimal pelaksanaannya. Banyak kendala-kendala dalam penerapan budaya K3 yang dihadapi oleh sektor industri diantaranya yaitu sikap manajemen perusahaan yang belum terlalu peduli terhadap penerapan budaya K3 karena hanya menjadi beban finansial perusahaan, peraturan dan prosedur kerja yang belum dijalankan secara konsisten, keterlibatan pekerja untuk berperilaku aman untuk menurunkan angka *unsafe action* pekerja di tempat kerja agar tercipta *zero accident* di industri. Pada penelitian ini, terdapat beberapa kendala dalam menciptakan budaya K3 melalui program *Behavior Based Safety* (BBS) sehingga belum tercapai maksimal.

Berdasarkan penelitian Andi dkk (2005:129) mengenai budaya K3, terciptanya pelaksanaan budaya K3 dapat dilihat dari enam indikator budaya K3 di perusahaan, kelima indikator tersebut adalah komitmen *top management*,

peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi, dan keterlibatan pekerja. Kelima indikator tersebut mempunyai kesesuaian dengan program budaya K3 yang telah diterapkan oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* yaitu pelaksanaan *Behavior Based Safety* (BBS) yang mana menjadi patokan keberhasilan dari penerapan budaya K3 bagi pekerja.

5.1.1. Komitmen *Top Management*

Komitmen *top management* merupakan hal yang mendasar dan menjadi patokan dalam meningkatkan partisipasi pekerja terhadap pemenuhan perilaku kerja yang aman sebagai bentuk dari budaya K3. Komitmen *top management* akan menjadi jaminan segala macam aspek K3 dalam sistem manajemennya berupa struktur organisasi, alokasi sumber dana, pendanaan, dan bentuk kegiatan K3 yang dijadikan prioritas perusahaan. Manajemen perlu diberikan pemahaman tentang risiko bahaya di tempat kerja sebagai penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Semakin sering ditemukan kejadian insiden kecil atau hampir celaka (*near miss*), maka kejadian tersebut akan menjadi pemicu dari potensi insiden yang besa atau kecelakaan kerja (Somad, 2013: 10-13).

Komitmen *top management* dapat dilihat dari dukungan manajemen terhadap pelaksanaan K3 di perusahaan. Aspek-aspek komitmen *top management* dalam mendukung pelaksanaan K3 dapat dinilai dari penyediaan perlengkapan K3 untuk pekerja, pelaksanaan pelatihan K3 di perusahaan, pelaksanaan pengawasan K3 dalam penerapan K3, kebijakan pemberhentian pekerja jika tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3, serta upaya peningkatan kinerja K3 dapat berupa program atau kegiatan penunjang pelaksanaan K3 di perusahaan.

5.1.1.1. Penyediaan Perlengkapan K3

Berdasarkan hasil penelitian terhadap komitmen top manajemen dalam penyediaan perlengkapan K3 sebesar 100% (3 poin), informan awal menyatakan bahwa perusahaan sudah menyediakan perlengkapan K3 sesuai dengan karakteristik tiap-tiap departemen yang disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan. Untuk pembagian perlengkapan K3 tidak hanya diperoleh dari Departemen HSE, tetapi dapat diperoleh dari *supervisor* masing-masing departemen yang sifatnya konsumtif dan massal (masker, celemek dan penutup kepala). Selain itu, Departemen HSE juga menyediakan *form safety behavior observation* beserta kotak pengumpulan pada tiap-tiap departemen.

Pernyataan informan pendukung bahwa pekerja mendapatkan perlengkapan K3 yang diberikan perusahaan. Pekerja dapat memperoleh perlengkapan K3 tiap minggunya melalui *supervisor*, untuk perlengkapan lainnya dengan mengajukan *form* permintaan yang diketahui oleh *supervisor* untuk mengajukan perlengkapan K3 kepada Departemen HSE. Hasil studi dokumentasi didapatkan *form* ajuan permintaan APD kode dokumen SMG-HSE-F-041.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 14 poin (c) menjelaskan bahwa pengurus diwajibkan untuk menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan 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 diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri pasal 2 menjelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja, APD harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI)/standar yang berlaku dan APD wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.

Pada Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* telah menerapkan peraturan tersebut, sehingga penyediaan perlengkapan K3 untuk pekerja maupun tamu yang datang ke area kerja terpenuhi. Hal tersebut dilakukan pihak manajemen untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja maupun tamu/pihak dari luar perusahaan. Perlengkapan K3 yang disediakan yaitu masker kain, *earplug, safety shoes, safety glass for kneding, safety helmet,* sarung tangan karet, sarung tangan kulit, *form safety behavior observation* dan perlengkapan lainnya.

5.1.1.2. Pelatihan K3

Komitmen top manajemen untuk penyelenggaraan pelatihan K3 pada pekerja di perusahaan baik sebesar 50% (1 poin), dari hasil penelitian menyatakan bahwa ada pelatihan yang diadakan terkait dengan K3 yang ada di perusahaan. Pelatihan K3 juga disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk peningkatan kinerja K3 di perusahaan dan disesuaikan dengan peraturan dan prosedur K3 (SOP). Hal tersebut juga didukung oleh keempat informan pendukung yang menyatakan bahwa pekerja pernah mengikuti pelatihan K3 yang diadakan oleh perusahaan, dan penyegaran kembali pelatihan K3 (*refresh training*). Pelatihan tersebut diantaranya yaitu pelatihan penggunaan APD, pelatihan pengisisan *safety*

behavior observation, pelatihan pemadam kebakaran dan pelatihan tentang *guarding* mesin dan masih banyak pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 261/MEN/XI/2004 tentang perusahaan yang wajib melaksanakan pelatihan kerja, pada pasal 2 menjelaskan bahwa perusahaan yang wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja adalah perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerja/buruh atau lebih. Pelatihan kerja harus mencakup sekurang-kurangnya 5% (lima perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/.buruh di perusahaan tersebut setiap tahun. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dimana pada pasal 9 ayat (3) bahwa pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan.

Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* memiliki 531 pekerja, sehingga memiliki kewajiban untuk mengadakan pembinaan/pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja. Berdasarkan informan awal dan pendukung, pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* sudah sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan informan pendukung bahwa pekerja pernah mengikuti pelatihan terkait K3 dan selalu ada *refresh training* mengenai K3 yang dilakukan perusahaan. Prosedur pelatihan K3 yang ada di SOP kadang berbeda

dengan kondisi lapangan, sebab banyak *refresh training* yang dilakukan oleh Depertemen HSE lebih cepat dari standar yang ada di SOP. Pelatihan yang sudah dilaksanakan di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* antara lain yaitu pelatihan penggunaan APD, pengisian SBO, pemadam kebakaran, dan *training guarding* mesin dan pelatihan lainnya. Selain itu, pada training sebagai tempat atau wadah untuk melakukan pertukaran informasi terkait permasalahan-permasalahan apa saja yang sering terjadi di lingkungan pekerja, sehingga Departemen HSE mengetahui perilaku-perilaku maupun kondisi lingkungan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur K3 di perusahaan.

5.1.1.3. Pengawasan K3

Berdasarkan penelitian terkait komitmen *top management* terhadap pelaksanaan pengawasan K3 sebesar 100% (4 poin) di perusahaan, ketiga informan awal menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan K3 dilakukan berdasarkan peraturan dan prosedur pengawasan K3, namun untuk pelaksanaannya pengawasan K3 tidak hanya dilakukan oleh Dept. HSE saja melainkan juga dilakukan oleh pihak manajemen. Pengawasan K3 oleh Dept. HSE dengan pengawasan setiap hari (*daily*). Pengawasan K3 yang dilakukan oleh tim manajemen mulai dilaksanakan bulan Januari 2016 dengan bentuk grup berbeda-beda dan dilaksanakan sebulan sekali. Menurut informan pendukung, satu informan menjawab pengawasan K3 dilakukan oleh Dept. HSE setiap hari (25%), satu informan (25%) menjawab bahwa pengawasan dilakukan oleh *supervisor* tiap hari, dan dua informan (50%) menjawab pengawasan K3 dilakukan oleh *supervisor* dan kadang kala pengawasan K3 dilakukan oleh

manajer. Berdasarkan hasil studi dokumen dan observasi, Dept. HSE melakukan pengawasan setiap waktu, hal ini dilihat dari pelaksanaan inspeksi K3 menggunakan *form checklist* dengan kode dokumen SMG-HSE-F-001. Hasil dari inspeksi yang dilakukan oleh Dept. HSE, asisten HSE akan merekap semua *form checklist* inspeksi K3 dan membuat laporan yang nantinya akan diserahkan pada pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 tentang persyaratan petunjuk dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan kerja dan ahli keselamatan kerja, pasal 5 menjelaskan bahwa ahli keselamatan kerja berwenang untuk mengawasi langsung terhadap ditaatinya undang-undang keselamatan kerja beserta peraturan pelaksanaannya termasuk: (1) Keadaan mesin, pesawat – pesawat, alat-alat lainnya, bahan-bahan dan sebagainya; (2) Lingkungan; (3) Sifat pekerjaan; (4) Cara kerja; (5) Proses produksi.

Dalam pengawasan K3 dilakukan oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* sudah berjalan konsisten, hal tersebut dibuktikan bahwa pelaksanaan pengawasan tidak hanya dilakukan oleh Dept. HSE saja, melainkan dilakukan oleh pihak manajemen dan pekerja. Pengawasan K3 yang dilakukan oleh pihak manajemen dan pekerja yaitu dengan mengawasi segala macam yang berkaitan dengan K3 menggunakan *safety behavior observation*, dan pelaporan hasil pengawasan tersebut akan diserahkan kepada Dept. HSE sebagai bukti telah melakukan pengawasan K3 di perusahaan. Pelaksanaan pengawasan K3 dapat dibuktikan dengan adanya *form checklist safety behavior observation* untuk pihak

manajemen dan pekerja dengan kode dokumen SMG-HSE-F-022. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya sebuah peraturan dan prosedur dengan kode dokumen SMG-HSE-W-014. Hasil laporan tersebut nantinya akan menjadi bahan untuk ditinjau ulang terkait penerapan budaya K3 di perusahaan dalam HSE *committee* setiap sebulan sekali dan kemudian akan dilakukan perbaikan.

5.1.1.4. Pemberhentian Pekerja yang Bekerja Tidak Sesuai dengan Peraturan dan Prosedur K3

Komitmen *top management* mengenai pemberhentian pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 (50%), dari hasil penelitian ketiga informan awal menyatakan bahwa belum pernah melakukan pemberhentian pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban empat informan pendukung yang menjawab, belum pernah ada pemberhentian pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan, dan prosedur K3 hanya teguran-teguran lisan. Teguran tersebut tidak hanya dari Dept. HSE namun dari *supervisor* yang mengetahui tindakan tidak aman dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 tersebut.

Behavior based safety adalah sistem yang digunakan perusahaan untuk mengubah perilaku dan sikap karyawan yang tidak aman. *Behavior based safety* mendidik karyawan untuk mencari akar penyebab perilaku rawan kecelakaan. Hal ini, menyadarkan kecenderungan perilaku karyawan yang menyebabkan tingginya risiko kecelakaan kerja. Perilaku yang diamati didokumentasikan dan dibahas dalam rapat, sehingga setiap orang dapat memiliki lingkungan yang lebih aman (Straub, 2005:32). Tahapan-tahapan BBS meliputi: *decide* yaitu mengidentifikasi

perilaku yang akan diobservasi; *observe* yaitu melakukan pengamatan di sekitar area kerja; *act* yaitu melakukan tindakan berupa komunikasi dua arah dan *report* yaitu mencatat hasil temuan saat melakukan pengamatan di lapangan. *Behavior based safety* adalah suatu program untuk meningkatkan budaya K3 di lingkup perusahaan yang mana terdapat komunikasi dua arah dalam pemenuhan budaya K3. *Behavior based safety* bersifat tidak menghukum, hanya pelaksanaannya perlu adanya konsekuensi agar dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan pernyataan dari informan dan hasil observasi terkait *behavior based safety* sudah sesuai dengan prosedur penerapan *behavior based safety* di perusahaan yaitu melakukan identifikasi perilaku, melakukan pengamatan, melakukan komunikasi tentang standar K3 yang benar kepada pekerja agar pekerja lainnya dapat memahami bahwa bahaya yang dapat terjadi di sekitar tempat kerja dapat berasal dari tindakan tidak aman dari pekerja.

Tindakan yang dilakukan oleh Dept.HSE dan pihak manajemen terhadap pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 sudah sesuai dengan prosedur dalam menjalankan program *behavior based safety* yaitu memberikan pengarahan dan teguran terkait tindakan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja.

5.1.1.5. Program untuk Meningkatkan Kinerja K3

Menurut hasil penelitian tentang program untuk meningkatkan kinerja K3 (66,7%) menjelaskan bahwa ada dua indikator program peningkatan kinerja K3 yaitu *leading* indikator dan *lagging* indikator. *Leading* indikator adalah program yang dapat mempengaruhi ketercapaian *lagging* indikator. Misalnya : SBO, proses

investigasi, *refresh training*, HSE *committee*, sertifikasi peralatan, dan sebagainya. *Lagging* indikator yaitu indikator akhir atau *output* yang diharapkan misalnya *zero accident*, LWD nol, sebuah hasil yang diinginkan perusahaan. Informan awal ketiga menyatakan bahwa program peningkatan kinerja K3 yaitu adanya training, sosialisasi, peraturan yang mengacu SMK3 dan OHSAS.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pasal 7 ayat (2) menjelaskan bahwa dalam menyusun kebijakan K3, pengusaha paling sedikit memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus.

Upaya peningkatan kinerja K3 yang dilaksanakan oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* dengan cara yaitu SBO, proses investigasi, *refresh training*, HSE *committee*, sertifikasi peralatan, sosialisasi, audit dan peraturan yang mengacu SMK3 dan OHSAS. Untuk pelaksanaan *training* yang dijalankan pada tahun 2016 dari bulan Januari-Maret antara lain: *refresh training* prosedur *lock out*/*tag out*, *hot work*, ijin kerja, ergonomik, dan penanganan limbah B3.

Indikator komitmen *top management* berdasarkan penelitian didapatkan dalam masalah pengawasan K3 di perusahaan. Pelaksanaan pengawasan K3 di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* masih belum maksimal yaitu terlihat dari informan pendukung bahwa masih ada toleransi dalam pelaksanaan budaya K3 di perusahaan. Konsekuensi yang diberikan pihak manajemen belum sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Untuk *reporting* pemberian konsekuensi masih belum dilakukan oleh pihak manajemen (*supervisor*). Hal

tersebut harus menjadi catatan untuk Dept. HSE dan pihak manajemen untuk lebih meningkatkan komitmen dalam pelaksanaan budaya K3 di perusahaan.

5.1.2. Peraturan dan Prosedur K3

Peraturan dan prosedur K3 adalah salah satu patokan atau pedoman dalam menjalankan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan sebagai alat untuk meminimalisir kejadian kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh *unsafe action* pekerja dan *unsafe condition* di perusahaan. Peraturan dan prosedur K3 dibuat untuk menjadi standarisasi cara kerja yang bertujuan untuk meminimalkan potensi bahaya pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan yang memiliki potensi bahaya terjadinya kecelakaan kerja (Somad, 2013:37).

5.1.2.1. Pentingnya Peraturan dan Prosedur K3

Berdasarkan hasil penelitian, informan awal pertama menjawab ada dua peraturan yang ada di perusahaan yaitu peraturan berdasarkan pemerintahan (UU, PP, Perpres) dan peraturan internal. Peraturan internal sangat diperlukan di sini, suatu kondisi dimana peraturan dan prosedur K3 berada di tengah-tengah antara komitmen perusahaan dan implementasi di lapangan. Selain itu, peraturan pemerintah (UU, PP, Peraturan gubernur) dan standar internal sebagai patokan untuk pekerja untuk melaksanakan, untuk mengarahkan pekerja untuk melaksanakan program K3 maka dibuatlah prosedur maupun SOP, atau peraturan internal, dimana ada kontribusi dari komitmen top manajemen untuk pelaksanaannya. Informan awal kedua menyatakan bahwa peraturan dan prosedur K3 merupakan pedoman untuk menjalankan segala aktivitas di perusahaan dan memberikan batasan-batasan agar pekerja aman dalam bekerja.

Menurut Somad (2013: 38), dalam bukunya menjelaskan bahwa peraturan dan prosedur dapat membantu pekerja untuk mengingat poin-poin yang penting dalam pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja. Beberapa alasan perlu adanya prosedur berdasarkan Somad (2013: 38) dalam bukunya adalah :

1. Pekerja memerlukan panduan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan langkah-langkah yang tepat dan benar sehingga rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan akan timbul.
2. Informasi yang dibutuhkan cukup banyak untuk diingat.
3. Perlu catatan penting untuk langkah-langkah yang aman dikerjakan.
4. Kebutuhan untuk mengisolasi sistem dan lokasi-lokasi yang harus diisolasi kadang-kadang tidak cukup jelas.
5. Menjamin setiap pekerjaan dilakukan dengan cara yang sama.

Ahli K3 bertanggung jwab menyakinkan bahwa peraturan dan prosedur telah sesuai dan konsisten dalam penerapannya di lapangan. Dalam pelaksanaannya peraturan dan prosedur harus benar-benar dimengerti, diterima, dan dipatuhi para pekerja agar pelaksanaannya lebih efektif. Apabila hal-hal tersebut tidak dilakukan dan tidak ada penekanan dalam penerapan di lapangan, maka peraturan dan prosedur tidak akan ada gunanya (Somad, 2013: 38).

Perusahaan Obat Nyamuk “X” Semarang *Factory* telah menerapkan beberapa peraturan dan prosedur di perusahaan antara lain: undang-undang, peraturan dan prosedur yang berkaitan dengan bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hal ini dibuktikan dari studi dokumen dengan kode dokumen SMG-HSE-

D-001 yaitu tentang daftar peraturan perundang-undangan dan persyaratan lain bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Peraturan tersebut akan di *review* minimal setahun sekali jika memang ada perubahan proses di dalamnya. Menurut informan awal, peraturan dan prosedur sangat diperlukan di perusahaan karena peraturan tersebut memberikan batasan-batasan yang aman untuk pekerja dalam menjalankan tugas masing-masing pekerja. Jadi jika pekerja menerapkan peraturan dan prosedur K3, besar kemungkinan paparan maupun potensi bahaya kecelakaan kerja menjadi rendah.

5.1.2.2. Konsistensi Penerapan Peraturan dan Prosedur K3

Hasil penelitian di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* menjelaskan bahwa kedua informan awal menjawab penerapan peraturan dan prosedur K3 sudah dijalankan secara konsisten. Selain itu juga, pihak manajemen memberikan pengaruh terhadap konsistensi dalam penerapan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan. Dan dalam pelaksanaannya, akan ada pelaporan tentang peraturan yang wajib dilakukan *review* peraturan dan prosedur K3 minimal setahun sekali. Menurut tiga informan pendukung yang menjabat sebagai *supervisor stamping* dan operator mesin (*extruder*, *stamping*) menjawab bahwa peraturan dan prosedur K3 di perusahaan sudah diterapkan secara konsisten dan hasil observasi menjelaskan bahwa pihak manajemen memberikan segala fasilitas perlengkapan K3 untuk pekerjannya. Satu informan pendukung (*supervisor stamping*) menyatakan bahwa masih belum sepenuhnya konsisten, sebab masih banyak sikap dan perilaku pekerja tidak aman, sehingga masih kurangnya kepedulian pekerja tentang K3. Dari hasil observasi banyak didapatkan bahwa

pekerja masih tidak dapat menerapkan peraturan dan prosedur K3 sebagaimana mestinya, misalnya pekerja mengganjal *interlock* pintu guarding mesin agar mesin tidak mati saat pintu *guarding* dibuka untuk membersihan tumpahan adoanan.

Nilai-nilai dan filosofi K3 perusahaan salah satunya adalah bahwa K3 merupakan tanggung jawab setiap orang. Salah satu cara ampuh untuk menerapkan sistem K3 di perusahaan yaitu dengan mengubah pola pikir (*mindset*) para pekerja. Perubahan pola pikir dilakukan dengan mengubah perilaku, karena perilaku pekerja dapat memberikan dampak kerugian, biasanya perilaku sering tidak disadari dan berjalan sangat cepat. Kecelakaan kerja secara langsung berkaitan dengan perilaku/tindakan tidak aman (*unsafe action*) sesaat sebelum terjadi kecelakaan kerja (Somad, 2013: 143-147).

Konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3 di Perusahaan Obat Nyamuk "X" masih belum maksimal. Beberapa informan menyatakan konsisten dengan bukti hasil observasi, pekerja menjalankan program *behavior based safety* dengan selalu mengisi lembar observasi keselamatan. Penjelasan lain dari satu informan pendukung menyatakan bahwa penerapan peraturan dan prosedur belum berjalan konsisten, masih ada pekerja yang tidak menggunakan APD sebagaimana mestinya. Pihak manajerial perlu mengevaluasi ulang perilaku pekerja bagian *stamping* untuk menjaga konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3 agar dapat meminimalisir kerugian bagi pekerja misalnya kecelakaan kerja.

5.1.2.3. Sosialisasi Peraturan dan Prosedur K3

Berdasarkan penelitian, informan awal menyatakan bahwa sosialisasi dilakukan pada saat HSE *committe* dimana atasan pekerja (manajer maupun

supervisor) mensosialisasikan kepada pekerja lainnya. Sosialisasi juga dapat dilakukan saat *refresh training*, mading, dan saat dilakukan *safety induction* awal masuk kerja dan untuk departemen tertentu. Informan awal kedua dan ketiga menyatakan sosialisasi dilakukan secara langsung di awal bekerja dan saat ini ketika *briefing* oleh *supervisor* dan tidak langsung melalui mading dan penempelan peraturan dan prosedur K3 pada tiap-tiap departemen. Empat informan pendukung menyatakan bahwa peraturan dan prosedur K3 mudah dipahami. Untuk keikutsertaan dalam sosialisasi peraturan dan prosedur K3 tiga informan pendukung menyatakan keikutsertaan dalam sosialisasi peraturan dan prosedur K3, sedangkan satu informan pendukung menyatakan tidak ikut dalam sosialisasi karena tidak masuk (absen) dalam bekerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 12 ayat (1) Pengusaha dalam melaksanakan kegiatan K3 harus melibatkan seluruh pekerja/buruh. Dalam penelitian ini kegiatan yang dimasud yaitu sosialisasi peraturan dan prosedur K3, terdapat satu informan pendukung yang mana dalam pelaksanaan sosialisasi tidak masuk karena ijin cuti dalam bekerja. Sosialisasi peraturan dan prosedur K3 dijalankan jika memang ada pekerja baru maupun kontraktor baru. Untuk sosialisasinya dengan menggunakan *safety induction*. Sebaiknya, perusahaan selalu memberikan sosialisasi tentang peraturan dan prosedur K3 dalam bentuk sosialisasi lisan tetapi juga tertulis agar mencakup keseluruhan pekerja. Dari hasil studi dokumentasi diperoleh dokumen yang menyertakan komunikasi, partisipasi dan kosultasi pada kode dokumen SMG-HSE-P-018 dalam melakukan sosialisasi

peraturan dan prosedur K3. Perusahaan melakukan melakukan sosialisasi lebih dari satu kali dalam setahun yang bertujuan agar keseluruhan pekerja ikut dalam sosialisai peraturan dan prosedur tersebut.

5.1.2.4. Reviewi/Update Peraturan dan Prosedur K3

Hasil dari penelitian terkait *review* peraturan dan prosedur K3 di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*, informan awal menyatakan bahwa Dept. HSE melakukan *review* atau *update* terhadap peraturan dan prosedur K3. Peraturan dan prosedur K3 di *review* atau *update* disesuaikan dengan kondisi lapangan apa terjadi perubahan atau tidak dan perubahan tersebut atas dasar masukan dari tiap-tiap departemen, dengan minimal setahun sekali. Hasil studi dokumentasi diperoleh dokumen tentang prosedur-prosedur K3 pada kode dokumen SMG-QMS-F-011.

Menurut Somad (2013), dalam suatu kegiatan produksi atau operasi cukup sering terjadi di perusahaan. Peraturan dan prosedur harus tetap sesuai dan diperbaharui secara periodik dan dilakukan oleh pekerja yang berkompeten pada bidangnya. Prosedur-prosedur yang sudah ada harus selalu ditingkatkan dan dievaluasi dari kemungkinan pelanggaran hingga dapat mengurangi kecelakaan kerja. Isi dari dokumen dengan kode dokumen SMG-HSE-F-011 selain mencantumkan beberapa rekaman tentang peraturan mengenai K3 yang diterapkan oleh perusahaan, juga terkait instansi terkait.

5.1.2.5. Sanksi terhadap Pelanggaran Peraturan dan Prosedur K3

Menurut informan awal mengenai ada tidaknya sanksi yang diberikan kepada pekerja terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur K3 bahwa ada

pemberian sanksi terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur K3 oleh pekerja. Sanksi tersebut berupa teguran lisan, surat peringatan dan pemberhentian kerja, hal tersebut tergantung dari tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dalam peraturan, untuk pelanggaran tidak menggunakan APD saat bekerja maka surat peringatan akan diberikan kepa pekerja tersebut. Namun pada kenyataannya, pelanggaran tidak menggunakan APD saat bekerja hanya diberikan teguran lisan pada pekerja, apabila sudah tiga kali baru pekerja diberikan surat peringatan untuk pelanggaran tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan sistem dari *behavior based safety*, karena dalam pelaksanaanya menggunakan komunikasi dua arah antara pihak manajemen dan pekerja. Jika ada pelanggaran yang tidak sesuai dengan peraturan pada saat melakukan observasi, maka akan diberikan pengarahan dan teguran kepada pekerja. Konsekuensi yang diberikan oleh perusahaan sudah diketahui oleh seluruh pekerja saat induksi awal kerja, sehingga pekerja harus selalu mengingat konsekuensi ada saja yang akan diterima jika pekerja melakukan tindakan tidak aman atau tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3. Dalam penerapan program *behavior based safety*, Departemen HSE harus selalu meningkatkan dalam memberikan informasi atau himbauan kepada pekerja agar tindakan yang tidak sesuai dengan pertauran dan prosedur K3 yang dilakukan oleh pekerja dapat berkurang dan mengurangi risiko kejadian kecelakaan kerja di perusahaan.

5.1.3. Komunikasi Pekerja

Komunikasi merupakan suatu unsur penting dalam penyampaian dan penyebaran informasi mengenai K3 di perusahaan, komunikasi tersebut

dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan pihak manajemen kepada pekerja. Komunikasi langsung dilaksanakan ketika melakukan sosialisasi terkait K3, *meeting*, dan lainnnya. Komunikasi tidak langsung dapat berupa pemberian informasi melalui mading, *e-mail*.

5.1.3.1. Pemberian Informasi K3

Menurut ketiga informan awal menyatakan bahwa ada informasi K3 yang diberikan oleh Dept. HSE. Informasi tentang *trend* penyakit, informasi K3 dan informasi tersebut biasanya di mading serta dijelaskan pada saat HSE *committee*, *safety induction* bagi pekerja kontraktor, dan *briefing* bagi pekerja. Informan pendukung menyatakan bahwa informasi yang diberikan oleh HSE, terkadang mading banyak informasi, HSE committee, *training*. Tiga informan pendukung menyatakan memahami informasi yang diberikan oleh Dept. HSE, namun satu informan pendukung menyatakan bahwa memahami tetapi kadang tidak sempat membaca informasi di mading yang sudah diletakkan strategis pada area yang selalui dilewati pekerja saat hendak beristirahat maupun pulang kerja.

Menurut isi dokumen dengan kode dokumen SMG-HSE-P-018 tentang komunikasi, partisipasi, dan kosultasi menjelaskan bahwa komunikasi internal dapat dilakukan dengan kebijakan kualitas, lingkungan, dan K3 yang terpampang jelas, penggunaan warna, label dan simbol sesuai dengan kegunaannya, *training,* informasi tertulis yang didapatkan melalui poster, *bulletin*, spanduk, dan lainnya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 13 ayat (1) menjelaskan bahwa prosedur informasi harus memberikan jaminan bahwa

informasi K3 dikomunikasikan kepada semua pihak dalam perusahaan dan pihak terkait di luar perusahaan (pemerintah).

Pemberian informasi mengenai K3 sudah dilakukan oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X" sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai jaminan informasi K3 kepada pekerja. Menurut informan, ada informasi K3 yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, hal tersebut dibuktikan oleh informan pendukung menyatakan bahwa informasi yang diberikan oleh Dept. HSE, terkadang mading banyak *tempelan* informasi, HSE committee, *training* baik tersebut isinya *trend* penyakit, *trend* perilaku *unsafe action* tiap bulannya, dan terkait kegiatan yang akan dilaksanakan mengenai K3. Masih terdapat pekerja yang tidak sempat membaca informasi dikarenakan beberapa alasan diantaranya yaitu waktu istirahat digunakan untuk istirahat, informasi tersebut dapat diperoleh dari rekan kerjannya.

5.1.3.2. Informasi Mengenai Kecelakaan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ketiga informan awal menyatakan bahwa ada pemberian informasi mengenai kecelakaan kerja pada pekerja. Informasi tersebut disampaikan pada saat diadakan HSE *committee* dan ditempelkan pada mading di berbagai departemen. Menurut informan pendukung, ada pemberian informasi K3 mengenai kecelakaan kerja yang disampaikan oleh perusahaan saat *meeting.* Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 13 ayat (2) prosedur pelaporan informasi K3 wajib dikomunikasikan kepada semua pihak di perusahaan salah satunya terjadi kecelakaan di tempat kerja.

Pemberian informasi tentang kecelakaan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dimana informasi kecelakaan kerja di *share* (diberikan) saat diadakannya HSE *committee,* dan papan mading.

5.1.3.3. Komunikasi dengan Pihak Manajerial

Komunikasi dengan pihak manajerial, menurut informan awal dilakukan saat HSE *committee*, laporan mengenai SBO, laporan kecelakaan kerja setiap satu bulan sekali, untuk pemantauan data-data tersebut dapat diakses oleh pihak manajerial melalui komputer. Studi dokumen dengan kode dokumen SMG-HSE-P-018 menjelaskan pelaksanaan komunikasi internal dilakukan antaran manajemen dan pekerja melalui wadah yaitu pertemuan P2K3 (HSE *committee*).

Berdasarkan hasil observasi, adanya komunikasi antara pihak manajemen dengan pekerja salah satunya yaitu saat semua pihak manajemen melakukan pengawasan K3 yang diterapkan setiap satu bulan sekali menyebabkan pihak manajemen turun langsung untuk memberikan pengarahan apabila ada pekerja saat bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 yang berlaku di perusahaan. Selain itu, apabila dalam rapat P2K3 terdapat informasi terkait K3 dari pihak manajerial, maka *supervisor* akan menyampaikan informasi terkait hal tersebut kepada pekerjanya.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 tentang sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada poin kegiatan pendukung dengan sub komunikasi menyatakan bahwa perusahan harus mempunyai prosedur untuk menjamin bahwa informasi keselamatan dan kesehatan kerja terbaru di

komunikasikan ke semua pihak dalam perusahaan. Ketentuan dalam prosedur tersebut dapat menjamin pemenuhan kebutuhan untuk:

1. Mengkomunikasikan hasil dari sistem manajemen, pertemuan audit, dan tinjauan ulang manajemen pada semua pihak dalam perusahan yang bertanggung jawab dan memiliki andil dalam kinerja perusahaan.
2. Melakukan identifikasi dan menerima informasi keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dari luar perusahaan.
3. Menjamin bahwa informasi yang terkait dikomunikasikan kepada orang- orang di luar perusahaan yang membutuhkannya

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1978 tentang persyaratan penunjukkan dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan kerja dan ahli keselamatan kerja pasal 5, menjelaskan bahwa ahli keselamatan kerja berkewajiban memberikan pelaporan, petunjuk, dan penjelasan kepada pengusaha, pengurus, dan tenaga kerja atas segala persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Komunikasi yang dilakukan oleh pihak manajerial Perusahaan Obat Nyamuk “X” Semarang *Factory* sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Koperasi mengenai kewajiban menyampaikan dan mengkomunikasikan berbagai hal mengenai K3 yang ada. Hal tersebut dilakukan agar diketahui perkembangan program K3 yang sudah diterapkan di perusahaan tiap bulannya untuk diketahui keberhasilan program tersebut.

5.1.3.4. Komunikasi dengan Pekerja

Hasil penelitian menjelaskan bahwa pekerja satu dengan pekerja yang lainnya saling mengingatkan tentang bahaya dan cara mencegah bahaya yang ada di perusahaan. Upaya lain yang dilakukan oleh Departemen HSE untuk melibatkan pekerja yaitu dengan melakukan *training* kepada pekerja dari Dept. HSE, *briefing* sebelum melakukan pekerjaannya, dan mengisi *form* SBO yang dilakukan minimal satu kali dalam sebulan dengan arahan dan pengawasan dari *supervisor* masing-masing area.hal tersebut sama dengan penjelasan informan pendukung lainnya menyatakan bahwa antar pekerja selalu saling mengingatkan tentang kondisi bahaya dan tindakan tidak aman pekerja di tempat kerja.

Behavior Based Safety (BBS) merupakan suatu bentuk komunikasi tidak langsung antara dua pihak baik pihak pekerja dan pihak manajerial. Adanya komunikasi yang baik maka penyebaran informasi terkait K3 tersebar merata ke pekerja. Dengan adanya komunikasi tersebut diharapkan dapat menurunkan angka kecelakaan dan *unsafe action* pekerja. Penerapan *Behavior Based Safety* (BBS) di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* dapat dilihat dari komunikasi yang baik antar pekerja saling mengingatkan dan mengarahkan tentang pentingnya budaya K3. Dengan adanya hal tersebut, ketika ada pekerja yang melakukan *unsafe action* dapat ditegur atau mengarahkan pekerja lain untuk tetap saling mengingatkan pentingnya mentaati segala peraturan dan prosedur K3 di perusahaan. Komunikasi yang baik antar pihak manajerial dan pekerja akan menciptakan sikap kerja yang aman dalam berkerja sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja pada bagian *stamping production.*

5.1.4. Kompetensi Pekerja

Kompetensi pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja seringkali dinilai dari pengetahuan, komitmen, pengertian, serta penerapan peraturan dan prosedur K3, juga penerapan hasil pelatihan K3 yang diperoleh selama bekerja di perusahaan. Pekerja dengan tingkat kompetensi yang baik dapat mengurangi risiko bahaya terjadinya kecelakaan kerja dan dapat membantu meningkatkan kompetensi pekerja yang terkait K3 (Davies *et al,* 2001 dalam Andi dkk, 2005)

5.1.4.1. Persyaratan Kerja

Persyaratan kerja untuk menjadi HSE di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* berdasarkan hasil penelitian, dua informan awal menjelaskan bahwa persyaratan dan sertifikasi menjadi seorang HSE yaitu berpengalaman, mempunyai komitmen kerja, mempunyai sikap *leadership* sertifikasi (jika memiliki), serta bahasa dan *softskill* lainnya menjadi bahan pertimbangan. Satu informan awal menyatakan persyaratan hanya berpengalaman, *leadership* dan kompeten terhadap tugasnya. Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa informan awal pertama (HSE *supervisor*) adalah lulusan S1 Teknik Lingkungan, informan awal kedua (asisten HSE) adalah lulusan S1 Teknik Informatika. Berdasarkan studi dokumen, didapatkan bahwa HSE *supervisor* dan asisten HSE memiliki sertifikasi ahli K3 umum.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 tentang persyaratan penunjukkan dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan kerja dan ahli keselamatan kerja pasal 3 menjelaskan bahwa untuk dapat ditunjuk sebagai ahli

keselamatan kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : (1) Mempunyai keahlian khusus, (2) Telah mengikuti pendidikan oleh Departemen Tenaga Kerja Transkrop, (3) Mengetahui ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan perubahan pada umumnya serta bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada khususnya.

Penunjukkan ahli keselamatan kerja (Dept. HSE) pada Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory* telah sesuai dengan peraturan menteri tersebut, walaupun latar belakang pendidikan dari Departemen HSE tidak sesuai yaitu lulusan S1 Teknik lingkungan, S1 Teknik Informatika tetapi sudah memiliki sertifikasi K3 yang memadai yaitu sertifikasi ahli K3 umum dan berkompeten terhadap penanganan permasalahan K3 dan perusahaan harus meningkatkan kompetensi Dept. HSE dengan memberikan pelatihan mengenai K3 lainnya.

Ruang lingkup Dept. HSE berdasarkan hasil penelitian, dua informan awal menyatakan bertanggungjawab keselamatan dan kesehatan seluruh pekerja yang bekerja di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*. Satu informan awal menyatakan bahwa ruang lingkup Dept. HSE itu menjaga pekerja selama berangkat hingga pulang ke rumah dengan selamat dan sehat.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1987 tentang persyaratan penunjukkan dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan kerja dan ahli keselamatan kerja pasal 5 ayat (1) menjelaskan bahwa ahli keselmatan kerja berwenang untuk memasuki tempat kerja yang ditentukan dalam surat

pengangkatannya, mengawasi langsung terhadap ditaatinya undang-undang keselamatan kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

Ruang lingkup pada peraturan menteri telah diterapkan oleh Dept. HSE di Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory.* Ruang lingkup Dept. HSE yang dimaksud adalah untuk mengawasi langsung seluruh proses di perusahaan apakah sesuai dengan peraturan dan persyaratan yang telah ditentukan atau tidak.

5.1.4.2. Pengetahuan Pekerja terhadap Risiko Bahaya

Hasil penelitian mengenai pengetahuan pekerja mengenai risiko bahaya, informan awal menjelaskan bahwa pekerja mengetahui potensi bahaya di tempat kerja. Penyampaian informasi tentang potensi bahaya kepada pekerja ketika *training*, pada saat penyususnan IBPR (Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko) tiap 6 bulan sekali. Empat informan pendukung menyatakan bahwa mereka mengetahui potensi bahaya di tempat kerja sejak bekerja di perusahaan karena didapatkan keseharian dan informasi dari *supervisor* dan Dept. HSE.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal 9 ayat (1) menjelaskan bahwa pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada setiap tenaga kerja tentang kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa saja yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.

Penjelasan mengenai potensi bahaya di lingkungan kerja sudah sesuai dengan perundang-undangan, dimana pihak manajerial sudah menjelaskan kepada pekerja mengenai kondisi dan bahaya di lingkungan kerja. Selain itu, pekerja juga sudah mengetahui mengetahui risiko bahaya yang ada di sekitarnya semenjak bekerja di perusahaan.

5.1.4.3. Kemampuan Pekerja dalam Memenuhi Peraturan dan Prosedur K3

Berdasarkan hasil penelitian, informan awal menjelaskan bahwa Pekerja mampu memenuhi dan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 yang ditetapkan, namun ada kalanya manusia lalai dalam menjalankan amanah dan lebih memilih jalan pintas yang dapat membahayakan diri sendiri. Keempat informan pendukung menyatakan bahwa mampu memenuhi peraturan dan prosedur K3 dalam menjalankan pekerjaannya misalnya menggunakan APD saat bekerja. Tetapi, pada observasi yang dilakukan, banyak pekerja yang melakukan tindakan tidak aman, salah satunya yaitu pekerja menggunakan APD namun tidak sesuai kegunaanya, garpu dari *forklift* yang dijalankan oleh *driver forklift* melebihi 20 cm dari atas tanah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal 12 menjelaskan bahwa dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diwajibkan.

Adanya penjelasan pekerja yang mampu memenuhi peraturan dan prosedur K3 sesuai dengan undang-undang bahwa tenaga kerja harus memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diwajibkan. Pada penerapannya, pemahaman pekerja mengenai peraturan dan prosedur K3 tidak didasari dengan tindakan beberapa pekerja yang masih melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3. Dengan adanya tindakan tidak aman sekecil apapun itu tetap memiliki potensi risiko

terjadinya kecelakaan kerja. Upaya pihak manajerial mengatasi hal tersebut dengan terus mewajibkan pekerja untuk mengingatkan dan selalu melakukan observasi yang sesuai dengan prinsip *behavior based safety* yang dijalankan perusahaan. Selain itu juga, perusahaan selalu mengantisipasi dengan melakukan *refresh training* sebagai pengingat kembali pentingya budaya K3 di tempat kerja.

5.1.4.4. Upaya Peningkatan Kompetensi K3

Hasil penelitian terhadap informan awal menyatakan bahwa upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kompetensi pekerja mengenai K3 yaitu mempertegas dalam pemberian konsekuensi (sanksi) kepada pekerja yang bersangkutan. Dalam studi dokumentasi diketahui bahwa upaya perusahaan antara lain dengan program *awareness* SMK3, pengendalian kebakaran untuk pekerja, pengendalian limbah di perusahaan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.261/MEN/XI/2004 tentang perusahaan wajib melaksanakan pelatihan kerja, pasal 2 menjelaskan bahwa perusahaan wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja.

Upaya yang dilakukan Perusahaan Obat Nyamuk “X” Semarang Factory untuk meningkatkan kompetensi pekerja dengan terus melakukan *training* agar ada peningkatan pengetahuan dan perubahan sikap untuk lebih mematuhi dan melaksanakan segala hal mengenai K3 sesuai dengan prosedurnya.

5.1.5. Keterlibatan Pekerja

Keterlibatan pekerja dalam semua program K3 secara langsung dapat menjadikan terciptanya perilaku pekerja yang peduli terhadap masalah K3 di

tempat kerja. Keterlibatan pekerja secara langsung dapat mewujudkan perilaku aman di tempat kerja sehingga budaya K3 yang diterapkan berjalan maksimal.

5.1.5.1. Keterlibatan Pekerja dalam Penyampaian Informasi K3

Hasil penelitian terkait keterlibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3, informan awal menyatakan bahwa pekerja dilibatkan dalam perkembangan budaya K3 di perusahaan, yang mana pekerja dapat menyampaikan semua hal yang diketahui tentang masalah K3, misalnya *trend* penyakit saat ini, kecelakaan kerja, *near miss*, potensi bahaya lainnya, serta semua hal mengenai K3. Hal tersebut disampaikan dengan menggunakan SBO yang ada di perusahaan atau pada saat dilaksanakan *training*. Informan pendukung menyatakan bahwa keterlibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3 secara tidak langsung sudah dilaksanakan pekerja yaitu saling mengingatkan antara pekerja tentang budaya K3 dan *supervisor* juga bertanggung jawab untuk memberikan pengarahan tentang budaya K3 sebelum bekerja.

Komunikasi mengenai informasi K3 merupakan bagian penting dan vital untuk penerapan program K3. Pekerja tidak bisa melaksanakan pekerjaannya secara benar/aman jika tidak diinformasikan bahaya-bahaya yang ada, prosedur yang harus ditaati, dan cara bekerja yang aman di lingkungan kerjannya. Penyampaian informasi yang baik hasrusnya dilakukan komunikasi dua arah, komunikasi yang dimaksud adalah adanya penyampaian informasi mengenai K3 dari pihak manajemen ke pekerja atau sebaliknya (Somad, 2013, 89).

Dengan adanya keterlibatan pekerja dalam menyampaikan informasi, sehingga secara tidak langsung pekerja tersebut sudah mengetahui bahaya-bahaya

yang ditimbulkan di sekitar tempat kerjanya, sehingga antar pekerja saling mengarahkan dan saling mengingatkan hal tersebut dan diharapkan perilaku aman selalu dijalankan pekerja untuk mengurangi risiko bahaya kecelakaan kerja. Kesadaran akan risiko bahaya yang timbul di tempat kerja dapat menciptakan budaya K3 selalu diutamakan.

Berdasarkan data grafik di atas diketahui bahwa pekerja bagian *stamping* terlibat dalam penyampaian informasi terkait K3 di perusahaan dengan melakukan pengisian *form safety behavior observation* tiap bulannya. Setiap kejadian hampir celaka maupun tindakan tidak aman di area kerja dilaporkan dengan menggunakan *safety behavior observation*. Dilihat dari hasil jumlah *safety behavior observation* yang terlapor, hampir tiap bulannya pekerja menjadi *observer* rekan kerjanya dan melakukan pengarahan kepada rekan kerjanya untuk berperilaku aman saat bekerja.

5.1.5.2. Keterlibatan Pekerja dalam Penyusunan Program K3

Berdasarkan hasil penelitian keterlibatan pekerja dalam penyusunan program K3, tiga informan awal menyatakan bahwa dalam penyusunan program K3 pekerja tidak dilibatkan karena penyusunan program K3 dilakukan oleh Departemen HSE dan pihak manajerial hanya meninjau ulang tentang program K3 yang telah disusun saat HSE *committee*. Dua informan pendukung menyatakan tidak dilibatkan dalam penyusunan program K3, sedangkan dua informan pendukung lainnya (*supervisor*) menyatakan secara tidak langsung dilibatkan dalam penyusunan program K3 saat dilaksanakan HSE *committee*. Hal tersebut

dibuktikan berdasarkan dokumen dengan kode SMG-HSE-D-010 tentang daftar hadir kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 9 ayat (4) menjelaskan bahwa pengusaha menyusun rencana K3 harus melibatkan ahli K3, Panitia Pembina K3, wakil pekerja/buruh, dan pihak lainnya yang terikat.

Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah tersebut, yang mana perusahaan telah melibatkan anggota P2K3, salah duanya yang terdiri dari supervisor dari masing-masing departemen dan perwakilan dari pekerja dalam penyusunan program K3. Setelah itu, supervisor wajib menginformasikan hasil perencanaan tentang program K3 kepada pekerja lainnya secara merata.

5.1.5.3. Keterlibatan Pekerja dalam Pelaporan Kecelakaan/Kondisi Berbahaya

Informan awal menyatakan bahwa pekerja pernah melaporkan kejadian kecelakaan kerja (terjepit mesin, tergores pinggiran mesin) maupun kondisi bahaya (terjadi percikan api di sekitar mesin, terjadi tumpahan bahan kimia) di tempat mereka bekerja. Dua informan pendukung (*supervisor*) menyatakan bahwa pernah melaporkan kejadian kecelakaan kerja serta kondisi berbahaya karena memang sebagai supervisor tempat kejadian itu terjadi. Dua informan pendukung lainnya (pekerja) belum pernah melaporkan kejadian kecelakaan maupun kondisi berbahaya dan hanya memberitahukan kepada rekan kerja sekitarnya. Hal tersebut dapat menjadikan terciptanya budaya K3 sedikit terhambat. Kewajiban pekerja melaporkan kejadian sekecil apapun dapat dijadikan acuan untuk perbaikan program K3 yang harus dilaksanakan. Hasil studi dokumen diperoleh dokumen

dengan kode SMG-HSE-P-010 yang mengatur prosedur petunjuk pelaporan *near miss* dan potensi bahaya.

Menurut Somad (2013: 118) menjelaskan semua pekerja bertanggung jawab melaporkan kecelakaan atau *nearmiss. Nearmiss* adalah kondisi yang mempunyai potensi untuk cidera tetapi belum terjadi cidera atau kerugian dari kejadian tersebut. Semua kecelakaan yang terjadi pada pekerja atau kontraktor walaupun kecelakaan minor (ringan) harus dicatat dengan baik. Sistem pencatatan dan pelaporan kecelakaan bervariasi bentuknya tetapi yang terpenting adalah pengukuran kecelakaan yang dilakukan dan dipantau secara rutin.

Untuk penerapan teori tersebut Perusahaan Obat Nyamuk "X" belum diterapkan secara optimal. Keterangan dari pekerja menjelaskan mereka belum pernah melaporkan kejadian kecelakaan atau kondisi berbahaya dan hanya memberitahukan kepada rekan kerja sekitarnya. Upaya yang harus dilakukan yaitu mengadakan pelatihan tentang pelaporan kecelakaan kerja untuk pekerja.

5.1.6. Gambaran *Unsafe Action* Pekerja dalam Pelaksanaan *Behavior Based Safety*

Berdasarkan hasil penelitian, hampir semua pekerja bagian *stamping production* pernah melakukan *unsafe action.* Hal tersebut dibuktikan bahwa berdasarkan kartu observasi keselamatan yang dilakukan oleh 35 pekerja bagian *stamping* pada *shift* 3 pada bulan Februari hingga April 2016 diperoleh hasil *safe behavior indexs* pada bulan Februari, Maret dan April sebesar 98,04%, 98,66%, dan 99,2%. Menurut Giler (2001) dalam Ningsih (2013), hasil responden berperilaku aman dengan kategori tingkat cukup baik.

Unsafe action yaitu pelanggaran terhadap tata cara kerja yang aman, sehingga dapat menimbulkan peluang terjadi kecelakaan atau tindakan berbahaya dari para pekerja yang mungkin dilatarbelakangi oleh berbagai sebab antara lain (Tarwaka, 2014: 13): (1) Ketidakmampuan untuk bekerja secara normal, (2) Kelelahan dan kejenuhan, (3) Sikap dan tingkah laku yang tidak aman, (4) Belum menguasai/belum trampil dengan peralatan atau mesin-mesin baru, (5) Sikap masa bodoh (*ignorance*) dari tenaga kerja.

Berdasarkan kartu observasi keselamatan (*Safety Behavior Observation*) pada bulan Februari hingga April 2016 diperoleh hampir semua pekerja melakukan tindakan tidak aman sebesar 1,37%. Tindakan tidak aman pada operator *forklift* diantaranya yaitu: *forklift* tidak mempunyai pandangan/luas penglihatan yang jelas pada saat bergerak, pengendara *forklift* tidak menggunakan *seatbelt*, klakson *forklift* tidak dibunyikan di area yang berisiko tabrakan (titik buta), saat *forklift* tidak digunakan, *forklift* telah direm, garpu diletakan ke lantai, gigi dalam keadaan normal, tetapi mesin masih dinyalakan. Tindakan tidak aman pada operator mesin yaitu: operator masih tidak menggunakan APD yang diwajibkan (masker tidak digunakan), tangan pekerja masih ada di area bagian mesin yang berbahaya, pekerja mengakses bagian bawah mesin atau konveyor saat berpindah bagian, masih ada operator yang bekerja tidak sesuai dengan otoritasnya, operator berlari di area sekitar mesin. Tindakan tidak aman di tempat bahaya tinggi yaitu: tidak ada ijin kerja yang tersedia di area kerja, tidak ada pemantauan saat bekerja di pekerjaan yang bersifat panas, LOTO tidak tersedia di tempat kerja, masih menggunakan tangga saat bekerja di ketinggian.

Hal tersebut dibuktikan dalam wawancara dengan responden bahwa tindakan tidak aman disebabkan karena ketidakmampuan pekerja dalam mematuhi peraturan dan prosedur K3, perasaan tidak nyaman dan mengganggu pada APD yang digunakan serta alat pelindung mesin, sikap tidak peduli dari pekerja (tidak disiplin). Tindakan tidak aman terhadap penggunaan APD dan *housekeeping* yaitu: pekerja tidak menggunakan *earplug* sebagaimana mestinya.

Hal tersebut harus ditindaklanjuti oleh pihak manajemen dari Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory,* sebab *unsafe action* dapat menimbulkan peluang terjadinya kecelakaan kerja di lingkungan kerja, sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam penerapan budaya K3 di perusahaan. Perilaku berbahaya tersebut dapat menjadi faktor-faktor pendorong kecelakaan kerja di tempat kerja. Menurut Ramsey seperti dikutip McCormick (1992) mendefinisikan bahwa perilaku berbahaya sebagai suatu kesalahan dalam tahap-tahap mempersepsi, mengenali, memutuskan, menghindari, dan kemampuan menghindari bahaya atau kesalahan-kesalahan dan pelanggaran-pelanggaran dalam bekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja (Winarsunu, 2008:34).

5.2. HAMBATAN DAN KELEMAHAN PENELITIAN

5.2.1. Hambatan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan, terdapat hambatan yang mempengaruhi kelancaran penelitian ini. Hambatan-hambatan tersebut antara lain:

1. Waktu pengambilan data terbatas karena pengambilan data dilakukan pada jam istirahat serta harus menyesuaikan dengan waktu luang informan. Pengambilan data yang terburu-buru menyebabkan data yang diperoleh kurang maksimal.

2. Kondisi lokasi saat dilakukannya wawancara memiliki karakteristik bising (suara mesin produksi bagian *stamping*), sehingga mengganggu proses wawancara.
3. Beberapa dokumen yang acak dan tidak ada dalam map dokumen, sehingga menyulitkan peneliti mendapatkan data yang lengkap dari dokumen yang ada.

5.2.2. Kelemahan Penelitian

Kelemahan dalam penelitian ini adalah kurang sempurnanya dalam pengambilan dokumentasi (foto), bukti dokumentasi, serta dokumen karena ada kebijakan perusahaan mengenai area yang tidak diperbolehkan melakukan dokumentasi dan tidak memperbolehkan untuk di-*publish*. Pengambilan dokumentasi pada daerah yang diperbolehkan saja oleh perusahaan. Untuk dokumen tidak semua dokumen diperlihatkan, sebab ada kebijakan untuk tidak mem-*publish* dokumen perusahaan.

BAB VI
SIMPULAN DAN SARAN

6.1. SIMPULAN

Penelitian yang berjudul "Gambaran *Behavior Based Safety* Sebagai Upaya Penurunan *Unsafe Action* Pekerja Bagian *Stamping* PT. Reckitt Benckiser Indonesia Semarang *Factory,* ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kesesuaian "terpenuhi dan sesuai dengan peraturan", meliputi:
    1) Komitmen *top management* (66,68%) terdiri atas: pemberian dan pergantian APD, pencatatan terkait APD, penyediaan form *Safety Behavior Observation* dan kotak pengumpul SBO, pemberian *training* pekerja, pemantauan dan peningkatan pelatihan, *safety patrol*, inspeksi APD, pencatatan laporan pengawasan, laporan hasil pengawasan ke perusahaan, tim manajemen melakukan pengawasan berkala, rapat koordinasi untuk peningkatan kinerja K3, *briefing* pekerja.
    2) Peraturan dan Prosedur K3 (63,34%) terdiri dari: pengarahan pekerja yang tidak sesuai peraturan dan prosedur K3, peraturan dan prosedur K3 tiap departemen, pelaporan pekerja yang tidak sesuai peraturan, pemberian informasi secara langsung, pemberian informasi secara tidak langsung, *review* peraturan dan prosedur.
    3) Komunikasi pekerja (81,25%) terdiri dari: pemberian informasi K3, investigasi kecelakaan kerja, pencatatan investigasi, pelaporan hasil investigasi, komunikasi dengan pihak manajerial, pengarahan tindakan tidak aman.

4) Kompetensi pekerja (54,18%) terdiri dari: ruang lingkup kerja, pengetahuan tentang informasi risiko bahaya, keikutsertaan *training*, keaktifan pelaporan tindakan tidak aman.
5) Keterlibatan pekerja (100%) terdiri dari: keterlibatan dalam penyampaian informasi K3, penyusunan program K3, pelaporan kecelakaan atau kondisi bahaya.

2. Tingkat kesesuaian "terpenuhi tetapi belum sesuai dengan peraturan", meliputi:
   1) Komitmen *top management* (23,32%) terdiri dari: *refresh training*, pemberian sanksi pekerja, *safety induction* sebelum kerja.
   2) Peraturan dan Prosedur K3 (36,66%) terdiri dari: penggunaan APD yang sesuai dengan standar tiap departemen, pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3, sanksi pelanggaran peraturan dan prosedur K3.
   3) Komunikasi pekerja (18,75%) terdiri dari: informasi kecelakaan kerja, pencatatan SBO terkait tindakan tidak aman.
   4) Kompetensi pekerja (45,82%) terdiri dari: pemasangan LOTO, pengetahuan tentang pemenuhan peraturan dan prosedur K3, konsekuensi.
3. Tingkat kesesuaian "tidak sesuai dengan peraturan", meliputi:
   1) Komitmen *top management* (10%): menghentikan pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3.

Berdasarkan kartu observasi keselamatan yang dilakukan oleh 35 pekerja bagian *stamping* pada *shift* 3 pada bulan Februari hingga April 2016 diperoleh hasil *safe behavior indexs* pada bulan Februari, Maret dan April sebesar 98,04%,

98,66%, dan 99,2% sehingga terjadi penurunan *unsafe action* sebesar 0,58%. Menurut Giler (2001) dalam Ningsih (2013), hasil responden berperilaku aman dengan kategori tingkat cukup baik namun masih diperoleh hampir semua pekerja melakukan tindakan tidak aman sebesar 1,37%. Tindakan tidak aman terjadi pada operator *forklift*, operator mesin, pekerjaan dengan risiko bahaya tinggi dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) serta *housekeeping.*

6.2. SARAN

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

1. Departemen HSE dan *supervisor* melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan *Safety Behavior Observation* (*Behavior Based Safety*) dengan komitmen yang sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 yang ada di perusahaan No. dokumen SMG-HSE-W-014 tentang Observasi Keselamatan dan Pengisian Kartu Observasi dengan prinsip *no tolerance* kepada siapa saja.
2. Melakukan *briefing* atau *safety induction* sebelum melakukan pekerjaan untuk semua departemen yang dipimpin oleh *supervisor* masing-masing departemen.
3. *Supervisor* maupun Departemen HSE (pihak manajerial) memberikan sanksi kepada pekerja yang melanggar peraturan dan prosedur K3 dengan sesuai aturan yang ada di perusahaan.
4. Melakukan komunikasi internal antara manajemen dengan pekerja secara *daily* baik berupa *briefing* antar *shift* yang dilakukan oleh *supervisor,* membuka forum diskusi mengenai K3.

5. Peningkatan keterlibatan pekerja dalam pengisian *safety behavior observation* dengan melakukan *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan *behavior based safety*.
6. Peningkatan keterlibatan pekerja dengan melakukan forum diskusi serta melakukan *monitoring* terkait prosedur pelaporan kecelakaan/kondisi berbahaya di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi M., Julia C.,Tony A. 2015. *Evaluation of Workers Unsafe Behaviors Using Safety Sampling Method in an Industrial Company.* Department Of Health Sciences, School Of Health, Safety *And* Environment, Shahid Beheshti University Of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Adzim, Hebbie Ilma. *Kerugian Kecelakaan Kerja (Teori Gunung Es Kecelakaan Kerja)*. Selasa 03 September 2013. Diakses tanggal 20 Desember 2015. (https://sistemmanajemenkeselamatankerja.blogspot.co.id/2013/09/kerugian-kecelakaan-kerja-teori-gunung.html).

_____. *Jenis-jenis Alat Pelindung Diri (APD).* Wednesday 2 Oktober 2013. Diakses tanggal 20 Desember 2015. (https://sistemmanajemenkeselamatankerja.blogspot.co.id/2013/10/alat-pelindung-diri-apd.html).

Alvan, Asep. 2015. *Evaluasi Penerapan ABg (Aktif Berbagi) Sistem Sebagai Upaya Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java.* Jurnal. Universitas Negeri Semarang.

Amirrudin. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Berkontribusi pada Perilaku Aman di PT EGS Indonesia Tahun 2008*. Tesis. FKM UI

Andi. Ratna S. Alifen. Aditya Chandra. 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.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

Chintia Mokalira, Togar W.S. Panjaitan. 2015. *Peningkatan Perilaku Aman di PT. XXX dengan Pendekatan Behavior Based Safety.*

Cooper. 2009. Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship. *Journal of Safety Research, 35*, 497- 512.

Depnakertrans. 2014. *Pusat Data Dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Penelitian Pengembangan Dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. Diakses tanggal 23 Maret 2015. (*http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/viewpdf.php?id=398).*

Erzin Hani Sukadarin, Nurud Suria Suhaimi, Norhidayah Abdull. 2012. Preliminary Study of the Safety Culture in a Manufacturing Industry. *International Journal of Humanities and Social Science*. Volume 2. No. 4 February 2012. Hl,. 176-183.

Geller, E. Scott. 2001. Behavioral Safety Analysis: A Necessary Precursor to Corrective Action. *Professional Safety*, 45(3), 29-36.

Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almanshur. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Hardiningtyas, Dewi. 2013. *Ebook Media Informasi HSE: 5 Workplace Safety and Health Program*. Diakses tanggal 20 Desember 2015. *(http://dewihardaningtyas.lecture.ub.ac.od/files/2013/09/P5-Workplace-Safety-Health-Program.pdf).*

Health and Safety Authority. 2013. *Behavior Based Safety Guide Health and Safety Authority*. Dublih.

Herbert Charles, Nasrin Rozbehani, Navidian Keil. 2014. Safety Climate. *The Center of Excellence for Patient Safety Research and Practice University of Texas.*

Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko. 2015. *Rekap Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko Tahun 2015*.

Indra M, Yusri Heni, Nurwidi Astuti. 2014, *Faktor Individu dan Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Perilaku K3 di Unit Operasional PT Bukit Asam (Persero) Tbk Upte Tahun 2014, FKM Unsri.*

Ismail Faridah dan Ahmad Ezanee Hashim. 2012. Steps for the Behavioural Based Safety: A Case Study Approach. *Journal of Engineering and Technology*, Vol. 4, No. 5, Oktober 2012.

Mandiri Karya Teknindo. *Alat Pelindung Diri (APD).* 28 Februari 2015. Diakses tanggal 18 Desember 2015. (http://mandirikaryateknindo.co.id/general-supply/alat-pelindung-diri-apd/alat-pelindung-diri-apd).

Mc. Cormick, E.J., Tiffin. 1992. *Industrial Psichology*. Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi.

Md Sirat Rozlina, Mohamed Shaharoun Awaluddin, Syed Hassan Syed Abdul Hamid, Zakuan Norhayati. 2012. Perceptions of Ergonomics Importance at Workplace and Safety Culture Amongst Safety and Health (SH) Practitioners in Malaysia. *Proccedings of the World Congress on Engineering.* Volume 1. July 2012. London. U.K.

Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi. 1978. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1978 Tahun 1978 tentang Persyaratan Penunjukkan dan Wewenang serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan Kerja dan Ahli Keselamatan Kerja.* Jakarta: Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia.

_____. 1996. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER.05/MEN/1996 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.* Jakarta: Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ningsih, Ayu Rahmatia dan Donny Ardyanto. 2013. *Evaluasi Pelaksanaan Behavior Based Safety pada Program STOP dalam Membentuk Perilaku Aman Tenaga Kerja di PT. X Tahun 2013.* Jurnal. Universitas Airlangga.

Notoatmojo, S. 2010. *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta

Pemerintah Republik Indonesia. 1970. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Presiden Republik Indonesia: Jakarta.

_____.1998. *Peraturan Menteri Republik Indonesia No. PER.03/MEN/1998 tentang Kecelakaan Kerja*. Jakarta.

_____. 2012. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Presiden Republik Indonesia: Jakarta.

_____. 2004. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep. 261/MEN/XI/2004 Tentang Perusahaan 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.

_____. 2014. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 386/MEN/XII/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional tahun 2015-2019.* 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.

Rahmantika, Anisa. 2015. *Gambaran Persepsi Pekerja Tentang Risiko Kecelakaan Kerja di Departemen Produksi Dan Utility Pt. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Tahun 2015.* Diakses pada tanggal 17 Januari 2016. *(http://jurnal.usu.ac.id/index.php/lkk/article/view/351).*

Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.

_____. 2010. *Pedoman Praktis Manajemen Risiko Perspektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: Dian Rakyat.

Rijanto, B. 2011. *Pedoman Pencegahan Kecelakaan di Industri.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Rugianto. Alat Pelindung Kepala. 2 Mei 2014. Diakses tanggal 20 Januari 2016. (https://www.google.co.id/search?q=alat+pelindung+kepala&biw=1366 &bih=643&site=webhp&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKE T27cy- a&imgrc=QgoeouHGpwMbbM%3A).

Saodah, Siti. 2015. *Penerapan Program Behavior Based Safety (BBS) dan Kecelakaan Kerja di PT. Inalum Kuala Tanjung Tahun 2014.* Jurnal. Universitas Sumatera Utara.

Saryono dan Anggraeni Mekar DA. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan.* Yogyakarta: Nuha Medika.

Somad, Ismet. 2013. *Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.

Straub, Lana. 2005. *Behavior-Based Safety : Can you change your employees attitudes toward safety?*. halaman : 30-32

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumantri, Arif. 2011. *Metode Penelitian Kesehatan.* Jakarta: Kencana.

Syahifudin Estiawan, Firman. 2013. *Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Studi Pada PT. PJB. UP Brantas (Perusahaan yang Bergerak Pada Bidang Pemeliharaan dan Pembangkitan Listrik).* Artikel.

Tarwaka. 2008. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja.* Surakarta: Harapan Press.

_____. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

_____. 2015. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis.* Surakarta: Harapan Press.

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

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

Wisnu. *Alat Pelindung Telinga dan Pernapasan (Ear and Respiratory Protection).* 12 September 2012. Diakses tanggal 17 Desember 2015. (http://wisnuekos.blogspot.co.id/2012/09/alat-pelindung-telinga-dan-pernafasan.html).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Tugas Pembimbing

UNNES

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
Nomor: 1114/FIK/2015
Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR SEMESTER GASAL/GENAP
TAHUN AKADEMIK 2015/2016

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 14 September 2015

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA : Menunjuk dan menugaskan kepada:

Nama	: Dra. Herry Koesyanto, M.S.
NIP	: 196801221986011001
Pangkat/Golongan	: IV/c
Jabatan Akademik	: Lektor Kepala
Sebagai Pembimbing	

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :

Nama	: MILA KRISTINA WIDIYANTI
NIM	: 8411412155
Jurusan/Prodi	: Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat
Topik	: Manajemen Perilaku

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : SEMARANG
PADA TANGGAL : 13 Oktober 2015

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

8411412155
FM-03-AKD-04/Rev. 00

Prof. Dr. Tandyo Rahayu, M.Pd
NIP. 196405201989032001

Lampiran 2. Surat Ijin Pengambilan Data dari Fakultas kepada **Perusahaan Obat Nyamuk "X"** ***Semarang Factory***

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Gedung F Kampus Sekaran Gunungpati Semarang 50229
Telepon (024) 8508007, Fax. (024) 8508007
Laman: http://fik.unnes.ac.id, email : fik.@unnes.ac.id

UNNES

Nomor : 1994/UN37.1.6/LT/ 2016 — 17 Maret 2016
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Direktur *PT.RECKITT BENOKISET INDONESIA SEMARANG FACTORY*
di Demak

Dengan hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : MILA KRISTINA WIJAYANTI
NIM : 6411412155
Program/semester : Strata I / 8

Untuk mengadakan penelitian dengan judul :

" *GAMBARAN BEHAVIOR BASED SAFETY MELALUI METODE CONSEQUENCE SEBAGAI UPAYA PENURUNAN UNSAFE ACTION PEKERJA BAGIAN STAMPING PT.RECKITT BENOKISET INDONESIA SEMARANG FACTORY* "

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd.
NIP. 196103201984032001

Tembusan
1. Ketua Jur. IKM
2. Arsip

No. Dokumen FM-05-AKD-24

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian dari Fakultas kepada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Demak

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Gedung F Kampus Sekaran Gunungpati Semarang 50229
Telepon (024) 8508007, Fax. (024) 8508007
Laman: http://fik.unnes.ac.id, email : fik@unnes.ac.id

Nomor : 1993/UN37.1.6/LT/ 2016 — 17 Maret 2016
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan
Penanaman Modal (BPPTPM) Demak
di Demak

Dengan hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : MILA KRISTINA WIJAYANTI
NIM : 6411412155
Program/semester : Strata I / 8

Untuk mengadakan penelitian dengan judul :

" *GAMBARAN BEHAVIOR BASED SAFETY MELALUI METODE CONSEQUENCE SEBAGAI UPAYA PENURUNAN UNSAFE ACTION PEKERJA BAGIAN STAMPING PT.RECKITT BENOKISET INDONESIA SEMARANG FACTORY* "

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd
NIP. 196103201984032001

Tembusan :
1. Ketua Jur. IKM
2. Arsip

No. Dokumen FM-05-AKD-24

Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian dari Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Demak

PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK
BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
DAN PENANAMAN MODAL
Jl. SULTAN HADIWIJAYA No. 08 Telp. (0291) 681011 Demak, 59511
http://www.demakkab.go.Id

SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET

NOMOR : 503.58/ 0157 / III / 2016

I. DASAR :

1. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Daerah.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pelimpahan Kewenangan Penandatanganan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala BPPTPM Kabupaten Demak, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Demak Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Bupati Demak Nomor 17 tahun 2014 Tentang Pelimpahan Kewenangan Penandatanganan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala BPPTPM Kabupaten Demak.
4. Surat dari Universitas Negeri Semarang nomor : 1993/UN37.1.6/LT/2016 tanggal 17 Maret 2016 Perihal Ijin Penelitian.

II. MEMBERIKAN REKOMENDASI KEPADA :

NAMA	:	MILA KRISTINA WIDIYANTI
ALAMAT	:	Ds. Jlapah Rt 03/02 Kec. Jlapah Kab. Blora
PEKERJAAN	:	Mahasiswa
KEWARGANEGARAAN	:	Indonesia

UNTUK MELAKUKAN SURVEY / RISET / PENELITIAN :

BIDANG PENELITIAN	:	IKM – K3
JUDUL PENELITIAN	:	***GAMBARAN BEHAVIOR BASED SAFETY MELALUI METODE CONSEQUENCE SEBAGAI UPAYA PENURUNAN UNSAFE ACTION PEKERJA BAGIAN STAMPING PT. RECKITT BENCKISER INDONESIA SEMARANG FACTORY***
LOKASI PENELITIAN	:	PT. Reckitt Benchkiser Indonesia Semarang Factory
WAKTU PENELITIAN/ KEGIATAN	:	01 April 2016 s/d 02 Mei 2016
STATUS PENELITIAN	:	Baru
PESERTA	:	1 Orang
PENANGGUNGJAWAB	:	Drs. Herry Koyanto, MS
SPONSOR	:	-
MAKSUD DAN TUJUAN	:	Penelitian dan Pengambilan Data Penyusunan Skripsi

III. REKOMENDASI DIBERIKAN DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan penelitian harus melaporkan kedatangannya kepada Bupati c.q. Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Demak.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud.

3. Wajib mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Apabila masa berlaku Surat Pemberitahuan ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, maka rekomendasi penelitian wajib diperpanjang.
5. Hasil penelitian dikirim kepada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal dan Bappeda Kabupaten Demak,masing – masing 2 (dua) eksemplar.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila terbukti disalahgunakan dan/ atau melanggar ketentuan-ketentuan sebagaimana tersebut di atas.

Dikeluarkan : Demak
Pada Tanggal : 30 Maret 2016

KEPALA BPPT&PM KAB. DEMAK

PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK
BPPT PM

Dra. TATIK RUMIYATI
Pembina Tingkat I
NIP. 19600925 198802 2 001

TEMBUSAN : dikirim kepada Yth :

1. Kepala BAPPEDA Kab. Demak;
2. Kepala Kesbangpolinmas Kab. Demak;
3. Kepala Kantor Perpustakaan dan Arsip Kab. Demak;
4. Direktrur PT. Reckit Benchiser Indonesia Semarang Factory Kab. Demak;
5. Arsip

5763211 3ac64ebcf93eccaesefa292fd

Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian dari Fakultas kepada **Perusahaan Obat Nyamuk "X"** ***Semarang Factory***

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Gedung F Kampus Sekaran Gunungpati Semarang 50229
Telepon (024) 8508007, Fax. (024) 8508007
Laman: http://fik.unnes.ac.id, email : fik@unnes.ac.id

UNNES

Nomor : 1994/UN37.1.6/LT/ 2016 — 17 Maret 2016
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Direktur *PT.RECKITT BENOKISET INDONESIA SEMARANG FACTORY*
di Demak

Dengan hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama	: MILA KRISTINA WIJAYANTI
NIM	: 6411412155
Program/semester	: Strata I / 8

Untuk mengadakan penelitian dengan judul :

" *GAMBARAN BEHAVIOR BASED SAFETY MELALUI METODE CONSEQUENCE SEBAGAI UPAYA PENURUNAN UNSAFE ACTION PEKERJA BAGIAN STAMPING PT.RECKITT BENOKISET INDONESIA SEMARANG FACTORY* "

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Dekan

Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd.
NIP. 196103201984032001

Tembusan
1. Ketua Jur. IKM
2. Arsip

No. Dokumen FM-05-AKD-24

Lampiran 6. Surat Ijin Penelitian dari* Perusahaan Obat Nyamuk "X" *Semarang Factory

Demak, 30 Maret 2016

Nomor : 010/HR-RBI/III/2016

Lamp. : -

Hal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth :

Pimpinan Fakultas Ilmu Keolahragaan

Universitas Negeri Semarang

Gedung F Kampus Sekaran Gunungpati Semarang 50229

Semarang

Berdasarkan surat permohonan ijin penelitian No.1994/UN37.6/LT/2016 kami menyetujui dan menerima Mahasiswa Saudara atas nama :

1. Mila Kristina Widiyanti NIM 6411412155

Untuk mengadakan penelitian di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Jalan Raya Semarang – Demak Km. 15 Desa Batu Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak mulai tanggal 04 April s.d. 04 Mei 2016, dengan ketentuan sbb:

1. Perusahaan hanya menyediakan fasilitas tempat penelitian dan data-data terkait HSE sepanjang data-data tersebut tidak bersifat confidential.
2. Peserta penelitian wajib mematuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan yang berkaitan dengan keselamatan & kesehatan kerja.
3. Perusahaan tidak bertanggung jawab terhadap hal-hal yang terjadi yang tidak diinginkan dalam perjalanan berangkat maupun pulang dari dan ke perusahaan dan sepanjang di perusahaan (kecelakaan, sakit, dsb).
4. Fakultas dari peserta penelitian bertanggung jawab penuh terhadap segala yang terjadi pada peserta apabila terjadi hal yang tidak diinginkan.
5. Peserta penelitian & Fakultas hanya menggunakan data yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan pendidikan dan tidak untuk konsumsi umum.

6. Perusahaan berhak untuk melakukan koreksi/revisi terhadap data-data yang akan dibuat untuk laporan.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

PT. Reckitt Benckiser Indonesia

(Masteria BR Sitanggang)
HEALTH • HYGIENE • HOME
Factory Manager

Pernyataan Kesanggupan

Kami yang bertandatangan dibawah ini menyatakan memahami dan sanggup mematuhi apa yang tercantum dalam surat ini dan akan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Peserta Penelitian :

1.

Mila Kristina Widiyanti

Diketahui,
Dekan

Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd.
NIP. 196103201984032001

Lampiran 7. Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari **Perusahaan Obat Nyamuk "X"** ***Semarang Factory***

HEALTH . HYGIENE . HOME

SURAT KETERANGAN
018/HR-RBI/V/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Mila Kristina Widiyanti

NIM : 6411412155

Jurusan : Keselamatan dan Kesehatan Kerja/Ilmu Kesehatan Masyarakat

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan Penelitian di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Semarang *Factory* pada Departemen *Stamping* dan Departemen *Health Safety and Environment*. Sesuai dengan nomor surat 010/HR-RBI/III/2016 tentang persetujuan penelitian dilaksanakan pada tanggal 4 Maret sampai dengan 4 Mei 2016.

Demikian hendaknya Surat Keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 09 Mei 2016
PT. Reckitt Beckiser Indonesia

HEALTH . HYGIENE . HOME

HR Manager

PT. Reckitt Benckiser Indonesia
Jl. Raya Semarang - Demak KM. 15
Desa Batu Kec. Karang Tengah
Demak 59567
T. + 62 (291) 7078000, +62 (291) 686000
F. + 62 (291) 686000
www.reckittbenckiser.com

Lampiran 8. Pedoman Wawancara Informan Awal

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

DENGAN INFORMAN AWAL

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

DATA UMUM :

1. Nama : Sidik Raharjo, ST
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 33 tahun
4. Jabatan : HSE Supervisor
5. Pendidikan Terakhir : S-1 Teknik Kimia
6. Masa Kerja : 4 tahun

A. KOMITMENT *TOP MANAGEMENT*

1. Bagaimana perusahaaan memberikan perlengkapan K3 untuk pekerja?
   Jelaskan perlengkapan K3 diberikan ke departemen mana saja dan perlengkapan K3 apa saja yang diberikan?

   "Pemberian perlengkapan K3 ya, kita punya prosedur berbeda-beda tentang APD. Kalo yang sifatnya konsumsinya sehari-hari, pembagiannya tidak di HSE, jadi sebenarnya hampir semuanya peralatan dibaginya tidak di HSE sejak dari dulu, orang ngambil langsung di spare part, jadi kebutuhan dari masker itu yang tau itu masing-masing departemen dan spare part, departemen spare part tau itu dari history misalnya sebulan ada pemesanan 1000, bulan depan beda lagi. Kalo yang sifatnya konsumeble dan massal itu banyak jumlahnya, maksudnya semua orang dapat kayak gitu caranya. Kalo yang sifatnya ga semua orang dapat dan spesifik itu dari HSE yang ngasih, misalnya safety shoes, earplug, safety helmets, safety belt, kacamata itu ga semua pekerja dapat dengan pengajuan yang diketahui oleh supervisor."

2. Bagaimana perusahaan memberikan pelatihan K3 untuk pekerja?

"Untuk pelatihan K3 ya. Pelatihan itu diadakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pekerja misalnya pelatihan penggunaan APD, dan pemadam kebakaran."

Bagaimana prosedur perusahaan memberikan pelatihan K3 tersebut? Bagaimana cara mengevaluasi pelatihan K3 tersebut?

"Prosedur pelatihan K3 sudah tertulis di SOP minimal dilakukan tiap 3 tahun sekali, namun kenyataan di lapangan dilakukan setahun sekali untuk refresh training K3 dan dan evaluasinya dalam bentuk pre test dan post test serta mengisi form permit dengan melihat perubahan pengetahuan dan perilaku pekerja. Evaluasinya kita memang belum semua, tapi kita sudah terapkan ada soal pretest dan post test, itu bentuk evaluasinya tetapi ya itu tadi tidak semuanya, misalnya kita kasih awareness seluruh karyawan walopun bergelombang, 78 orang dibagi 3 gelombang, kalo misalnya dikasih pretest dan post test per orang susah dan tidak memungkinkan, misalnya kita kasih awareness atau refresh training mesin guarding, atau LOTO yang tidak semua karyawan diberikan training ini, ada 10 atau maksimal 20 orang dengan waktu 1-2 jam itu tidak masalah dan ada contohnya juga dan bentuknya tidak harus soal tapi juga bisa misalnya kalo yang permit itu pelatihan bikin permit. Secara prosedural sudah diatur."

3. Jelaskan bagaimana mekanisme dan prosedur Anda melakukan pengawasan K3 pada pekerja? Kapan saja waktu periode Anda melakukan pengawasan K3 tersebut?

"Ada banyak sistem di sini, daily patrol kita keliling salah cara kita untuk mengingatkan orang-orang yang melakukan unsafe act, safety patrol yang dilakukan oleh tim manajemen, bulan Januari dan Februari dilaksanakan dengan rutin namun pada bulan Maret mulai tidak rutin dikarenakan banyak agenda di bulan itu, bentuknya manajer-manajer dan beberapa supervisor dibentuk dalam grup yang berbeda-beda, trus ada SBO yang dijalankan tiap bulan, kita pengen membuat konsep bahwa safety tidak tanggung jawab HSE,

safety is responsible everybody, setiap orang bertanggungjawab untuk keselamatannya sendiri."

Bagaimana jika saat Anda melakukan pengawasan K3 terdapat *unsafe action* pekerja pada departemen tertentu? Upaya apa saja yang akan Anda tempuh untuk menangani hal tersebut?

"Karena konsep itu kita mengembangkan SBO itu, tujuannya untuk mengingatkan sesama operator, supervisor ke operator, manajer ke supervisor, dan sebaliknya operator bisa ke supervisor bisa ke manajer. Saat daily patrol sering sekali melihat unsafe act pekerja, langsung mengingatkan, dan memberi tahu ke pimpinan mereka."

4. Bagaimana cara Anda menangani masalah kecelakaan kerja maupun *unsafe action* yang terjadi di perusahaan?

"Dilakukan tindakan korektif, memastikan korban sudah tertangani sampai pulih atau bisa berkerja atau tidak sampai kehilangan hari kerja, atau besuk sudah masuk lagi, pada hari itu atau 2x24 jam dilakukan proses investigasi melibatkan yang bersangkutan, saksi dan atasan langsung dan tim penolong (tim P3K) atau para medis. Kalau unsafe action lebih simple, jika melihat langsung tindakan tersebut langsung beri arahan untuk diperbaiki dan mencatat langsung di SBO yang ada."

5. Bagaimana 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?

"Untuk pemberhentian pekerja sampai saat ini Dept. HSE belum pernah melakukan pemberhentian pekerja jika bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 hanya teguran langsung kepada pekerja dan shock terapi untuk pekerja kontrak. Mekanisme di sini hanya peneguran saja itupun jika dilakukan berulang-ulang. Untuk di sini sih belum pernah ada kasus seperti itu, hanya sewajarnya."

6. Bagaimana tindakan Anda jika masalah tentang K3 masih kerap terjadi di perusahaan?

"Kalo itu di mana-mana selalu ada, karena konsep K3 itu konsistensi yang dilakukan di lapangan."

7. Program atau kegiatan apa saja yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja K3 di perusahaan?

"Program meningkatkan kinerja K3 ada dua indikator leading dan indikator lagging. Indikator leading yaitu program-program yang bagaimana caranya agar indikator lagging itu tercapai. Misalnya membuat karyawan terlibat dalam proses K3 misalnya SBO untuk menilai indikator kinerja K3 itu berhasil atau tidak, melibatkan dalam proses investigasi, resfresh training (kerja di ketinggian, pekerjaan panas, LOTO, confined space), dan yang lain misalnya mandatory ada HSE Committee, evakuasi, drill kebakaran, penyuluhan kesehatan, pengambilan sampling limbah, lingkungan, sertifikasi peralatan. Indikator lagging yaitu indikator akhir, output yang kita harapkan misalnya zero accident, LWD dan LTA nol dkk, sebuah hasil akhir yang kita inginkan. Dari fasilitas itu ada project guarding mesin, heat detector, fire alarm, pompa hidran diesel, mobiliter, untuk masalah ergonomis pakai tarikan gerobak trolly yang ada gas di tangan. Untuk fasilitas lain misalnya, plat form loading unloading, setifikasi ISO, pelatihan pemadaman, dan masih banyak lagi."

B. PERATURAN DAN PROSEDUR

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan? Bagaimana cara peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten? Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

"Ada dua peraturan yang ada di perusahaan yaitu peraturan berdasarkan pemerintahan (UU, PP, Perpres) dan peraturan internal. Peraturan internal sangat diperlukan di sini, kunci kita ada di situ, HSE itu suatu kondisi disaat

kita berada di tengah-tengah antara komitmen perusahaan dan implementasi di lapangan. Selain itu, peraturan pemerintah (UU, PP, Peraturan gubernur) dan standar internal sebagai patokan untuk karyawan untuk melaksanakan, untuk menekan karyawan untuk melaksanakan maka dibuatlah prosedur maupun SOP, atau peraturan internal, dimana ada kontribusi dari komitmen top manajemen untuk pelaksanaannya. Jika top manajemen tidak menyetujui, maka sama saja punya aturan tapi tidak ada power di dalam aturan tersebut."

2. Bagaimana penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda? Apakah dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda melibatkan pekerja, pemerintah, dan pihak lainnya? Bagaimana mekanisme keterlibatan pihak-pihak tersebut?

"Untuk pembuatan peraturan internal disesuaikan dengan standar yang ada di pemerintahan maupun standar internasional dan kondisi lapangan. Dalam penyusunan peraturan tetap melibatkan keseluruhan elemen untuk mengkaji ulang peraturan tersebut. Jadi peraturan K3 itu sudah disusun oleh Dept. HSE disesuaikan dengan beberapa peraturan yang menjadi patokan perusahaan (nasional dan internasional), jika peraturan tersebut sudah jadi, akan dibahas pada rapat komite perusahaan dimana keterlibatan manajerial dan pekerja ada di dalamnya. Peraturan tersebut akan ditinjau ulang oleh pekerja dan manajerial agar dapat disesuaikan dengan kondisi lapangan. Untuk pembuatan aturan SBO itu sendiri itu mereview dari perusahaan Dupont yang disebut program STOP, untuk form SBO perusahaan melihat kondisi lapangan, perilaku tidak aman yang sering dilakukan apa saja sebagai bahan pertimbangan untuk pembuatan SBO itu sendiri."

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

"Sosialisasi dilakukan pada saat HSE committe dimana atasan pekerja (manajer maupun supervisor) mensosialisasikan kepada pekerja lainnya.

Sosialisasi juga dapat dilakukan saat refresh training, mading, dan saat dilakukan safety induction."

4. Bagaimana cara Anda melakukan *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda? Jelaskan bagaimana mekanisme *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

"Untuk review peraturan Dept. HSE melakukan review atau update sesuai peraturan dan prosedur K3. Peraturan dan prosedur K3 ditinjau ulang atau update disesuaikan dengan kondisi lapangan apa terjadi perubahan atau tidak dan perubahan tersebut atas dasar masukan dari tiap-tiap departemen, dengan minimal setahun sekali."

5. Apakah tiap departemen memiliki peraturan dan prosedur K3? Peraturan dan prosedur K3 seperti apa yang ada di setiap departemen?

"Begini…untuk peraturan itu bermacam-macam, ada yang namanya hirarki dokumentasi, sudah pernah dijelaskan belum waktu kuliah? Jadi hirarki dokumentasi itu ada empat macam. Pertama itu, dokumentasi perusahaan itu isinya segala macam peraturan, dokumen, laporan dalam bentuk manual (handbook). Yang kedua tau apa? Tidak ya, hehe. Yang kedua itu, dokumentasi antar departemen, jadi ya semua departemen punya peraturan yang disebut dengan? Nah itu bener, SOP namanya. Yang ketiga itu, dokumentasi internal departemen itu berupa WI (Work Instruction), masih ada satu lagi. Yang keempat itu dokumentasi internal departemen yang berupa form. Nah form itu banyak jenis, kalo saya jelasin tidak selesai-selesai nanti."

6. Bagaimana cara Anda memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur K3 yang dilakukan pekerja? Sanksi apa yang diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan dan prosedur K3?

"Pemberian sanksi terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur K3 oleh pekerja itu sudah ada pada pedoman kerja sama PT. Reckitt Benckiser Indonesia Semarang Factory, di situ sudah dijelaskan. Sejauh ini sanksi yang

diberikan berupa teguran lisan, surat peringatan dan pemberhentian kerja (jika memang sudah 3 kali menerima SP), hal tersebut tergantung dari tingkat pelanggaran yang dilakukan. Untuk pelanggaran tidak menggunakan APD saat bekerja maka surat peringatan akan diberikan kepada pekerja tersebut."

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Bagaimana perusahaan memberikan informasi maupun isu-isu mengenai K3 kepada pekerja? Dalam bentuk apa informasi maupun isu-isu mengenai K3 yang diberikan kepada pekerja? Kapan waktu/periode penyampaian informasi maupun isu-isu mengenai K3?

"Ada informasi K3 yang diberikan oleh Dept. HSE itu sendiri. Informasinya berupa apa? itu biasanya ya tentang trend penyakit, informasi K3 dan informasi tersebut biasanya ditempelkan di mading serta informasi-informasi yang dijelaskan pada saat HSE committee, safety induction bagi pekerja kontraktor dan briefing bagi pekerja lainnya."

2. Bagaimana cara Anda menyampaikan informasi maupun isu-isu mengenai kecelakaan kerja yang terjadi kepada pekerja?

"Masalah kecelakaan biasanya dibahas dan dijelaskan pada pekerja lainnya saat HSE committee bulanan."

3. Bagaimana cara 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?

"Dalam komunikasi dengan pihak manajerial itu bisa melalui beberapa macam komunikasi, komunikasi langsung dan tidak langsung juga ada. Komunikasi langsung itu pada saat HSE committee, dan bisa ketemu langsung, nah seperti ini sudah ada panggilan langsung dari atasan. Kalo tidak langsungnya by phone, e-mail, laporan itu setiap saat bisa dipantau secara langsung."

4. Bagaimana Anda melakukan komunikasi yang baik dengan pekerja? Bagaimana metode Anda untuk berkomunikasi dengan pekerja?

"Komunikasi dengan pekerja juga bisa dilakukan dengan safety behavior observation yang dilakukan minimal sekali pengisian tiap bulannya, training, meeting. Nah di sana juga ada kotak kritik saran mereka bisa mengisi dengan saran/pendapat yang mereka inginkan seperti apa gitu. Untuk SBO sendiri sudah berjalan cukup lama sih sudah hampir 4 tahun dengan berbagai perubahan dalam bentuk maupun form isiannya. Untuk awalnya sendiri, SBO hanya dijalankan oleh pihak manajerial itu sebagai permulaan 3 bulan di awal tahun percobaan SBO. Tiga bulan selanjutnya mulailah supervisor melakukan sosialisasi tentang SBO, ya memang awalnya dengan memaksa, itu juga untuk kepentingan mereka juga. Nah begitu sampe sekarang, masih dengan paksaan, sistem kalo tidak dipaksa tidak jalan. Hehe…
Iya kan?"

5. Apakah *safety induction* dijalankan tiap harinya? Bagaimana mekanisme *safety induction* yang dijalankan di perusahaan ini?

"Untuk safety induction itu biasanya dilaksanakan untuk karyawan baru dan kontraktor saat mau memulai kerja. Kalo untuk yang karyawan lain, yang masih menjalankan itu bagian engineering, nanti kamu bisa observasi sendiri. Kalo bagian lain itu sebutannya briefing sebelum kerja, tapi sudah jarang dilakukan alesannya macam-macam. Nah sistem ini juga ingin kami perbaiki."

6. Bagaimana Anda pernah melakukan komunikasi terkait *update* SOP/WI pada departemen tertentu sebelum mereka melakukan pekerjaannya?

"Komunikasinya ya itu tadi HSE committee, di sana segala macam hal dibahas."

D. KOMPENTENSI PEKERJA

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

"Persyaratan menjadi seorang HSE yaitu berpengalaman, mempunyai komitmen kerja, mempunyai sikap leadership sertifikasi (jika memiliki), serta bahasa dan softskill lainnya, itu cuma jadi bahan pertimbangan saja."

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

"Berperan sebagai Dept. HSE itu berat, soalnya bertanggung jawab menjaga pekerja selama berangkat hingga pulang ke rumah dengan selamat dan sehat."

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

"Pekerja itu sebenernya sudah tahu potensi bahaya di tempat kerja mereka sendiri tapi karena memang sudah terbiasa ya begitu jadi menyepelekan bahaya jika tidak patuh peraturan. Penyampaian informasi tentang potensi bahaya kepada pekerja ketika training, pada saat penyususnan IBPR (Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko) tiap 6 bulan sekali."

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

"Mereka itu sebenernya mampu mematuhi, hanya saja mereka itu pengen kerja instan dan cepet, nah itu menjadi kelalaian mereka bahwa bahaya itu ada di tempat kerja mereka sendiri. "

E. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Bagaimana pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi dan isu-isu mengenai K3? Bagaimana mekanisme pelibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3?

"Pekerja selalu dilibatkan, terutama dalam perkembangan budaya K3 perusahaan. Pekerja dapat menyampaikan semua hal yang diketahui tentang masalah K3, misalnya trend penyakit saat ini, kecelakaan kerja, near miss, potensi bahaya lainnya serta semua hal mengenai K3. Hal itu disampaikan

menggunakan SBO yang ada di perusahaan atau pada saat training."

2. Apakah pekerja dilibatkan dalam penyusunan program K3? Bagaimana mekanisme penyusunan program K3 tersebut?

"Pekerja tidak dilibatkan. Untuk penyusunan program K3 itu Departemen HSE yang membuat setelah itu didiskusikan dengan pihak manajerial perusahaan."

3. Apakah pekerja dilibatkan dalam proses evaluasi K3? Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 tersebut?

"Tidak, yang mengevaluasi tim manajemen, kita dibantu pemerintahan terkait dan pihak manajerial perusahaan."

4. Apakah pekerja pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya? Bagaimana mekanisme pelaporan dari pekerja tentang situasi tersebut?

"Pernah, biasanya lewat supervisor. Kecelakaan kerja kerap di shift 3."

5. Apakah pekerja mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3? Bagaimana metode Anda untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dalam masalah K3?

"Ya meningkatkan, nah kan kita mengupayakan SBO pekerja itu sebagai bentuk keterlibatan pekerja dalam masalah K3."

Referensi :

1. Buku "Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis" oleh Tarwaka (2015).
2. Buku "Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" oleh Ismet Somad (2013).

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

DENGAN INFORMAN AWAL

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

DATA UMUM :

1. Nama : Deny Cahyono, S. Kom.
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 33 tahun
4. Jabatan : Asisten Dept. HSE
5. Pendidikan Terakhir : S-1 Teknik Informatika
6. Masa Kerja : 1 tahun

A. KOMITMENT *TOP MANAGEMENT*

1. Bagaimana perusahaaan memberikan perlengkapan K3 untuk pekerja? Jelaskan perlengkapan K3 diberikan ke departemen mana saja dan perlengkapan K3 apa saja yang diberikan?

   "Perlengkapan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerja. Untuk stamping itu earplug, masker. Mekanisme pemberian perlengkapan K3 itu berbeda-beda, masker diberikan satu kali setiap minggunya oleh supervisor, earplug dapat diperlihatkan jika terjadi kerusakan (<6 bulan), dan mengisi form permintaan earplug di Dept. HSE."

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

   "Pemberian pelatihan K3 berbeda-beda, ada yang 3 bulan sekali, ada yang 6 bulan sekali da nada yang setahun sekali. Pelatihan K3 biasanya disesuaikan dengan pelatihan apa yang diberikan, misalnya untuk pelatihan pemadam kebakaran, maka tim emergency respon dan regu-regunya yang diberikan pelatihan, untuk pelatihan guarding mesin biasanya seluruh pekerja

dilibatkan. Dilihat dari praktik lapangannya langsung, jika masih tidak sesuai maka diarahkan."

3. Jelaskan bagaimana mekanisme dan prosedur Anda melakukan pengawasan K3 pada pekerja? Kapan saja waktu periode Anda melakukan pengawasan K3 tersebut?

"Pengawasan tidak hanya dilakukan oleh Dept. HSE, jadi supervisor dan ketua regu diarahkan untuk tetap melakukan pengawasan terhadap pekerja. Tiap hari melakukan pengawasan ke lapangan."

Bagaimana jika saat Anda melakukan pengawasan K3 terdapat *unsafe action* pekerja pada depatemen tertentu? Upaya apa saja yang akan Anda tempuh untuk menangani hal tersebut?

"Jika dalam pengawasan terdapat tindakan yang tidak aman, maka dilakukan peneguran langsung dan memberikan pengarahan kepada supervisor untuk selalu mengingatkan pekerjanya."

4. Bagaimana cara Anda menangani masalah kecelakaan kerja maupun *unsafe action* yang terjadi di perusahaan?

"Kecelakaan kerja sering terjadi pada shift malam jadi, untuk penanganan masalah kecelakaan kerja (tergores) dilakukan oleh tim medis, paginya Dept. HSE langsung menindaklanjuti masalah tersebut dengan melakukan investigasi kejadian tersebut dengan saksi dan korban."

5. Bagaimana 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?

"Sejauh ini belum ada pemberhentian pekerja, tetapi memberikan teguran langsung dan pengarahan kepada pekerja."

6. Bagaimana tindakan Anda jika masalah tentang K3 masih kerap terjadi di perusahaan?

"Melakukan upaya identifikasi masalah yang kerap terjadi, dan mencari jalan keluar agar permasalahan tersebut tidak kembali terjadi serta melakukan upaya pencegahan."

7. Program atau kegiatan apa saja yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja K3 di perusahaan?

"Ada banyak program K3 yang ada di perusahaan, contohnya refresh training, SBO, fire safety, first aid, pengecekan APAR, hydran, alarm, emergency lamp, fire detector, dan masih banyak lagi."

B. PERATURAN DAN PROSEDUR

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan? Bagaimana cara peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten? Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

"Sangat diperlukan. Karena peraturan K3 merupakan pedoman untuk menjalankan segala aktivitas di perusahaan dan memberikan batasan-batasan agar pekerja tetap aman dalam bekerja. Top manajemen memberikan pengaruh terhadap konsistensi peraturan K3 di perusahaan. Penerapan peraturan K3 di perusahaan ini sudah bagus dijalankan, sebab dari pihak manajerial pun melakukan pengawasan langsung di lapangan. Dan peraturan K3 disesuaikan dengan standar pemerintah dan internasional (OHSAS maupun ISO). "

2. Bagaimana penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda? Apakah dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda melibatkan pekerja, pemerintah, dan pihak lainnya? Bagaimana mekanisme keterlibatan pihak-pihak tersebut?

"Peraturan K3 biasanya disusun terlebih dahulu oleh pihak Dept. HSE dengan pedoman peraturan pemerintah dan standar internasional yang sudah diterapkan perusahaan. Dilibatkan, sebab peraturan K3 akan dijelaskan pada saat HSE Committee, dan akan ditinjau ulang oleh pekerja

maupun manajerial terkait aturan tersebut sesuai dengan kondisi lapangan."

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

"Sosialisasi peraturan dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Langsung itu ketika ada briefing oleh supervisor sebelum bekerja, intercom, refresh training maupun lainnya. Tidak langsung melalui mading, penempelan aturan pada tiap-tiap departemen."

4. Bagaimana cara Anda melakukan *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda? Jelaskan bagaimana mekanisme *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

"Ada review peraturan, biasanya dilakukan setahun sekali. Jadi tiap-tiap admin departemen yang bertugas dan memiliki berkas SOP maupun WI dikumpulkan untuk membahas perubahan-perubahan yang ada selama satu tahun di akhir tahun oleh QMS. "

5. Apakah tiap departemen memiliki peraturan dan prosedur K3? Peraturan dan prosedur K3 seperti apa yang ada di setiap departemen?

"Jadi tiap-tiap departemen hanya memiliki SOP dan WI yang sudah tertempel dan dapat dilihat dan dibaca oleh pekerja."

6. Bagaimana cara Anda memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur K3 yang dilakukan pekerja? Sanksi apa yang diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan dan prosedur K3?

"Jadi untuk kasus pelanggarannya sendiri ada aturan tersendiri dari pihak perusahaan. Jika pekerja melanggar tidak menggunakan APD, maka akan diberikan surat peringatan langsung oleh supervisornya. Dan untuk perilaku-perilaku tidak aman hanya teguran-teguran dan pengarahan, namun apabila memang pekerja sengaja melakukan hal tersebut, maka tiga kali teguran, langsung diberikan surat peringatan."

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Bagaimana perusahaan memberikan informasi maupun isu-isu mengenai K3 kepada pekerja? Dalam bentuk apa informasi K3 diberikan kepada pekerja? Kapan waktu/periode penyampaian informasi maupun isu-isu mengenai K3?

   "Iya kita menginformasikan semua masalah yang berkaitan dengan K3, dan penyampaian informasi tersebut biasa dilakukan ketika HSE committee, briefing dan training."

2. Bagaimana cara Anda menyampaikan informasi maupun isu-isu mengenai kecelakaan kerja yang terjadi kepada pekerja?

   "Iya kita selalu menyampaikan informasi itu, biasanya melalui mading dan HSE committee."

3. Bagaimana cara 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 dong harus itu, biasanya sebulan sekali saat HSE committee."

4. Bagaimana Anda melakukan komunikasi yang baik dengan pekerja? Bagaimana metode Anda untuk berkomunikasi dengan pekerja?

   "Iya sering malahan, kadang saat training, inspeksi lapangan lebih seringnya."

5. Apakah *safety induction* dijalankan tiap harinya? Bagaimana mekanisme *safety induction* yang dijalankan di perusahaan ini?

   "Iya dijalankan to mbak. Biasanya itu saat ada kontraktor baru mau bekerja di sini, karyawan baru. Tetapi untuk briefing masih sering dilaksanakan pada semua departemen tetapi mungkin caranya beda pada tiap-tiap departemen."

6. Bagaimana Anda pernah melakukan komunikasi terkait *update* SOP/WI pada departemen tertentu sebelum mereka melakukan pekerjaannya? Bagaimana mekanisme komunikasi terkait *update* SOP/WI?

"Kan di sini saya tergolong baru mbak, jadi yang melakukan review biasanya supervisor HSE itu sendiri dengan tim manajemen."

D. KOMPENTENSI PEKERJA

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

"Duh..dulu apa ya? Seinget saya itu perpengalaman kerja bidang apapun, berkomitmen itu penting mbak, untuk sertifikasi saya baru kemarin ikut tapi mandiri bukan dari perusahaan."

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

"Tanggungjawab HSE itu besar mbak, menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja di perusahaan."

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

"Pekerja itu tahu risiko bahayanya saja, saya mengarahkan ketika inspeksi lapangan jika perilaku pekerja mulai tidak sesuai."

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

"Sangat mampu memenuhi mbak, hanya saja manusia itu ya banyak salah mbak, kadang banyak teledornya."

E. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Bagaimana pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi dan isu-isu mengenai K3? Bagaimana mekanisme pelibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3?

"Pekerja selalu dilibatkan terkait penyampaian informasi K3. Seperti yang sudah saya bilang tadi saat training, HSE committee, dan saat pengisian SBO."

2. Apakah pekerja dilibatkan dalam penyusunan program K3? Bagaimana mekanisme penyusunan program K3 tersebut?

"Pekerja tidak dilibatkan, penyusunan program K3 hanya disusun supervisor HSE dan pihak manajemen."

3. Apakah pekerja dilibatkan dalam proses evaluasi K3? Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 tersebut?

"Pekerja juga tidak dilibatkan dalam evaluasi program K3. Evaluasi dilaksanakan oleh pihak manajerial dan pemerintahan terkait."

4. Apakah pekerja pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya? Bagaimana mekanisme pelaporan dari pekerja tentang situasi tersebut?

"Saat inspeksi berlangsung, mereka memanggil kami langsung, namun jika tidak ada kami di lapangan jadi lewat supervisor dan supervisor yang memberitahu kami."

5. Apakah pekerja mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3? Bagaimana metode Anda untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dalam masalah K3?

"Mereka saling mengingatkan, soalnya jika kami melakukan inspeksi selalu saja tidak terlihat tindakan tidak aman mereka, tetapi jika kami hanya lewat di sekitar mereka selalu saja ada yang satu dua orang tidak menggunakan APD dengan benar. Ya begitulah mereka mbak."

Referensi :

1. Buku "Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis" oleh Tarwaka (2015).
2. Buku "Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" oleh Ismet Somad (2013).

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

DENGAN INFORMAN AWAL

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

DATA UMUM :

1. Nama : Harry BS Purba, SH
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 51 tahun
4. Jabatan : HR Manager
5. Pendidikan Terakhir : S-1 Hukum
6. Masa Kerja : 22 tahun

A. KOMITMENT *TOP MANAGEMENT*

1. Bagaimana perusahaaan memberikan perlengkapan K3 untuk pekerja?
   Jelaskan perlengkapan K3 diberikan ke departemen mana saja dan perlengkapan K3 apa saja yang diberikan?

   "APD yang diberikan lengkap dan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerja. Perlengkapan K3 diberikan oleh Depertemen HSE menggunakan form isian. Semua Departemen diberikan APD oleh perusahaan. Untuk area stamping itu earplug, masker, celemek, dan penutup kepala."

2. Bagaimana perusahaan memberikan pelatihan K3 untuk pekerja?

   "Pemberian training berbeda-beda, ada yang 6 bulan sekali dan ada yang setahun sekali itu tergantung dari ada tidaknya perubahan perilaku pekerja atau perubahan cara kerja, hal tersebut nanti yang menilai atasannya. Pelatihan K3 dilakukan oleh Departemen HSE, semua materi pelatihan K3 HSE yang membuat. Pelatihan K3 tersebut diantaranya: pelatihan pemadam kebakaran, guarding mesin, MSDS, bahaya bahan kimia, dan banyak lagi."

   Bagaimana prosedur perusahaan memberikan pelatihan K3 tersebut? Bagaimana cara mengevaluasi pelatihan K3 tersebut?

"Pelatihan K3 biasanya disesuaikan dengan prosedur yang ada (SOP), dan pelatihan K3 tersebut biasanya digilir tiap-tiap departemen sesuai dengan pembagian tugas misalnya untuk pelatihan pemadam kebakaran, maka tim emergency respon."

3. Jelaskan bagaimana mekanisme dan prosedur Anda melakukan pengawasan K3 pada pekerja? Kapan saja waktu periode Anda melakukan pengawasan K3 tersebut?

"Pengawasan itu dilaksanakan sesuai dengan prosedurnya, kami dari tim manajemennya pun ikut turun langsung ke lapangan untuk melakukan pengawasan sebulan sekali."

Bagaimana jika saat Anda melakukan pengawasan K3 terdapat *unsafe action* pekerja pada departemen tertentu?

Upaya apa saja yang akan Anda tempuh untuk menangani hal tersebut?

"Iya terkadang masih menemukan hal seperti itu, langsung saya tegur di tempat dan supervisornya saya suruh mengarahkan pekerjanya."

4. Bagaimana cara Anda menangani masalah kecelakaan kerja maupun *unsafe action* yang terjadi di perusahaan?

"Mempertegas lagi karyawannya, dan tidak segan-segan memberikan konsekuensi kepada karyawan tersebut. Konsekuensi sudah ada di peraturan."

5. Bagaimana 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?

"Hmm iya dihentikan dulu, diberikan pengarahan bahwa itu dapat membahayakan dirinya sendiri. Dan jika masih terjadi, kita bisa kasih surat peringatan kepada mereka."

6. Bagaimana tindakan Anda jika masalah tentang K3 masih kerap terjadi di perusahaan?

"Kita langsung bahas masalahnya di HSE committee untuk ditindaklanjuti dan dipertegas lagi konsekuensi pada pekerja."

7. Program atau kegiatan apa saja yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja K3 di perusahaan?

"Banyak program yang sering kita berikan training, review SOP, HSE committee."

B. PERATURAN DAN PROSEDUR

1. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan? Bagaimana cara peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten?

   Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut?

"Iya pastinya, peraturan tersebut termasuk salah satu sumber referensi kita untuk menjalankan manajemen K3 di perusahaan. Untuk penerapannya sendiri, masih proses dengan banyak konsekuensi tentunya untuk pelanggarannya."

2. Bagaimana penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda? Apakah dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda melibatkan pekerja, pemerintah, dan pihak lainnya?

   Bagaimana mekanisme keterlibatan pihak-pihak tersebut?

"Peraturan tersebut disusun oleh Departemen HSE dengan bantuan tim penyusun daerah yang membutuhkan peraturan dan prosedur tersebut agar disesuaikan dengan daerah departemen."

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

"Sosialisasi dilakukan saat training, mading dan saat dilakukan safety

induction awal masuk kerja serta menempelkan peraturan tersebut ke semua bagian pada tiap-tiap departemen."

4. Bagaimana cara Anda melakukan *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?
   Jelaskan bagaimana mekanisme *review/update* peraturan dan prosedur K3 di perusahaan Anda?

   "Untuk review peraturan, biasanya dilakukan minimal setahun sekali kalo ada perubahan."

5. Apakah tiap departemen memiliki peraturan dan prosedur K3?
   Peraturan dan prosedur K3 seperti apa yang ada di setiap departemen?

   "Setiap departemen selalu memiliki SOP dan WI karena itu pedoman dalam bekerja bagi siapa saja."

6. Bagaimana cara Anda memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur K3 yang dilakukan pekerja? Sanksi apa yang diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan dan prosedur K3?

   "Untuk sanksi itu sendiri, berupa teguran lisan, jika sampai 3 kali ditegur tetap melanggar maka surat peringatan dan seterusnya."

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Bagaimana perusahaan memberikan informasi maupun isu-isu mengenai K3 kepada pekerja? Dalam bentuk apa informasi maupun isu-isu mengenai K3 yang diberikan kepada pekerja? Kapan waktu/periode penyampaian informasi maupun isu-isu mengenai K3?

   "Kita selalu menginformasikan ke semua orang lebih tepatnya pekerja terkait K3. Informasi tersebut biasa disampaikan ketika training, HSE committee, safety induction bagi pekerja kontraktor, dan briefing bagi pekerja lainnya."

2. Bagaimana cara Anda menyampaikan informasi maupun isu-isu mengenai kecelakaan kerja yang terjadi kepada pekerja?

"Untuk informasi terkait kecelakaan lebih sering kita share saat HSE committee tiap sebulan sekali."

3. Bagaimana cara 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?

"Sebulan sekali kita selalu melakukan komunikasi rutin ketika HSE committee, tetapi selain itu kita selalu melakukan komunikasi lewat media sosial, misalnya lewat e-mail."

4. Bagaimana Anda melakukan komunikasi yang baik dengan pekerja? Bagaimana metode Anda untuk berkomunikasi dengan pekerja?

"Kalo saya sendiri tidak setiap hari melakukan komunikasi secara langsung kepada karyawan. Untuk komunikasi terkait SBO lebih sering, itu merupakan model komukasi tidak langsung. Hehe…

5. Apakah safety *induction* dijalankan tiap harinya? Bagaimana mekanisme *safety induction* yang dijalankan di perusahaan ini?

"Kalo di perusahaan ini lebih dikenal briefing, kalo itu sudah pasti dilakukan supervisor masing-masing departemen."

6. Bagaimana Anda pernah melakukan komunikasi terkait *update* SOP/WI pada departemen tertentu sebelum mereka melakukan pekerjaannya?
   Bagaimana mekanisme komunikasi terkait *update* SOP/WI?

"Untuk komunikasi terkait update biasanya melewati supervisor atau memberikan informasi yang ditempel di mading."

D. KOMPENTENSI PEKERJA

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

"Iya ya intinya harus berpendidikan minimal sarjana, pembatasan umur

tentunya, untuk menjadi seorang HSE minimal mengetahui dasar K3, nah nanti akan ada job desk nya untuk sertifikasi, experience technical skill nanti ditentukan perusahaan."

2. Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan sebagai HSE manajer/HSE *officer* terhadap K3?

"Sebagian tugas HSE dibantu oleh HRD, selain itu pihak HRD yang menyimpan segala dokumen proteksi kebakaran aktif dan pasif di perusahaan, yang menentukan pemberian gizi kerja karyawan. Untuk HSE sendiri banyak tugasnya mbak, memberikan pelatihan pencegahan kecelakaan kerja, memberikan peralatan yang sesuai dengan tiap-tiap departemen, melakukan pengawasan segala hal sesuai dengan manajemen K3 di perusahaan dan masih banyak job desk nya."

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

"Semua karyawan juga tahu bahaya yang dihadapi tiap harinya, itu menjadi pilihannya sendiri untuk selamat dan sehat ya harus mematuhi peraturan, nah tugasnya kita hanya mengawasi, mengarahkan dan selalu memberikan perlengkapan yang sesuai dengan aturan yang kita jadikan pedoman."

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

"Kalo menurut saya, karyawan itu mampu menjalankan peraturan perusahaan tapi awalnya dengan pemberian konsekuensi (paksaan)."

E. KETERLIBATAN PEKERJA

1. Bagaimana pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi dan isu-isu mengenai K3? Bagaimana mekanisme pelibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3?

"Semua karyawan bisa menyampaikan semua hal yang berkaitan dengan K3, baik itu kejadian near miss, kecelakaan kerja, kondisi tidak aman yang ada di

perusahaan, dan perilaku tidak aman yang dilakukan oleh karyawan lain."

2. Apakah pekerja dilibatkan dalam penyusunan program K3? Bagaimana mekanisme penyusunan program K3 tersebut?

"Penyusunan program K3 tidak melibatkan karyawan hanya Departemen HSE dan tim manajemen yang melakukan penyusunan program K3."

3. Apakah pekerja dilibatkan dalam proses evaluasi K3? Bagaimana mekanisme proses evaluasi K3 tersebut?

"Karyawan tidak dilibatkan dalam evaluasi dilakukan oleh tim manajemen tiap satu bulan sekali yaitu saat HSE committee."

4. Apakah pekerja pernah melaporkan ke perusahaan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya?
   Bagaimana mekanisme pelaporan dari pekerja tentang situasi tersebut?

"Iya pernah, kalo pas di lapangan langsung melaporkan tetapi jika tidak di lapangan lewat supervisor mekanisme pelaporan kecelakaan, yang selanjutnya supervisor akan melaporkan ke Dept. HSE."

5. Apakah pekerja mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3? Bagaimana metode Anda untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dalam masalah K3?

"Ya menurut saya sih sudah saling mengingkatkan dengan pekerja lainnya. Sebab karyawan melakukan pengisian SBO minimal tiap sebulan sekali, keaktifan mengikuti training, dan selalu ada meeting."

Referensi :

1. Buku "Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis" oleh Tarwaka (2015).
2. Buku "Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" oleh Ismet Somad (2013).

Lampiran 9. Pedoman Wawancara Dengan Informan Pendukung

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

DENGAN INFORMAN PENDUKUNG

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

DATA UMUM :

1. Nama : Mawardi
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 50 tahun
4. Jabatan : *Stamping Supervisor* 1
5. Pendidikan Terakhir : SMK
6. Masa Kerja : 21

A. KOMITMENT *TOP MANAGEMENT*

1. Bagaimana perusahaan memberikan perlengkapan K3 kepada Anda dan pekerja Anda? Jelaskan perlengkapan K3 seperti apa yang diberikan kepada Anda dan pekerja? Bagaimana prosedur perusahaan memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada Anda?

   "Pemberian perlengkapan sesuai kebutuhan area dengan melakukan form pengajuan ke HSE, kalo masker diganti tiap minggu diberikan oleh supervisor. Untuk stamping sendiri celemek, penutup kepala, masker, dan earplug. Earplug sendiri diberikan 6 bulan sekali, tetapi jika ada yang hilang, maka meminta ganti kepada HSE dengan mengisi form pengajuan APD."

2. Bagaimana cara Anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan? Pelatihan apa saja yang sudah Anda ikuti yang diadakan oleh perusahaan? Bagaimana cara Anda menerapkan pada pekerjaan Anda sesuai dengan pelatihan yang telah diberikan?

   "Banyak pelatihan yang dilakukan perusahaan mbak. Pelatihan biasanya dijadwalkan oleh HSE, biasanya sih 3 bulan atau 6 bulan sekali pasti ada

pelatihan yang berbeda-beda. Kemarin baru praktik itu mbak pemadam kebakaran sesuai tim evakuasi yang sudah dibagi. Pelatihan guarding mesin, APD juga ada."

3. Bagaimana Departemen *Health Safety Environment* (HSE) mengawasi Anda ketika bekerja? Kapan saja waktu/periode departemen HSE mengawasi pekerja? Apakah departemen HSE pernah menegur pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Bagaimana mekanisme departemen HSE ketika menegur pekerja?

"Biasanya dilakukan HSE tiap hari mbak keliling gitu trus kadang ngasih pengarahan jika ada pekerja yang melakukan pekerjaan yang tidak aman. Seringnya penggunaan APD yang menjadi bahan pengarahan HSE, kadang dari atasan juga melakukan pengawasan di lapangan."

4. Bagaimana cara perusahaan/departemen HSE menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Jelaskan bagaimana gambaran departemen HSE menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

"Setahu saya sih belum pernah ada pemberhentian mbak, biasanya cuma teguran lisan kalo ada yang gitu, kan kadang tidak sadar ya mbak nglakuin tindakan tidak aman."

5. Bagaimana tindakan HSE jika terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja Anda? Bagaimanakah usaha HSE untuk mengatasi hal tersebut?

"Kecelakaan kerja itu biasanya malah shift 2 sama shift 3 mbak, dan kebanyakan HSE kan tidak ada jam segitu. HSE itu baru investigasi sama korban sama rekan kerjanya besuk paginya mbak. Ditanya-tanya gitu mbak."

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 to mbak, kan peraturan jadi patokan kita saat kerja mbak. Bagaimana cara kerja yang sesuai dengan aturan agar selalu selamat."

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

   Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut? Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3? Bagaimana mekanisme keterlibatan Anda dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

   "Konsisten kok mbak, ada SOP sama WI. Belum pernah dilibatkan mbak. Kan yang buat HSE sih mbak. Biasanya ada pergantian SOP atau WI jika ada perubahan proses kerja."

3. Bagaimana cara 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 mbak. Biasanya dikumpulkan jadi satu gitu mbak trus ditraining gitu. Banyak kok mbak peraturan yang ada di perusahaan. Diskusi langsung dengan HSE terkait aturan atau program baru yang dijalankan di perusahaan."

4. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah melanggar atau bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan? Bagaimana mekanisme sanksi tersebut dan sanksi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan?

   "Kalo pelanggaran sih kadang-kadang mbak, masker sama earplug yang sering tapi masih maklum kan panas juga. Kalo sanksi belum ada paling teguran aja sih mbak."

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

"Mudah dimengerti kok mbak. Ya kan peraturannya ada di tempat mereka bekerja, trus ada training juga. Melaksanakan cara kerja yang sesuai dengan SOP atau WI."

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah Anda mengetahui informasi maupun isu-isu mengenai K3 di perusahaan ini? Dari mana informasi maupun isu-isu tersebut Anda dapatkan? Apakah Anda mendapatkan informasi maupun isu-isu mengenai kecelakaan kerja di perusahaan? Bagaimana mekanisme Anda mendapatkan informasi maupun isu-isu tersebut?

   "Informasi ya selalu ada mbak, biasanya ditempel di mading. Saat sebelum training HSE selalu memberikan isu-isu terkait K3 dan membahas masalah kecelakaan atau tindakan tidak aman yang sering terjadi. "

2. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan departemen HSE? Bagaimana mekanisme berkomunikasi terhadap departemen HSE?

   "Komunikasi selalu baik kok mbak, kan kadang Pak Sidik (HSE) selalu muter lapangan sih mbak."

3. Apakah Anda memahami informasi maupun isu-isu yang disampaikan perusahaan terkait K3? Bagaimana metode perusahaan untuk menyampaikan informasi maupun isu-isu tersebut?

   "Paham mbak kalo saya sih, kalo anak-anak sih kayaknya belum begitu paham, tapi pas training dijelaskan HSE."

4. Apakah masalah terkait kecelakaan kerja maupun *unsafe action* yang ada di lapangan sering diberitahukan kepada departemen HSE? Bagaimana mekanisme penyampaian masalah K3 tersebut? Bagaimana usaha departemen HSE untuk mengatasi hal tersebut?

   "Kecelakaan kerja selalu diberitahukan pihak HSE mbak, cuma kalo unsafe action kan ada SBO, anak-anak kan melaporkan lewat SBO itu mbak, kalo saya paling langsung tegur lisan aja mbak."

5. Apakah di tempat Anda bekerja terdapat SOP/WI maupun MSDS? Apakah Anda pernah membaca SOP/WI maupun MSDS tersebut? Setelah membaca, apakah yang akan Anda lakukan?

   "Ada mbak, di deket mesin mbak ada WI, SOP sama MSDS. Kalo membaca pasti sudahlah mbak, kan tidak mungkin juga kan kalo kerja tidak baca prosedurnya dulu."

6. Apakah alat komunikasi darurat terdapat di tempat Anda bekerja? Sebutkan!
   Apakah pernah terjadi keadaan darurat di tempat Anda bekerja? Apakah yang Anda lakukan? Jelaskan!
   Apakah alat komunikasi darurat dapat digunakan? Jika tidak, apa yang Anda lakukan?

   "Kayak alarm gitu ya mbak. Keadaan darurat pasti pernah mbak. Semuanya kan sering dilakukan pengecekan tiap bulannya, jadi ya pasti bisa digunakan mbak.

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh Anda untuk menjadi pekerja di perusahaan ini? Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda di perusahaan ini sebagai pekerja?

   "Ya tes kesehatan, wawancara… pekerjaan saya ya begini mbak ngawasin anak-anak di area stamping, ngasih tahu kalo ada informasi dari atasan sama bikin laporan rutin…"

2. Apakah Anda mengetahui potensi resiko bahaya dari pekerjaan yang Anda lakukan? Bagaimana Anda mengetahui potensi-potensi bahaya tersebut?

   "Risiko bahaya selalu ada mbak…ya pokoknya selalu hati-hati aja, kan nasib orang tidak tau juga mbak.."

3. Apakah anda pernah melakukan pekerjaan di luar tanggungjawab Anda yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

   "*Nggak pernah mbak, kan masing-masing sudah punya job nya sendiri."*

4. 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?

"Menurut saya sih mampu memenuhi mbak, APD selalu digunakan, ya walaupun kadang ya gitu tapi kan wajar sih.."

E. KETERLIBATAN PEKERJA

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

"Mengingatkan rekan kerja saat melakukan perilaku tidak aman."

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

"Kalo dilibatkan langsung sih enggak mbak, cuma pas waktu HSE committee pernah ikut pembahasannya aja sih."

3. Bagaimana gambaran penyusunan program K3 yang sudah pernah Anda ikuti?

"Penyusunan program sudah dibuat HSE mbak, sehingga kita hanya disuruh untuk melaksanakan programnya aja."

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

"Pernah mbak, saat shif malam. Lapor ke HSE, paginya investigasi mbak."

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

"Ya sekedar mengingatkan satu sama lain bila memang melakukan tindakan yang salah."

6. Apakah Anda pernah bekerja di tempat yang risiko bahaya tinggi? Apakah departemen HSE memberikan *work permit* pada Anda sebelum bekerja? Apakah saat Anda bekerja diawasi departemen HSE?

"Belum pernah sih mbak, HSE selalu memberikan work permit sebelum bekerja."

Referensi :

1. Buku "Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis" oleh Tarwaka (2015).
2. Buku "Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" oleh Ismet Somad (2013).

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

DENGAN INFORMAN PENDUKUNG

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

DATA UMUM :

1. Nama : Sahari
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Umur : 49 tahun
4. Jabatan : Supervisor Stamping 2
5. Pendidikan Terakhir : SMA
6. Masa Kerja : 21

A. KOMITMENT *TOP MANAGEMENT*

1. Bagaimana perusahaan memberikan perlengkapan K3 kepada Anda dan pekerja Anda? Jelaskan perlengkapan K3 seperti apa yang diberikan kepada Anda dan pekerja? Bagaimana prosedur perusahaan memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada Anda?

> *"Kalo perusahaan memberikan perlengkapan K3 disesuaikan departemen, untuk masker diberikan tiap satu minggu sekali, celemek dan earplug setiap 6 bulan sekali, penutup kepala setahun sekali, trus kayak earplug biasa diberikan khususnya di departemen stamping. Masker biasanya dari supervisor, untuk earplug celemek dan penutup kepala dari HSE. "*

2. Bagaimana cara Anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan? Pelatihan apa saja yang sudah Anda ikuti yang diadakan oleh perusahaan? Bagaimana cara Anda menerapkan pada pekerjaan Anda sesuai dengan pelatihan yang telah diberikan?

> *"Pelatihan K3 itu kayak pemadam, biasanya setahun dua kali, kayak pelatihan first aids yang kayak misalnya ada yang terjadi kecelakaan atau orang pingsan itu digotong gitu, trus diobati. Pokoknya setiap tahun itu pasti*

ada pelatihan dari perusahaan. Trus digilir gitu mbak, untuk tiap shift biasanya dibentuk 3 grup, nanti waktunya beda tiap grup.
Prosedur pelatihan itu disesuaikan dengan keikutsertaan karyawan, misalnya pada pelatihan pemadam, nah di sana yang menjadi bagian dari pemadam sendiri di strukturnya dan pelatihan K3 itu sendiri itu ada bagian-bagian sendiri. Pas ada pelatihan itu nah karyawan yang tergabung itu ikut melakukan pelatihan nah di bagian stamping itu ada 4 orang. Kalo pelatihan pemadam kebakaran itu ada banyak ada sekitar 12 orang yang ikut pelatihan, untuk P3K itu ada 5, evakuasi itu ada 7.
Untuk evaluasi seminggu pelatihan seminggu dilakukan evaluasi, biasanya waktunya sore kalo pas waktunya sore, misalnya waktunya pagi ya siang langsung dilakukan pembahasan."

3. Bagaimana Departemen *Health Safety Environment* (HSE) mengawasi Anda ketika bekerja? Kapan saja waktu/periode departemen HSE mengawasi pekerja? Apakah departemen HSE pernah menegur pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Bagaimana mekanisme departemen HSE ketika menegur pekerja?

"Pengawasan biasanya diawasi oleh supervisor tiap-tiap departemen. Dan HSE nggak selalu mengawasi pekerja. Tapi HSE selalu keliling tiap-tiap departemen. Pernah ada peneguran lisan terkait guarding mesin dan mesin crusher tidak ditutup mbak."

4. Bagaimana cara perusahaan/departemen HSE menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Jelaskan bagaimana gambaran departemen HSE menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

"Belum pernah ada perhentian pekerja, cuma teguran lisan aja."

5. Bagaimana tindakan HSE jika terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja Anda? Bagaimanakah usaha HSE untuk mengatasi hal tersebut?

"Biasanya investigasi dilakukan di hari berikutnya, korban dan saksi

diwawancarai mengenai kecelakaan yang dialami. Usaha HSE ya mencari solusi agar kecelakaan tidak terjadi lagi..”

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 mbak, peraturan itu jadi pedoman di perusahaan.”

2. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten? Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut? Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3? Bagaimana mekanisme keterlibatan Anda dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

“Belum sepenuhnya konsisten, belum ada ketegasan pelanggaran aja sih.”

3. Bagaimana cara 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?

“Biasanya ada training tentang peraturan mbak. Jadi pekerja tahu peraturan yang harus dijalankan di perusahaan. Banyak peraturan mbak di sini.”

4. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah melanggar atau bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan? Bagaimana mekanisme sanksi tersebut dan sanksi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan?

“ya saling mengingatkan sesama pekerja dan hanya teguran lisan.”

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

“Peraturan sangat mudah dimengerti. Dan selalu ada refresh training setiap tahunnya.

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah Anda mengetahui informasi maupun isu-isu mengenai K3 di perusahaan ini? Dari mana informasi maupun isu-isu tersebut Anda dapatkan? Apakah Anda mendapatkan informasi maupun isu-isu mengenai kecelakaan kerja di perusahaan? Bagaimana mekanisme Anda mendapatkan informasi maupun isu-isu tersebut?

   "Informasi sering dikasih HSE, baik pengumuman lewat training, mading maupun lewat HSE committee."

2. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan departemen HSE? Bagaimana mekanisme berkomunikasi terhadap departemen HSE?

   "Iya selalu berkomunikasi dengan HSE jika ada pergantian APD, dan kendala di lapangan."

3. Apakah Anda memahami informasi maupun isu-isu yang disampaikan perusahaan terkait K3? Bagaimana metode perusahaan untuk menyampaikan informasi maupun isu-isu tersebut?

   "Ya kadang-kadang membaca informasi di mading…"

4. Apakah masalah terkait kecelakaan kerja maupun *unsafe action* yang ada di lapangan sering diberitahukan kepada departemen HSE? Bagaimana mekanisme penyampaian masalah K3 tersebut? Bagaimana usaha departemen HSE untuk mengatasi hal tersebut?

   "Kecelakaan kerja kadang diberitahukan kepada HSE, namun untuk tindakan tidak aman kebanyakan hanya dapat teguran dari kami."

5. Apakah di tempat Anda bekerja terdapat SOP/WI maupun MSDS? Apakah Anda pernah membaca SOP/WI maupun MSDS tersebut? Setelah membaca, apakah yang akan Anda lakukan?

   "Ada dan pernah karena sebelum bekerja harus tahu prosedur kerja sehingga wajib membaca SOP/WI di perusahaan."

6. Apakah alat komunikasi darurat terdapat di tempat Anda bekerja? Sebutkan!

Apakah pernah terjadi keadaan darurat di tempat Anda bekerja? Apakah yang Anda lakukan? Jelaskan!

Apakah alat komunikasi darurat dapat digunakan? Jika tidak, apa yang Anda lakukan?

"Ada banyak alat komunikasi darurat, alarm, intercom, dapat digunakan juga, karena tiap bulan ada inspeksi."

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh Anda untuk menjadi pekerja di perusahaan ini? Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda di perusahaan ini sebagai pekerja?

   "Syaratnya minimal SMA/SMK,test psikologi dan wawancara tes kesehatan. Pekerjaan saya itu mengawasi operator stamping, dari mulai memberikan pengarahan terkait kerja juga mengawasi tindakan yang ada di stamping."

2. Apakah Anda mengetahui potensi resiko bahaya dari pekerjaan yang Anda lakukan? Bagaimana Anda mengetahui potensi-potensi bahaya tersebut?

   "Oh ya tahu mbak, justru pekerja yang lebih tahu bahaya yang ada di tempat kerja ketimbang kami. Pekerja yang dekat dengan mesin dan material di tempat kerja secara langsung tahu bahaya yang ada di sana dan melakukan pekerjaan."

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

   "Belum pernah terjadi sih, semua kerja sesuai job masing-masing."

4. 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?

   "Jika sudah masuk di perusahaan ya wajib memenuhi peraturan yang ada di perusahaan mbak. Peraturan ISO sama manajemen K3 mbak, soalnya sering ada audit dari pusat."

E. KETERLIBATAN PEKERJA

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

   "Penyampaian informasi hasil HSE committee kepada pekerja."

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

   "Secara tidak langsung dilibatkan saat penyampaian program K3 saat HSE committee."

3. Bagaimana gambaran penyusunan program K3 yang sudah pernah Anda ikuti?

   "Hanya pembahasan program untuk penyusunan belum pernah dilibatkan."

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

   "Waktu kejadian pada kondisi shif general HSE dikasih tahu langsung saat kejadian."

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

   "Saling mengingatkan dan waspada pada bahaya di tempat kerja.

6. Apakah Anda pernah bekerja di tempat yang risiko bahaya tinggi? Apakah departemen HSE memberikan *work permit* pada Anda sebelum bekerja? Apakah saat Anda bekerja diawasi departemen HSE?

   "Belum pernah kerja di tempat bahaya."

Referensi :

1. Buku "Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis" oleh Tarwaka (2015).
2. Buku "Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" oleh Ismet Somad (2013)

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

DENGAN INFORMAN PENDUKUNG

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

DATA UMUM :

1. Nama : Maskanah
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Umur : 31 tahun
4. Jabatan : Operator *Stamping*
5. Pendidikan Terakhir : SMP
6. Masa Kerja : 15 tahun

A. KOMITMENT *TOP MANAGEMENT*

1. Bagaimana perusahaan memberikan perlengkapan K3 kepada Anda dan pekerja Anda? Jelaskan perlengkapan K3 seperti apa yang diberikan kepada Anda dan pekerja? Bagaimana prosedur perusahaan memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada Anda?

> *"Sudah baik sih mbak, semua APD sudah diberikan perusahaan. APDnya masker, earplug untuk karyawan seperti operator, celemek sama penutup kepala mbak. Kalo masker ada pergantian tiap minggu, untuk earplug 6 bulan sekali kalo rusak ya minta HSE tapi ngisi lembaran form dulu."*

2. Bagaimana cara Anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan? Pelatihan apa saja yang sudah Anda ikuti yang diadakan oleh perusahaan? Bagaimana cara Anda menerapkan pada pekerjaan Anda sesuai dengan pelatihan yang telah diberikan?

> *"Biasanya sudah ada jadwalnya sendiri sih. Banyak pelatihan mbak, guarding mesin, evakuasi, work permit, dan masih banyak lagi. Ada pembagian pelatihan mbak, biasanya dibagi kelompok gitu pas waktu kerja soalnya nanti trus gantian. Selalu melaksanakan mbak, cuma ya kadang*

dipraktikkan, kadang lupa. Maklum ya mbak."

3. Bagaimana Departemen *Health Safety Environment* (HSE) mengawasi Anda ketika bekerja? Kapan saja waktu/periode departemen HSE mengawasi pekerja? Apakah departemen HSE pernah menegur pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Bagaimana mekanisme departemen HSE ketika menegur pekerja?

"HSE biasanya muter lapangan mbak, kadang ya tiap hari mbak, kadang pas lagi santai trus lupa tidak pakai masker ditegur Pak Sidik (HSE). Setau saya sih kalo ketahuan enggak pake masker langsung ditemui di tempat saya kerja, trus dikasih arahan bahaya kalo enggak pake APD."

4. Bagaimana cara perusahaan/departemen HSE menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Jelaskan bagaimana gambaran departemen HSE menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

"Selama saya bekerja belum pernah ada pemberhentian pekerja mbak."

5. Bagaimana tindakan HSE jika terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja Anda? Bagaimanakah usaha HSE untuk mengatasi hal tersebut?

"Biasanya langsung diwawancarai mbak di tempat kejadian. Ditanya kejadiannya bagaimana. Trus selanjutnya biasanya ada training."

B. PERATURAN DAN PROSEDUR K3

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

" Ya sangat diperlukan mbak"

2. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten? Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut? Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3? Bagaimana mekanisme keterlibatan Anda dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

"Menurut saya ya sudah konsisten sih mbak. Di tempat saya ada WI sama SOP mbak, cuma bacanya ya dulu. Saya belum pernah dilibatkan mbak kan itu yang buat ya HSE sama atasan to mbak."

3. Bagaimana cara 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?

"Sosialisasi pada saat training, ada banyak peraturan yang ada di perusahaan"

4. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah melanggar atau bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan? Bagaimana mekanisme sanksi tersebut dan sanksi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan?

"Saya tidak munafik sih mbak, saya juga pernah melanggar peraturan. Saling mengingatkan aja sih mbak. Kalo sanksi belum pernah sampe SP mbak, cuma teguran lisan aja."

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

"Menurut saya sih sudah sangat mudah dipamahi pekerja. Kan peraturannya biasanya disosialisasikan saat pertemuan gitu training trus ditanya-tanya gitu mbak sama HSE."

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah Anda mengetahui informasi maupun isu-isu mengenai K3 di perusahaan ini? Dari mana informasi maupun isu-isu tersebut Anda dapatkan? Apakah Anda mendapatkan informasi maupun isu-isu mengenai kecelakaan kerja di perusahaan? Bagaimana mekanisme Anda mendapatkan informasi maupun isu-isu tersebut?

"Informasi bahaya di tempat kerja mbak, trus ada catatan training atau

pertemuan. Informasi diberikan langsung melalui training dan ditempel di mading. Kadang supervisor ngasih tau juga mbak pas ada rapat gitu di ruangan supervisor tapi ya digilir juga mbak."

2. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan departemen HSE? Bagaimana mekanisme berkomunikasi terhadap departemen HSE?

"Biasanya saat training dan meminta pergantian APD. Kadang kan waktu training sering ditanya kendala trus setelah perbaikan mesin bedanya apa aja."

3. Apakah Anda memahami informasi maupun isu-isu yang disampaikan perusahaan terkait K3? Bagaimana metode perusahaan untuk menyampaikan informasi maupun isu-isu tersebut?

"Yaaa…memahami mbak, tapi kadang tidak sempat membaca. Informasi diberikan secara langsung saat rapat sama ditempel di mading."

4. Apakah masalah terkait kecelakaan kerja maupun *unsafe action* yang ada di lapangan sering diberitahukan kepada departemen HSE? Bagaimana mekanisme penyampaian masalah K3 tersebut? Bagaimana usaha departemen HSE untuk mengatasi hal tersebut?

"Kita tiap bulan diwajibkan melakukan observasi teman sendiri dan mengisi SBO. Tapi kadang ya toleransi mbak, takut pelanggaran kita dicatat temen sendiri hehe.."

5. Apakah di tempat Anda bekerja terdapat SOP/WI maupun MSDS? Apakah Anda pernah membaca SOP/WI maupun MSDS tersebut? Setelah membaca, apakah yang akan Anda lakukan?

"Ada mbak, SOP, WI, MSDS. Dulu pernah baca mbak. Kan jadi tau tentang prosedur kerja yang benar sama bahaya-bahaya."

6. Apakah alat komunikasi darurat terdapat di tempat Anda bekerja? Sebutkan! Apakah pernah terjadi keadaan darurat di tempat Anda bekerja? Apakah yang Anda lakukan? Jelaskan!

Apakah alat komunikasi darurat dapat digunakan? Jika tidak, apa yang Anda lakukan?

"Apa ya mbak namanya?…. Kalo alarm ada mbak. Selalu ada pengecekan oleh security tiap sebulan sekali mbak. Dilaporkan ke pihak HSE."

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh Anda untuk menjadi pekerja di perusahaan ini? Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda di perusahaan ini sebagai pekerja?

"Tes kesehatan sama ijasah mbak trus psiko tes sama wawancara. Operator itu dari mulai ngecek adonan masuk di mesin crusher, konveyor tidak kesumbat, membersihkan adonan yang jatuh, membolak-sbalikkan coil, dan pengecekan coil agar sesuai."

2. Apakah Anda mengetahui potensi risiko bahaya dari pekerjaan yang Anda lakukan? Bagaimana Anda mengetahui potensi-potensi bahaya tersebut?

"Ya..jelas tahu to mbak, kan kita tiap hari ada di situ sih mbak, jadi secara tidak langsung mesin-mesin di sekitar kita membahayakan. Dulu pernah tergores mesin crusher soalnya ngantuk."

3. Apakah Anda pernah melakukan pekerjaan di luar tanggungjawab Anda yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

"Paling bantuin temen mbak, pas kewalahan balik coil mbak."

4. 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?

"InsyaAllah mampu mbak, banyak kok mbak peraturannya, memakai APD, nutup guarding mesin, MSDS, SOP."

E. KETERLIBATAN PEKERJA

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

"Ya pasti pernah mbak, waktu training, kadang memberitahu apa saja yang kendala saat bekerja."

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?

"Belum pernah dilibatkan dalam penyusunan program K3"

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

"Pelaporannya lewat SBO itu mbak. Semua dicatat dan diisi melalui lembar SBO dan kalo melihat bahaya ya diisi di kolom keterangan di bawah di SBO"

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

"Selalu mengingatkan rekan kerja mbak, kita kerja di tempat bahaya. Kalo melihat temen ya langsung ditegur mbak, harus toleransi antar sesama mbak"

5. Apakah Anda pernah bekerja di tempat yang risiko bahaya tinggi? Apakah departemen HSE memberikan *work permit* pada Anda sebelum bekerja? Apakah saat Anda bekerja diawasi departemen HSE?

"Belum pernah mbak."

Referensi :

1. Buku "Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis" oleh Tarwaka (2015).
2. Buku "Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" oleh Ismet Somad (2013).

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

DENGAN INFORMAN PENDUKUNG

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

DATA UMUM :

1. Nama : Sri Indarsih
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Umur : 38 tahun
4. Jabatan : Operator Stamping 2
5. Pendidikan Terakhir : SD
6. Masa Kerja : 21 tahun

A. KOMITMENT *TOP MANAGEMENT*

1. Bagaimana perusahaan memberikan perlengkapan K3 kepada Anda dan pekerja Anda? Jelaskan perlengkapan K3 seperti apa yang diberikan kepada Anda dan pekerja? Bagaimana prosedur perusahaan memberikan perlengkapan K3 tersebut kepada Anda?

   "Sudah lengkap mbak masker, earplug, masker tiap seminggu sekali ganti, kalo earplug rusak minta ganti trus ngisi form ke HSE."

2. Bagaimana cara Anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan? Pelatihan apa saja yang sudah Anda ikuti yang diadakan oleh perusahaan? Bagaimana cara Anda menerapkan pada pekerjaan Anda sesuai dengan pelatihan yang telah diberikan?

   "Pernah mbak, seperti training APD, kebakaran, kecelakaan, pemadam kebakaran. Pelatihan itu sudah dijadwalkan deh mbak, tinggal nunggu pengumuman dari atasan. Kalo dilatih ya dipraktikan to mbak, tapi kalo masih inget sih mbak sama lebih gampang gitu."

3. Bagaimana Departemen *Health Safety Environment* (HSE) mengawasi Anda ketika bekerja? Kapan saja waktu/periode departemen HSE mengawasi

pekerja? Apakah departemen HSE pernah menegur pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Bagaimana mekanisme departemen HSE ketika menegur pekerja?

"Banyak yang ngawasi mbak, tidak cuma HSE aja tapi supervisor juga mengawasi tiap hari. Trus kadang dari atasan turun langsung juga keliling. Kalo ada yang tidak sesuai ya ditegur mbak. Biasanya difoto dulu mbak, trus diberi pengertian dan pengarahan."

4. Bagaimana cara perusahaan/departemen HSE menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Jelaskan bagaimana gambaran departemen HSE menghentikan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3?

"Belum pernah mbak selama saya kerja di sini. Kalo ada pelanggaran ya teguran lisan aja."

5. Bagaimana tindakan HSE jika terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja Anda? Bagaimanakah usaha HSE untuk mengatasi hal tersebut?

"Langsung ke tempat kecelakaan itu mbak. Trus diwawancarai mbak yang kecelakaan. Biasanya langsung ada perbaikan mbak, training juga mbak."

B. PERATURAN DAN PROSEDUR K3

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

"Peraturan itu penting mbak, jadi ya perlu. Kan sebagai tata cara melakukan pekerjaan yang sesuai."

2. Menurut Anda, apakah peraturan dan prosedur K3 di perusahaan ini diterapkan dengan konsisten? Jelaskan bagaimana gambaran penerapan peraturan dan prosedur K3 tersebut? Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3? Bagaimana mekanisme keterlibatan Anda dalam penyusunan peraturan dan prosedur K3?

"Menurut saya sih konsisten mbak. Soalnya kan sering diterapkan. Setiap

departemen diberi APD dan setiap ada yang rusak trus diganti. Belum pernah dilibatkan dalam penyusunan peraturan. ”

3. Bagaimana cara 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?

“Dikumpulkan di satu ruangan mbak, diarahkan supervisor tapi kadang dibikin regu dulu mbak. Bentuknya ya penjelasan materi trus Tanya jawab gitu mbak. Banyak peraturan mbak, APD, kebakaran, guarding mesin, LOTO masih banyak lagi mbak.”

4. Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah melanggar atau bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3? Apakah Anda ataupun rekan kerja Anda pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan? Bagaimana mekanisme sanksi tersebut dan sanksi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan?

“Ya pernah mbak, paling ya masker itu mbak, soalnya kan pengap. Kalo ketahuan ya kena sanksi mbak. Sanksi ya cuma ditegur lisan aja mbak.”

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

“Sangat mudah dimengerti mbak. Kan dijelaskan saat training mbak trus dipraktekkan sebisa mungkin.”

C. KOMUNIKASI PEKERJA

1. Apakah Anda mengetahui informasi maupun isu-isu mengenai K3 di perusahaan ini? Dari mana informasi maupun isu-isu tersebut Anda dapatkan? Apakah Anda mendapatkan informasi maupun isu-isu mengenai kecelakaan kerja di perusahaan? Bagaimana mekanisme Anda mendapatkan informasi maupun isu-isu tersebut?

“Semua informasi sudah diberikan saat training dan di tempel di mading. Kadang kecelakaan kerja mbak, trus hasil SBO, tindakan tidak aman itu

mbak. Selalu ada isu-isu mengenai kecelakaan kerja. Informasi biasanya dari HSE langsung maupun dari supervisor saat rapat."

2. Apakah Anda melakukan komunikasi yang baik dengan departemen HSE? Bagaimana mekanisme berkomunikasi terhadap departemen HSE?

"Saat HSE inspeksi saat itu mengutarakan keluhan dan saran."

3. Apakah Anda memahami informasi maupun isu-isu yang disampaikan perusahaan terkait K3? Bagaimana metode perusahaan untuk menyampaikan informasi maupun isu-isu tersebut?

"Ya…memahami mbak, kan sudah dijelaskan tetapi kadang nggak terlalu paham, yang penting bagi kami pekerja itu untuk APD selalu lengkap untuk keselamatan. Lembaran yang di temple di papan pengumuman."

4. Apakah masalah terkait kecelakaan kerja maupun *unsafe action* yang ada di lapangan sering diberitahukan kepada departemen HSE? Bagaimana mekanisme penyampaian masalah K3 tersebut? Bagaimana usaha departemen HSE untuk mengatasi hal tersebut?

"Kadang-kadang mbak, kalo pas lagi ngisi SBO trus ada tindakan tidak aman ya dicatat, tapi kalo enggak ya lupa mbak. Hehe"

5. Apakah di tempat Anda bekerja terdapat SOP/WI maupun MSDS? Apakah Anda pernah membaca SOP/WI maupun MSDS tersebut? Setelah membaca, apakah yang akan Anda lakukan?

"SOP dan WI ada dideket mesin mbak, pernah membaca mbak. Ya di praktekin mbak kan prosedur kerja sih."

6. Apakah alat komunikasi darurat terdapat di tempat Anda bekerja? Sebutkan! Apakah pernah terjadi keadaan darurat di tempat Anda bekerja? Apakah yang Anda lakukan? Jelaskan!

"Ya… ada lah mbak, perusahaan sudah memberikan perlengkapan yang baik dan tiap bulan selalu dicek alarmnya. Belum pernah ada kejadian darurat."

D. KOMPETENSI PEKERJA

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh Anda untuk menjadi pekerja di perusahaan ini? Jelaskan dan sebutkan ruang lingkup pekerjaan Anda di perusahaan ini sebagai pekerja?

"Apa ya mbak? Sudah lama jadi lupa haha…paling psiko tes, wawancara sama tes kesehatan saat masuk kerja. Kalo operator ya bagian dari mesin crusher sampe mau masuk oven mbak, bolak balik coil, bersihin tumpahan adonan, cek kualitas coil."

2. Apakah Anda mengetahui potensi risiko bahaya dari pekerjaan yang Anda lakukan? Bagaimana Anda mengetahui potensi-potensi bahaya tersebut?

"Ya jelas mengetahui, kan tiap hari kerja di situ. Apalagi semua sudah menggunakan mesin, jadi teledor sedikit ya bahaya mbak. Tau secara langsung mbak, walaupun sudah pernah ada penjelasan dari HSE tentang bahaya di stamping."

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

"Kadang ya bantu temen mbak tapi masih satu mesin sih."

4. 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..mampu insya Allah mbak, kan demi keselamatan saya sendiri sih mbak. Penggunaan APD, pengisian SBO, pemadaman api."

E. KETERLIBATAN PEKERJA

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

"Ya..kadang disuruh memberikan saran mbak saat sosialisasi. Kan kalo pas training lebih sering ditanya bahaya di tempat kerja sih mbak. Trus apa ya mbak, yang hampir kecelakaan disuruh ngasih tahu."

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?

"Belum pernah sih mbak sejauh ini. Program kan yang buat pihak atasan mbak, kalo kita ya disuruh praktik lapangannya mbak"

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

"Pasti dilaporkan mbak. Kan pasti diketahui supervisor, dari supervisor lapornya nanti ke HSE."

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

"Tiap waktu kami saling mengingatkan agar kami selalu selamat dari bahaya di tempat kerja."

5. Apakah Anda pernah bekerja di tempat yang risiko bahaya tinggi? Apakah departemen HSE memberikan *work permit* pada Anda sebelum bekerja? Apakah saat Anda bekerja diawasi departemen HSE?

"Belum pernah mbak."

Referensi :

1. Buku "Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis" oleh Tarwaka (2015).
2. Buku "Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" oleh Ismet Somad (2013).

Lampiran 10. Rekap Kartu Observasi Keselamatan

KARTU OBSERVASI KESELAMATAN			
Nama/NIK	: Mila Kristina Widiyanti	Bagian/Departemen	: *Stamping Production*
Area Observasi	: *Stamping Production*	Tanggal	: Februari s/d April
Kegiatan diobservasi	: *Unsafe Action* (35 pekerja)	Waktu (jam)	: 23.00-07.00 WIB (*Shift* 3)

Perilaku Operasional Forklift	**Aman**	**Berisiko**
Forklift menjaga kecepatan pada saat dekat dengan pejalan kaki		-
Forklift mempunyai pandangan/luas penglihatan yang jelas pada saat bergerak		3
Driver *forklift* menggunakan APD yg tepat (seperti *safety shoes*, helm, kacamata, dll)		-
Klakson dibunyikan di area yang berisiko tabrakan (titik buta)		1
Saat *forklift* tidak digunakan. *Forklift* telah direm, garpu diletakan ke lantai, gigi dalam keadaan normal, mesin dimatikan, dan kunci dicabut.		1
Pengendara menggunakan *seatbelt*		2
Kecepatan *forklift* pada saat *loading* dalam kecepatan yang aman		-
Garpu *forklift* tidak lebih 20 cm dari tanah saat berjalan		-
Perilaku Operasional Mesin	**Aman**	**Berisiko**
Operator menggunakan APD yang diwajibkan (mis. *Safety shoes*, Kacamata *Safety, Earplug*, dll)		2
Apakah tangan pekerja jauh dari bagian mesin yang berbahaya?		6
Apakah pekerja tidak mengakses bagian bawah mesin atau konveyor saat berpindah bagian		12
Apakah pekerja berjalan dalam jalur pejalan kaki		-
Apakah operator memegang *handrail* dan pandangan lurus ke depan saat berjalan		-
Apakah operator bekerja di area yang sesuai dengan otoritasnya		2
Apakah operator tidak berlari ataupun bergegas di area sekitar mesin		6

Perilaku Penanganan Bahan Kimia	**Aman**	**Berisiko**
Operator mempunyai pengetahuan tentang bahaya material dan mampu membaca MSDS		-
Material kimia telah dilabeli sesuai dengan bahaya kimianya		-
Penempatan material diletakan di wadah yang tertutup rapat dan bebas dari tumpahan		-
Menangani material dengan aman (tidak ada paparan bahaya)		-
Operator memahami prosedur penanganan bahan kimia dan kesesuaian penyimpanan (kompatibilitas)		-
Perilaku Bahaya Tinggi	**Aman**	**Berisiko**
Jika pekerjaan panas dilakukan, apakah pemantau pekerjaan juga berada di tempat		2
Apakah ijin kerja tersedia di area kerja		1
Apakah LOTO tersedia di tempat kerja?		1
Jika pekerjaan *confined space* dilakukan apakah tersedia pengawas kerja di tempat		-
Jika pekerjaan dilakukan oleh kontraktor apakah kontraktor tersebut sudah mendapatkan induksi?		1
Apakah pemakaian tangga merupakan pilihan terakhir yang paling aman untuk bekerja di ketinggian? (daripada menggunakan *scaffolding*/*mobile lifter*).		5

Catatan:
*) Ceklis (√) sesuai dengan observasi yang dilakukan
*) kosongkan jika bukan bagian yang diamati

Perilaku APD dan *Housekeeping*	Aman	Berisiko
Respirator / masker tersimpan dengan baik saat tidak digunakan		-
Rompi *safety* digunakan di area yang diperlukan (gudang, parkiran, jalan raya untuk *security*)		-
Kacamata *safety* digunakan		-
Earplug digunakan		1
Sarung tangan *safety* digunakan		-
Area kerja bebas dari sampah, limbah, dan puing yang tidak terorganisir		-

Saran terhadap aktifitas pekerja yang diamati:	
Perilaku Operasional *Forklift*	
Perilaku Operasional Mesin	
Perilaku APD & *Housekeeping*	
Perilaku Penanganan Bahan Kimia	
Perilaku Bahaya Tinggi	

Referensi :

1. *Safety Behavior Observation* Perusahaan Obat Nyamuk "X" Semarang *Factory*

Lampiran 11. Rekap Hasil Observasi

LEMBAR OBSERVASI

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

No	Uraian	Kesesuaian (√)			Keterangan
		Ada sesuai	Ada tidak sesuai	Tidak Ada	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A.	**KOMITMEN *TOP MANAGEMENT***				
1.	**Perlengkapan K3**				
	a. Pemberian dan pergantian APD	√			Masker seminggu sekali, *earplug* setiap 6 bulan sekali, celemek dan penutup kepala setahun sekali
	b. Pencatatan terkait APD	√			Menggunakan *Form checklist* serah terima dengan No. SMG-HSE-F-041
	c. Penyediaan *form* SBO dan kotak pengumpul SBO	√			*Form* SBO No. SMG-HSE-F-022 dan form dapat diganti atau diubah sesuai dengan kondisi dan perilaku pekerja. Letak kotak bersebelahan dengan *form* SBO.
2.	**Pelatihan K3**				
	a. Pemberian *training* kepada pekerja	√			Pemberian *training* pekerja disesuaikan dengan SOP
	b. *Refresh training* pada pekerja		√		*Refresh training* disesuaikan dengan SOP atau disesuaikan kondisi lapangan
	c. Pemantauan dan peningkatan pelatihan	√			Pemberharuan materi *training* dilihat berdasarkan kondisi kerja dan masukan dari manajemen.
3,	**Pengawasan K3**				
	a. Dept. HSE melakukan *safety patrol*	√			*Safety patrol* dilaksanakan *daily* dan *monthly*
	b. Inspeksi APD	√			*Form checklist* inspeksi APD No. SMG-HSE-F-027
	c. Deptartemen HSE melakukan pencatatan laporan pengawasan	√			Mengisi *Form checklist* No. SMG-HSE-F-022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	d. Dept. HSE melaporkan hasil pengawasan ke perusahaan.	√			Dokumen *monitoring* dan pengukuran K3 pada dokumen SMG-HSE-F-034
	e. Tim manajemen melakukan pengawasan berkala	√			Selama melakukan pengawasan tim manajemen mengisi *Form checklist* No. SMG-HSE-F-022
4.	**Kebijakan pemberhentian pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3**				
	a. Menghentikan pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3			√	Melakukan pengarahan dan peneguran secara lisan saja.
	b. Memberikan sanksi kepada pekerja	√			Teguran, SP-1, SP-2, SP-3, pemberhentian kontrak kerja.
5.	**Upaya peningkatan kinerja K3**				
	a. Melakukan *safety induction* atau *briefing* sebelum bekerja		√		Hanya dijalankan pada departemen tertentu
	b. Melakukan rapat koordinasi untuk upaya peningkatan kinerja K3	√			Dilaksanakan setiap satu bulan sekali (HSE *committee*).
	c. Manajemen melakukan *briefing* langsung kepada pekerja	√			Ditujukan untuk kontraktor dengan mengisi form kualifikasi kontraktor dengan No. SMG-HSE-026
B.	**PERATURAN DAN PROSEDUR K3**				
1.	**Pentingnya peraturan dan prosedur K3**				
	a. Mengarahkan pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3	√			Sesuai dengan penerapan SBO, yaitu saling mengingatkan pekerja lain jika ada tindakan tidak aman yang dilakukan pekerja lain.
	b. Menggunakan APD yang sesuai dengan standar departemen.		√		Masih ada pekerja yang tidak menggunakan APD sesuai dengan fungsinya.
2.	**Konsistensi penerapan peraturan dan prosedur K3**				
	a. Adanya peraturan dan prosedur K3 tiap departemen	√			Tiap departemen memiliki SOP dan WI yang biasanya ditempel di area jangkauan pekerja.
	b. Masih ada pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3		√		Pekerja merasa tidak nyaman dengan penggunaan APD maupun pelindung mesin yang memperlama dalam proses kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	c. Melaporkan jika ada pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3	√			Dengan mengisi SBO yang telah disediakan oleh Dept. HSE.
3.	**Sosialisasi peraturan dan prosedur K3**				
	a. Pemberian informasi langsung terkait perubahan peraturan dan prosedur K3	√			Informasi biasanya dilakukan saat *training*, HSE *committee*, inspeksi lapangan, serta *briefing*.
	b. Pemberian informasi secara tidak langsung terkait perubahan peraturan dan prosedur K3 (mading)	√			Pemberian informasi secara tidak langsung yaitu papan pengumuman yang berada di samping pintu tengah.
4.	***Review*/*update* peraturan dan prosedur K3**				
	a. Melakukan review peraturan dan prosedur K3	√			Ditinjau ulang jika sudah ada perubahan prosedur.
	b. Melakukan rapat koordinasi untuk membahas hasil review peraturan dan prosedur K3	√			Tim manajemen, manajemen departemen terkait serta departemen HSE.
5.	**Sanksi pelanggaran peraturan dan prosedur K3**				
	Sanksi pelanggaran peraturan dan prosedur K3		√		Teguran, SP-1, SP-2, SP-3, pemberhentian kontrak kerja.
C.	**KOMUNIKASI PEKERJA**				
1.	**Pemberian informasi K3**				
	Pemberian informasi K3	√			Selalu *update* informasi K3 baik secara langsung maupun tidak langsung
2.	**Pemberian informasi kecelakaan kerja**				
	a. Informasi terkait kecelakaan kerja		√		Didapatkan dari *supervisor* atau pekerja langsung.
	b. Investigasi terkait kecelakaan kerja	√			Dilakukan kepada saksi maupun korban kecelakaan.
	c. Pencatatan investigasi kejadian kecelakaan kerja	√			Pencatatan disesuaikan dengan dokumen dengan No. SMG-HSE-020
	d. Pelaporan hasil investigasi kecelakaan kerja	√			Pelaporan disesuaikan dengan dokumen dengan No. SMG-HSE-021
3.	**Komunikasi dengan pihak manajerial**				
	Komunikasi dengan pihak manajerial	√			Dilakukan secara langsung dan tidak langsung, dan selalu dipantau pihak manajemen
4.	**Komunikasi dengan pekerja**				
	a. Memberikan pengarahan jika ada tindakan tidak aman	√			Pengarahan selalu diberikan terutama oleh *supervisor*

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	b. Melakukan pencatatan SBO terkait tindakan tidak aman		√		Kewajiban pencatatan terkait SBO tiap bulannya dan menjadi suatu kebutuhan.
D.	**KOMPETENSI PEKERJA**				
1.	**Pengetahuan pekerja mengenai risiko bahaya**				
	a. Memberikan informasi mengenai risiko bahaya di tempat kerja	√			Seluruh pekerja wajib memberikan informasi tentang risiko bahaya.
	b. Memasang LOTO pada mesin yang sedang diperbaiki		√		Jika ada perbaikan mesin, wajib memasang LOTO dan mengisi *form* dari Dept. HSE.
2.	**Kemampuan pekerja memenuhi peraturan dan prosedur K3**				
	a. Mengisi *work permit* jika bekerja pada kondisi bahaya atau tempat yang membutuhkan pengawasan.	√			Mengisi general *work permit* dengan No. SMG-HSE-030 bagi pekerja yang akan bekerja di tempat yang memiliki risiko bahaya tinggi dengan arahan Dept. HSE.
	b. Memenuhi peraturan dan prosedur K3		√		Belum semua memenuhi peraturan.
3.	**Upaya peningkatan kompetensi pekerja mengenai K3**				
	a. Keikutsertaan dalam training	√			Kewajiban pekerja mengikuti *training* yang diadakan perusahaan.
	b. Keaktifan pekerja dalam pelaporan tindakan tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 yang ada di perusahaan.	√			Ada sebagian pekerja mengisi form SBO lebih dari sekali setiap bulannya.
	c. Pemberian konsekuensi		√		Dalam pelaksanaannya belum sesuai dengan peraturan perusahaan.
E.	**KETERLIBATAN PEKERJA**				
1.	**Keterlibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3**				
	Keterlibatan pekerja dalam penyampaian informasi K3	√			Penyampaian dalam training maupun HSE *committee*
2.	**Penyusunan program K3**				
	Penyusunan program K3	√			Disusun oleh Dept. HSE.
3.	**Pelaporan kecelakaan atau kondisi berbahaya**				
	Pelaporan kecelakaan atau kondisi berbahaya	√			Berdasarkan dokumen dengan No. SMG-HSE-F-002

Referensi :

1. Jurnal “Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi” oleh Andi dkk.
2. Buku “Teknik efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja” oleh Ir. Ismet Somad, Msc. Eng.
3. Buku “Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ergonomi dalam Perspektif Bisnis” oleh Tarwaka, PGDip.Sc., M.Erg.

Lampiran 12. Checklist Dokumentasi

LEMBAR *CHECKLIST* DOKUMENTASI

GAMBARAN *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI UPAYA PENURUNAN *UNSAFE ACTION* PEKERJA BAGIAN *STAMPING* PERUSAHAAN OBAT NYAMUK "X" SEMARANG *FACTORY*

No.	Judul Dokumen	Kode No. Dokumen
1.	Daftar Peraturan Perundang-undangan dan Persyaratan Lain Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berkaitan dengan SMK3 PT. Reckitt Benckiser Indonesia Semarang *Factory*.	SMG-HSE-D-001
2.	*Form* Ajuan Permintaan APD (Alat Pelindung Diri).	SMG-HSE-F-041
3.	*Checklist* Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	SMG-HSE-F-001
4.	Daftar Hadir Kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	SMG-HSE-D-010
5.	*Form Safety Behavior Observation*	SMG-HSE-F-022
6.	Prosedur Petunjuk Pelaporan *Near Miss* dan Potensi Bahaya	SMG-HSE-P-010
7.	Laporan Investigasi Kejadian Darurat	SMG-HSE-F-002
8.	Laporan Investigasi Insiden	SMG-HSE-F-020
9.	Laporan Investigasi Kecelakaan	SMG-HSE-F-021
10.	Penyelidikan Insiden	SMG-HSE-P-013
11.	Perlindungan Mesin (*Machine Guarding*)	SMG-HSE-P-012
12.	Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri)	SMG-HSE-P-014
13.	Pengukuran dan Pemantauan K3L	SMG-HSE-P-017
14.	Komunikasi, Partisipasi dan Konsultasi	SMG-HSE-P-018
15.	Idenfikasi dan Evaluasi Pemenuhan Peraturan (*Compliance Evaluation*)	SMG-HSE-P-019
16.	*Management of Change* HSE	SMG-HSE-P-020
17.	Observasi Keselamatan dan Pengisian Kartu Observasi Keselamatan	SMG-HSE-W-014
18.	Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko (IBPR)	SMG-HSE-F-025
19.	*Checklist* Inspeksi APD (Alat Pelindung Diri)	SMG-HSE-F-027
20.	*Objective,* Target dan Program K3L	SMG-HSE-F-035

Lampiran 13. Ethical Clearance

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK)
Gedung F5, Lantai 2 Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, Telp (024) 8508107

ETHICAL CLEARANCE
Nomor: 091/KEPK/2016

Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Negeri Semarang, setelah membaca dan menelaah usulan penelitian dengan judul :

Gambaran Behavior Based Safety Melalui Metode Consequence sebagai Upaya Penurunan Unsafe Action Pekerja Bagian Stamping PT. Reckitt Benckiser Indonesia Semarang Factory

Nama Peneliti Utama	: Mila Kristina Widiyanti
Nama Pembimbing	: Drs. Herry Koesyanto, M.S.
Alamat Institusi Peneliti	: Jurusan IKM Unnes, Gedung F5, Lantai 2, Sekaran, Gunungpati, Semarang
Lokasi Penelitian	: PT. Reckitt Benckiser Indonesia Semarang Factory
Tanggal Persetujuan	: 7 Maret 2016 *(berlaku 1 tahun setelah tanggal persetujuan)*

menyatakan bahwa penelitian di atas telah memenuhi prinsip-prinsip yang dinyatakan dalam Deklarasi Helsinki tahun 2008 dan Pedoman Nasional Etik Penelitian Kesehatan (PNEPK) Departemen Kesehatan tahun 2011 dan oleh karenanya dapat dilaksanakan dengan selalu memperhatikan prinsip-prinsip tersebut.

Komisi Etik Penelitian Kesehatan berhak untuk memantau kegiatan penelitian tersebut.

Peneliti harus melampirkan *informed consent* yang telah disetujui dan ditandatangani oleh peserta penelitian dan saksi pada laporan penelitian.

Peneliti diwajibkan menyerahkan:
☐ Laporan kemajuan penelitian
☐ Laporan kejadian bahaya yang ditimbulkan
☑ Laporan akhir penelitian

Semarang, 7 Maret 2016
Ketua,

Prof. Dr. dr. Oktia Woro K.H., M.Kes.
NIP. 19591001 198703 2 001

Lampiran 14. Lembar Penjelasan Kepada Calon Subjek

LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK

Saya, Mila Kristina Widiyanti, Mahasiswa S1 Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Semarang akan melakukan penelitian yang berjudul "Gambaran *Behavior Based Safety* Melalui Metode *Consequence* sebagai Upaya Penurunan *Unsafe Action* Pekerja Bagian *Stamping* PT. Reckitt Benckiser Indonesia Semarang *Factory*". Penelitian ini dilakukan secara mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *behavior based safety* melalui metode *consequence* sebagai upaya penurunan *unsafe action* pakerja bagian *stamping* PT. Reckitt Benckiser Indonesia Semarang *Factory*.

Saya mengajak Bapak/Ibu/Saudara untuk ikut dalam penelitian ini dengan memberikan informasi seperti nama, jenis kelamin, umur, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja serta lain-lain untuk keperluan penelitian ini. Penelitian ini membutuhkan 8 subjek penelitian, dengan jangka waktu keikutsertaan masing-masing subjek sekitar setengah jam sampai satu jam.

A. Kesukarelaaan untuk ikut penelitian

Keikutsertaan Bapak/Ibu/Saudara dalam penelitian ini adalah bersifat sukarela, dan dapat menolak untuk ikut dalam penelitian ini atau dapat berhenti sewaktu-waktu tanpa denda sesuatu apapun.

B. Prosedur penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara (berkomunikasi dua arah) antara saya sebagai peneliti dengan Bapak/Ibu/Saudara sebagai subjek penelitian/ informan. Saya akan mencatat hasil wawancara ini untuk kebutuhan penelitian setelah mendapatkan persetujuan dari Bapak/Ibu/Saudara. Penelitian ini tidak ada tindakan dan hanya semata-mata wawancara dan ceklist untuk mendapatkan informasi seputar identitas, perilaku selama jam kerja dalam bulan terakhir, serta hal-hal yang dilakukan Bapak/Ibu/Saudara sesuai peraturan dan prosedur K3 yang akan saya lakukan.

C. **Kewajiban Subjek Penelitian**

Bapak/Ibu/Saudara diminta memberikan jawaban, penjelasan ataupun informasi yang sebenarnya terkait dengan pertanyaan yang diajukan untuk mencapai tujuan penelitian ini.

D. **Risiko dan efek samping dan penanganannya**

Tidak ada resiko dan efek samping dalam penelitian ini, karena tidak ada perlakuan kepada Bapak/Ibu/Saudara dan hanya wawancara (berkomunikasi dua arah) dan observasi selama jam kerja.

E. **Manfaat**

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan maupun informasi terkait penerapan program *behavior based safety* sehingga dapat mengurangi *unsafe action* dan untuk memberikan informasi kepada pekerja dapat mengetahui bahaya di tempat kerja.

F. **Kerahasiaan**

Informasi yang didapatkan dari Bapak/Ibu/Saudara terkait dengan penelitian ini akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah (ilmu pengetahuan).

G. **Kompensasi / ganti rugi**

Dalam penelitian ini tidak tersedia dana untuk kompensasi atau ganti rugi untuk Bapak/Ibu/Saudara.

H. **Pembiayaan**

Penelitian ini dibiayai sendiri oleh saya sebagai peneliti.

I. **Informasi tambahan**

Penelitian ini dibimbing oleh Drs. Herry Koesyanto, MS.

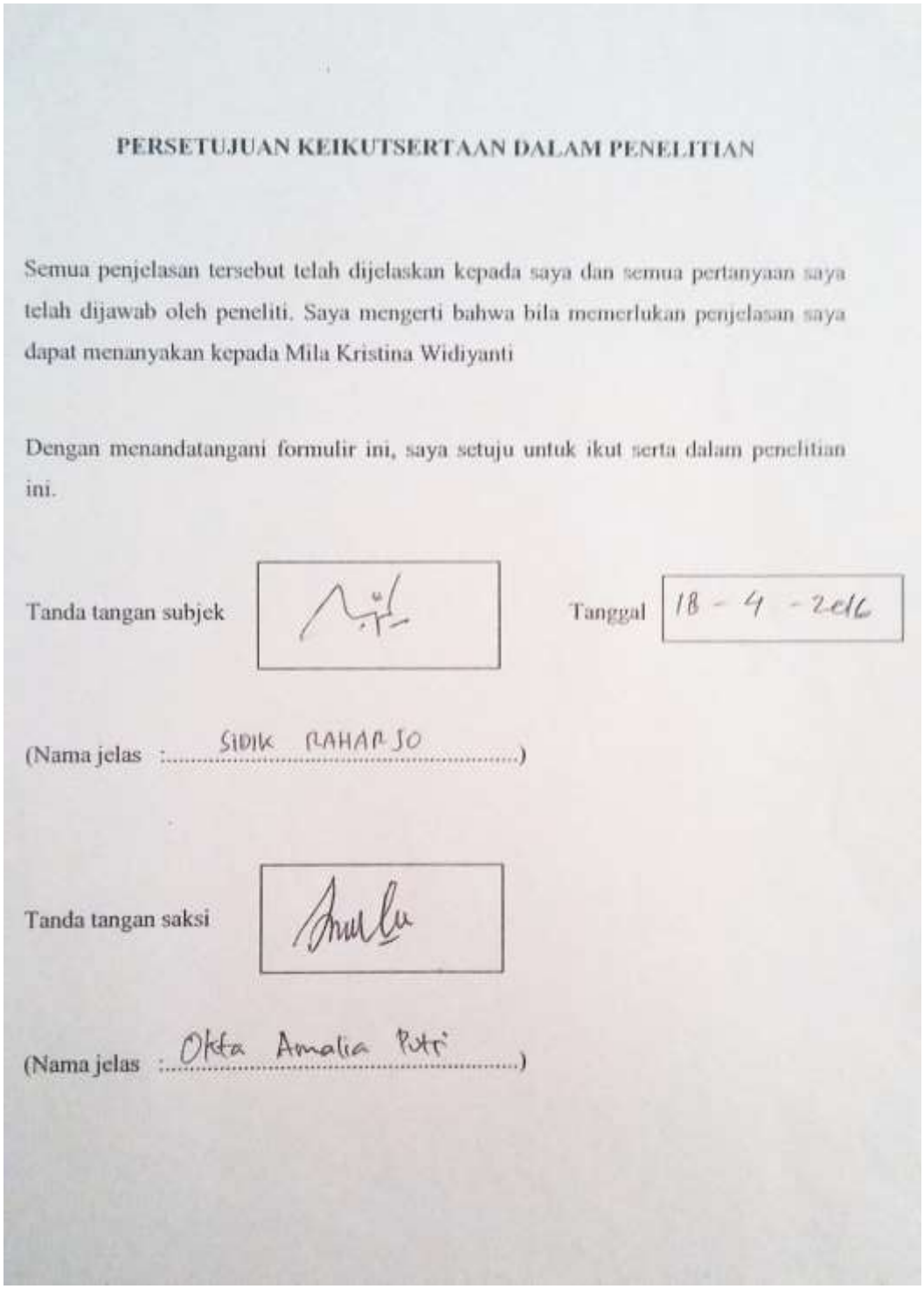
Bapak/Ibu/Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu ada efek samping atau membutuhkan penjelasan lebih lanjut, Bapak/Ibu/Saudara dapat menghubungi

Mila Kristina Widiyanti, No. Hp. +6285870330800 di Gang Cendana No. 9F, Kelurahan Sekaran Kecamatan Gunungpati, Semarang. Bapak/Ibu/Saudara juga dapat menanyakan tentang penelitian ini kepada Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Universitas Negeri Semarang, dengan nomor telefon (024) 8508107 atau email kepk.unnes@gmail.com

Semarang, 19 Februari 2016
Hormat saya,

Mila Kristina Widiyanti
NIM. 6411412155

Lampiran 15. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Sebagai Informan Awal 1



PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Mila Kristina Widiyanti

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek

Tanggal 18 - 4 - 2016

(Nama jelas : SIDIK RAHARJO)

Tanda tangan saksi

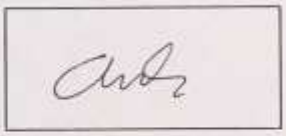
(Nama jelas : Okta Amalia Putri)

Lampiran 16. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Sebagai Informan Awal 2

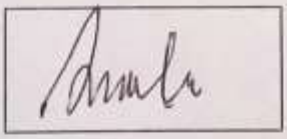
PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Mila Kristina Widiyanti

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

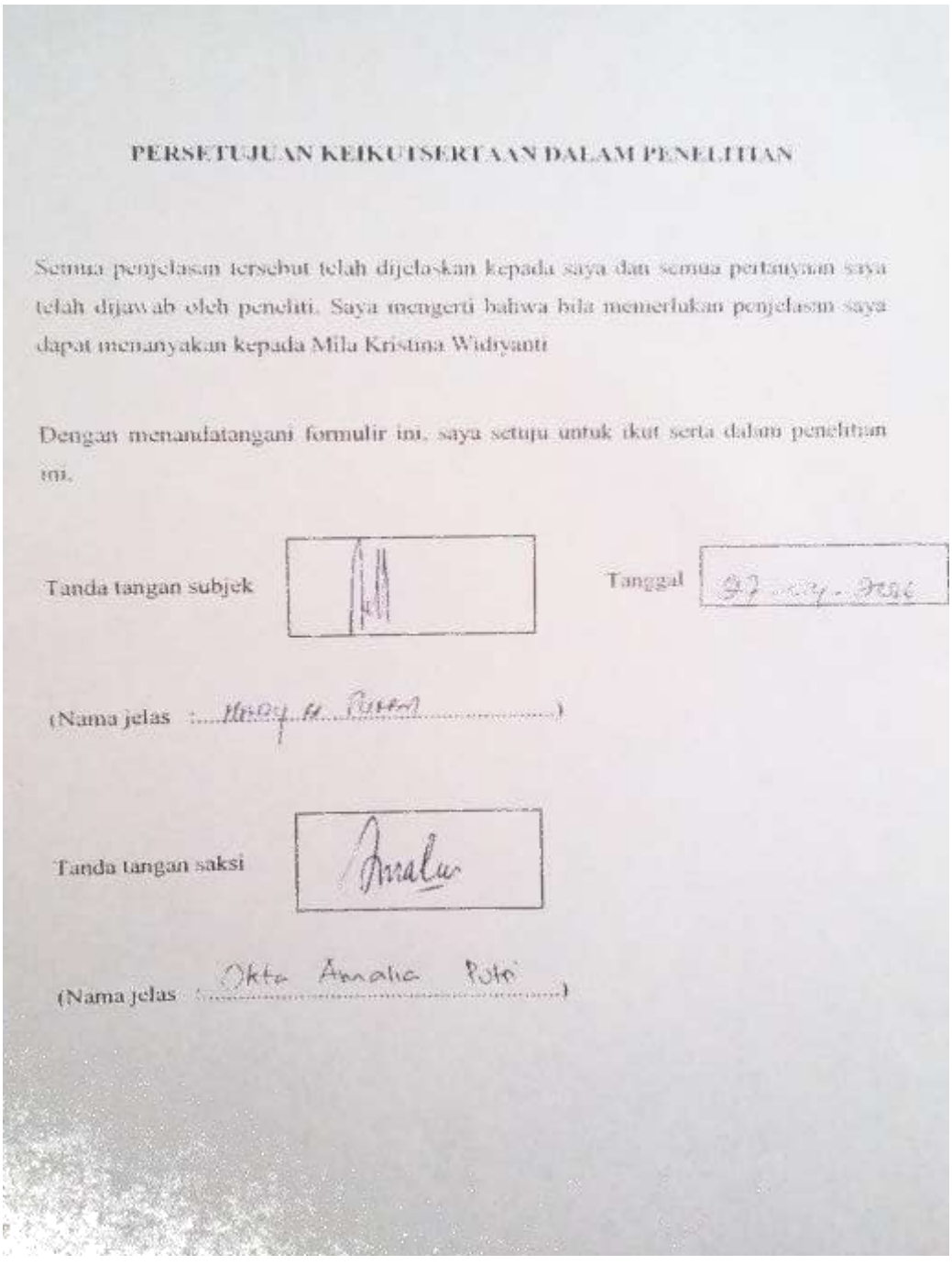
Tanda tangan subjek  Tanggal 6 - 4 - 2016

(Nama jelas : Deny Cahyono)

Tanda tangan saksi 

(Nama jelas : Okta Amalia Putri)

Lampiran 17. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Sebagai Informan Awal 3



PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Mila Kristina Widiyanti

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

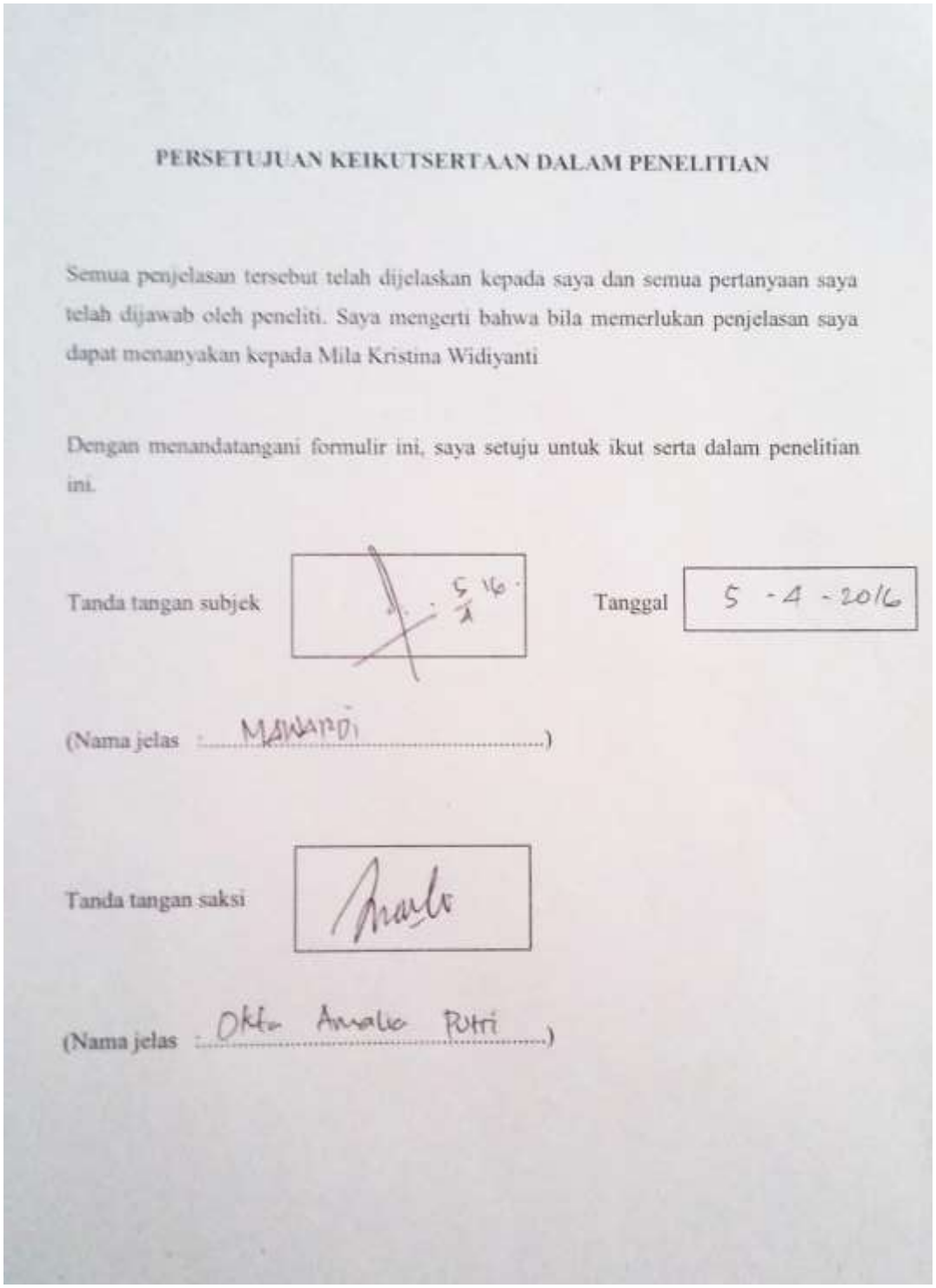
Tanda tangan subjek [signature] Tanggal 27 - 04 - 2016

(Nama jelas : Henry H. Purem)

Tanda tangan saksi [signature]

(Nama jelas : Okta Amalia Putri)

Lampiran 18. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Sebagai Informan Pendukung 1



PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Mila Kristina Widiyanti

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek

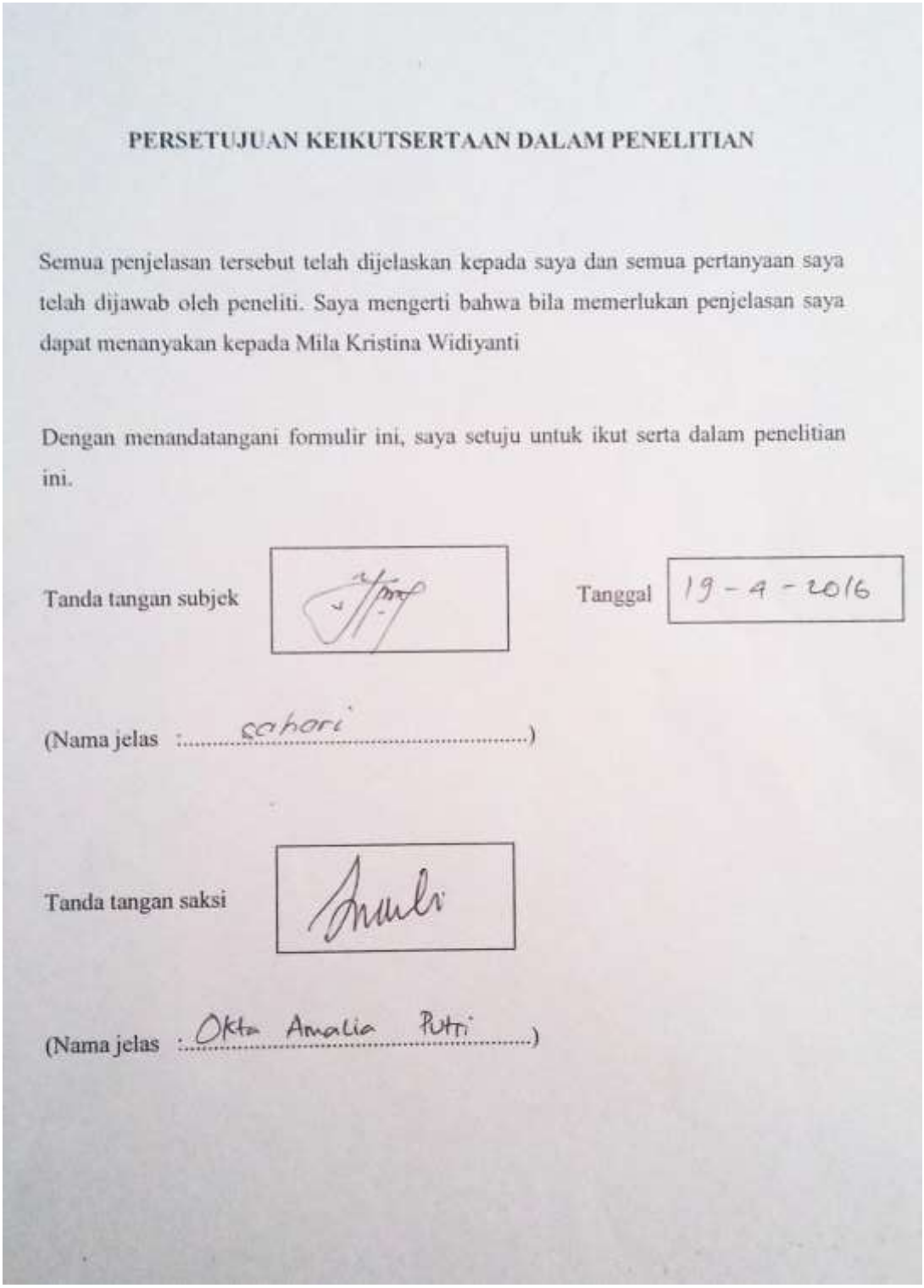
Tanggal 5 - 4 - 2016

(Nama jelas : MARNO)

Tanda tangan saksi

(Nama jelas : Okta Amalia Putri)

Lampiran 19. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Sebagai Informan Pendukung 2



PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Mila Kristina Widiyanti

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek

Tanggal 19-4-2016

(Nama jelas : sahori)

Tanda tangan saksi

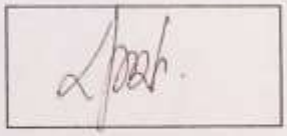
(Nama jelas : Okta Amalia Putri)

Lampiran 20. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Sebagai Informan Pendukung 3

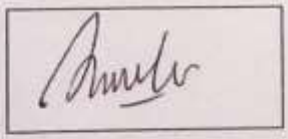
PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Mila Kristina Widiyanti

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

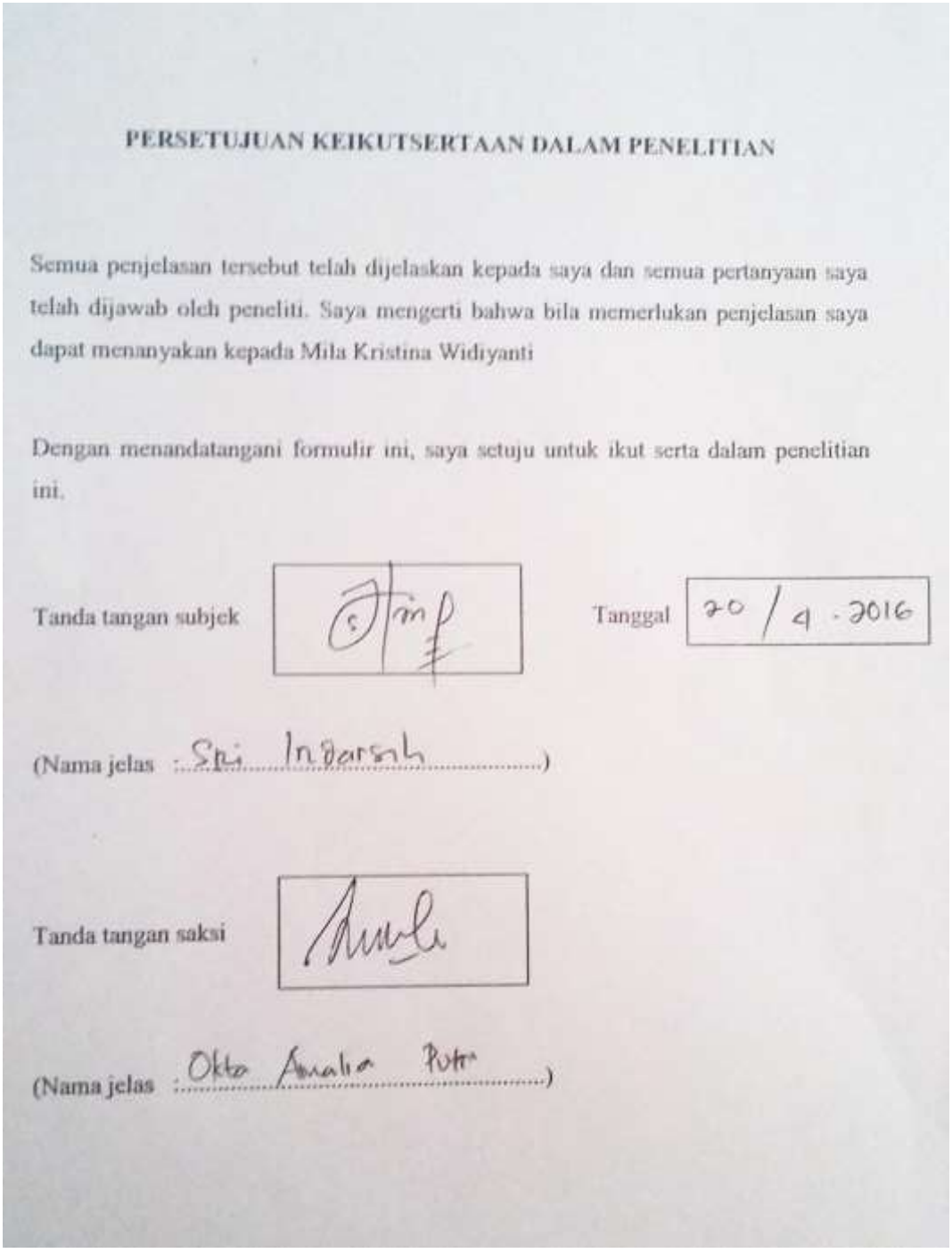
Tanda tangan subjek  Tanggal 6-4-2016

(Nama jelas : MASKANAH)

Tanda tangan saksi 

(Nama jelas : Okta Amalia Putri)

Lampiran 21. Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian Sebagai Informan Pendukung 4



PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Mila Kristina Widiyanti

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek

Tanggal 20 / 4 . 2016

(Nama jelas : Sri Indarsih)

Tanda tangan saksi

(Nama jelas : Okta Amalia Putri)

Lampiran 22. Dokumentasi Foto

Wawancara dengan HSE Supervisor

Wawancara dengan Asisten HSE

Wawancara dengan HRD *Manager*

Wawancara dengan spv. *Stamping* 1

Wawancara dengan spv. *Stamping* 2

Wawancara Operator *Stamping* 1

Observasi Lapangan

Training Guarding Mesin

Inspeksi *Heat Detector*

Inspeksi *Emergency Lamp*

Basic Drill Training

Unsafe Action

Unsafe Action : Pintu Guarding Tidak tertutup

Unsafe Action : Tidak Menutup Pintu Guarding saat Mematikan Mesin