

**PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN
PT. BITRATEX INDUSTRIES SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Reguler II Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

IBRAHIM JATI KUSUMA
NIM : C2A606053

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Ibrahim Jati Kusuma
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 606 053
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN PT.
BITRATEX INDUSTRIES SEMARANG**
Dosen Pembimbing : Ismi Darmastuti, SE, M.Si

Semarang, 26 November 2010

Dosen Pembimbing



(Ismi Darmastuti, SE., M.Si)
NIP. 19750806 200003 2001

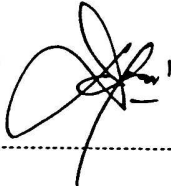
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Ibrahim Jati Kusuma
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 606 053
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN PT.
BITRATEX INDUSTRIES SEMARANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal ⁸..... Desember 2010

Tim Penguji :

1. Ismi Darmastuti, SE., M.Si

()

2. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

()

3. Dra. Rini Nugraheni

()

.....

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Ibrahim Jati Kusuma, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN PT. BITRATEX INDUSTRIES SEMARANG, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, November 2010

Yang membuat pernyataan,

(Ibrahim Jati Kusuma)

NIM : C2A 606 053

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan, beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

(QS. Al-Mujadalah : 11)

“Pelajarilah olehmu akan ilmu, sebab mempelajari ilmu akan memberikan rasa takut kepada Allah SWT. Menuntutnya merupakan ibadah, mengulang-ulangnya merupakan tasbih, membahasnya merupakan jihad, mengajarkannya kepada orang-orang yang dalam mengetahui merupakan sedekah dan menyerahkannya kepada ahlinya merupakan pendekatan kepada Allah SWT .”

(H. R. Ibnu Abdul)

Dengan bangga kupersembahkan skripsi ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta

Bapak Drs. H. Rahaju Djati Prijono, M.Si

Dan Ibu Endang Sugiarti

Saudara-saudaraku:

Kakakku Maulana Jati Perdana, ST.

Adikkku Yusuf Jati Wijaya

Dan Almamaterku Universitas Diponegoro

ABSTRACT

This study aimed to identify the employees' perception toward the implementation of occupational safety and health program in a company, and the benefits perceived by the employee. Research on the implementation of occupational safety and health program starts from identifying the employees' perception toward the implementation of occupational safety and health programs, then identify the benefits from the implementation of occupational safety and health programs such.

This study used qualitative methods, where data collection is done by the interview so that they can dig deeper into the implementation of occupational safety and health program. As an object of this study is associated with this research and have work experience of more than 10 years and worked at PT. Industries Bitratex Semarang.

Results obtained from this study states that of the five elements of the implementation of occupational safety and health program in PT Bitratex Industries Semarang namely Assurance Safety and Health, Occupational Safety and Health Training, Personal Protective Equipment, Workload and Hours of Work, already reflects that the implementation of occupational safety and health program in PT. Bitratex Industries Semarang in accordance with the desired, expected and needed by employees. In addition, the benefits to be gained from the implementation of safety and health programs are absenteeism reduction, cost reduction health claims, reducing turnover and increasing worker productivity.

Keywords: *Qualitative, Perception, Benefits, Safety and Occupational Health*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan, serta manfaat yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Penelitian terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dimulai dari mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian mengidentifikasi manfaat dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara sehingga mampu menggali lebih dalam tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai objek penelitian ini adalah yang terkait dengan penelitian ini dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun dan bekerja di PT. Bitratex Industries Semarang.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa dari kelima elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT. Bitratex Industries Semarang yaitu Jaminan Keselamatan dan Kesehatan, Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Alat Pelindung Diri, Beban kerja, serta Jam Kerja, sudah mencerminkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Bitratex Industries Semarang telah sesuai dengan yang diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu, manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan tersebut adalah pengurangan absentisme, pengurangan biaya klaim kesehatan, pengurangan turnover pekerja serta peningkatan produktivitas.

Kata kunci: *Kualitatif, Persepsi, Manfaat, Keselamatan dan Kesehatan Kerja*

KATA PENGANTAR

Bismillaahir Rahmaanir Rahiim.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*”.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat dilupakan begitu saja. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Chabachib, M.Si, Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Ibu Ismi Darmastuti, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing yang dengan bijaksana memberikan bimbingan dan saran selama penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Drs. Sugiono, MSIE selaku Dosen Wali Manajemen Reguler II 2006.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.

5. Para responden: Bapak M. Taufik, Bapak Bambang S., Bapak Arif Wibowo, Bapak Anang Setyo P., Bapak Agus Irianto, Bapak Amin Sutrisno, Bapak Hadi Sucipto, Bapak Sodikin, Bapak M. Arfian Adoe, yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai dengan terlaksananya skripsi ini.
6. Taufik Dipayana, SH, M.Kn, MM selaku Kepala Personalia PT Simongan Plastic Factory Semarang atas bantuannya dalam memberikan pengarahan dan ijin untuk pelaksanaan penelitian.
7. Dickson Saunders C.G., SH selaku supervisor personalia yang telah memberikan pengarahan selama peneliti melakukan observasi di PT. Bitratex Industries.
8. Anang Setyo P., S.Si selaku *Safety Officer* yang telah dengan bijaksana dan sabar mendampingi peneliti selama melakukan observasi di PT. Bitatex Industries.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Drs. H. Rahaju Djati Prijono, M.Si dan Ibu Endang Sugiarti yang tidak ternilai jasa-jasanya dalam membesarkan penulis.
10. Sahabat-sahabatku di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro : teman Manajemen A Reguler II angkatan 2006 yang telah memberi semangat dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.

11. Sahabat-sahabatku Alumni SMA N 3 Semarang kelas XII IS 1 dan XII IS 2 yang selama ini setia menemani dan menjadi penyemangat dalam pembuatan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang, November 2010

Penulis

Ibrahim Jati Kusuma
NIM. C2A606053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
HALAMAN ORISINILITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II. TELAAH PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11

2.1.1 Keselamatan Kerja.....	11
2.1.2 Kecelakaan Kerja.....	13
2.1.3 Kesehatan Kerja.....	15
2.1.4 Penyakit Kerja	17
2.1.5 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	19
2.1.6 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	23
2.1.7 Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25
2.1.8 Strategi dan Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	27
2.1.9 Landasan Hukum Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja..	31
2.2 Kerangka Pemikiran	35
2.2.1 Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	38
2.2.2 Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	39
2.2.3 Alat Pelindung Diri	40
2.2.4 Beban Kerja	41
2.2.5 Jam Kerja	42
2.3 Penelitian Terdahulu.....	43
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian	45
3.2 Pendekatan Penelitian.....	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.4 Subjek Penelitian	49
3.5 Objek Penelitian	50
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	50
3.6.1 Observasi.....	51
3.6.2 Wawancara.....	51
3.6.3 Dokumentasi	52
3.7 Teknik Analisis Data	53
3.7.1 Reduksi Data	54

3.7.2 Penyajian Data	55
3.7.3 Keabsahan Data.....	55
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Hasil Penelitian.....	57
4.1.1 Gambaran Umum PT. Bitratex Industries Semarang.....	57
4.1.2 Sejarah Berdirinya Perusahaan	58
4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	58
4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	60
4.1.5 Hasil Produksi	61
4.1.6 Struktur Organisasi	62
4.1.7 Tenaga Kerja	67
4.1.8 Pembagian Jam Kerja.....	67
4.1.9 Pemberian Pendidikan dan Pelatihan kepada Karyawan	68
4.1.10 Pencegahan dan Penanganan Bahaya Kebakaran	68
4.1.11 Sarana dan Prasarana.....	70
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Profil Responden.....	71
4.2.2 Keabsahan Data.....	72
4.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Pelaksanaan Program K3	73
4.2.3.1 Persepsi Karyawan terhadap Jaminan K3	74
4.2.3.2 Persepsi Karyawan terhadap Pelatihan K3.....	75
4.2.3.3 Persepsi Karyawan terhadap Alat Pelindung Diri	77
4.2.3.4 Persepsi Karyawan terhadap Beban Kerja	79
4.2.3.5 Persepsi Karyawan terhadap Jam Kerja	80
4.2.4 Manfaat Pelaksanaan Program K3	81
4.2.4.1 Pengurangan Absentisme	81
4.2.4.2 Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan	82
4.2.4.3 Pengurangan Turnover Pekerja	83

4.2.4.4 Peningkatan Produktivitas	83
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.1.1 Persepsi Karyawan Terhadap Pelaksanaan Program K3	84
5.1.1.1 Persepsi Karyawan terhadap Jaminan K3	85
5.1.1.2 Persepsi Karyawan terhadap Pelatihan K3	85
5.1.1.3 Persepsi Karyawan terhadap Alat Pelindung Diri.....	86
5.1.1.4 Persepsi Karyawan terhadap Beban Kerja	87
5.1.1.5 Persepsi Karyawan terhadap Jam Kerja	87
5.1.2 Manfaat Pelaksanaan Program K3	88
5.1.2.1 Pengurangan Absentisme	88
5.1.2.2 Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan	88
5.1.2.3 Pengurangan Turnover Pekerja	89
5.1.2.4 Peningkatan Produktivitas.....	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Kecelakaan dan Penyakit Kerja PT. Bitratex	
Industries	6
Tabel 2.1 : Sumber dan Strategi untuk Meningkatkan Keselamatan dan	
Kesehatan Kerja	29
Tabel 4.1 : Jumlah Karyawan	67
Tabel 4.2 : Pembagian Jam Kerja	68
Tabel 4.3 : Daftar Nama Responden	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pendekatan-pendekatan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Efektif.....	30
Gambar 2.2 Elemen-elemen Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bitratex Industries.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bitratex Industries.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.	Surat Keterangan Penelitian	95
Lampiran II.	Pertanyaan Penelitian	96
Lampiran III.	Hasil Produksi PT. Bitratex Industries.....	102
Lampiran IV.	Alat Pelindung Diri PT. Bitratex Industries	103
Lampiran V.	Kegiatan K3 PT. Bitratex Industries	104
Lampiran VI.	Sarana dan Prasarana PT. Bitratex Industries	105
Lampiran VII.	Reduksi Data Observasi	106
Lampiran VIII.	Reduksi Data Wawancara	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, yang dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

Luce Neni (2005) mengatakan, pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya,

perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Pada jaman dahulu, sekarang, sampai di masa yang akan datang, manusia hidup di dunia ini membutuhkan beberapa faktor penunjang untuk dapat bertahan hidup. Salah satu faktor agar manusia dapat bertahan hidup adalah membutuhkan pekerjaan. Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, dan tidak semata-mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja, Mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan memperoleh perhatian pada segi kemanusiaanya (As'ad, 1995).

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi (Yukl, 1998). Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan dihadapkan pada persoalan di dalam keluarga maupun perusahaan. Tekanan persoalan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas karyawan. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan. Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis, 2007).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Menurut

Tulus Agus (1989), keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik.

Kesehatan kerja di perusahaan adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Muhammad Sabir, 2009). Sementara itu, Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan (Veithzal Rivai, 2004). Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, dan sebagainya. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah, seperti ketidakpuasan, sikap apatis, mudah marah, mudah putus asa, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian Syamsudin (2008) dalam Muhammad Iqbal Fathoni (2008), menunjukkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat diklasifikasikan bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia (*unsafe action*) sebesar 78 %, yang disebabkan kondisi berbahaya dari peralatan (*unsafe condition*) sebesar 20 %, dan faktor lainnya sebesar 2 %. Hasil penelitian itu membuktikan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Padahal, kecelakaan kerja yang terjadi dapat mengakibatkan korban jiwa, cacat, kerusakan peralatan, menurunnya mutu dan hasil produk, terhentinya proses produksi dan kerusakan lingkungan, yang pada akhirnya akan merugikan semua pihak. Dalam skala besar, akibat kecelakaan kerja yang banyak terjadi dan besarnya jumlah kerugian yang diderita perusahaan, secara kumulatif akan pula merugikan perekonomian sosial.

Terungkap juga bahwa lingkungan yang ada sering kali kurang membantu tenaga kerja untuk mengoptimalkan proses produksi dan prestasi kerja. Keadaan suhu, kelembaban dan kondisi udara banyak yang mengganggu kenyamanan kerja. Penerangan yang penting untuk melakukan kerja sering diabaikan, akibatnya sering timbul kelelahan mata dan berakibat pada menurunnya tingkat efisiensi. Lingkungan kerja sering dipenuhi debu, uap, gas atau asap yang bisa mengganggu kesehatan, keselamatan dan produktivitas kerja. Terdapat keluhan-keluhan yang menunjukkan kurangnya kesenangan dan kenyamanan kerja pada tenaga kerja yang banyak berhubungan (*exposed*) dengan debu (Suma'mur, 1981).

PT. Bitratex Industries Semarang merupakan salah satu perusahaan swasta asing di Indonesia yang bergerak dalam sektor industri tekstil. Kegiatan usaha utama dari perusahaan ini adalah mengolah bahan baku kapas menjadi benang berkualitas tinggi, dan kain border dengan berbagai corak. Sistem produksi yang dijalankan adalah membuat produk berdasarkan pesanan (*make to order*) dengan 70% produknya dijual ke luar negeri dan sisanya dikonsumsi oleh perusahaan lokal. Begitu juga dengan *supplier* utamanya, pemasok kapas sebagian besar masih berasal dari luar negeri seperti Amerika Serikat dan India, meski ada juga yang lokal. Hal ini disebabkan kapas (terutama *cotton*) dari luar negeri mutunya lebih baik.

PT. Bitratex Industries didirikan pada tahun 1981, namun kegiatan operasional perusahaan baru dimulai pada tahun 1982 yang peresmiannya dilakukan oleh Ir. Suhartoyo, Ketua BPKN Pusat bersama Wakil Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah waktu itu, yaitu Drs. Sukardjan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Brigjen S. Sudiarto KM. 11 Semarang, Jawa Tengah. PT. Bitratex Industries merupakan perusahaan swasta asing, dimana sebagian besar saham dimiliki oleh orang India. Perusahaan ini mempekerjakan banyak tenaga kerja, dimana lebih dari dua ribu orang bekerja di sana tiap harinya. Berikut ini adalah data jumlah kecelakaan dan penyakit kerja yang terjadi di PT. Bitratex Industries:

Tabel 1.1
Jumlah Kecelakaan dan Penyakit Kerja PT. Bitratex Industries

No.	Jenis	Tahun
-----	-------	-------

		2007	2008	2009
1.	Kecelakaan Kerja	-	-	-
2.	Penyakit Kerja:			
	a. Gangguan Pendengaran	49	53	47
	b. Gangguan Pernafasan	37	32	41
	c. Lain-lain	8	11	9

Sumber: data sekunder PT. Bitratex Industries tahun 2010

Dari data di atas dapat dilihat bahwa tidak ada kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Bitratex Industries pada tahun 2007 sampai dengan 2009. Namun, di perusahaan tersebut masih ditemukan adanya penyakit kerja yang diderita oleh para karyawan dengan jumlah yang fluktuatif di tiap tahunnya. Hal ini tentu saja harus mendapat perhatian dari manajemen PT. Bitratex Industries agar dapat meminimalisir terjadinya penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, sehingga kesehatan karyawan dapat terpelihara dengan baik.

Berbagai perubahan yang terjadi membuat perusahaan harus berpikir kembali tentang tuntutan jaminan program keselamatan dan kesehatan bagi karyawan. Karyawan memiliki pekerjaan yang lebih berat, tekanan waktu yang lebih, tuntutan untuk tetap belajar dan melangkah lebih cepat dalam menghadapi perubahan. Saat ini pemimpin harus tahu bagaimana cara memotivasi karyawan untuk menjaga kinerjanya agar tetap pada level puncak. Oleh sebab itu, program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting diterapkan dalam perusahaan yaitu untuk

meningkatkan kepuasan, sehingga kinerja menjadi lebih meningkat dan tercapainya hasil produksi yang diinginkan (As'ad, 1995).

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan padakaryawan dengan melakukan program-program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu, pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002).

Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di bagian latar belakang mengenai arti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi kemajuan perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Bitratex Industries Semarang. Adapun pertanyaan penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Bitratex Industries Semarang?
2. Apa manfaat pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan PT. Bitratex Industries Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan adalah:

1. Menganalisis persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Bitratex Industries Semarang.
2. Menganalisis manfaat pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan PT. Bitratex Industries Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijaksanaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka peningkatan kenyamanan dan mutu kerja karyawan PT. Bitratex Industries Semarang.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab berisi:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang akan diteliti, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data serta, metode dan alat analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian, hasil penelitian serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran / masukan – masukan yang berguna di masa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keselamatan Kerja

Menurut Ernawati (2009), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting, mengingat resiko bahayanya dalam penerapan teknologi. Keselamatan kerja merupakan tugas semua orang yang bekerja, setiap tenaga kerja dan juga masyarakat pada umumnya.

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik (Tulus Agus, 1989). Menurut Malthis dan Jackson (2002), keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan.

Muhammad Sabir (2009) mendefinisikan, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

Roy Erickson (2009) membagi unsur-unsur penunjang keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja yang dijelaskan sebelumnya.
2. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
3. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.
4. Teliti dalam bekerja.

Malthis dan Jackson (2002) menyebutkan, keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan seseorang, dan tujuan utama keselamatan kerja di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Rizky Argama (2006) menjelaskan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk menyelamatkan kepentingan ekonomis perusahaan yang disebabkan kecelakaan, untuk selanjutnya menyelamatkan para pekerja serta mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, dengan cara menciptakan keamanan di tempat kerja.

Menurut Suma'mur (1981), tujuan keselamatan kerja adalah:

1. Para pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
5. Agar dapat meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
7. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2 Kecelakaan Kerja

Menurut Rika Ampuh Hadiguna (2009), kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi, menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat, dan bisa

menghentikan kegiatan pabrik secara total. Penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan menjadi dua:

1. Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan. Contohnya, pakaian kerja, penggunaan peralatan pelindung diri, falsafah perusahaan, dan lain-lain.
2. Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman. Contohnya, penerangan, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

Lalu Husni (2005) menyatakan bahwa keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Ada 4 (faktor) penyebabnya, yaitu:

- a. Faktor manusianya.
- b. Faktor material/ bahan/ peralatan.
- c. Faktor bahaya/ sumber bahaya
- d. Faktor yang dihadapi (pemeliharaan/ perawatan mesin-mesin)

Disamping ada sebabnya, maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Menurut Lalu Husni (2005), akibat dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, yaitu:
 - a. Kerusakan/ kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
 - b. Biaya pengobatan dan perawatan korban
 - c. Tunjangan kecelakaan
 - d. Hilangnya waktu kerja
 - e. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/ cedera berat, maupun luka ringan.

2.1.3 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002). Sedangkan menurut Prabu

Mangkunegara (2001) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Kesehatan kerja di perusahaan adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Muhammad Sabir, 2009). Roy Erickson (2009) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab I Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Menurut Veithzal Rivai (2003) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Mengurangi timbulnya penyakit.

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal, penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja.

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya-tidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung.

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik.

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, kesehatan kerja bertujuan untuk:

1. Memberi bantuan kepada tenaga kerja.
2. Melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja.
3. Meningkatkan kesehatan.
4. Memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi (Corie Catarina, 2009).

2.1.4 Penyakit Kerja

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya (Dessler, 2007).

Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu, hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya (Malthis dan Jackson, 2002).

Schuler dan Jackson (1999) menjelaskan bahwa dalam jangka panjang, bahaya-bahaya di lingkungan tempat kerja dikaitkan dengan kanker kelenjar tiroid, hati, paru-paru, otak dan ginjal; penyakit paru-paru putih, cokelat, dan hitam; leukimia; bronkitis; emphysema dan lymphoma; anemia plastik dan kerusakan sistem saraf pusat; dan kelainan-kelainan reproduksi (misal kemandulan, kerusakan genetic, keguguran dan cacat pada waktu lahir).

Menurut Bennet Silalahi (1995) perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja, yaitu:

1. Penyakit umum

Merupakan penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang, dan hal ini adalah tanggung jawab semua anggota masyarakat, karena itu harus melakukan pemeriksaan sebelum masuk kerja.

2. Penyakit akibat kerja

Dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya. Faktor penyebab bisa terjadi dari golongan fisik, golongan kimia, golongan biologis, golongan fisiologis dan golongan psikologis.

2.1.5 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Rizky Argama (2006), program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi/ taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Rijuna Dewi, 2006).

Dessler (1992) mengatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok, yaitu:

1. **Moral.** Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. **Hukum.** Dewasa ini, terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal keselamatan dan kesehatan kerja, dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-

undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda, dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan dan penyakit fatal.

3. **Ekonomi.** Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja. Asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk member ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis (2007), secara umum program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikelompokkan:

1. Telaahan Personal

Telaahan personal dimaksudkan untuk menentukan karakteristik karyawan tertentu yang diperkirakan rawan dan berpotensi mengalami kecelakaan dan penyakit kerja:

- a. Faktor usia, apakah karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih aman dibanding yang lebih muda ataukah sebaliknya.
- b. Ciri-ciri fisik karyawan, seperti potensi pendengaran dan penglihatan yang cenderung berhubungan dengan derajat kecelakaan karyawan yang kritis.
- c. Tingkat pengetahuan dan kesadaran karyawan tentang pentingnya pencegahan dan penyelamatan dari kecelakaan dan penyakit kerja.

Dengan mengetahui ciri-ciri personal itu maka perusahaan dapat memprediksi siapa saja karyawan yang potensial untuk mengalami kecelakaan dan penyakit kerja, lalu sejak dini perusahaan dapat menyiapkan upaya-upaya pencegahannya.

2. Sistem Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat berupa uang dan bahkan karir. Dalam bentuk uang dapat dilakukan melalui kompetisi antar-unit tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam kurun waktu tertentu, misalnya selama enam bulan sekali. Siapa yang mampu menekan kecelakaan dan penyakit kerja sampai titik terendah akan diberikan penghargaan. Bentuk lain adalah berupa peluang karir bagi para karyawan yang mampu menekan kecelakaan dan penyakit kerja bagi dirinya atau bagi kelompok karyawan di unitnya.

3. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan biasa dilakukan oleh perusahaan. Fokus pelatihan pada umumnya pada segi-segi bahaya atau risiko dari pekerjaan, aturan dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, dan perilaku kerja yang aman dan berbahaya.

4. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan perlu memiliki semacam panduan yang berisi peraturan dan aturan yang menyangkut apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan di tempat kerja. Isinya harus spesifik yang memberi petunjuk bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dengan hati-hati untuk mencapai keselamatan dan kesehatan kerja maksimum. Sekaligus dijelaskan beberapa kelalaian kerja yang dapat menimbulkan bahaya individu dan kelompok karyawan serta tempat kerja.

Ernawati (2009) menyebutkan bahwa penerapan program K3 harus sesuai dengan prosedur yang benar. Sebagai contoh kegiatan penerapan pemadaman kebakaran dan prosedur kerja dilakukan berdasarkan SOP (*Standard Operation Procedures*), peraturan K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan), dan prosedur/ kebijakan perusahaan, yang meliputi:

- a. Prosedur perlindungan mesin diikuti pada saat tanda bahaya muncul.
- b. Prosedur peringatan/ evakuasi diikuti di tempat kerja.
- c. Prosedur gawat darurat diikuti secara professional dengan tepat untuk melindungi mesin pada saat keadaan tanda bahaya muncul.

Muhammad Sabir (2009) mengatakan, prosedur penerapan program K3 perlu dikuasai oleh semua pihak karena ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Bahaya pada area kerja dikenali dan dilakukan tindakan pengontrolan yang tepat.
2. Kebijakan yang sah pada tempat kerja dan prosedur pengontrolan risiko diikuti.
3. Tanda bahaya dan peringatan dipatuhi.
4. Pakaian pengaman digunakan sesuai dengan SI (Standar Internasional).
5. Teknik dan pengangkatan/ pemindahan secara manual dilakukan dengan tepat.
6. Perlengkapan dipilih sebelum melakukan pembersihan dan perawatan secara rutin.
7. Metode yang aman dan benar digunakan untuk pembersihan dan pemeliharaan perlengkapan.

8. Peralatan dan area kerja dibersihkan/ dipelihara sesuai dengan keamanan, jadwal pemeliharaan berkala, tempat penerapan dan spesifikasi pabrik.

Menurut Rizky Argama (2006) terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan program K3, yaitu:

1. Seberapa serius keselamatan dan kesehatan kerja hendak diimplementasikan dalam perusahaan.
2. Pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja bila tidak melaksanakan K3 serta keterlibatan berupa dukungan serikat pekerja dalam pelaksanaan program K3 di tempat kerja.
3. Kualitas program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai sarana sosialisasi.

2.1.6 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan iklim yang kondusif bagi para pekerja untuk berprestasi, setiap kejadian baik kecelakaan dan penyakit kerja yang ringan maupun fatal harus dipertanggungjawabkan oleh pihak-pihak yang bersangkutan (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Sedangkan menurut Rizky Argama (2006), tujuan dari dibuatnya program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja.

Menurut Ernawati (2009), tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1. Melindungi para pekerja dari kemungkinan-kemungkinan buruk yang mungkin terjadi akibat kecerobohan pekerja.
2. Memelihara kesehatan para pekerja untuk memperoleh hasil pekerjaan yang optimal.
3. Mengurangi angka sakit atau angka kematian diantara pekerja.
4. Mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit-penyakit lain yang diakibatkan oleh sesama pekerja.
5. Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.
6. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja.
7. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Roy Erickson (2009) menjelaskan, secara singkat tujuan dari diselenggarakannya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a) Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
- b) Mencegah dan mengobati kecelakaan yang diakibatkan oleh pekerjaan sewaktu bekerja.
- c) Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja.
- d) Memelihara moral, mencegah dan mengobati keracunan yang timbul kerja.
- e) Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan.
- f) Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

2.1.7 Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Schuler dan Jackson (1999) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan ras kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan.
7. Perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Menurut Robiana Modjo (2007), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. **Pengurangan Absentisme.** Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

2. **Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan.** Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka.
3. **Pengurangan *Turnover* Pekerja.** Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.
4. **Peningkatan Produktivitas.** Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Sulistyarini (2006) di CV. Sahabat klaten menunjukkan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Malthis dan Jackson (2002) menyebutkan, manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik adalah:

1. Penurunan biaya premi asuransi
2. Menghemat biaya litigasi
3. Lebih sedikitnya uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk waktu kerja mereka yang hilang
4. Biaya yang lebih rendah untuk melatih pekerja baru
5. Menurunnya lembur

6. Meningkatnya produktivitas

2.1.8 Strategi dan Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan (Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis, 2007). Strategi yang perlu diterapkan perusahaan meliputi:

- a) Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan dan penyakit kerja. Misalnya melihat keadaan finansial perusahaan, kesadaran karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta tanggung jawab perusahaan dan karyawan, maka perusahaan bisa jadi memiliki tingkat perlindungan yang minimum bahkan maksimum.
- b) Pihak manajemen dapat menentukan apakah peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bersifat formal ataukah informal. Secara formal dimaksudkan setiap peraturan dinyatakan secara tertulis, dilaksanakan dan dikontrol sesuai dengan aturan. Sementara secara informal dinyatakan tidak tertulis atau konvensi, dan dilakukan melalui pelatihan dan kesepakatan-kesepakatan.
- c) Pihak manajemen perlu proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Proaktif berarti

pihak manajemen perlu memperbaiki terus menerus prosedur dan rencana sesuai kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sementara arti reaktif, pihak manajemen perlu segera mengatasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja setelah suatu kejadian timbul.

- d) Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat derajat keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah sebagai faktor promosi perusahaan ke khalayak luas. Artinya perusahaan sangat peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya.

Untuk menentukan apakah suatu strategi efektif atau tidak, perusahaan dapat membandingkan insiden, kegawatan dan frekuensi penyakit-penyakit dan kecelakaan sebelum dan sesudah strategi tersebut diberlakukan. Berikut ini sumber dan strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Schuler dan Jackson (2009):

Tabel 2.1
Sumber dan Strategi untuk Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

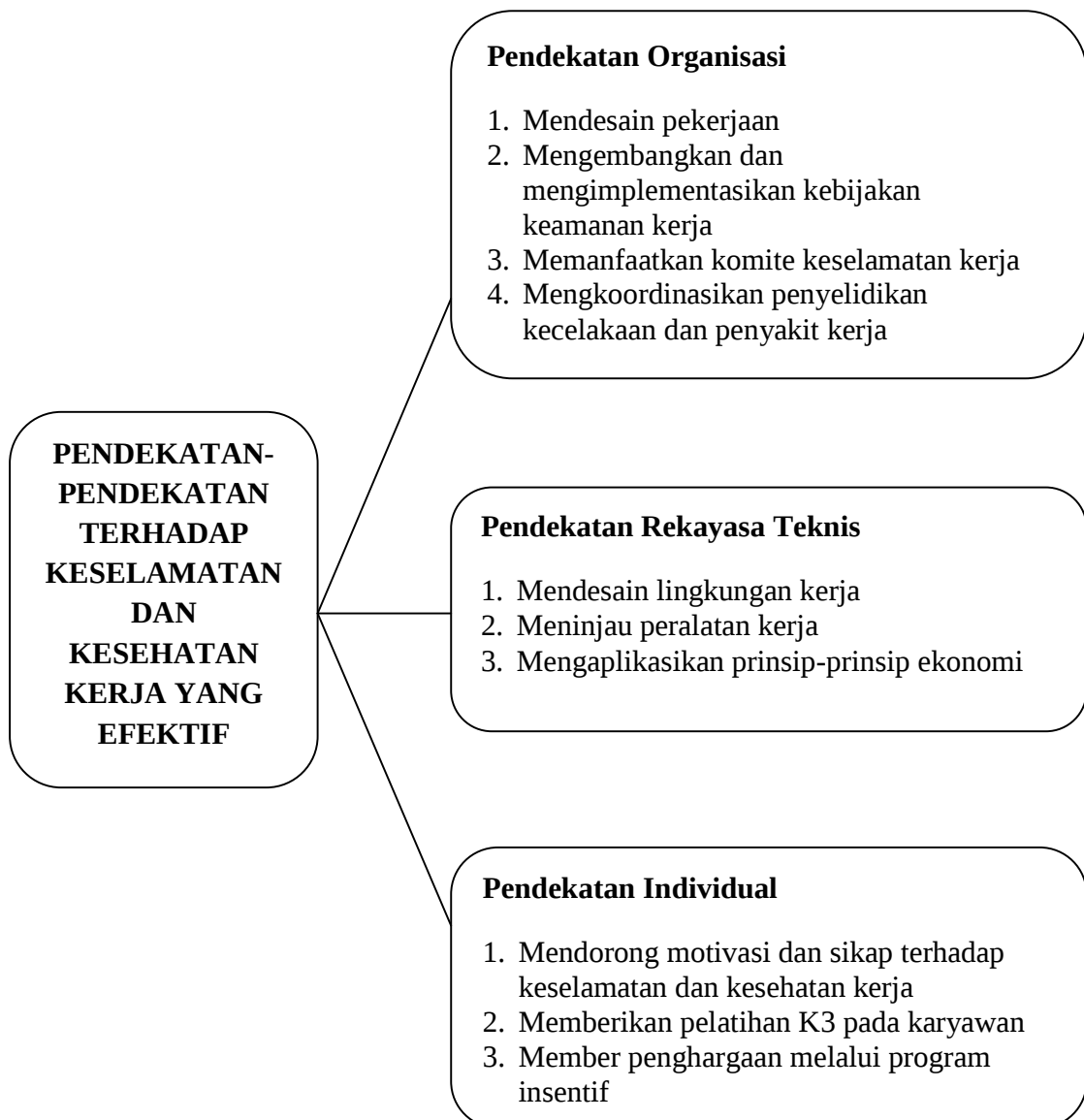
SUMBER	STRATEGI
1. Lingkungan Kerja Fisik a. Kecelakaan kerja b. Penyakit akibat pekerjaan	• Catat kecelakaan tersebut • Rancang kembali lingkungan kerja • Bentuk panitia keselamatan kerja • Berikan pelatihan dan insentif keuangan • Catat penyakit tersebut • Perbaiki lingkungan kerja • Komunikasikan informasi • Tentukan tujuan dan sasaran
2. Lingkungan Kerja Sosiopsikologis Stres dan kelelahan kerja	• Ciptakan program-program pengendalian stres kerja • Tingkatkan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan • Ciptakan program pengendalian stress pribadi • Pastikan staf yang cukup • Berikan tunjangan cuti dan liburan yang memadai • Dorong pekerja untuk mengikuti gaya hidup sehat

Sumber : Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga

Untuk menerapkan strategi di atas, maka ada beberapa pendekatan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif. Menurut Malthis dan Jackson (2002), pendekatan tersebut antara lain:

Gambar 2.1

Pendekatan-pendekatan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Efektif



Sumber : Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat

Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis (2007) juga mengemukakan pendapatnya tentang pendekatan-pendekatan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan secara terintegrasi dan sistematis agar program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berjalan efektif, yaitu:

1. Pendekatan Keorganisasian
 - b. Merancang pekerjaan,
 - c. Mengembangkan dan melaksanakan kebijakan program,
 - d. Menggunakan komisi kesehatan dan keselamatan kerja,
 - e. Mengkoordinasi investigasi kecelakaan.
2. Pendekatan Teknis
 - a. Merancang kerja dan peralatan kerja,
 - b. Memeriksa peralatan kerja,
 - c. Menerapkan prinsip-prinsip ergonomik.
3. Pendekatan Individu
 - a. Memperkuat sikap dan motivasi tentang kesehatan dan keselamatan kerja,
 - b. Menyediakan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja,
 - c. Memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk program insentif.

2.1.9 Landasan Hukum Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Penerapan program K3 dalam perusahaan akan selalu terkait dengan landasan hukum penerapan program K3 itu sendiri. Landasan hukum tersebut memberikan pijakan yang jelas mengenai aturan yang menentukan bagaimana K3 harus diterapkan. Rizky Argama (2006) menjelaskan, sumber-sumber hukum yang menjadi dasar penerapan program K3 di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
4. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Corie Catarina (2009) menyebutkan bahwa berdasarkan Undang-Undang no.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.

- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psichis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan

3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Lalu Husni, 2005).

Rizky Argama (2006) mengatakan, semua produk perundang-undangan di atas pada dasarnya mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja untuk:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan/ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
4. Meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Banyak elemen dan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja agar pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

dalam perusahaan dapat berjalan efektif. Menurut Wahyu Sulistyarini (2006) elemen-elemen dari program K3 adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja
 - a. Petunjuk dan peringatan di tempat kerja
 - b. Latihan dan pendidikan K3
 - c. Pemakaian alat pelindung
 - d. Pengendalian terhadap sumber-sumber bahaya
2. Kesehatan Kerja
 - a. Pemeriksaan kesehatan karyawan
 - b. Ketersediaan peralatan dan staf media
 - c. Pemeriksaan terhadap sanitasi

Menurut Corie Catarina (2009), indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Keselamatan Kerja
 - a. Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar.
 - b. Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan.
 - c. Tingkat pengendalian administrasi dan personil.
 - d. Jaminan keselamatan.
 - e. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja.
2. Kesehatan Kerja
 - a. Tingkat kesehatan secara periodik.

- b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.
- c. Tingkat kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan.

Selain itu, Rijuna Dewi (2006) menyebutkan, indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Keselamatan Kerja:

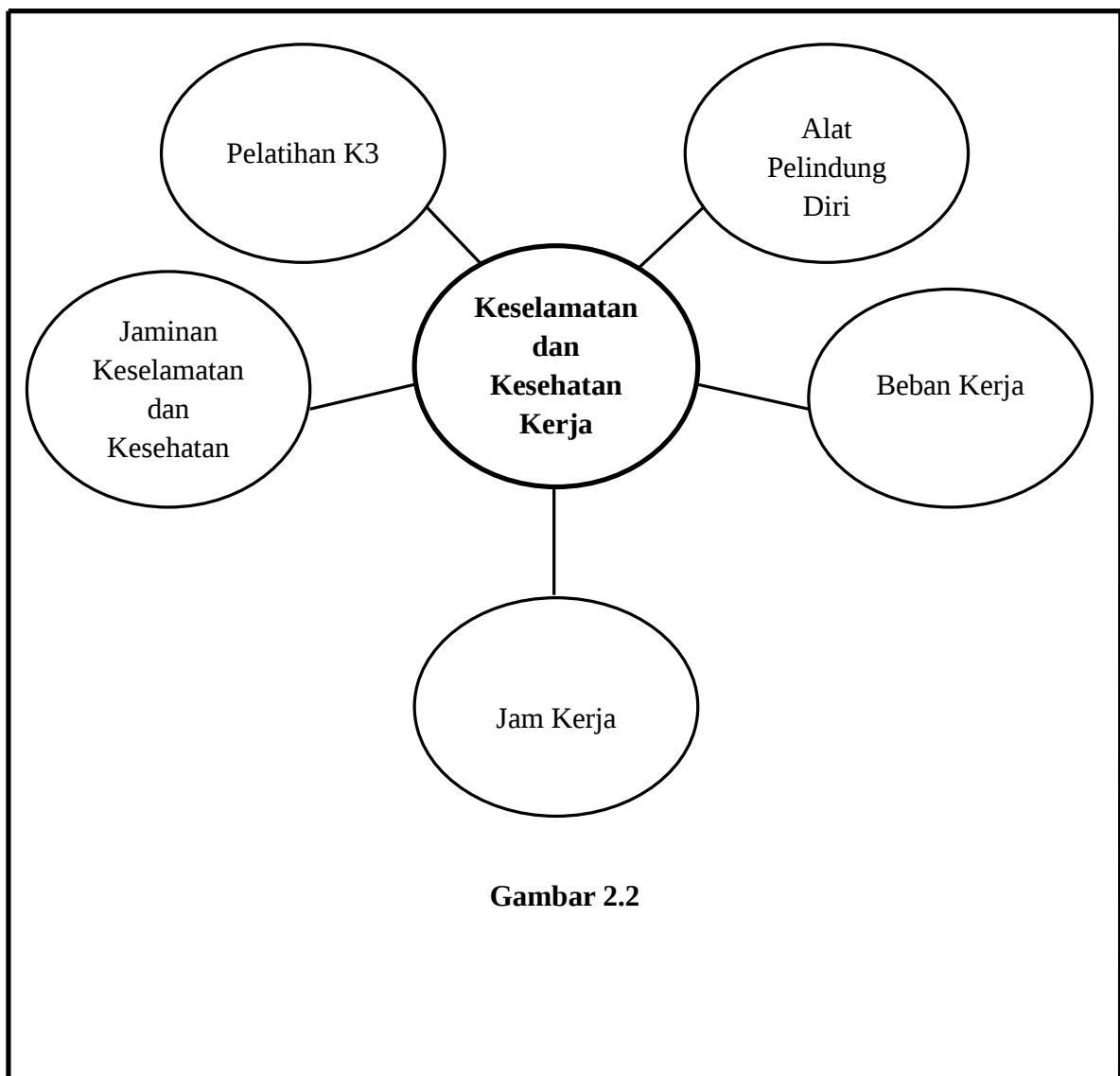
- a. Pemahaman penggunaan peralatan keamanan
- b. Kelengkapan alat pelindung diri
- c. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan
- d. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan
- e. Kejelasan petunjuk penggunaan peralatan keselamatan

2. Kesehatan Kerja

- a. Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan karyawan
- b. Kelengkapan fasilitas kesehatan
- c. Prosedur pelayanan kesehatan
- d. Jam kerja
- e. Beban kerja
- f. Asuransi kesehatan

Dari berbagai elemen tentang keselamatan dan kesehatan kerja di atas dan berdasarkan keadaan sesungguhnya di PT. Bitratex Industries, maka penulis akan melihat pada pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, ketersediaan alat pelindung diri, jaminan keselamatan dan kesehatan, beban kerja dan jam kerja untuk dijadikan

sebagai kerangka pemikiran, dan model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2

Elemen-elemen Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bitratex Industries

2.2.1 Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja harus diprioritaskan atau diutamakan dan diperhitungkan agar tenaga kerja merasa ada jaminan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik yang beresiko maupun tidak. Menurut Shafiqah Adia (2010), jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh As'ari Batubara (2007) di PT. PERTAMINA Unit Pemasaran-1 Medan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan diikuti pula dengan meningkatnya produktivitas karyawan.

2.2.2 Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja (www.sucofindo.co.id). Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya dan penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadaman kebakaran serta menyusun program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan (Putut Hargiyarto, 2010).

2.2.3 Alat Pelindung Diri

Yang menjadi dasar hukum dari alat pelindung diri ini adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab IX Pasal 13 tentang Kewajiban Bila Memasuki Tempat kerja yang berbunyi:

“Barangsiapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.”

Menurut Muhammad Sabir (2009), alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan

pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Pada umumnya alat-alat tersebut terdiri dari:

1. *Safety Helmet*, berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.
2. Tali Keselamatan (*Safety Belt*), berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain)
3. Sepatu Karet (Sepatu Boot), berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek ataupun berlumpur.
4. Sepatu Pelindung (*Safety Shoes*), berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya.
5. Sarung Tangan, berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan.
6. Tali Pengaman (*Safety Harness*), berfungsi sebagai pengaman saat bekerja di ketinggian.
7. Penutup Telinga (*Ear Plug/ Ear Muff*), berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising.
8. Kacamata Pengaman (*Safety Glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misal mengelas).

9. Masker (Respirator), berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara yang buruk (misal berdebu, beracun, berasap, dan sebagainya).
10. Pelindung Wajah (*Face Shield*), berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja (misal pekerjaan menggerinda).
11. Jas Hujan (*Rain Coat*), berfungsi melindungi diri dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada saat hujan atau sedang mencuci alat).

2.2.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Adil Kurnia, 2010). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar Rohmanu Mahwidhi (2007) terhadap perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soeroto Ngawi, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Semakin berat beban kerja yang ditanggung, maka akan semakin besar risiko perawat yang bekerja di tempat tersebut terkena stres.

Sementara itu, hasil penelitian Heni Febriana dan Rossi Sanusi (2006) terhadap pegawai Akademi Kebidanan di Pemerintah Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kinerja karyawan.

Semakin berat kelebihan beban kerja yang mereka terima, maka kinerjanya akan semakin menurun.

2.2.5 Jam Kerja

Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam satu minggu, kewajiban bekerja mereka adalah 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu (www.gajimu.com). Hampir satu abad berlalu sejak standar internasional jam kerja diberlakukan, sebuah studi yang dilakukan oleh Organisasi Buruh se-Dunia (ILO) memperkirakan bahwa satu dari 5 pekerja di berbagai penjuru bumi atau lebih dari 600 juta orang masih bekerja lebih dari 48 jam per minggu (Bambang Paulus WS, 2007).

Studi bertajuk “*Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*” itu mengungkapkan, 22% tenaga kerja global, atau 614,2 juta pekerja, bekerja di atas standar jam kerja. Padahal, sedemikian studi tersebut mengingatkan, jam kerja yang lebih pendek bisa mendatangkan konsekuensi-konsekuensi positif, seperti meningkatkan kesehatan hidup karyawan dan keluarganya, mengurangi kecelakaan di tempat kerja dan mempertinggi produktivitas. Namun, pada sisi lain, studi yang sama juga mengungkapkan sisi negatif dari jam kerja yang pendek, terutama di negara-negara

berkembang dan transisi. Yakni, bisa menyebabkan pengangguran dan dengan demikian cenderung meningkatkan kemiskinan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Wahyu Sulistyarini (2006) dalam penelitiannya yang dilakukan di CV. Sahabat Klaten. Penelitian ini menguji pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Pengambilan sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode *random sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif baik secara individual maupun bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rijuna Dewi (2006) dalam penelitiannya yang dilakukan di PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Penelitian ini menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *maintenance* yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *sensus sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Corie Catarina (2009) dalam penelitiannya yang dilakukan di PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Penelitian ini menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi di PT. PLN (Persero) APJ Semarang

adalah 118 orang dengan mengambil sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bogdan dan Taylor, 1975 dalam Lexy J. Moleong, 2007). Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah

sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Pada penelitian kuantitatif biasanya lebih menekankan kepada cara pikir yang lebih positivitis yang bertitik tolak dari fakta sosial yang ditarik dari realitas objektif di samping asumsi teoritis lainnya, sedangkan penelitian kualitatif bertitik tolak dari paradigma fenomenologis yang objektivitasnya dibangun atas rumusan tentang situasi tertentu sebagaimana yang dihayati oleh individu atau kelompok sosial tertentu dan relevan dengan tujuan dari penelitian (Asyraf Darwis, 2009). Proses observasi dan wawancara mendalam bersifat sangat utama dalam pengumpulan data. Dari observasi diharapkan mampu menggali persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 dan manfaat yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan kemajuan perusahaan. Penelitian ini mempunyai lima macam karakter, yaitu :

- 1) Penelitian sebagai instrumen utama langsung mendatangi sumber data,
- 2) Data yang dikumpulkan cenderung berbentuk kata-kata dari pada angka-angka,
- 3) Penelitian lebih menekankan proses, bukan semata-mata pada hasil,
- 4) Peneliti melakukan analisis induktif cenderung mengungkapkan makna dari keadaan yang diamati,
- 5) Kedekatan peneliti dengan responden sangat penting dalam penelitian.

Sesuai dengan karakter tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu berusaha mendekatkan informasi selengkap mungkin mengenai

Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Bitratex Industries Semarang. Informasi yang digali yaitu melalui wawancara mendalam terhadap informan (Anggota Organisasi). Pendekatan kualitatif memfokuskan diri lebih pada proses dan makna bagaimana manusia memberi makna pada proses kehidupannya serta menuntut peneliti untuk bertindak sebagai instrumen utama penelitian.

3.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Studi etnografi merupakan salah satu deskripsi tentang cara mereka berfikir, hidup dan berperilaku (Noeng Muhadjir, 2000 dalam Asyraf Darwis, 2009). Inti dari etnografi adalah upaya untuk memperlihatkan makna-makna tindakan dari kejadian yang menimpa orang yang ingin kita pahami. Beberapa makna tersebut terinspirasi secara langsung dalam bahasa, dan diantara makna yang diterima, banyak yang disampaikan hanya secara tidak langsung melalui kata-kata dan perbuatan. Sekalipun demikian, di dalam masyarakat, orang tetap menggunakan sistem makna yang kompleks ini untuk mengatur tingkah laku mereka, untuk memahami diri mereka sendiri dan orang lain, serta untuk memahami dunia tempat mereka hidup.

Beberapa kritik pada etnografi yang patut diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Data yang dipresentasikan oleh seorang etnografer selalu sudah merupakan interpretasi yang dilakukan melalui mata seseorang (sumber data), dan dengan demikian selalu bersifat posisional. Tapi ini adalah argumen yang bisa diajukan

pada segala bentuk penelitian. Argumen ini hanya menunjuk pada ‘etnografi interpretatif’.

2. Etnografi dianggap hanya sebagai sebuah *genre* penulisan yang menggunakan alat-alat retorika, yang sering kali disamarkan, untuk mempertahankan klaim-klaim realisnya. Argumen ini mengarah pada pemeriksaan teks-teks etnografis untuk mencari alat-alat retorikanya, serta pada pendekatan yang lebih reflektif dan dialogis terhadap etnografi yang menuntut seorang penulis untuk memaparkan asumsi, pandangan dan posisi-posisi mereka, juga, konsultasi dengan para ‘subjek’ etnografi perlu dilakukan agar etnografi tidak menjadi ekspedisi pencarian ‘fakta-fakta’, dan lebih menjadi percakapan antara mereka yang terlibat dalam proses penelitian.

Langkah-langkah dalam penelitian etnografi ini adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan informan, peneliti memilih informan yang mengetahui budayanya, terlibat langsung dan memiliki waktu yang cukup.
- b. Melakukan wawancara.
- c. Membuat catatan yang berupa laporan ringkas, jurnal lapangan dan diberikan analisis.
- d. Mengajukan pertanyaan yang dimulai dari penjajagan, kerjasama dan partisipasi.

- e. Melakukan analisis yang dikaitkan dengan simbol-simbol budaya dan makna yang disampaikan informan.
- f. Membuat analisis domain, membuat istilah pencakup dari pernyataan informan yang memiliki hubungan yang jelas.
- g. Mengajukan pertanyaan struktural untuk melengkapi pertanyaan deskriptif.
- h. Membuat analisis taksonik, taksonik adalah upaya pemfokusan pertanyaan yang telah diajukan.
- i. Mengajukan pertanyaan yang kontras untuk mencari makna yang berbeda.
- j. Membuat analisis komponen, sebaiknya dilakukan ketika dilapangan.
- k. Menemukan tema.

Hasil akhir penelitian komprehensif etnografi adalah suatu naratif deskriptif yang bersifat menyeluruh disertai interpretasi yang menginterpretasikan seluruh aspek-aspek kehidupan tersebut. Sesuai dengan karakter tersebut, penelitian ini berusaha mendapatkan informasi yang selengkap mungkin mengenai Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Bitratex Industries. Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini, karena teknik ini memahami realitas rasional sebagai realitas subjektif khususnya pekerja PT. Bitratex Industries. Proses observasi diharapkan mampu menggali elemen-elemen dan manfaat pelaksanaan program K3 di PT. Bitratex Industries.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bitratex Industries Semarang yang terletak di Jalan Brigjen Sudiarto KM. 11 Semarang, Jawa Tengah. Waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober sampai dengan November 2010.

3.4 Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai PT. Bitratex Industries Semarang, yaitu manajer produksi, supervisor produksi, *Safety Officer* dan para karyawan bagian produksi. Pengambilan sumber data penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian. Sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi *sample* adalah pegawai PT. Bitratex Industries, yaitu manajer produksi, supervisor produksi, *Safety Officer* dan para karyawan bagian produksi yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Alasan pemilihan kriteria tersebut adalah karena semakin lama karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut untuk mengalami kecelakaan atau penyakit kerja. Selain itu, waktu 10 tahun adalah waktu yang cukup untuk karyawan tersebut mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi di dalam perusahaan.

3.5 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Bitratex Industries Semarang yang berlokasi di Jalan Brigjen S. Sudiarto KM 11 Semarang, Jawa Tengah.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar.

Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik (Lexy J. Moleong, 2007). Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, atas dasar konsep tersebut. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

3.6.1 Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan.

Sedangkan pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya (Lexy J. Moleong, 2007). Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bitratex Industries Semarang.

3.6.2 Wawancara

Teknik wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara (Sugiyono, 2009). Teknik wawancara dipergunakan untuk mengadakan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait atau subjek penelitian, dalam rangka memperoleh penjelasan atau informasi tentang hal-hal yang belum tercantum dalam observasi dan dokumentasi.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Lexy J. Moleong, 2007). Menurut Guba dan

Lincoln (1981) dalam Lexy J. Moleong (2007), dokumen digunakan untuk keperluan penelitian, karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan seperti:

- 1) Dokumen dan rekaman digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong,
- 2) Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian,
- 3) Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir, dan berada dalam konteks,
- 4) Rekaman relatif murah dan tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan dengan teknik kajian isi,
- 5) Keduanya tidak reaktif sehingga sukar ditemukan dengan teknik kajian isi,
- 6) Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas ilmu pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan program K3 PT. Bitratex Industries, antara lain persepsi karyawan terhadap elemen-elemen pelaksanaan K3 dan manfaat yang mereka dapatkan dari pelaksanaan program tersebut, terkait dengan kemajuan perusahaan. Dokumentasi digunakan untuk mempelajari berbagai sumber dokumentasi terutama yang berada di perusahaan itu sendiri dan didukung oleh sumber-sumber yang representatif.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Patton (1980) dalam Lexy J. Moleong (2007), teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, kemudian mengorganisasikannya ke dalam suatu

pola, kategori dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap hasil analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian. Bogdan dan Tylor (1975) dalam Lexy J. Moleong (2007), mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja (ide) yang di sarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis kerja itu. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitik beratkan pada pengorganisasian data sedangkan yang kedua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya ialah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori itu dibuat sambil melakukan coding. Tahap akhir dari analisis data ini ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantive dengan menggunakan metode tertentu (Lexy J. Moleong, 2007).

Analisis data dilakukan dalam suatu proses, proses berarti pelaksanaannya sudah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dilakukan secara intensif, yakni sesudah meninggalkan lapangan. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengarahan tenaga fisik dan pikiran dari peneliti, dan selain menganalisis data peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengkonfirmasi atau menjustifikasikan teori baru yang barang kali ditemukan.

Menurut Miles dan Huberman (1986) dalam Lexy J. Moleong (2007), pada dasarnya model analisis data ini didasarkan pada pandangan paradigmanya yang positivisme. Analisis data itu dilakukan dengan mendasarkan diri pada penelitian lapangan apakah satu atau lebih dari satu situs. Jadi seorang analis sewaktu hendak mengadakan analisis data harus menelaah terlebih dahulu apakah pengumpulan data yang telah dilakukannya satu situs atau dua situs. Dalam penelitian ini dilaksanakan pada satu situs yaitu di PT. Bitratex Industries Semarang. Langkah-langkah menganalisis data adalah sebagai berikut:

3.7.1 Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum catatan-catatan lapangan dengan memilah hal-hal yang pokok yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Rangkuman catatan-catatan lapangan itu kemudian disusun secara sistematis agar memberikan gambaran yang lebih tajam serta mempermudah pelacakan kembali apabila sewaktu-waktu data diperlukan kembali.

3.7.2 Penyajian Data

Penyajian data berguna untuk melihat gambaran keseluruhan hasil penelitian, baik yang berbentuk matrik ataupun pengkodean. Dari hasil reduksi data dan penyajian data itulah selanjutnya peneliti dapat menarik kesimpulan data memverifikasikan sehingga menjadi kebermanaknaan data.

3.7.3 Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut, dan teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah dengan pemeriksaan melalui sumber yang lainnya.

Menurut Lexy J. Moleong (2007), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin (1978) dalam Lexy J. Moleong, (2007), membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut dicari titik temunya yang menghubungkan diantara keduanya. Teknik pengumpulan

data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan sekunder, observasi dan *interview* digunakan untuk menjangkau data primer yang berkaitan dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam penerapan hubungan industrial.

Tahap-tahap dalam pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu tahap orientasi, tahap eksplorasi dan tahap *member check*:

1. Tahap orientasi. Dalam tahap ini yang dilakukan peneliti adalah melakukan prasurvey ke lokasi yang akan diteliti. Prasurvey dilakukan di PT. Bitratex Industries, dengan melakukan dialog dengan para pekerja. Kemudian peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta ke pustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Tahap eksplorasi. Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data di lokasi penelitian, dengan melakukan wawancara dengan unsur-unsur yang terkait, dengan pedoman wawancara yang telah disediakan oleh peneliti, dan melakukan observasi dan mengadakan pengamatan langsung tentang pelaksanaan program K3 di PT. Bitratex Industries.
3. Tahap *member check*, setelah data diperoleh di lapangan, baik melalui observasi, wawancara ataupun studi dokumentasi, dan responden telah mengisi data kuesioner, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan *audit trail* yaitu mengecek keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya.