

**PERSEPSI TENAGA KERJA TENTANG  
SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (SMK3) DAN PEDOMAN  
PENERAPAN SMK3 DI PT. BARATA  
INDONESIA (PERSERO) UNIT USAHA  
MANDIRI TEGAL**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) pada Program  
Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**DWI RESTHY SEPTIANI**  
**NIM. C2A607050**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2014**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Dwi Resthy Septiani  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A607050  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PERSEPSI TENAGA KERJA TENTANG SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DAN PEDOMAN SMK3 DI PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) UNIT USAHA MANDIRI TEGAL**

Dosen Pembimbing : Ismi Darmastuti, SE.,M.Si

Semarang, 31 Oktober 2013

Dosen Pembimbing,

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

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Dwi Resthy Septiani

Nomor Induk Mahasiswa : C2A607050

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : PERSEPSI TENAGA KERJA TENTANG SISTEM  
MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(SMK3) DAN PEDOMAN PENERAPAN SMK3 DI PT.  
BARATA INDONESIA (PERSERO) UNIT USAHA MANDIRI  
TEGAL

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Agustus 2014

Tim Penguji :

1. Ismi Darmastuti., SE.,M,Si (.....)
2. Eisha Lataruva, SE, MM (.....)
3. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Dwi Resthy Septiani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : PERSEPSI TENAGA KERJA TENTANG SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DAN PEDOMAN PENERAPAN SMK3 DI PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) UNIT USAHA MANDIRI TEGAL, 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, 31 Oktober 2013

Yang membuat pernyataan,

( Dwi Resthy Septiani )

NIM : C2A 607 050

## 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)

*“(Ingatlah) ketika dua golongan daripadamu hampir kehilangan semangat, (dan ingin mengundurkan diri), sedangkan Allah melindunginya. Kepada Allah hendaknya orang mu'min tawakal.”*

(Q.S AL – Imran 122)

Dengan bangga kupersembahkan skripsi ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta

Bapak Djuni Kurniadi

Dan Ibu Farida Maryani

Saudara – saudaraku :

Kakakku R. Eka Prasetya Pancakarsa

Kedua adikku Riezkyatri Septianingsih dan Chandra Kusuma Wibowo

Dan Almamaterku Universitas Diponegoro

## ABSTRAK

Persepsi merupakan faktor psikologis yang mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi perilaku seseorang. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjadi perhatian yang sangat penting dewasa ini, karena harapan akan signifikansi yang bisa dihasilkan untuk menurunkan tingginya angka kecelakaan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi tenaga kerja tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan pedoman penerapan SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara. Sebagai objek penelitian ini adalah yang terkait dengan penelitian ini dan memiliki pengalaman kerja kurang lebih 10 tahun dan bekerja di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan ada 5 elemen penerapan pedoman sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal yaitu Penetapan Kebijakan K3, Perencanaan K3, Pelaksanaan Rencana K3, Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3, Peninjauan dan Peningkatan Kinerja K3, sudah mencerminkan bahwa pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal telah sesuai dengan yang diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan oleh karyawan.

**Kata kunci:** *Kualitatif, Persepsi, Pedoman Penerapan SMK3*

## **ABSTRACT**

*The perception in psychological factors that have an important role in influencing the behavior of a person. The safety management system and the occupational health concern which is very important nowadays, as it hopes to be of significance that can be generated in order to lower the high number of accidents.*

*The purpose of this research is to know the perception of labor safety and health management systems work and the application of guidelines in PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal. This study uses qualitative methods, where the collection of data is done with the interview. As the project of the research is related to the research and have a work experience of more than 10 years and worked at PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal.*

*The result obtained from this study revealed there are five elements of the implementation of the guidelines on occupational safety and health management system of work at PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal namely Implementation of policy of safety and occupational health, Safety and health work planning, Implementation of the occupational health and safety plans, Monitoring and evaluation of the safety and health performance of the work, Review and improvement of safety and health performance of the work, already reflect that the guidelines the application of safety and health management system of work at PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal has been in accordance with the desired, expected and needed by employees.*

**Keywords:** *Qualitative, Perception, Guidelines on the application of management system of safety and occupational health*

## KATA PENGANTAR

Bismillaahir Rahmaanir Rahiim.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Persepsi Tenaga Kerja Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Pedoman Penerapan SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal*”.

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 Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ak., Ph.D. , selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Ibu Ismi Darmastuti.,SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan bijaksana memberikan bimbingan dan saran selama penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Mohammad Kholiq Mahfud, MSi. selaku Dosen Wali Manajemen Reguler II 2007.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
5. Kedua orang tua penulis, Bapak Djuni Kurniadi dan Ibu Farida Maryani yang tidak ternilai jasa-jasanya dalam membesarkan penulis.



6. Kakakku Raden Eka Prasetya Pancakarsa serta kedua adikku Riezkyatri Septianingsih dan Chandra Kusuma Wibowo yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
7. Angga Deliansyah yang selalu memberi semangat, dukungan, perhatian dan memberikan saran serta doanya dalam penulisan skripsi ini.
8. Karyawan – karyawan PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal yang telah menyediakan waktunya untuk penulis.
9. Teman-teman seperjuangan, Reza Ananto, Risda Seftiani, Fakhris Fahrudin, Ristiko yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
10. 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, 31 Oktober 2013

Penulis

Dwi Resthy Septiani

NIM. C2A607050

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
1.1    LatarBelakangMasalah .....	1
1.2    PerumusanMasalah .....	5
1.3    TujuanPenelitian .....	5
1.4    ManfaatPenelitian .....	6
1.5    SistematikaPenulisan .....	6
BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1    LandasanTeori .....	8
2.1.1    PengertiandanTujuan K3 .....	8

2.1.2	Persepsi .....	9
2.1.3	Sistem Manajemen K3 .....	12
2.1.3.1	Pengertian SMK3 .....	12
2.1.3.2	Tujuan SMK3 .....	12
2.1.3.3	Pertimbangan Ditetapkannya Permenaker No. 05/MEN/1996.....	14
2.1.3.4	Manfaat Penerapan SMK3 .....	14
2.1.3.5	Pedoman Penerapan SMK3 (Permenaker No.05/MEN/1996) .....	17
2.2	Penelitian Terdahulu .....	31
2.3	Alur Pemikiran .....	32
2.4	Model Penerapan SMK3 .....	33
<b>BAB III</b>	<b>Metodologi Penelitian .....</b>	<b>44</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	44
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.3	Subjek Penelitian .....	45
3.4	Objek Penelitian .....	45
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	46
3.5.1	Observasi .....	46
3.5.2	Wawancara .....	47
3.5.3	Dokumentasi .....	47
3.6	Teknik Analisis Data .....	48
3.6.1	Pengumpulan Data .....	49

3.6.2	Reduksi Data .....	49
3.6.3	Penyajian Data .....	49
3.6.4	PengambilanKeputusanAtauVerifikasi .....	50
3.7	Keabsahan data .....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	52
4.1	GambaranUmum Perusahaan .....	52
4.1.1	SejarahBerdirinyaPT. BARATA INDONESIA (Persero) UnitUsaha MandiriTegal .....	52
4.1.2	VisidanMisisertaTujuan Perusahaan .....	53
4.1.3	Lokasi Perusahaan .....	54
4.1.4	Strategi Perusahaan .....	55
4.1.5	StrukturOrganisasi .....	56
4.1.6	JumlahTenagaKerjadanPembagian Jam Kerja.....	61
4.1.7	PemberianPendidikandanPelatihanKepada Karyawan .....	61
4.1.8	PencegahandanPenangananBahayaKebakaran.....	61
4.2	HasilPenelitian .....	63
4.2.1	Model Penelitian .....	63
4.2.2	PenetapanKebijakan K3 .....	64
4.2.3	Perencanaan K3 .....	65
4.2.4	PelaksanaanPerencanaan K3 .....	66
4.2.5	PemantauandanEvaluasiKinerja K3 .....	69
4.2.6	PeninjauanandanPeningkatanKinerja K3 .....	70

4.3	Profil Responden .....	70
4.3.1	Persepsi Tenaga Kerja Tentang Sistem Manajemen K3 dan Pedoman Penerapan SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal .....	71
4.3.1.1	Persepsi Tenaga Kerja Terhadap Penetapan Kebijakan K3 .....	70
4.3.1.2	Persepsi Tenaga Kerja Terhadap Perencanaan K3.....	72
4.3.1.3	Persepsi Tenaga Kerja Terhadap Pelaksanaan Perencanaan K3 .....	73
4.3.1.4	Persepsi Tenaga Kerja Terhadap Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3 .....	80
4.3.1.5	Persepsi Tenaga Kerja Terhadap Peninjauan dan Peningkatan Kinerja K3 .....	81
4.4	Gambaran Penerapan SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal.....	81
4.5	Pembahasan .....	82
4.5.1	Persepsi Tenaga Kerja Terhadap Penetapan Kebijakan K3.....	82
4.5.2	Persepsi Tenaga Kerja Terhadap Perencanaan K3 .....	83
4.5.3	Persepsi Tenaga Kerja Terhadap Pelaksanaan	

	Perencanaan K3 .....	84
4.5.4	PersepsiKaryawanTerhadapPemantauandan	
	EvaluasiKinerja K3 .....	87
4.5.5	PersepsiKaryawanTerhadapPeninjauan	
	PeningkatanKinerja K3 .....	87
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	89
5.1	Kesimpulan .....	89
5.2	Saran .....	90
	DAFTAR PUSTAKA .....	91
	LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	93

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Model Penerapan Sistem Manajemen K3 OHSAS 18000
- Gambar 4.1 Peta Lokasi PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal, Kelurahan Mintaragen
- Gambar 4.2 Strategi Jangka Panjang PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal
- Gambar 4.3 Struktur Organisasi
- Gambar 4.4 Pompa Hydrant
- Gambar 4.5 Model Penelitian Yang Diterapkan PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal
- Gambar 4.6 Pelatihan Pertolongan Pertama Untuk Patah Tulang
- Gambar 4.7 Pelatihan Pertolongan Pertama Kaki Yang Patah
- Gambar 4.8 Apar Alat Yang Digunakan Untuk Memadamkan Api
- Gambar 4.9 Pelatihan Pemadam Kebakaran
- Gambar 4.10 Tim Sedang Memadamkan Api Saat Pelatihan Pemadam Kebakaran

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 : Daftar Kecelakaan PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha  
Mandiri Tegal Periode 2008 – 2011

Tabel 4.3 : Daftar Nama Responden



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam dunia persaingan terbuka pada era globalisasi ini, baik di dalam negeri maupun di luar negeri sudah menerapkan standar acuan terhadap berbagai hal terhadap industri seperti kualitas, manajemen kualitas, manajemen lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila saat ini industri pengekspor telah dituntut untuk menerapkan Manajemen Kualitas (ISO-9000, QS-9000) serta Manajemen Lingkungan (ISO-14000) maka bukan tidak mungkin tuntutan terhadap penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja juga menjadi tuntutan pasar internasional. Untuk menjawab tantangan tersebut pemerintah yang diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan sebuah peraturan perundangan mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996.

ILO (*International Labour Organization*) menilai penerapan SMK3 di Indonesia tidak memuaskan. Direktur ILO Indonesia, Alan Boulton, memaparkan bahwa dari 15.043 perusahaan skala besar, hanya sekitar 317 perusahaan (2,1%) yang menerapkan SMK3. Ia mengatakan bahwa walaupun sudah menerapkannya, Indonesia masih harus memperbaiki penerapan K3 tersebut. Penerapan K3 di suatu perusahaan sesungguhnya adalah suatu kebutuhan, baik dalam rangka

pertimbangan ekonomi (efisien dan *safety*), maupun kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam rangka mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan. Pertimbangan strategis lainnya adalah dalam rangka perdagangan bebas (AFTA) yang menuntut kepedulian pada standar kualitas proses dan produk sebagaimana dalam ISO 9000 dan ISO 14000. Akan tetapi belum semua pengusaha sadar dan menerapkan K3 di perusahaannya. (Ishak, 2003).

Soeripto (1998) mengatakan bahwa kenyataan di lapangan masih banyak pimpinan perusahaan yang melupakan tanggung jawabnya dengan tidak memasukkan K3 ke dalam fungsi manajemen. Hal ini disebabkan oleh adanya pandangan bahwa penerapan K3 di perusahaan merupakan pengeluaran kedua (investasi kedua) yang tidak memberikan keuntungan secara langsung atau merupakan suatu kerugian belaka. Tanpa disadari bahwa dengan tidak menerapkan SMK3 justru dapat memberikan kerugian yang besar baik bagi perusahaan, tenaga kerja beserta keluarga dan masyarakat sekitar perusahaan. Berdasarkan data kecelakaan kerja PT. Jamsostek menyebutkan pada 2007 ada 83.714 kasus kecelakaan kerja, di 2008 terdapat 94.736 kasus, dan 2009 ada 96.314 kasus. Untuk pada 2011 terdapat 99.491 kasus atau rata-rata 414 kasus kecelakaan kerja per hari.

Pengelolaan K3 dalam pendekatan modern mulai lebih maju dengan diperhatikannya dan diikutkannya K3 sebagai bagian dari manajemen perusahaan. Hal ini mulai disadari karena dari data kecelakaan yang terjadi juga mengakibatkan kerugian yang cukup besar. Dengan memperhatikan banyaknya risiko yang diperoleh perusahaan, maka diterapkannya Manajemen Risiko,

sebagai inti dan cikal bakal SMK3. Penerapan ini sudah mulai menerapkan pola preventif terhadap kecelakaan yang akan terjadi. Manajemen risiko sudah menuntut tidak hanya keterlibatan pihak manajemen tetapi juga komitmen dan seluruh pihak yang terkait. (Rudiyanto, 2002).

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 87 mewajibkan setiap organisasi melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan manajemen organisasi lainnya.

PT. BARATA INDONESIA didirikan pada tahun 1971 dengan nama PT. BARATA METALWORKS & ENGINEERING yang merupakan merger dari : PN. BARATA dahulu NV BRAAT Machinefabriek didirikan pada tahun 1901; PN.SABANG MERAUKE dahulu Machinefabriek & Scheepswerf NV.MOLENVLJET, didirikan pada tahun 1920; dan PN.PEPRIDA, suatu perusahaan milik pemerintah yang didirikan pada tahun 1962.

PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal merupakan sebuah pabrik industri. Perusahaan ini menggunakan peralatan berteknologi tinggi seperti mesin-mesin atau alat-alat berat, serta bahan-bahan kimia berbahaya. Sehingga secara umum proses produksi yang dilakukan sangat berpotensi besar atau berisiko tinggi terhadap terjadinya kecelakaan kerja.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Kecelakaan PT BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri**  
**Tegal**  
**Periode 2008 – 2011**

NO	KATEGORI KECELAKAAN		TAHUN				JUMLAH
			2008	2009	2010	2011	
1	Dapat diabaikan	:	0	0	0	0	0
2	Kecekalaan Ringan	:	2	0	1	1	4
3	Kecelakaan Sedang	:	0	2	1	1	4
4	Kecelakaan Berat	:	0	0	0	0	0
5	Kecelakaan Fatal	:	0	0	0	0	0
	JUMLAH	:	2	2	2	2	8

Dari data di atas dapat dilihat bahwa di perusahaan tersebut masih terdapat kecelakaan kerja walaupun kecelakaan yang terjadi masih tergolong kecelakaan ringan atau sedang. Namun setiap pemimpin perusahaan menginginkan perusahaan yang dipimpinnya merupakan perusahaan yang *zero accident*. Untuk menjadi perusahaan yang *zero accident* tentunya tidak terlepas dari peranan manajemen, tenaga kerja, maupun kondisi peralatan dan mesin. Tenaga kerja sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam upaya melaksanakan K3 harus didayagunakan secara optimal. Pendayagunaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan berbagai bekal yang berkaitan dengan K3, sehingga dapat membentuk persepsi yang benar terhadap K3. Penerapan SMK3 juga sangat penting dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini PT BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada tahun 2013, namun baru mendapatkan sertifikat audit SMK3 satu tahun setelah menerapkan yaitu tahun 2014.

Jadi berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan ini telah menerapkan SMK3, namun masih terjadi kasus kecelakaan. Sehingga muncul pertanyaan “mengapa hal ini bisa terjadi?”, apakah hal ini

disebabkan oleh kurang pemahamnya tenaga kerja terhadap K3? Yang akan mempengaruhi dukungannya terhadap penerapan SMK3? Dengan demikian, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“PERSEPSI TENAGA KERJA TENTANG SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DAN PEDOMAN PENERAPAN SMK3 DI PT. BARATA INDONESIA Unit Usaha Mandiri Tegal”**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah gambaran penerapan SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal ?
2. Bagaimanakah persepsi tenaga kerja tentang SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran penerapan SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal.
2. Untuk mengetahui persepsi tenaga kerja tentang SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen akan pentingnya persepsi tenaga kerja tentang SMK3 dan pedoman penerapan SMK3 terhadap pelaksanaan SMK3 secara optimal.
2. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam peningkatan mutu penerapan SMK3 dikemudian hari.
3. Menambah wawasan penulis dalam aplikasi keilmuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya tentang SMK3.

#### **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 yng berguna di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, biasa disingkat K3 adalah suatu upaya guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat - tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.

Peran K3 ini antara lain sebagai berikut :

1. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Setiap orang yang berbeda ditempat kerja perlu terjamin keselamatannya.
3. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
4. Untuk mengurangi biaya perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja karena sebelumnya sudah ada tindakan antisipasi dari perusahaan.



Tujuan dari K3 antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, maupun pekerja-pekerja bebas.
2. Untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja perlu memelihara dan meningkatkan kesehatan efisiensi dan daya produktivitas kerja serta meningkatkan kegairahan dan kenikmatan kerja.

### **2.1.2. Persepsi**

Definisi tentang persepsi dapat dilihat dari definisi secara etimologis maupun definisi yang diberikan oleh beberapa orang ahli. Secara etimologis, persepsi berasal dari kata *perception* (Inggris); bahasa latin *perception*; dari *percipare* yang artinya menerima atau mengambil (Sobur, 2003).

Menurut kamus lengkap psikologi, persepsi adalah: (1) Proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera, (2) Kesadaran dari proses-proses organis, (3) (*Titchener*) satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman di masa lalu, (4) variabel yang menghalangi atau ikut campur tangan, berasal dari kemampuan organisasi untuk melakukan pembedaan diantara perangsang-perangsang, (5) kesadaran intuitif mengenai kebenaran langsung atau keyakinan yang serta merta mengenai sesuatu (Chaplin, 2006:358).

Menurut Leavit (dalam Sobur, 2003:445) persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan

dalam arti luas persepsi adalah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Definisi persepsi menurut para ahli sangat beragam, seperti yang dikemukakan berikut ini. Persepsi menurut Epstein & Rogers (dalam Stenberg, 2008:105) adalah seperangkat proses yang dengannya kita mengenali, mengorganisasikan dan memahami cerapan-cerapan inderawi yang kita terima dari stimuli lingkungan.

Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses yang menggabungkan dan mengorganisir data-data indera kita (penginderaan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga kita dapat menyadari di sekeliling kita, termasuk sadar akan diri kita sendiri (Shaleh, 2009).

Menurut Wittig (1977) persepsi adalah proses menginterpretasikan stimulus oleh seseorang (*perception is the process by which a person interprets sensory stimuli*). Persepsi muncul dari beberapa bagian pengalaman sebelumnya.

Definisi persepsi yang diberikan oleh Desiderato (dalam Rakhmat, 1996:51) adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuli*). Hubungan dengan persepsi sudah jelas. Sensasi adalah bagian dari persepsi. Walaupun begitu, menafsirkan makna informasi inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi, dan memori.

Persepsi dalam pengertian psikologi menurut Sarwono (2002) adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, peraba dan sebagainya).Sebaliknya, alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi.

Menurut Moskowitz dan Ogel (dalam Walgito, 2003:54) persepsi merupakan proses yang integrated dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa persepsi itu merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu.

Persepsi menurut Fielman (1999) adalah proses konstruktif yang mana kita menerima stimulus yang ada dan berusaha memahami situasi (*Perception a constructive process by which we go beyond the stimuli that are presented to us and attempt to construct a meaningful situation*). Sedangkan menurut Morgan (1987) persepsi mengacu pada carakerja, suara, rasa, selera, atau bau. Dengan kata lain, persepsi dapat didefinisikan apa punyang dialami oleh seseorang (*perception refers to the way the work, sound, feel, tastes, or smell. In other works, perception can be defined as whatever is experienced by a person*).

Persepsi adalah proses pengolahan informasi dari lingkungan yang berupa stimulus, yang diterima melalui alat indera dan diteruskan ke otak untuk diseleksi, diorganisasikan sehingga menimbulkan penafsiran atau

penginterpretasian yang berupa penilaian dari penginderaan atau pengalaman sebelumnya. Persepsi merupakan hasil interaksi antara dunia luar individu (lingkungan) dengan pengalaman individu yang sudah diinternalisasi dengan sistem sensorik alat indera sebagai penghubung, dan diinterpretasikan oleh sistem syaraf di otak.

### **2.1.3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

#### **2.1.3.1 Pengertian SMK3**

Menurut Kepmenaker 05 tahun 1996, Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

#### **2.1.3.2 Tujuan Sistem Manajemen K3**

Menurut Soehatman Ramli (2010), berbagai tujuan Sistem Manajemen K3 dapat digolongkan sebagai berikut :

- 1) Sebagai alat ukur kinerja K3 dalam organisasi.

Sistem Manajemen K3 digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan K3 dalam organisasi. Dengan membandingkan pencapaian K3 organisasi dengan persyaratan tersebut, organisasi dapat mengetahui

tingkat pencapaian K3. Pengukuran ini dilakukan melalui audit sistem manajemen K3.

2) Sebagai pedoman implementasi K3 dalam organisasi.

Sistem Manajemen K3 dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam mengembangkan sistem manajemen K3. Beberapa bentuk sistem manajemen K3 yang digunakan sebagai acuan misalnya ILO OHSMS Guidelines, API HSE MS Guidelines, dan lainnya.

3) Sebagai dasar penghargaan.

Sistem Manajemen K3 juga digunakan sebagai dasar untuk pemberian penghargaan K3 atas pencapaian kinerja K3. Penghargaan K3 diberikan baik oleh instansi pemerintah maupun lembaga independen lainnya seperti SMK3 dari Depnaker. Penghargaan K3 diberikan atas pencapaian kinerja K3 sesuai dengan tolak umur masing-masing. Karena bersifat penghargaan, maka penilaian hanya berlaku untuk periode tertentu.

4) Sebagai sertifikasi.

Sistem Manajemen K3 juga dapat digunakan untuk sertifikasi penerapan manajemen K3 dalam organisasi. Sertifikasi diberikan oleh lembaga sertifikasi yang telah diakreditasi oleh suatu badan akreditasi. Sistem sertifikasi dewasa ini telah berkembang secara global karena dapat diacu di seluruh dunia.

### **2.1.3.3 Pertimbangan Ditetapkannya Permenaker No. 05/MEN/1996**

Pertimbangan ditetapkannya Permenaker No.05/MEN/1996 adalah:

- 1) Bahwa terjadinya kecelakaan kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia dan sebagian kecil oleh faktor teknis.
- 2) Bahwa untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja, serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, maka perlu penerapan SMK3.
- 3) Bahwa dengan penerapan SMK3 dapat mengantisipasi hambatan teknis dalam era globalisasi perdagangan.

### **2.1.3.4 Manfaat Penerapan SMK3**

Adabeberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan [Sistem Manajemen Keselamatan](#) dan [Kesehatan kerja](#), beberapa diantaranya adalah:

#### **1) Melindungi Pekerja**

Tujuan utama penerapan [SMK3](#) adalah [untuk](#) melindungi pekerja dari segala bentuk [kecelakaan](#) dan penyakit akibat [kerja](#). Bagaimanapun pekerja adalah aset [perusahaan](#) yang paling penting. Dengan menerapkan [K3](#) angka kecelakaan dapat dikurangi atau ditiadakan sama sekali, hal ini juga akan menguntungkan bagi perusahaan, karena pekerja yang merasa aman dari ancaman [kecelakaan kerja](#) dan penyakit akibat kerja akan bekerja lebih bersemangat dan produktif.

#### **2) Patuh Terhadap Peraturan dan Undang-Undang**

Perusahaan-perusahaan yang mematuhi peraturan atau perundang-undangan yang berlaku pada umumnya terlihat lebih sehat dan exist. Karena bagaimanapun peraturan atau perundang-undangan yang dibuat bertujuan untuk kebaikan semua pihak. Dengan mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku maka perusahaan akan lebih tertib dan hal ini dapat meningkatkan citra baik perusahaan itu sendiri. Berapa banyak perusahaan yang melakukan pembangkangan terhadap peraturan yang berlaku mengalami kebangkrutan atau kerugian karena mengalami banyak permasalahan baik dengan karyawan, pemerintah dan lingkungan setempat.

### 3) **Meningkatkan Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan**

Penerapan [SMK3](#) secara baik akan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Betapa banyak pelanggan yang mensyaratkan para pemasok atau supplier mereka untuk menerapkan SMK3 atau [OHSAS 18001](#). Karena penerapan SMK3 akan dapat menjamin proses yang aman, tertib dan bersih sehingga bisa meningkatkan kualitas dan mengurangi produk cacat. Para pekerja akan bekerja secara lebih baik, karena mereka terlindungi dengan baik sehingga bisa lebih produktif. Kecelakaan dapat dihindari sehingga bisa menjamin perusahaan beroperasi secara penuh dan normal untuk menjamin kontinuitas suplai kepada pelanggan. Tidak jarang pelanggan melakukan audit K3 kepada para pemasok mereka untuk memastikan bahwa pekerja terlindungi dengan baik dan proses [produksi](#) dilakukan secara aman. Tujuan mereka tidak lain adalah untuk

memastikan bahwa mereka sedang berbisnis dengan perusahaan yang bisa menjamin kontinuitas suplai bahan baku mereka. Disamping itu dengan memiliki sertifikat SMK3 atau [OHSAS 18001](#) akan dapat meningkatkan citra perusahaan sehingga pelanggan semakin percaya terhadap perusahaan tersebut.

#### 4) **Membuat [Sistem Manajemen Yang Efektif](#)**

Dengan menerapkan SMK3 atau OHSAS 18001 maka sistem manajemen [keselamatan](#) akan tertata dengan baik dan efektif. Karena didalam SMK3 ataupun OHSAS 18001 dipersyaratkan adanya prosedur yang terdokumentasi, sehingga segala aktifitas dan kegiatan yang dilakukan akan terorganisir, terarah, berada dalam koridor yang teratur dan dilakukan secara konsisten. Rekaman-rekaman sebagai bukti penerapan sistem disimpan untuk memudahkan pembuktian identifikasi akar masalah ketidaksesuaian. Sehingga analisis atau identifikasi ketidaksesuaian tidak berlarut-larut dan melebar menjadi tidak terarah, yang pada akhirnya memberikan rekomendasi yang tidak tepat atau tidak menyelesaikan masalah. Dalam sistem ini juga dipersyaratkan untuk dilakukan perencanaan, pengendalian, tinjau ulang, umpan balik, perbaikan dan pencegahan. Semua itu merupakan bentuk sistem manajemen yang efektif. Sistem ini juga meminta komitmen manajemen dan partisipasi dari semua karyawan, sehingga totalitas keterlibatan line manajemen dengan pekerja sangat dituntut dalam menjalankan semua [program](#) yang berkaitan dengan [K3](#). Keterlibatan secara totalitas ini



akan memberikan lebih banyak peluang untuk melakukan peningkatan atau perbaikan yang lebih efektif bagi perusahaan.

Itulah beberapa manfaat dari sekian manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan SMK3. Semua manfaat penerapan SMK3 akan kembali kepada perusahaan. Namun seringkali manfaat tersebut tidak pernah diukur secara kuantitatif sehingga tidak terlihat benefit yang diperoleh dari penerapan sistem manajemen keselamatan dan [kesehatan](#) kerja tersebut. Sistem pelaporan SMK3 yang banyak dilakukan adalah dalam bentuk pengukuran pencegahan kegagalan dan bukan dalam bentuk pencapaian kesuksesan atau keberhasilan. Sehingga manajemen hanya melihat K3 sebagai sistem support yang masih menjadi cost center dan belum bisa berkontribusi kepada profit perusahaan. (<http://healthsafetyprotection.com>)

#### **2.1.3.5 Pedoman Penerapan Sistem Manajemen K3 (Permenaker No.05/MEN/1996)**

##### **1) Komitmen dan Kebijakan**

###### **a. Kepemimpinan dan Komitmen**

Pengurus harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen terhadap K3 dengan menyediakan sumber daya yang memadai. Pengusaha dan pengurus perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap K3 yang diwujudkan dalam :

- Menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan.

- Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang K3.
- Menetapkan personil yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan K3.
- Perencanaan K3 yang terkoordinasi.
- Melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3.

Setiap tingkat pimpinan dalam perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap K3 sehingga penerapan SMK3 berhasil diterapkan dan dikembangkan. Setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja harus berperan serta dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaan K3.

#### b. Tinjauan Awal K3

Peninjauan awal kondisi K3 perusahaan saat ini dilakukan dengan :

- Identifikasi kondisi yang ada dibandingkan dengan ketentuan pedoman ini.
- Identifikasi sumber bahaya yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.
- Penilaian tingkat pengetahuan, pemenuhan peraturan perundangan dan standar K3.
- Membandingkan penerapan K3 dengan perusahaan dan sector lain yang lebih baik.

- Meninjau sebab dan akibat kejadian yang membahayakan, kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan K3.
- Menilai efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.

#### c. Kebijakan K3

Kebijakan K3 adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan K3, kerangka dan program

### 2) Perencanaan

Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan dan kegiatan SMK3 dengan sasaran yang jelas dan dapat diukur. Perencanaan harus memuat tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang diterapkan dengan mempertimbangkan identifikasi sumber bahaya, penilaian dan pengendalian risiko sesuai dengan persyaratan perundangan yang berlaku serta hasil pelaksanaan tinjauan awal terhadap K3.

#### a. Perencanaan Identifikasi Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Risiko

Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko dari kegiatan, produk barang dan jasa harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana untuk memenuhi kebijakan K3. Untuk itu harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya.

b. Peraturan Perdagangan dan Persyaratan Lainnya

Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur untuk inventarisasi, identifikasi, pemahaman peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan K3 sesuai dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pengurus K3 harus menjelaskan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya kepada setiap tenaga kerja.

c. Tujuan dan Sasaran

Penetapan tujuan dan sasaran kebijakan K3 harus dikonsultasikan dengan wakil tenaga kerja, ahli K3, P2K3 dan pihak terkait lainnya. Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan ditinjau kembali secara teratur sesuai dengan perkembangan.

d. Indikator Kinerja

Dalam menetapkan tujuan dan sasaran kebijakan K3, perusahaan harus menggunakan indikator kinerja yang dapat diukur sebagai dasar penilaian kinerja K3, yang sekaligus merupakan informasi mengenai keberhasilan pencapaian SMK3.

e. Perencanaan Awal dan Perencanaan Kegiatan yang Sedang Berlangsung

Penerapan awal SMK3 agar berhasil membutuhkan rencana yang dapat dikembangkan secara berkelanjutan, serta menetapkan tujuan dan sasarannya dengan jelas, yang dapat dicapai dengan :

- Menetapkan suatu sistem pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan fungsi dan tingkat manajemen yang bersangkutan.
- Menetapkan sasaran dan jangka waktu pencapaian tujuan dan sasaran SMK3.

### 3) Penerapan

#### a. Jaminan Kemampuan

##### 1. Sumber Daya Manusia, Sarana dan Dana

Dalam penerapan SMK3 yang efektif perlu dipertimbangkan :

- Menyediakan sumber daya yang memadai sesuai dengan ukuran dan kebutuhan.
- Melakukan identifikasi kompetensi kerja yang diperlukan pada setiap tingkatan manajemen perusahaan dan menyelenggarakan setiap pelatihan yang dibutuhkan.
- Membuat ketentuan untuk mengkomunikasikan informasi K3 secara efektif.
- Membuat peraturan untuk mendapatkan pendapat saran dari para ahli.
- Membuat peraturan untuk pelaksanaan konsultasi dan keterlibatan tenaga kerja secara aktif.

##### 2. Integrasi K3

Perusahaan dapat mengintegrasikan K3 ke dalam sistem manajemen perusahaan yang ada. Dalam hal pengintegrasian

tersebut terdapat pertentangan dengan tujuan dan prioritas perusahaan, maka :

- Tujuan dan prioritas SMK3 harus diutamakan.
- Penyatuan SMK3 dengan sistem manajemen perusahaan dilakukan secara selaras dan seimbang.

### 3. Tanggung Jawab dan Tanggung Gugat

Perusahaan harus :

- Menentukan, menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat K3 dan wewenang untuk bertindak dan menjelaskan hubungan pelaporan untuk semua tingkatan manajemen, tenaga kerja, kontraktor, sub-kontraktor dan pengunjung.
- Mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap sistem dan program K3.
- Dapat memberikan reaksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya.

Tanggung jawab pengurus terhadap K3 adalah :

- Pimpinan yang ditunjuk untuk bertanggung jawab harus memastikan bahwa SMK3 telah diterapkan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap lokasi dan jenis kegiatan dalam perusahaan.

- Pengurus harus mengenali kemampuan tenaga kerja sebagai sumber daya yang berharga yang dapat ditunjuk untuk menerima pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam menerapkan dan mengembangkan SMK3.

#### 4. Konsultasi, Motivasi dan Kesadaran

Pengurus harus menunjukkan komitmennya terhadap K3 melalui konsultasi dan dengan melibatkan tenaga kerja maupun pihak lain yang terkait dalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan SMK3 sehingga semua pihak merasa ikut memiliki dan merasakan hasilnya.

Tenaga kerja harus memahami serta mendukung tujuan dan sasaran SMK3 dan perlu disadarkan terhadap bahaya fisik, kimia, radiasi, biologis dan psikologis yang mungkin dapat mencederai dan melukai tenaga kerja pada saat bekerja.

#### 5. Pelatihan dan Konsultasi Kerja

Penerapan dan pengembangan SMK3 yang efektif ditentukan oleh kompetensi kerja dan pelatihan dari setiap tenaga kerja di perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu alat penting dalam menjamin kompetensi kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan K3. Prosedur untuk melakukan identifikasi standar kompetensi kerja dan penerapannya melalui program pelatihan harus tersedia.

Setelah penilaian kemampuan gambaran kompetensi kerja yang dibutuhkan dilaksanakan, program pelatihan harus dikembangkan sesuai dengan hasil penilaiannya. Prosedur pendokumentasian pelatihan yang telah dilaksanakan dan dievaluasi efektivitasnya harus ditetapkan. Kompetensi kerja harus diintegrasikan ke dalam rangkaian kegiatan perusahaan mulai dari penerimaan, seleksi dan penilaian kinerja tenaga kerja serta pelatihan.

b. Kegiatan Pendukung

1. Komunikasi

Komunikasi dua arah yang efektif dan pelaporan rutin merupakan sumber penting dalam penerapan SMK3. Penyediaan informasi yang sesuai bagi tenaga kerja terbaru dikomunikasikan ke semua pihak dalam perusahaan.

2. Pelaporan

Prosedur pelaporan informasi yang terkait dan tepat waktu harus ditetapkan untuk menjamin bahwa SMK3 dipantau dan kinerjanya ditingkatkan.

3. Pendokumentasian

Pendokumentasian merupakan unsur utama dari setiap sistem manajemen dan harus dapat dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan harus dengan jelas menentukan jenis dokumen dan pengendaliannya yang efektif.



Pendokumentasian SMK3 mendukung kesadaran tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan K3 dan evaluasi terhadap sistem dan kinerja K3. Apabila unsur SMK3 terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan secara menyeluruh, maka pendokumentasian SMK3 harus diintegrasikan dalam keseluruhan dokumen yang ada.

4. Pengendalian dokumen

5. Pencatatan dan Manajemen Informasi

c. Identifikasi Sumber Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Risiko

1. Identifikasi Sumber Bahaya

Identifikasi sumber bahaya dilakukan dengan mempertimbangkan :

- Kondisi dan kejadian yang dapat menimbulkan potensi biaya.
- Jenis kecelakaan dan penyakit kerja akibat kerja yang mungkin dapat terjadi.

2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko adalah proses untuk mendapatkan prioritas pengendalian terhadap tingkat risiko kecelakaan dan penyakit kerja.

3. Tindakan Pengendalian

Perusahaan harus merencanakan manajemen dan pengendalian kegiatan-kegiatan, produk barang dan jasa yang dapat menimbulkan risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Hal ini dapat dicapai dengan mendokumentasikan dan menerapkan kebijakan standar bagi tempat kerja perencanaan pabrik dan bahan, prosedur

dan instruksi kerja untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan produk barang dan jasa.

#### 4. Perancangan (Desain) dan Rekayasa

Pengendalian risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam proses rekayasa harus dimlai sejak tahap perancangan dan perencanaan. Setiap tahap dari siklus perancangan meliputi pengembangan, verifikasi tinjauan ulang, validasi dan penyesuaian harus dikaitkan dengan identifikasi sumber bahaya, prosedur penilaian dan pengendalian risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

#### 5. Pengendalian Administratif

Personil harus dilatih agar memiliki kompetensi kerja dalam menggunakan prosedur. Prosedur harus ditinjau ulang secara berkala terutama jika terjadi perubahan peralatan, proses atau bahan baku yang digunakan.

#### 6. Tinjauan Ulang Kontrak

Pengadaan barang dan jasa melalui kontrak harus ditinjau ulang untuk menjamin kemampuan perusahaan dalam memenuhi persyaratan K3 yang ditentukan.

#### 7. Pembelian

Sistem pembelian harus menjamin agar produk barang dan jasa serta mitra kerja perusahaan memenuhi persyaratan K3. Pada saat barang dan jasa diterima di tempat kerja, perusahaan harus

menjelaskan kepada semua pihak yang akan menggunakan barang dan jasa tersebut mengenai identifikasi, penilaian dan pengendalian risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

#### 8. Prosedur Menghadapi Keadaan Darurat atau Bencana

Perusahaan harus mempunyai prosedur untuk menghadapi keadaan darurat atau bencana, yang diuji secara berkala untuk mengetahui kendala pada saat kejadian yang sebenarnya.

#### 9. Prosedur Menghadapi Insiden

Untuk mengurangi pengaruh yang mungkin timbul akibat insiden, perusahaan harus memiliki prosedur yang meliputi :

- Penyediaan fasilitas P3K dengan jumlah yang cukup dan sesuai sampai mendapat pertolongan medic.
- Proses perawatan lanjutan.

#### 10. Prosedur Rencana Pemulihan Keadaan Darurat

Perusahaan harus membuat prosedur rencana pemulihan keadaan darurat untuk secara cepat mengembalikan pada kondisi yang normal dan membantu pemulihan tenaga kerja yang mengalami trauma.

#### 4) Pengukuran dan Evaluasi

Perusahaan harus memiliki sistem untuk mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja SMK3 dan hasilnya harus dianalisa guna menentukan keberhasilan atau melakukan identifikasi tindakan perbaikan.

## 1. Inspeksi dan Pengujian

Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur inspeksi, pengujian dan pemantauan yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja, Frekuensi inspeksi dan pengujian harus sesuai dengan obyeknya. Prosedur inspeksi, pengujian dan pemantaun secara umum meliputi :

- a) Personel yang terlibat harus mempunyai pengalaman dan keahlian yang cukup.
- b) Catatan inspeksi, pengujian dan pemantauan yang sedang berlangsung harus dipelihara dan tersedia bagi manajemen, tenaga kerja dan kontraktor kerja yang terkait.
- c) Peralatan dan metode pengujian yang memadai harus digunakan untuk menjamin telah dipenuhinya standar keselamatan dan kesehatan kerja.
- d) Tindakan perbaikan harus dilakukan segera pada saat ditemukan ketidaksesuaian terhadap persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja dari hasil inspeksi, pengujian dan pemantauan.
- e) Penyelidikan yang memadai harus dilaksanakan menemukan inti permasalahan dari suatu insiden.
- f) Hasil temuan harus dianalisis dan ditinjau ulang.

## 2. Audit SMK3

Audit Sistem Manajemen K3 harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui keefektifan penerapan Sistem Manajemen K3. Audit harus

dilaksanakan secara sistematis dan independen oleh personel yang memiliki kompetensi kerja dengan menggunakan metodologi yang sudah ditetapkan. Frekuensi audit harus ditentukan berdasarkan tinjauan ulang hasil audit sebelumnya dan bukti sumber bahaya yang di dapatkan di tempat kerja. Hasil audit harus digunakan oleh pengurus dalam proses tinjauan ulang manajemen.

### 3. Tindakan Perbaikan dan Pencegahan

Semua hasil temuan dari pelaksanaan pemantauan, audit dan tinjauan ulang Sistem Manajemen K3 harus didokumentasikan dan digunakan untuk identifikasi tindakan perbaikan dan pencegahan serta pihak manajemen menjamin pelaksanaannya secara sistematis dan efektif.

### 5) Tinjauan Ulang dan Peningkatan Oleh Pihak Manajemen

Pimpinan yang ditinjau harus melaksanakan tinjauan ulang Sistem Manajemen K3 secara berkala untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan dalam pencapaian kebijakan dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja. Ruang lingkup tinjauan ulang Sistem Manajemen K3 harus dapat mengatasi implikasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Tinjauan ulang Sistem Manajemen K3 meliputi :

- a. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja

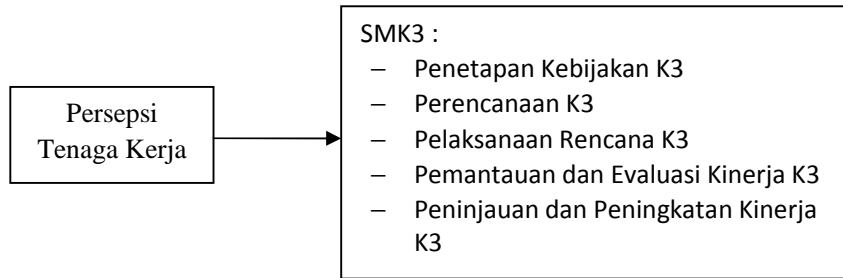
- b. Tujuan, sasaran dan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Hasil temuan audit Sistem Manajemen K3
- d. Evaluasi efektifitas penerapan Sistem Manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah Sistem Manajemen K3 sesuai dengan :
  - Perubahan peraturan perundangan
  - Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar.
  - Perubahan produk dan kegiatan perusahaan.
  - Perubahan struktur organisasi perusahaan.
  - Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi.
  - Pengalaman yang didapat dari insiden keselamatan dan kesehatan kerja
  - Pelaporan
  - Umpan balik khususnya dari tenaga kerja.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Nita Sri Handayani (2010) dalam penelitiannya yang dilakukan di PT “XX”. Penelitian ini menguji pengaruh sistem manajemen K3 terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja sebagai operator produksi dengan metode pengumpulannya adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari sistem manajemen K3 terhadap kinerja karyawan pada PT “XX”.

Dewi Iqlima Sari (2008) dalam penelitiannya yang dilakukan di PT Wangsa Jastra Lestari. Penelitian ini menguji loyalitas karyawan ditinjau dari persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan dengan menggunakan metode pengumpulan datanya adalah metode skala. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan loyalitas karyawan pada PT Wangsa Jastra Lestari.

### 2.3. Alur Pemikiran



Penulis akan meneliti tentang persepsi tenaga kerja tentang SMK3 yang meliputi persepsi tenaga kerja tentang penetapan kebijakan k3, persepsi tenaga kerja tentang perencanaan k3, persepsi tenaga kerja tentang pelaksanaan rencana k3, pemantauan dan evaluasi kinerja k3 serta persepsi tenaga kerja tentang peninjauan dan peningkatan kinerja k3.



## 2.4. Model Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Berikut adalah model penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut OHSAS 18000 yang dipakai juga oleh PT BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal

**Gambar 2.1**  
**Model Penerapan Sistem Manajemen K3 OHSAS 18000**



Sumber : PT BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal

### A. Penetapan Kebijakan K3

1. Penyusunan kebijakan dilakukan melalui:
  - a. Tinjauan awal kondisi K3; dan
  - b. Proses konsultasi antara pengurus dan wakil pekerja/buruh.
2. Penetapan kebijakan harus:
  - a. Disahkan oleh pucuk pimpinan perusahaan;

- b. Tertulis, tertanggal dan ditanda tangani;
  - c. Secara jelas menyatakan tujuan dan sasaran K3;
  - d. Dijelaskan dan disebarluaskan kepada seluruh pekerja/ buruh, tamu, kontraktor, pemasok, dan pelanggan;
  - e. Terdokumentasi dan terpelihara dengan baik;
  - f. Bersifat dinamik;
  - g. Ditinjau ulang secara berkala untuk menjamin bahwa kebijakan tsb masih sesuai dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan peraturan per-uu-an.
3. Untuk melaksanakan ketentuan penetapan kebijakan K3, pengusaha dan/atau pengurus harus:
- a. Menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan;
  - b. Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang K3;
  - c. Menetapkan personil yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan K3;
  - d. Membuat perencanaan K3 yang terkoordinasi;
  - e. Melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3.

## B. Perencanaan K3

1. Pengusaha menyusun rencana K3 berdasarkan:
  - a. Hasil penelaahan awal.

Hasil penelaahan awal merupakan tinjauan awal kondisi K3 perusahaan yang telah dilakukan pada penyusunan kebijakan.

b. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko.

Identifikasi potensi bahaya, penilaian risiko dan pengendalian risiko harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana.

c. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya.

Peraturan per-uu-an dan persyaratan lainnya harus:

- 1) Ditetapkan, dipelihara, diinventarisasi dan diidentifikasi oleh perusahaan; dan
- 2) Disosialisasikan kepada seluruh pekerja/buruh.

d. Sumber daya yang dimiliki.

Dalam menyusun perencanaan harus mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki meliputi tersedianya:

- Sumber daya manusia yang kompeten,
- Sarana,
- Prasarana, serta
- Dana

2. Rencana K3 yg disusun oleh perusahaan paling sedikit memuat:

a. Tujuan dan sasaran.

Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan ditinjau kembali secara teratur sesuai dengan perkembangan. Tujuan dan sasaran K3 paling sedikit memenuhi kualifikasi;

- 1) Dapat diukur

2) Satuan/indikator pengukuran; dan

3) Sasaran pencapaian.

Dalam menetapkan tujuan dan sasaran K3, pengusaha harus berkonsultasi dengan:

1) Wakil pekerja/buruh;

2) Ahli K3;

3) P2K3; dan

4) Pihak-pihak lain yang terkait.

b) Skala Prioritas.

Skala prioritas merupakan urutan pekerjaan berdasarkan tingkat risiko dimana pekerjaan yang mempunyai tingkat risiko yang tinggi diprioritaskan dalam perencanaan.

c) Upaya Pengendalian Bahaya.

Upaya pengendalian bahaya, dilakukan berdasarkan hasil penilaian risiko melalui pengendalian teknis, administratif, dan penggunaan APD.

d) Penetapan Sumber Daya.

Penetapan sumber daya dilaksanakan untuk menjamin tersedianya sumber daya manusia yang kompeten, sarana dan prasarana serta dana yang memadai agar pelaksanaan K3 dapat berjalan.

e) Jangka Waktu Pelaksanaan.

Dalam perencanaan setiap kegiatan harus mencakup jangka waktu pelaksanaan.

f) Indikator Pencapaian.

Dalam menetapkan indikator pencapaian harus ditentukan dengan parameter yang dapat diukur sebagai dasar penilaian K3 yang sekaligus merupakan informasi mengenai keberhasilan pencapaian tujuan penerapan SMK3.

g) Sistem Pertanggung Jawaban.

Sistem pertanggung jawaban harus ditetapkan dalam pencapaian tujuan yang bersangkutan untuk menjamin perencanaan tersebut dapat dilaksanakan.

Peningkatan K3 akan efektif apabila semua pihak dalam perusahaan didorong untuk berperan serta dalam penerapan dan pengembangan SMK3, dan memiliki budaya perusahaan yang mendukung dan memberikan kontribusi bagi SMK3. Berdasarkan hal tersebut pengusaha harus:

- 1) Menentukan, menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat di bidang K3 dan wewenang untuk bertindak dan menjelaskan hubungan pelaporan untuk semua tingkatan manajemen, pekerja/buruh, kontraktor, subkontraktor, dan pengunjung;
- 2) Mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap sistem dan program K3; dan

- 3) Memberikan reaksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya.

C. Pelaksanaan Rencana K3

Pelaksanaan rencana K3 harus dilaksanakan oleh pengusaha dan/atau pengurus perusahaan atau tempat kerja dengan:

1. Menyediakan sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi

- a) Prosedur Pengadaan Sumber Daya Manusia.

Dalam penyediaan sumber daya manusia, prsh harus membuat prosedur pengadaan secara efektif, meliputi:

- Pengadaan sumber daya manusia sesuai kebutuhan dan memiliki kompetensi kerja serta kewenangan di bidang K3 yang dibuktikan melalui:
  - 1) Sertifikat K3 yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang;  
dan
  - 2) Surat izin kerja/operasi dan/atau surat penunjukan dari instansi yg berwenang.
- Pengindentifikasian kompetensi kerja yang diperlukan pada setiap tingkatan manajemen perusahaan dan menyelenggarakan setiap pelatihan yang dibutuhkan
- Pembuatan ketentuan untuk mengkomunikasikan informasi K3 secara efektif.
- Pembuatan peraturan untuk memperoleh pendapat dan saran para ahli

- Pembuatan peraturan untuk untuk pelaksanaan konsultasi dan keterlibatan pekerja/ buruh secara efektif.

b) Konsultasi, Motivasi dan Kesadaran.

- Dalam menunjukkan komitmennya terhadap K3, pengusaha/pengurus melakukan konsultasi, motivasi dan kesadaran dengan melibatkan pekerja/buruh dan pihak terkait, sehingga merasa ikut memiliki dan merasakan hasilnya.
- Dalam melakukan konsultasi, motivasi dan kesadaran SMK3, pengusaha/pengurus harus memberi pemahaman kepada pekerja/buruh tentang bahaya fisik, kimia, ergonomi, radiasi, biologi, dan psikologi yang mungkin dapat mencederai dan melukai saat bekerja, sehingga mencegah tindakan yang mengarah terjadinya insiden

c) Tanggung Jawab dan Tanggung Gugat

Bentuk tanggung jawab dan tanggung gugat dlm pelaksanaan K3 harus dilakukan dengan cara:

- Menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat di bidang K3
- Menunjuk sumber daya manusia yang berwenang untuk bertindak dan menjelaskan kepada semua tingkatan manajemen, pekerja/buruh, kontraktor, subkontraktor, dan pengunjung meliputi:
  - 1) Pimpinan yang ditunjuk memastikan bahwa SMK3 telah diterapkan

2) Pengurus mengenali kemampuan yang ditunjuk untuk menerima pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam menerapkan dan mengembangkan SMK3

- Mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab dan tanggung gugat.
- Memberikan reaksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian lainnya.

d) Pelatihan dan Kompetensi Kerja.

Dilakukan dengan melakukan identifikasi dan pendokumentasian standar kompetensi kerja K3. Standar kompetensi kerja K3 dapat diidentifikasi dan dikembangkan sesuai kebutuhan dengan :

- Menggunakan standar kompetensi kerja yang ada
- Memeriksa uraian tugas dan jabatan
- Menganalisis tugas kerja
- Menganalisis hasil inspeksi dan audit
- Meninjau ulang laporan insiden

Hasil identifikasi kompetensi kerja digunakan sebagai dasar penentuan program pelatihan, dan pertimbangan penerimaan, seleksi dan penilaian kinerja.

2. Menyediakan prasarana dan sarana yang memadai.

a) Organisasi/unit yang bertanggung jawab di bidang K3.

- Membentuk P2K3

b) Anggaran, untuk:



- Keberlangsungan organisasi
  - Pelatihan SDM
  - Pengadaan prasarana dan sarana
- c) Prosedur operasi/kerja, informasi, dan pelaporan serta pendokumentasian.
- Prosedur operasi/kerja untuk setiap jenis pekerjaan dan dibuat melalui JSA oleh personil yang kompeten
  - Prosedur informasi K3, meliputi:
    - 1) Persyaratan eksternal/peraturan per-uu-an dan internal/indikator kinerja K3
    - 2) Izin kerja
    - 3) Hasil identifikasi, penilaian
    - 4) Kegiatan pelatihan
    - 5) Kegiatan inspeksi, kalibrasi dan pemeliharaan
    - 6) Pemantauan data
    - 7) Hasil pengkajian termasuk insiden, keluhan dan TL
    - 8) Identifikasi produk termasuk komposisinya
    - 9) Pemasok dan kontraktor
    - 10) Audit dan peninjauan ulang
  - Prosedur pelaporan informasi terkait, terdiri atas:
    - 1) Prosedur pelaporan internal
    - 2) Prosedur pelaporan eksternal
  - Pendokumentasian kegiatan K3

d) Instruksi Kerja

Kegiatan dalam pelaksanaan K3 meliputi:

- Tindakan pengendalian

Pengendalian risikodan PAK, melalui:

- 1) Identifikasi potensi bahaya
- 2) Penilaian risiko
- 3) Tindakan pengendalian

- Perancangan dan rekayasa.

Tahap perancangan dan rekayasa meliputi:

- 1) Pengembangan
- 2) Verifikasi
- 3) Tinjauan ulang
- 4) Validasi
- 5) Penyesuaian

- Prosedur dan Instruksi Kerja
- Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan
- Pembelian/Pengadaan Barang dan Jasa
- Produk akhir
- Upaya Menghadapi Keadaan Darurat, Kecelakaan dan Bencana Industri
- Rencana dan Pemulihan Keadaan Darurat.

D. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3

Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 meliputi:

1. Pemeriksaan, pengujian dan pengukuran.

- a) Personil yg terlibat
- b) Catatan pemeriksaan, pengujian dan pengukuran yg sedang berlangsung
- c) Peralatan dan metode pengujian
- d) Tindakan perbaikan
- e) Penyelidikan yang memadai
- f) TL hasil temuan

2. Audit Internal SMK3.

E. Peninjauan dan Peningkatan Kinerja K3

Untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan, pengusaha/pengurus harus:

- 1. Melakukan tinjauan ulang thd penerapan SMK3 secara berkala
- 2. Tinjauan ulang harus dapat mengatasi implikasi K3.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. 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.

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 mendekati informasi selengkap mungkin mengenai Persepsi Tenaga Kerja Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Pedoman Penerapan SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal. 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.

### **3.2 Waktu dan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian bulan Juni tahun 2013 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal di Tegal. Alamat :Jl. Pemuda No. 7 Tegal 52121 Tel. +62 283 356567, 350098 Fax. +62 283 353100 E-mail: barata\_pmstgl17@yahoo.co.id.

### **3.3 Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan bagian produksi PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal, yaitu Kepala Bagian K3 1 (satu) orang, dan karyawan 9 (sembilan) yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Alasan pemilihan kriteria tersebut adalah karena Departemen produksi merupakan salah satu departemen yang memiliki job deskripsi yang banyak dan berbeda antar karyawan. Departemen ini merupakan salah satu penyokong berjalannya di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal, yaitu dengan tingkat risiko kecelakaan kerja 85% dibandingkan dengan karyawan di departemen lain.

### **3.4 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 7 Tegal, Jawa Tengah.

### **3.5 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.

#### **3.5.1 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 tentang Persepsi Tenaga Kerja Tentang Sistem Manajemen Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Pedoman Penerapan SMK3 di PT. BARATA INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal.

### **3.5.2 Wawancara**

Teknik wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila 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.

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.

### **3.5.3 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).

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang Persepsi Tenaga Kerja Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Pedoman Penerapan SMK3 di PT. BARATA

INDONESIA (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal, antara lain persepsi karyawan khususnya karyawan bagian produksi 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.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2008) teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga dengan mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam proses analisis data terhadap komponen-komponen utama yang harus benar-benar dipahami. Komponen tersebut adalah reduksi data, kajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Untuk menganalisis berbagai data yang sudah ada digunakan metode deskriptif analitik. Metode ini digunakan untuk menggambarkan data yang sudah diperoleh melalui proses analitik yang mendalam dan selanjutnya diakomodasikan dalam bentuk bahasa yang secara runtut atau dalam bentuk naratif. Analisis data dilakukan secara induktif, yaitu dimulai dari lapangan atau fakta empiris dengan cara terjun ke lapangan,



mempelajari fenomena yang ada di lapangan. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan cara proses pengumpulan data menurut Miles dan Humberman (1986) dalam (Lexy J. Moleong, 2007) tahapan analisis data sebagai berikut :

### **3.6.1 Pengumpulan Data**

Penelitian mencatat semua data secara obyektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

### **3.6.2 Reduksi Data**

Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian.Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi, memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah untuk pencarian jika sewaktu-waktu diperlukan.

### **3.6.3 Penyajian Data**

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun dan memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.Penyajian data merupakan analisis dalam bentuk matrik, network, cart, atau grafis, sehingga data dapat dikuasai.

### **3.6.4 Pengambilan Keputusan atau Verifikasi**

Setelah data disajikan, maka dilakukan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Untuk itu diusahakan mencari pola, model, dan tema. Jadi dari data tersebut berusaha diambil kesimpulan. Verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan, didasarkan pada reduksi data, dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

Keempat komponen tersebut saling interaktif yaitu saling mempengaruhi dan terkait. Pertama-tama dilakukan penelitian di lapangan dengan mengadakan wawancara dan observasi yang disebut tahap pengumpulan data. Adanya tahapan analisis data maka diadakan reduksi data. Setelah direduksi maka kemudian diadakan sajian data, selain itu pengumpulan data juga digunakan untuk penyajian data. Apabila ketiga hal tersebut selesai dilakukan, maka diambil suatu keputusan atau verifikasi. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan metode pengumpulan data di atas, maka akan diolah dan dianalisis data tersebut dengan menggunakan analisis secara deskriptif-kualitatif.

### **3.7 Keabsahan Data**

Dalam menguji keabsahan data penelitian, digunakan teknik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

Menurut Lexy J. Moleong (2007), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. 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. 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.