

**IMPLEMENTASI PROGRAM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA SERTA TANTANGAN YANG
AKAN DIHADAPI PT PLN (Persero) PLTU TJB
JEPARA DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN
*ZERO ACCIDENT***



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

AUGUSTA ANDHIN PRADANA

NIM. 12010110120058

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Augusta Andhin Pradana

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120058

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA SERTA TANTANGAN YANG AKAN
DIHADAPI PT. PLN (Persero) PLTU TJB
JEPARA DALAM UPAYA
MEMPERTAHANKAN *ZERO ACCIDENT***

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

Semarang, 31 Maret 2015

Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

NIP. 19570218 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Augusta Andhin Pradana

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120058

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA TANTANGAN YANG AKAN DIHADAPI PT. PLN (Persero) PLTU TJB JEPARA DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN *ZERO ACCIDENT***

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal..... 2015

Tim Penguji

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)

2. Dr. Suharnomo, M.Si. (.....)

3. Mirwan Surya Perdhana, SE, MM, Ph.D (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Augusta Andhin Pradana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tantangan Yang Akan Dihadapi PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara Dalam Upaya Mempertahankan *Zero Accident*, 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 itu, 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, 30 Maret 2015

Yang membuat pernyataan,

Augusta Andhin Pradana

NIM : 12010110120058

ABSTRACT

This study aimed to analyze the implementation of occupational safety and health program that runs in PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara and identify constraints and challenges that will be faced by PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara to maintain zero accident

This research was conducted using qualitative research methods, where researchers direct observation to the field that is in PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara to know how the implementation of occupational safety and health program that is already running, and so far has reached zero accident. Data collected through interviews with the speakers who work in PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara as well as secondary data from documents related to the implementation of safety and health in the PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara.

The results showed that the implementation of occupational safety and health program in PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara went very well. For the constraints and challenges faced by PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara related to the implementation of safety and health activities are followed up indiscipline of some employees related to the use of personal protective equipment and violations of the rules of safety and health such as smoking in the plant, with the making of a system sanctions for violators of safety rules and occupational health, as a means of controlling the enforcement of discipline. In terms of challenges, a form of socialization related to the rules and procedures for the safety and health of employees must be done by a variety of considerations level of education and social environment plural employees make the company must perform a different approach, so that the employees can receive and execute safety rules and health made by the company.

Keywords : health and safety, zero accident, constraints and challenges, discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang berjalan di PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara dan mengidentifikasi kendala dan tantangan yang akan dihadapi oleh PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara dalam mempertahankan *zero accident*.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan yaitu di PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara untuk mengetahui secara langsung bagaimana pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang berjalan, yang selama ini sudah mencapai *zero accident*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan para narasumber yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara serta data-data sekunder dari dokumen terkait pelaksanaan K3 yang ada di PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara berjalan dengan sangat baik. Untuk kendala dan tantangan yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara terkait pelaksanaan kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja adalah menindaklanjuti ketidakdisiplinan sebagian pegawai terkait penggunaan APD dan pelanggaran aturan K3 lain seperti merokok di kawasan *plant*, dengan adanya pembuatan sistem sanksi untuk para pelanggar aturan K3, sebagai alat pengontrol penegakan disiplin. Dari segi tantangan, bentuk sosialisasi terkait aturan dan prosedur K3 untuk karyawan harus dilakukan dengan cara beragam dengan pertimbangan tingkat pendidikan dan lingkungan sosial para karyawan yang plural membuat perusahaan harus melakukan sistem pendekatan yang berbeda, agar para karyawan dapat menerima dan menjalankan aturan K3 yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Kata kunci : Keselamatan dan kesehatan kerja, *zero accident*, kendala dan tantangan, disiplin.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tantangan yang akan dihadapi PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara Dalam Upaya Mempertahankan *Zero Accident*.” Penulisan skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis jurusan Manajemen.

Skripsi ini dapat disusun berkat usaha serta bantuan dari berbagai pihak, sehingga dengan segenap ketulusan hati, tidak lupa penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberi dorongan serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Suharnomo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS selaku dosen Pembimbing. Terimakasih telah membimbing, mengarahkan, serta memberi banyak masukan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
3. Dr. Harjum Muharam, SE, ME selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan motivasi selama masa perkuliahan

4. Sege nap Dosen dan Staff Tata Usaha Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis
5. Staff PT PLN (Persro) PLTU Tanjung Jati B Jepar a, Pak Joko Purwanto, Pak Nug i, Bu Dian, Pak Joko Purnomo, Pak Sudjiman dan Pak Mahendra yang telah bersedia diwawancara dan memberikan data yang dibutuhkan untuk penulisan skripsi ini
6. Kedua orang tua, adik-adik dan nenek penulis yang tidak pernah luput mendoakan dengan tulus, selalu memberi semangat, kasih sayang, motivasi, serta segalanya bagi penulis. Semua ini tidak akan pernah terwujud tanpa adanya do'a dan kasih dari kedua orang tua yang selalu menyertai setiap langkah penulis
7. Anniza Cahya Kusuma yang telah memberikan semangat dan do'a serta menemani baik suka maupun duka, sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Pasha, Adit, Dafi q, Fajar, Aryo, Amin, Iping, Romi, Romo, Dhista, Freza, Joko, Uud, Bismoko, Bimo serta teman-teman lain seperjuangan, terimakasih telah menjadi sahabat terhebat semasa kuliah
9. Teman-teman KKN Tim I Desa Penundan Kecamatan Banyuputih Batang, yang telah memberikan motivasi dan semangat, terimakasih untuk waktu 1 bulan masa KKN yang tidak akan pernah terlupakan

10. Semua pihak yang telah turut membantu penulis, baik langsung maupun tidak langsung. Hanya terima kasih yang tulus yang mampu penulis ucapkan

Penulis hanyalah manusia biasa yang tidak pernah luput dari kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun sebagai pembelajaran bagi penulis kedepannya. Terima kasih.

Semarang, 01 April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR AKRONIM.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	16
1.4 Sistematika Penulisan Skripsi.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Proteksi SDM.....	19
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	20
2.2.1 Keselamatan Kerja.....	20
2.2.2 Kesehatan Kerja.....	23
2.2.3 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	27
2.2.4 Tujuan dan Pentingnya Keselamatan Kerja.....	31

2.2.5 Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	33
2.2.6 Pertimbangan Hukum.....	35
2.2.7 Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	37
2.3 Aspek <i>Safety Management</i> (Manajemen Keselamatan).....	37
2.3.1 Alat Pelindung Diri.....	40
2.3.2 Tempat Kerja yang Wajib APD.....	42
2.4 Keselamatan Ketenagalistrikan (K2).....	44
2.4.1 Pengertian Keselamatan Ketenagalistrikan.....	45
2.5 Disiplin Kerja.....	48
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	48
2.5.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	49
2.5.3 Pendekatan Disiplin Kerja.....	50
2.5.4 Sanksi Disiplin Kerja.....	53
2.6 <i>Zero Accident</i>	54
2.7 Penelitian Terdahulu.....	59
2.8 Alur Pemikiran.....	65
BAB III METODE PENELITIAN.....	66
3.1 Metode Penelitian.....	66
3.2 Pendekatan Penelitian.....	69
3.3 Lokasi Penelitian.....	71
3.4 Subyek Penelitian.....	71
3.5 Obyek Penelitian.....	72
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	72
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	73
3.7.1 Wawancara.....	74

3.7.2 Dokumentasi.....	75
3.7.3 Observasi.....	76
3.8 Teknik Analisis Data.....	78
3.8.1 Reduksi Data.....	79
3.8.2 Penyajian Data.....	81
3.8.3 Penarikan Kesimpulan/Verifikasi.....	81
3.8.4 Keabsahan Data.....	82
3.9 Tahapan Pelaksanaan Penelitian.....	84
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS.....	87
4.1 Gambaran Umum PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara.....	87
4.2 Profil Narasumber.....	92
4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	93
4.3.1 Proteksi SDM.....	93
4.3.2 Persepsi Narasumber Terhadap Pengertian K3.....	99
4.3.3 Aspek-Aspek Pelaksanaan K3.....	103
4.3.3.1 Program K3 PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara.....	104
4.3.3.2 Pengelolaan <i>Outage</i> Oleh.....	113
PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara	
4.3.3.3 Pelatihan K3 Oleh PT PLN (Persero).....	117
PLTU TJB Jepara	
4.3.3.4 Persepsi 3 Narasumber Lapangan.....	122
Terkait Pelaksanaan K3	
4.3.4 Pencapaian <i>Zero Accident</i>	133
PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara	
4.3.5 Usaha Mempertahankan <i>Zero Accident</i>	142
4.3.6 Indikasi Penurunan Disiplin Pelaksanaan K3.....	147
4.3.7 Kendala dan Tantangan Pelaksanaan K3.....	155
BAB V PENUTUP.....	167

5.1 Kesimpulan.....	167
5.2 Saran.....	176
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	178
5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang.....	178
DAFTAR PUSTAKA.....	179
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	184

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 <i>Manhours</i> PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara.....	11
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	59
Tabel 4.1 Data Narasumber.....	92
Tabel 4.2 Hasil Analisis Jawaban dan Justifikasi.....	158
Validasi Hasil Wawancara Penelitian (Joko Purwanto).....	228
Validasi Hasil Wawancara Penelitian (Nugroho Adi Widodo).....	242
Validasi Hasil Wawancara Penelitian (Dian Nurhardiyani).....	258
Validasi Hasil Wawancara Penelitian (Joko Purnomo).....	272
Validasi Hasil Wawancara Penelitian (Sudjiman).....	285
Validasi Hasil Wawancara Penelitian (Mahendra).....	294

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Pengelolaan SDM Mempengaruhi <i>Stakeholders</i>	2
Gambar 2.1 Alur Pemikiran.....	65
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara...	91
Gambar 4.2 Sertifikasi Pada Keselamatan Ketenagalistrikan.....	107
Dokumentasi (PLTU Tanjung Jati B Jepara).....	304
Dokumentasi (SOP Pemeriksaan Karyawan dan Tamu di <i>Main Gate</i>	305
Dokumentasi (<i>Banner</i> Pentingnya K3).....	306
Dokumentasi (Peralatan APAR, <i>Emergency Call</i> dan APD).....	307
Dokumentasi (Contoh Pelanggaran K3).....	308

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A <i>Pocket Book</i>	184
Lampiran B BiodataNarasumber.....	191
Lampiran C Form PedomanWawancara.....	197
Lampiran D HasilWawancara.....	200
Lampiran E ValidasiHasilWawancaraPenelitian.....	228
Lampiran F Dokumentasi.....	304
Lampiran G SertifikatPenghargaan dan Surat Penelitian.....	309

DAFTAR AKRONIM ATAU SINGKATAN

A3	: Aman Andal Akrab
AFTA	: ASEAN Free Trade Agreement
AIDS	: Acquired Immune Deficiency Syndrome
AMDAL	: Analisis Mengenai Dampak Lingkungan
APAR	: Alat Pemadam Api Ringan
APD	: Alat Pelindung Diri
APEC	: Asia Pasific Economic Community
APJ	: Area Pelayanan Jaringan
APOL	: Arpeni Pratama Ocean Line
BAG	: Bahtera Adhiguna
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BSN	: Badan Standarisasi Nasional
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CJP	: Central Java Power
DEPKEU	: Departemen Keuangan
DIKLAT	: Pendidikan dan Pelatihan
EHS	: Environment Health and Safety
EPC	: Engineering Procurement Construction
FLA	: Finance Lease Agreement
HIV	: Human Immunodeficiency Virus
IK	: Instruktur Kerja

ILO	: International Labour Organization
ISO	: International Organization for <i>Standardization</i>
JAMALI	: Jawa Madura Bali
JAMSOSTEK	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
JSA	: Job Safety Analysis
K2	: Keselamatan Ketenagalistrikan
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KPJB	: Komipo Pembangkitan Jawa Bali
KWh	: <i>Kilo watt Hour</i>
LK2	: Lingkungan dan Keselamatan Ketenagalistrikan
N1	: Narasumber 1
N2	: Narasumber 2
N3	: Narasumber 3
N4	: Narasumber 4
N5	: Narasumber 5
N6	: Narasumber 6
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development
OHSAS	: Occupational Health and Safety Assessment Series
P2K3	: Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PLN	: Perusahaan Listrik Negara
PLTU TJB	: Pembangkit Listrik Tenaga Uap Tanjung Jati B
PUIL	: Persyaratan Umum Instalasi Listrik
SC	: Sumitomo Corporation

SDM	: Sumber Daya Manusia
SMK3	: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
SNI	: Standard Nasional Indonesia
SOP	: Standard Operating Procedure
TJBPS	: Tanjung Jati Power Service
TWh	: Tera Watt Hour
UUD	: Undang Undang Dasar
UU	: Undang-Undang
WHO	: World Health Organization
WTO	: World Trade Organization

BAB I

PENDAHULUAN

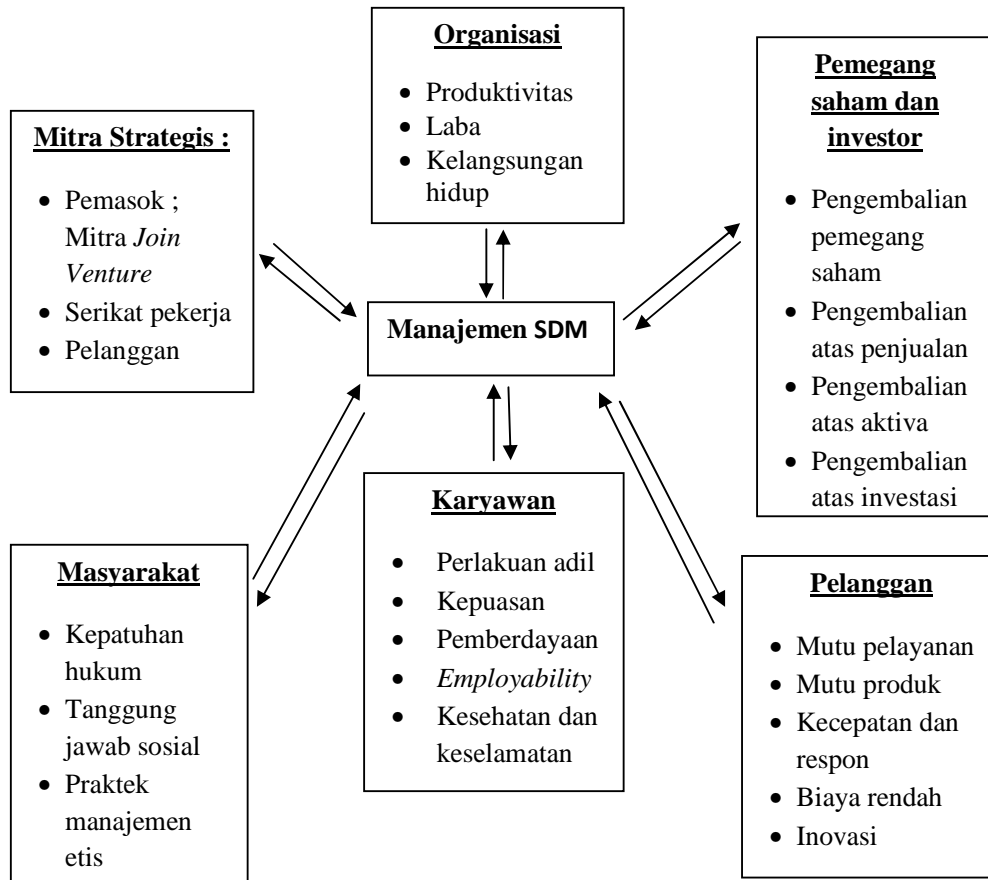
1.1 Latar Belakang

Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai salah satu unsur kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan memegang kunci penting keberlangsungan bisnis sebuah perusahaan. Kegiatan operasional yang pasti melibatkan SDM, membuat perusahaan merancang sebuah tatanan pengelolaan SDM untuk mendukung tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Dalam pengelolaan SDM yang dirancang oleh perusahaan salah satunya adalah penerapan proteksi SDM melalui sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengontrol keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

Wujud pengelolaan SDM yang salah satunya adalah pengelolaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini dilakukan karena SDM mempunyai pengaruh terhadap penanggung risiko (*stakeholders*). Penanggung risiko (*stakeholders*) merupakan lembaga dan manusia yang memiliki kepentingan didalam perusahaan. Yang termasuk penanggung risiko adalah organisasi itu sendiri, pemegang saham dan investor, pelanggan, karyawan, masyarakat dan mitra bisnis strategis seperti pemasok. Salah satu unsur dari penanggung risiko ini tentunya adalah SDM. Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan SDM dapat mempengaruhi penanggung jawab risiko dapat digambarkan pada sebah bagan pada gambar 1.1 berikut ini.

Gambar 1.1

Pengelolaan SDM Mempengaruhi Penanggung Resiko (*Stakeholders*)



Sumber : Schuler & Jackson, 1999, hal.15

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa manajemen SDM sangat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh para penanggung resiko baik itu dari organisasi, mitra strategis, masyarakat, pemegang saham dan investor, pelanggan, dan terakhir yaitu karyawan yang ada didalamnya itu sendiri. SDM merupakan roda penggerak kegiatan perusahaan, tingkat seberapa besar keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya ditentukan oleh seberapa efektif kah perusahaan tersebut mengelola manajemen SDM.

Perlindungan atau proteksi terhadap karyawan dirasa penting untuk dijadikan satu perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja serta sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan terhadap para karyawannya untuk mendapatkan hak perlindungan pada saat bekerja. Perusahaan memberikan proteksi berupa rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Dasar hukum pemberian perlindungan terhadap para pekerja ini tertera pada UU No. 1/1970 tentang keselamatan kerja. Dengan adanya proteksi terhadap karyawan yang sudah diatur didalam undang-undang ini memungkinkan untuk pemberian pertanggung jawaban terhadap munculnya masalah kesehatan, finansial atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh pekerja dan keluarganya di kemudian hari.

Salah satu upaya proteksi terhadap para pekerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hak asasi karyawan dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya setiap karyawan yang bekerja didalam sebuah perusahaan berhak mendapatkan jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang didalamnya

terdapat unsur-unsur penunjang keselamatan kerja untuk meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan kerja dengan diberikannya fasilitas ataupun prosedur keselamatan kerja setiap karyawan, tentunya hal ini akan mendorong motivasi kerja setiap karyawan dalam bekerja karena mereka merasa keselamatan mereka terjamin dengan adanya fasilitas-fasilitas penunjang keselamatan mereka saat bekerja.

Kesehatan fisik maupun mental dari para karyawan yang bekerja tentu juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan kondusif tentu akan mengurangi tingkat gangguan kesehatan fisik maupun mental bagi para karyawan, dengan adanya perhatian khusus terhadap kesehatan para karyawan ini tentunya akan menekan tingkat klaim akan kesehatan para karyawan, dan menurunnya jam kerja yang hilang akibat dari peningkatan kualitas kesehatan terhadap para karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Prinsip dasar dari penerapan sistem manajemen K3 yakni tenaga kerja berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dalam berkerja dan tujuan K3 untuk melindungi tenaga kerja dan mengamankan aset perusahaan dari resiko kecelakaan. Selain itu, K3 merupakan salah satu syarat untuk memenangkan persaingan bebas di era gloalisasi dan pasar bebas *ASEAN Free Trade Agreement* (AFTA), *World Trade Organization* (WTO) dan *APEC (Asia Pasific Economic Community)* (WTO, 1995).

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja juga diaplikasikan dan dilaksanakan pada perusahaan yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam pengelolaan kegiatan usaha yang dilakukan

BUMN tentu terdapat unsur SDM yang membutuhkan pengelolaan dan juga diperhatikan aspek pelaksanaan K3 didalamnya, karena hukum yang mengatur tentang pelaksanaan K3 mencakup semua badan usaha yang memperkerjakan manusia sebagai karyawan, tanpa terkecuali BUMN.

BUMN merupakan badan usaha yang permodalannya, seluruh atau sebagian dimiliki oleh pemerintah sebuah Negara, dan di Indonesia BUMN dimiliki sepenuhnya oleh Negara Republik Indonesia. Unit kerja BUMN di Indonesia merujuk pada Kementerian BUMN dimana Kementerian Negara BUMN merupakan transformasi dari unit kerja Eselon II Depkeu (1973-1993) yang kemudian menjadi unit kerja Eselon I (1993-1998 dan 2000-2001). Tahun 1998-2000 dan tahun 2001 sampai sekarang, unit kerja tersebut menjadi Kementerian BUMN. Menurut UUD 1945 pasal 33 menyebutkan bahwa cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara. Bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan digunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat.

Pemerintah Indonesia mendirikan BUMN dengan dua tujuan utama, yaitu tujuan yang bersifat ekonomi dan tujuan yang bersifat sosial. Dalam tujuan yang bersifat ekonomi, BUMN dimaksudkan untuk mengelola sektor-sektor bisnis strategis agar tidak dikuasai pihak-pihak tertentu. Tujuan BUMN bersifat sosial antara lain dapat dicapai melalui penciptaan lapangan kerja serta upaya untuk membangkitkan perekonomian lokal.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PLN merupakan suatu perusahaan

negara yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagaimana perusahaan pemerintah, PLN dapat dikategorikan sebagai perusahaan jasa kelistrikan yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan pada masyarakat. PLN juga merupakan perusahaan yang memproduksi listrik melalui unit-unit pembangkitnya.

Melalui unit-unit pembangkitnya ini PLN berusaha mendistribusikan listrik ke semua wilayah nusantara agar dapat dijangkau oleh semua kalangan masyarakat dimana ini sesuai dengan visi dari PLN sendiri yakni menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat. Konsumsi listrik nasional yang setiap tahun meningkat dengan pertumbuhan pemakaian listrik semester 1 pada tahun 2013 naik sebesar 7,2 % dibanding semester yang sama di tahun 2012. Total pemakaian listrik semester-1/2013 adalah sebesar 90,48 *Tera Watt hour* (TWh) dan pada semester-1/2012 sebesar 84,43 TWh. Dari jumlah tersebut untuk pelanggan golongan industri yang menggunakan listrik untuk keperluan produktif tumbuh sebesar 8,3%. Jumlah pelanggan Industri pada Semester-1/2013 bertambah 4,5% dibanding posisi pada Semester-1/2012, sedangkan konsumsi energi sektor Industri bertumbuh sebesar 8,3% pada periode yang sama. Di sisi lain, segmen rumah tangga pada Semester-1/2013 jumlah pelanggannya tumbuh 8% dibanding Semester-1/2012, sedangkan konsumsi KWh hanya tumbuh 5,5%.

Dengan melihat pemakaian listrik yang terus meningkat setiap tahunnya tersebut PLN dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi listrik skala nasional. Sebagai sebuah perusahaan Negara yang menguasai hajat hidup orang banyak, PLN sebagai perusahaan penyedia listrik nasional, tentu

mendapat perhatian secara luas dari masyarakat terhadap kinerja yang telah dilakukan. Efektifitas kerja dan kualitas pelayanan menjadi *concern* terpenting yang diharapkan dapat ditingkatkan oleh PLN seiring dengan konsumsi listrik nasional yang setiap tahunnya meningkat.

Tuntutan lain yang dihadapi PT PLN (Persero) sebagai salah satu BUMN adalah tuntutan untuk meningkatkan kesejahteraan *stakeholder-nya* baik itu pemerintah, manajemen, *customer*, *supplier*, distributor dan sebagainya. Bentuk kongkritnya adalah *regulation & political pressure*, PT PLN (Persero) dituntut memberikan pelayanan terbaik dengan biaya atau subsidi seminimal mungkin. *Social pressure*, PT PLN (Persero) menghadapi tekanan yang semakin besar bagi masyarakat untuk menghasilkan produk yang sangat murah dan berkualitas tinggi, untuk itu penetapan harga dan subsidi sangat penting. Fokus yang harus diperhatikan oleh PT PLN (Persero) adalah *economy*, *efficiency*, *effectiveness*, *equity and performance*. Dengan kondisi seperti ini, peranan PT PLN (Persero) dapat berfungsi sebagai pemacu utama pertumbuhan dan pengembangan ekonomi daerah (*engine of growth* dan sebagai *center of economic activity*).

Melihat berbagai aspek tuntutan untuk PLN mengenai efektifitas kerja dan kualitas pelayanan tentu tidak bisa terlepas dari aspek SDM nya sebagai salah satu faktor terpenting dalam berproduksi, maka pengelolaan sumber daya ini memerlukan perhatian khusus agar organisasi dapat mencapai tujuannya terutama dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. PT PLN

(Persero) sebagai salah satu BUMN harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan *performance*-nya.

Sebagaimana sudah diungkapkan bahwa PLN memproduksi listrik melalui unit-unit pembangkitnya, dimana terdapat 6 kelompok unit pembangkitan yang ada saat ini yaitu :

1. PLN Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, berkedudukan di Medan
2. PLN Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, berkedudukan di Palembang
3. PLN Pembangkitan Jawa Bali, berkedudukan di Yogyakarta
4. PLN Pembangkitan Tanjung Jati B, berkedudukan di Jepara
5. PLN Pembangkitan Indramayu, berkedudukan di Indramayu Jawa barat
6. PLN Pembangkitan Lontar, berkedudukan di Semarang

Salah satu unit pembangkitan yang dimiliki oleh PLN adalah PLTU Tanjung Jati B yang ada di Jepara. PLTU Tanjung Jati B adalah pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) dengan menggunakan bahan bakar batubara, berkapasitas terpasang 4 x 710 Megawatt dengan produksi listrik netto 4 x 660 Megawatt untuk setiap unit nya, dimana PLTU Tanjung Jati B memiliki 4 unit pembangkitan. Produksi PLTU Tanjung Jati B kini menyumbang hingga lebih kurang 12% dari total suplai listrik di sistem kelistrikan Jawa, Madura, dan Bali (Jamali). Produksi listrik yang cukup besar untuk menyuplai listrik di kawasan Jawa, Madura, dan Bali ini membuat PLTU Tanjung Jati B menjadi salah satu

pembangkitan listrik yang handal untuk memasok kebutuhan listrik di daerah Jawa, Madura, dan Bali yang sekaligus menjadi proyek vital Negara.

Dengan menjadi pemasok listrik yang diandalkan oleh PLN, PLTU TJB Jepara senantiasa memperhatikan keberlangsungan produksi listrik dengan mengandalkan SDM yang telah dimiliki. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB adalah menerapkan sistem manajemen K3 atau dalam lingkungan PT PLN (Persero) lebih dikenal dengan Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) sebagai proteksi atau perlindungan kepada pekerjanya. Dasar hukum pelaksanaannya berdasarkan UU No. 1/1970 tentang keselamatan kerja dan UU No. 15/1985 tentang ketenagalistrikan.

Dengan penerapan sistem manajemen K3 ini PT PLN (Persero) PLTU Tanjung Jati B berkomitmen untuk terus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja para pegawainya agar efektifitas produksi dengan sedikitnya kehilangan jam kerja karyawan sebagai akibat kecelakaan kerja ataupun menyangkut kesehatan karyawan dapat ditekan dan keberlangsungan produksi listrik dapat terjamin.

Keseriusan PT PLN (Persero) PLTU Tanjung Jati B dalam mengelola sistem manajemen K3 ini menghasilkan berbagai penghargaan diantaranya adalah pada tahun 2010, sertifikasi ISO 9001:2008 yang merupakan standard internasional untuk pengelolaan sistem manajemen mutu/kualitas, ISO 14001:2004 sebagai standard internasional aspek pengelolaan aspek lingkungan, dan OHSAS 18001:2007 untuk standard internasional pengelolaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, pada tahun 2011 *General Manager*

PT PLN (Persero) juga memberikan penghargaan kepada PT PLN (Persero) PLTU Tanjung Jati B berupa penghargaan *Zero Accident* dan *Environment Working Group*, dan pada tahun 2014 mendapat 2 penghargaan, yaitu Kecelakaan Kerja Nihil (*Zero Accident*) dan Sistem Manajemen K3 (SMK3).

Penghargaan-penghargaan ini jika dilihat dari statistik tingkat kecelakaan kerja dari tahun 2011-2013 memang cukup pantas diberikan karena PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sudah mencapai *zero accident* dalam penerapan SMK3. Tabel 1.1 menunjukkan data *Manhour* dari tahun 2011 sampai dengan Juli 2013.

Pada tabel yang sudah tertera menunjukkan bahwa *Fatality, Lost time accident, Restricted work day case, Medical treatment case, first aid case, Near miss incident, Major equipment damage, Minor equipment damage, Number of case* yang mengindikasikan adanya kecelakaan kerja selama kurun waktu 3 tahun terakhir konsisten tidak terjadi, dan juga untuk segi pemenuhan jam kerja selama 1 tahun tanpa adanya *lost accident* yang selama 3 tahun PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara secara konsisten dapat dicapai dan juga mempertahankan pemenuhan jam kerja secara penuh yakni 215.754 jam pada tahun 2011, 213.234 jam di tahun 2012, dan 212.266 ditahun 2013 yang kesemuanya menunjukkan frekuensi kejadian kecelakaan kerja selama periode 3 tahun tersebut sebesar 0%. Hal ini mengindikasikan bahwa *zero accident* sudah dicapai oleh PT PLN (Persero) PLTU Tanjung Jati B Jepara.

Hal yang menjadi kendala dan tantangan kedepan bagi PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara adalah bagaimana mempertahankan pencapaian tersebut

Tabel 1.1

Manhours PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

No	DESCRIPTION	YEAR		
		2011	2012	2013
0.0	Total Work Day	250	247	249
1.1	Total Pegawai PLN	68	68	68
1.2	Total Pegawai Sub Cont PLN	30	30	37
2.0	Manhours (Jam)			
2.1	PLN	136000	134368	135456
2.2	PLN Overtime	17000	16796	1412
2.3	PLN Losstime	4378	4300	6356
2.4	Outsource PLN	60000	59280	62000
2.5	Outsource PLN Overtime	7500	7410	7514
2.6	Outsource PLN Losstime	372	320	560
3.0	Performance			
3.1	Total Manpower	98	98	105
3.2	Total Manhours	215754	213234	212266
3.3	Total Mandays	24500	24206	24682
3.4	Total Manhours Without Lost Accd.	215754	213234	212266
4.0	Cases			
4.1	Fatality	0	0	0
4.2	Lost Time Accident	0	0	0
4.3	Restricted Work Day Case	0	0	0
4.4	Medical Treatment Case	0	0	0
4.5	First Aid Case	0	0	0
4.6	Near Miss Accident	0	0	0
4.7	Major Equipment Damage	0	0	0
4.8	Minor Equipment Damage	0	0	0
4.9	Number of Case	0	0	0
5.0	Frequency Rate (%)			
5.1	Accident Frequency Rate	0	0	0
5.2	Max Limit Accident Freq. Rate	2.5	2.5	2.5
6.0	Severity Rate (%)			
6.1	Max Limit Severity Rate	15	15	15
6.2	Accident Severity Rate	0	0	0

Sumber : PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

kedepannya. Dengan tercapainya *zero accident* ini bukan berarti tidak ada masalah lain yang dihadapi oleh perusahaan.

Adanya indikasi disiplin pekerja terkait peraturan K3 yang mengendur menjadikan hal tersebut menjadi kendala untuk pelaksanaan K3, serta pendekatan ataupun sosialisasi penyampaian program ataupun aturan K3 kepada para pegawai, dimana di dalam PLN sendiri tingkat pendidikan dan latar belakang sosial pegawai yang berbeda-beda, menjadikan hal ini sebagai tantangan untuk PLN sendiri dalam menyampaikan sosialisasi terkait program dan aturan K3 kepada seluruh pegawai. Hal ini disampaikan dan diperkuat oleh Deputy Manager LK2 (Lingkungan dan Keselamatan Ketenagalistrikan) mengenai adanya pengenduran tingkat disiplin pegawai terkait aturan K3 serta tantangan yang dihadapi perusahaan selama pelaksanaan K3.

Indikasi penurunan disiplin ini contohnya adalah sebagian kecil para pegawai sulit menerima jika saat bekerja diharuskan memakai APD (alat perlindungan diri). Jika dilihat APD merupakan hal mutlak alat penjamin keselamatan diri untuk menghindari kecelakaan kerja serta menghindari hal-hal yang dapat membuat kesehatan para pekerja terganggu, dan jika terjadi kecelakaan fatal tentu penghargaan perusahaan atas *zero accident* dapat dicabut dan dampaknya akan langsung berimbas pada proses produksi.

Selain itu berdasarkan pada tabel 1.1 dan informasi dari Deputy Manager LK2 sebagai narasumber, PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara tidak hanya mengelola karyawan tetap maupun *sub contract* PLN yang terdaftar dalam para pekerja yang ada, namun selain itu untuk melakukan proses *maintenance* terkadang PLN mendatangkan para tenaga kerja tidak tetap (*outage*) yang bekerja sama untuk menangani proses *maintenance* instalasi tertentu, untuk itu PLN juga

bertanggung jawab untuk mengelola para tenaga kerja yang tidak tetap tersebut agar tetap dibawah pengawasan langsung PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dalam menjalankan kegiatannya, dengan tetap memperhatikan prosedur K3 yang sudah dijalankan oleh perusahaan. Jika hal ini juga tidak dikelola dengan baik maka para pekerja tidak tetap yang didatangkan PLN dari luar ini juga memiliki potensi untuk menyebabkan kecelakaan kerja yang dapat mengganggu proses produksi listrik dan juga dapat berpengaruh dalam usaha mempertahankan *zero accident*.

Adanya sistem sanksi dapat digunakan perusahaan sebagai alat kontrol kedisiplinan pegawai. Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh Deputi Manager LK2, yang kemudian diperkuat oleh pernyataan *Asisten Engineer* LK2 bahwa sampai saat ini belum adanya sistem sanksi yang kuat dan tegas dalam pelaksanaan program K3 di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara untuk para pegawai yang melanggar aturan dan prosedur K3, membuat celah untuk meningkatnya bentuk pelanggaran aturan K3, yang tentunya memperkuat adanya indikasi penurunan disiplin pegawai terkait pelaksanaan aturan dan prosedur K3.

Untuk itu didalam penelitian ini akan dilakukan pengamatan secara langsung pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja atau keselamatan ketenagalistrikan yang telah ditetapkan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, dengan mengambil data melalui wawancara dan observasi secara langsung terhadap para karyawan PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, untuk mengetahui bagaimana program K3 yang diterapkan oleh perusahaan sehingga *zero accident* dapat dicapai dan untuk mengidentifikasi kendala dan tantangan yang akan

dihadapi oleh perusahaan utamanya dengan adanya indikasi penurunan tingkat disiplin pegawai terhadap aturan K3 sebagai usaha dalam mempertahankan prestasi *zero accident*.

Identifikasi dilakukan dengan mengetahui persepsi para karyawan terhadap program pelaksanaan K3 didalam perusahaan dan dibagian manakah aturan terkait K3 yang sering ditemukan pelanggaran, sehingga penelitian ini akan bermuara pada bagaimana proses pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sehingga *zero accident* dapat dicapai dan mengidentifikasi kendala dan tantangan yang akan dihadapi kedepan, dengan ditemukannya kendala dengan indikasi awal yang menurut Deputi Manager LK2 dan Assiten Engineer LK2 terdapat penurunan disiplin kerja di kalangan pegawai PLN terkait aturan K3, serta cara pencegahan masalah-masalah yang akan datang dengan adanya indikasi mengendurnya disiplin pekerja terhadap aturan K3 yang sudah dibuat.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti akan melakukan peneltian dengan mengambil judul “IMPLEMENTASI PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA TANTANGAN YANG AKAN DIHADAPI PT PLN (PERSERO) PLTU TJB TUBANAN JEPARA DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN *ZERO ACCIDENT*”

1.2 Rumusan Masalah

Didalam uraian yang terdapat pada latar belakang masalah, dimana dengan adanya permintaan pelanggan akan kebutuhan listrik nasional yang setiap tahunnya meningkat, serta kehandalan yang dimiliki PT PLN (Persero) PLTU

TJB Tubanan Jepara untuk memenuhi kebutuhan listrik Jawa Madura dan Bali, menuntut PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagai salah satu sumber daya yang penting pada perusahaan, upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut, salah satunya adalah penerapan manajemen SMK3 untuk mencapai *zero accident*.

Dengan tercapainya *zero accident* di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, muncul kendala dan tantangan untuk mempertahankan *zero accident*, dengan indikasi awal yang disampaikan oleh Deputy Manager LK2 PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara bahwa adanya pengenduran disiplin karyawan dalam pelaksanaan program K3, dan tantangan bagi perusahaan dalam penyampaian sosialisasi aturan dan program kepada para pegawai dengan tingkatan pendidikan dan latar belakang sosial yang beragam. Kendala dan tantangan yang ada membutuhkan pendekatan-pendekatan yang beragam, dalam penyampaian sosialisasi program dan aturan K3, serta usaha perusahaan dalam mengelola pekerja tidak tetap (*outage*) yang didatangkan perusahaan selama periode waktu tertentu untuk melakukan proses *maintenance* instalasi, agar terpantau dengan baik dan bekerja sesuai dengan program K3 yang sudah diterapkan oleh perusahaan.

Dari latar belakang yang sudah disampaikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adanya pengenduran disiplin pegawai terkait dengan aturan dan prosedur K3 yang sudah dibuat oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Belum adanya sistem sanksi yang terstruktur dengan tegas dan jelas, yang mengindikasikan dan menguatkan bahwa pelanggaran disiplin kerja oleh pegawai,

masih banyak ditemui dilapangan. Dengan masih banyaknya pelanggaran aturan K3 oleh pegawai saat dilapangan, tidak menutup kemungkinan bahwa pencapaian *zero accident* yang sudah dicapai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara selama kurun waktu 3 tahun terakhir, akan terancam tidak terpenuhi bahkan dicabut mengingat masih banyaknya temuan pelanggaran aturan dan prosedur K3, oleh pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Untuk mengetahui lebih dalam dan jelas indikasi penurunan disiplin pegawai terkait aturan dan prosedur K3, maka akan dilakukan penelitian dengan mengetahui implementasi program K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara.

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup yang sudah tersebut diatas, adapun pertanyaan penelitian disebutkan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT PLN (Persero) Unit pembangkitan PLTU TJB Tubanan Jepara?
2. Apa bentuk penurunan disiplin kerja sebagai tantangan dan kendala yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Unit pembangkitan PLTU TJB Tubanan Jepara dalam mempertahankan *zero accident*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Agar kegiatan yang dilakukan dapat mencapai titik optimal dan mempunyai nilai guna maka setiap kegiatan hendaknya memiliki tujuan yang jelas dan nyata. Adapun tujuan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang berjalan di PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara
2. Untuk mengidentifikasi kendala dan tantangan yang akan dihadapi oleh PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Tubanan Jepara dalam mempertahankan *zero accident*

1.3.2 Manfaat dan Kegunaan

1. Penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan bagi para pembaca tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja
2. Sebagai salah satu sumber referensi dalam menyelesaikan masalah terkait di masa yang akan datang
3. Menjadi satu sumbangsih pemikiran bagi pihak-pihak yang membutuhkan
4. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai oleh praktisi yakni PT. PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara ataupun prkatisi-praktisi lain sebagai salah satu upaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam bab ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang Latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika penelitian skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

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

BAB III : METODE 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 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh serta saran yang ingin dikemukakan oleh penulis serta keterbatasan dalam melakukan penelitian dan agenda penelitian yang akan dilakukan peneliti dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas tentang tinjauan pustaka yang digunakan peneliti terkait penelitian yang akan dilakukan, yang nantinya dari tinjauan pustaka yang dibahas didalam bab ini akan menjadi landasan teoritis yang mendukung penelitian. Teori-teori yang akan dibahas didalam bab ini di antaranya: proteksi SDM, keselamatan dan kesehatan kerja, aspek *safety management*, keselamatan ketenagalistrikan, dan disiplin kerja. Di akhir bab ini juga di lampirkan penelitian terdahulu yang terkait dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di beberapa perusahaan, serta alur pemikiran dari penelitian juga dilampirkan pada akhir bab.

2.1 Proteksi SDM

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja (Rivai, 2004, hal.393). Proteksi ini dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Pemberian proteksi yang diupayakan oleh perusahaan untuk para pegawainya yakni

salah satunya adalah dalam wujud pengelolaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan dalam bahasa Inggris adalah *safety* dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celaka (*near-miss*). Keselamatan kerja yaitu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Suma'mur, 2001, hal.104).

Pengertian yang dikemukakan oleh Suma'mur hampir sama dengan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002, hal.163), bahwa secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Jadi pada hakekatnya keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun sebagai suatu pendekatan praktis mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara dan pendekatan untuk memperkecil resiko terjadinya kecelakaan (OECD, 2012).

Sedangkan menurut penjelasan Leon C Meggison yang dikutip oleh Prabu

Mangkunegara (2000, hal.161) bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan, yaitu keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Menurut Silalahi dan Rumondang (1991, hal.22 dan hal.139) menyatakan keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.

Slamet (2012) juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja yang dirancang perusahaan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan wajib

dilaksanakan dan diterapkan pegawai saat melakukan pekerjaannya. Unsur-unsur tersebut meliputi kesadaran untuk menjaga keamanan dan kesehatan kerja saat berada ditempat kerja dengan menerapkan ketelitian saat melaksanakan pekerjaan. Yang paling utama dalam menunjang keselamatan kerja yakni para pekerja / pegawai wajib melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan saat bekerja.

Dari definisi-definisi yang sudah dijelaskan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa keselamatan kerja adalah sebuah upaya untuk menjaga kondisi kerja agar tetap aman dengan melakukan perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang dapat menyebabkan kecelakaan.

Keselamatan kerja menjadi faktor penting karena terkait dengan kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri. Semakin terjaminnya keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, seperti pernyataan Schuller dan Jackson bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan (Schuller dan Jackson, 1999, hal. 222). Adapun tujuan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2005, hal.165), adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya

4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

2.2.2 Kesehatan Kerja

Kesehatan merupakan faktor yang juga harus diperhatikan oleh para pekerja dan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan pegawai dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap para pegawainya. Kesehatan kerja menurut *International Labour Organization/World Health Organization* ILO/WHO (1995) didefinisikan sebagai promosi dan pemeliharaan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial pekerja pada tingkat tertinggi pada setiap pekerjaan melalui usaha preventif, mengontrol risiko dan pengadaptasian pekerjaan ke pekerja. Kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan. Menurut ILO/WHO (1995), kesehatan kerja bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologisnya. Secara

ringkas merupakan penyesuaian pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaan atau jabatannya.

Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis juga berupaya mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan manusia menderita sakit dan sekaligus berupaya untuk mengembangkan berbagai cara atau pendekatan untuk mencegah agar manusia tidak menderita sakit, bahkan menjadi lebih sehat (WHO, 1995).

Menurut Undang- Undang No 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan dan Undang-Undang No 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, sosial dan mental yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek, antara lain :

1. Kesehatan fisik terwujud apabila seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan
2. Kesehatan mental (jiwa) mencakup 3 komponen, yakni pikiran, emosional, dan spiritual:
 - a. Pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran
 - b. Emosional sehat tercermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, kuatir, sedih dan sebagainya

- c. Spiritual sehat tercermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan sebagainya terhadap sesuatu di luar alam fana ini, yakni Tuhan Yang Maha Kuasa. Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan-aturan agama yang dianutnya
 - . Kesehatan social terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai
4. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial. Bagi mereka yang belum dewasa (siswa atau mahasiswa) dan usia lanjut (pensiunan), dengan sendirinya batasan ini tidak berlaku. Oleh sebab itu, bagi kelompok tersebut, yang berlaku adalah produktif secara sosial, yakni mempunyai kegiatan yang berguna bagi kehidupan mereka nanti, misalnya berprestasi bagi siswa atau mahasiswa, dan kegiatan sosial, keagamaan, atau pelayanan kemasyarakatan lainnya bagi usia lanjut

Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar para pekerja

memperoleh derajat kesehatan 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.

Yeremia (2011) menyatakan bahwa kesehatan kerja disamping mempelajari faktor- faktor pada pekerjaan yang dapat mengakibatkan manusia menderita penyakit akibat kerja (*occupational disease*) maupun penyakit yang berhubungan dengan pekerjaannya (*work-related disease*) juga berupaya untuk mengembangkan berbagai cara atau pendekatan untuk pencegahannya, bahkan berupaya juga dalam meningkatkan kesehatan (*health promotion*) pada manusia pekerja tersebut.

Secara eksplisit menurut Notoatmodjo (2003, hal.65) rumusan atau batasannya adalah bahwa hakikat kesehatan kerja mencakup dua hal, yakni:

1. Pertama : sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya
2. Kedua : sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan kepada meningkatnya efisiensi dan produktifitas

Apabila kedua prinsip tersebut dijabarkan ke dalam bentuk operasional, maka tujuan utama kesehatan kerja adalah:

1. Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja
3. Perawatan mempertinggi efisiensi dan produktifitas tenaga kerja

4. Pemberantasan kelelahan kerja dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja
5. Perlindungan bagi masyarakat sekitar dari bahaya-bahaya pencemaran yang ditimbulkan oleh perusahaan tersebut
6. Perlindungan bagi masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk perusahaan

2.2.3 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya dari perusahaan berupa tanggung jawab sosial kepada para pekerja (karyawan) serta upaya agar kegiatan produksi sebuah perusahaan tetap terjamin keberlangsungannya dan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan . Di dalam dunia industri istilah keselamatan dan kesehatan kerja lebih dikenal dengan singkatan K3. Menurut OSHA USA (2005) istilah ‘keselamatan dan kesehatan kerja’, dapat dipandang mempunyai dua sisi pengertian. Pengertian yang pertama mengandung arti sebagai suatu pendekatan ilmiah (*scientific approach*) dan disisi lain mempunyai pengertian sebagai suatu terapan atau suatu program yang mempunyai tujuan tertentu. Karena itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat digolongkan sebagai suatu ilmu terapan (*applied science*).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya (*hazard*) dan risiko (*risk*) terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan

Kesehatan Kerja adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi (Rijanto, 2010).

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut ILO/WHO *Joint Safety and Committe*, 1998 yaitu promosi dan pemeliharaan derajat tertinggi fisik, mental dan kesejahteraan sosial setiap pekerja disemua pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan terhadap pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerja, melindungi pekerja dari resiko dan faktor resiko. Menurut *OHSAS 18001:2007* yang merupakan standar internasional untuk membangun dan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu organisasi (perusahaan) di tempat kerja, didalamnya menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi atau akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk pekerja kontrak dan kontraktor), tamu atau orang lain di tempat kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan.

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). Menurut Rizky Argama (2006, hal.2), 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.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2006, hal.104).

Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan bagian integral dari perlindungan pekerja dan perlindungan perusahaan. Pekerja adalah bagian integral dari perusahaan, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas pekerja dan produktivitas perusahaan (sucofindo, 1998).

Sedangkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja jika ditinjau dari segi filosofi dan keilmuan antara lain (sucofindo, 1998) :

1. Segi filosofi : didefinisikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budidaya menuju masyarakat adil dan makmur

2. Segi keilmuan : didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja

Dessler (1992, hal.43) dalam buku Manajemen Personalia 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. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya

akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

2.2.4 Tujuan dan Pentingnya Keselamatan Kerja

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.

Menurut Veithzal Rivai (2009, hal.792) tujuan perusahaan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

a. Manfaat Lingkungan Yang Aman Dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerja, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan

:

- Peningkatkan produktifitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- Peningkatan efisiensi dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen
- Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan

b. Kerugian Lingkungan Kerja Yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Maka menurut Mangkunegara (2002, hal.165) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

2.2.5 Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Schuler dan Jackson (1999, hal.221) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktifitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan rasa kepemilikan
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan
- g. Perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial

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

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

- c. **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.
- d. **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, hal.245) juga menyebutkan, manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik adalah:
 - a. Penurunan biaya premi asuransi
 - b. Menghemat biaya litigasi
 - c. Lebih sedikitnya uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk waktu kerja mereka yang hilang
 - d. Biaya yang lebih rendah untuk melatih pekerja baru
 - e. Menurunnya lembur
 - f. Meningkatnya produktivitas

2.2.6 Pertimbangan Hukum

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan bahwa dasar hukum pelaksanaan K3 adalah UU No. 1/1970 tentang keselamatan kerja. Dasar pelaksanaan K3 atau K2 pada PT PLN (Persero) adalah didasarkan pada UU No. 15/1985 tentang

ketenagalistrikan. Selain sudah diatur pada undang-undang, dasar pelaksanaan K2 juga diatur dalam :

1. PP No. 3/2005 tentang Instalasi Penyediaan dan Pemanfaatan Tenaga Listrik
2. Keppres No. 22/1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja
3. Kep Menaker No.5/Men/1996 tentang Sistem Manajemen K3 (SMK3)
4. Kep Direksi No.090.K/DIR/2005 tentang Pedoman Keselamatan Instalasi
5. Kep Direksi No.091.K/DIR/2005 tentang Pedoman Keselamatan Umum
6. Kep Direksi No.092.K/DIR/2005 tentang Pedoman Keselamatan Kerja

Kerangka kerja hukum bagi keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibagi menjadi empat kategori yaitu :

a. *Occupation Safety And Health Administration*

Mengharuskan pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja tanpa memandang ukuran perusahaan, pelaporan oleh perusahaan, dan penyelidikan terhadap kecelakaan kerja

b. Program-Program Kompensasi Pekerja

Kompensasi pekerja diciptakan untuk memberikan bantuan keuangan bagi para pekerja yang tidak mampu bekerja akibat kecelakaan dan penyakit tersebut pembayaran kompensasi pekerja dalam kasus-kasus kecemasan, depresi, dan kelainan mental yang berhubungan dengan pekerjaan

c. *Common- Law Doctrine Of Torts*

Hukum ini terdiri dari putusan-putusan pengadilan yang berkenaan dengan tindakan-tindakan pelanggaran seperti cedera yang dialami seorang pekerja akibat tindakannya sendiri atau akibat perbuatan pekerja lainnya, atau bahkan konsumen, dan menyebabkan adanya tuntutan hukum kepada perusahaan

d. Inisiatif – Inisiatif Lokal

Perusahaan-perusahaan perlu memperhatikan peraturan-peraturan lokal. Kadang-kadang, inisiatif-inisiatif lokal ini memberikan sekilas tentang petunjuk yang akan dilakukan oleh pemerintah daerah lain, atau bahkan pemerintah pusat dimasa datang

2.2.7 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 (Sucofindo. 1998). 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 (Hargiyarto, 2010).

2.3 Aspek *Safety Management* (Manajemen Keselamatan)

Memiliki sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi, ini sudah merupakan suatu keharusan untuk sebuah perusahaan dan

telah menjadi peraturan, terutama pada proyek konstruksi. Organisasi buruh sedunia atau *International Labour Organization* (ILO) menerbitkan panduan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Di Indonesia panduan yang serupa dikenal dengan istilah SMK3, sedang di Amerika OSHAS 1800-1, 1800-2 dan di Inggris BS 8800 serta di Australia disebut AS/NZ 480-1. Secara lebih rinci lagi asosiasi di setiap sektor industri di dunia juga menerbitkan panduan yang serupa seperti misalnya khusus dibidang transportasi udara, industri minyak dan gas, serta instalasi nuklir dan lain-lain sebagainya. Bahkan dewasa ini organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi, lebih dari itu organisasi diharapkan memiliki budaya sehat dan selamat (*safety and health culture*) dimana setiap anggotanya menampilkan perilaku aman dan sehat (ILO, 1995)

Oleh sebab itu, perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk dapat mewujudkan terlaksananya keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006, hal.106) seluruh tenaga kerja harus mendapat pendidikan dan pelatihan serta bimbingan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dengan ketentuan yang dibuat sebagai berikut :

- a. Mengeluarkan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja para pegawai
- b. Menerapkan program kesehatan kerja bagi para pegawai
- c. Menerapkan sistem pencegahan kecelakaan kerja pegawai
- d. Membuat prosedur kerja

- e. Membuat petunjuk teknis tentang pelaksanaan kerja termasuk penggunaan sarana dan prasarananya

Menurut Su'mamur (1981, hal.42) cara pencegahan terjadinya kecelakaan pada proyek konstruksi dapat dilakukan dengan berbagai macam cara yang antara lain sebagai berikut :

- a. Membuat daftar resiko kecelakaan yang mungkin terjadi disetiap item pekerjaan misalnya pada pekerjaan galian tanah akan memungkinkan terjadi kelongsoran tanah, pekerja terkena cangkul, sehingga diketahui upaya pencegahannya seperti pembuatan tembok sementara dari bambu untuk menahan tanah serta memasang rambu-rambu hati-hati pada lokasi galian tanah
- b. Melakukan penyuluhan kepada pekerja dengan cara membuat jadwal sebelumnya seperti waktu pagi hari sebelum bekerja dapat dibunyikan suara speaker "Selamat bekerja, gunakan alat pelindung diri, hati-hati dalam bekerja karena keluarga menunggu dirumah", atau kata-kata lain yang dapat mengingatkan setiap pekerja proyek untuk berhati-hati dalam bekerja
- c. Membuat rambu-rambu kecelakaan kerja, memasang pagar pengaman pada *void* yang memungkinkan adanya resiko jatuh, memasang tabung pemadam kebakaran pada area rawan kebakaran
- d. Menjaga kebersihan proyek dapat membuat lingkungan kerja nyaman sehingga emosi negatif yang mungkin timbul saat bekerja dapat dikurangi karena hal tersebut dapat menyebabkan kecelakaan proyek akibat

pikiran sedang tidak fokus terhadap pekerjaan

- e. Menjalin kerjasama dengan pelayan kesehatan atau rumah sakit terdekat dari lokasi proyek sehingga sewaktu-waktu terjadi kecelakaan dapat ditangani secara cepat untuk mencegah hal-hal selanjutnya yang tidak diinginkan
- f. Penyediaan perangkat pengaman kecelakaan kerja dari mulai personil sampai peralatan mungkin terlihat mahal namun biaya tersebut akan lebih murah jika tidak mengadakanya sehingga terjadi kecelakaan sehingga dapat menghentikan jalannya pekerjaan atau pengalihan aktifitas pekerjaan pada upaya menyelamatkan korban kecelakaan

2.3.1 Alat Pelindung Diri

Yang menjadi dasar hukum dari penggunaan APD untuk para pekerja 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.”

Alat Pelindung Diri selanjutnya disebut APD adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh dan atau sebagian tubuh dari adanya kemungkinan potensi bahaya dan kecelakaan kerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010).

Alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat

bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya (Wikipedia, 2010). Pada umumnya alat-alat tersebut terdiri dari:

- a) *Safety Helmet*, berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung
- b) Tali Keselamatan (*Safety Belt*), berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain- lain)
- c) Sepatu Karet (Sepatu Boot), berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek ataupun berlumpur
- d) Sepatu Pelindung (*Safety Shoes*), berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya
- e) Sarung Tangan, berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan
- f) Tali Pengaman (*Safety Harness*), berfungsi sebagai pengaman saat bekerja di ketinggian.
- g) Penutup Telinga (*Ear Plug / Ear Muff*), berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising
- h) Kacamata Pengaman (*Safety Glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misal mengelas)
- i) Masker (Respirator), berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat

bekerja di tempat dengan kualitas udara yang buruk (misal berdebu, beracun, berasap, dan sebagainya)

- j) Pelindung Wajah (*Face Shield*), berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja (misal pekerjaan menggerinda)
- k) Jas Hujan (*Rain Coat*), berfungsi melindungi diri dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada saat hujan atau sedang mencuci alat)

Demikianlah peralatan standar K3 di proyek yang memang harus ada dan disediakan oleh kontraktor dan harusnya sudah menjadi kewajiban. Tindakan *preventif* jauh lebih baik untuk mengurangi resiko kecelakaan.

2.3.2 Tempat Kerja yang Wajib APD

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per/Men/2006 Tentang Alat Pelindung Diri, ada beberapa tempat yang wajib menggunakan alat pelindung diri:

a. Tempat Kerja yang Wajib APD (1)

Peralatan atau instalasi yang berbahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan, tempat yang dikelola asbes, debu dan serat berbahaya, api, asap, gas, kotoran, hembusan angin yang keras, dan panas matahari; dibuat, diolah, dipakai dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, korosif, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi atau bersuhu sangat rendah; dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan

perairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan; dilakukan usaha: pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan; dilakukan usaha kesehatan seperti rumah sakit, puskesmas, klinik dan pelayanan kesehatan kerja

b. Tempat Kerja yang Wajib APD (2)

Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan mineral dan logam, minyak bumi dan gas alam; dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di darat, laut dan udara; dikerjakan bongkar muat barang muatan di pelabuhan laut, bandar udara, terminal, stasiun kereta api atau gudang; dilakukan penyelaman dan pekerjaan lain di dalam air; dilakukan pekerjaan di ketinggian di atas permukaan tanah; dilakukan pekerjaan dengan tekanan udara atau suhu di bawah atau di atas normal (ekstrem); dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting; dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang dan ruang tertutup; dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah; dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi- bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak dan air

c. Tempat Kerja yang Wajib APD (3)

Dilakukan pekerjaan di dekat atau di atas air. Penggunaan alat pelindung diri merupakan cara terakhir pengendalian bahaya setelah bentuk pengendalian teknis dan administratif telah dilakukan. Penggunaan alat

pelindung diri disesuaikan dengan potensi bahaya dan jenis pekerjaan. Berdasarkan identifikasi potensi bahaya, pengusaha atau pengurus menetapkan tempat kerja wajib menggunakan alat pelindung diri

Lokasi wajib menggunakan alat pelindung diri harus diumumkan tertulis dalam papan pengumuman di tempat kerja tersebut sehingga dapat dibaca oleh pekerja atau orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut

Pegawai pengawas atau Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menetapkan tempat-tempat kerja lain yang wajib menggunakan alat pelindung diri. Kewajiban penyediaan alat Pelindung Diri pengurus wajib menyediakan secara cuma- cuma, bagi tenaga kerja setiap orang lain yang memasuki tempat kerja dengan ketentuan:

- a. Pada pekerja / buruh yang baru ditempatkan
- b. Pelindung diri yang ada telah kadaluarsa
- c. Alat pelindung diri telah rusak dan tidak dapat berfungsi dengan baik karena dipakai bekerja

Ada penetapan dan diwajibkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Pemilihan alat pelindung diri wajib melibatkan wakil pekerja atau buruh. Pengurus wajib menyediakan alat pelindung diri dalam jumlah yang cukup dan sesuai dengan jenis potensi bahaya dan jumlah pekerja atau buruh.

2.4 Keselamatan Ketenagalistrikan (K2)

2.4.1 Pengertian Keselamatan Ketenagalistrikan (K2)

Keselamatan ketenagalistrikan adalah segala upaya atau langkah-langkah pengamanan instalasi penyediaan tenaga listrik dan pengamanan pemanfaatan tenaga listrik untuk mewujudkan kondisi andal dan aman bagi instalasi dan kondisi aman dari bahaya bagi manusia dan makhluk hidup lainnya, serta kondisi ramah lingkungan, di sekitar instalasi tenaga listrik. Adapun dasar hukum pelaksanaan dari keselamatan ketenagalistrikan (K2) adalah sebagai berikut:

- a. UU No.1 / 1970 tentang Keselamatan Kerja
- b. UU No. 30 / 2009 tentang Ketenagalistrikan
- c. PP No.3 / 2005 tentang Instalasi Penyediaan dan Pemanfaatan Tenaga Listrik
- d. Keppres No.22 / 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja
- e. Kep Menaker No.5/Men/1996 tentang Sistem Manajemen K3 (SMK3)
- f. Kep Direksi No.090.K/DIR/2005 tentang Pedoman Keselamatan Instalasi
- g. Kep Direksi No.091.K/DIR/2005 tentang Pedoman Keselamatan Umum
- h. Kep Direksi No.092.K/DIR/2005 tentang Pedoman Keselamatan Kerja

Keputusan Direksi PT PLN (Persero) :

- a. No : 090.K/DIR/2005 ,tentang keselamatan instalasi
di lingkungan PT PLN (Persero)
- b. No: 091.K/DIR/2005 tentang pedoman keselamatan umum di lingkungan PT
PLN (Persero)
- c. No: 092.K/DIR/2005 tentang pedoman keselamatan kerja di lingkungan PT
PLN (Persero)

Keselamatan Ketenagalistrikan (PP No.3/2005 Ps1.21) merupakan setiap usaha ketenagalistrikan wajib memenuhi ketentuan keselamatan ketenagalistrikan

a. Keselamatan ketenagalistrikan meliputi :

- Standarisasi, pengamanan instalasi dan pemanfaat TL untuk mewujudkan kondisi : Andal dan aman bagi instalasi (keselamatan instalasi), aman dari bahaya bagi manusia tenaga kerja (Keselamatan Kerja), masyarakat umum (Keselamatan Umum), akrab lingkungan (Keselamatan Lingkungan)

b. Sertifikasi :

- Sertifikasi laik operasi bagi instalasi penyediaan TL
- Sertifikasi kesesuaian dengan standar PUIL (persyaratan umum instalasi listrik) untuk instalasi pemanfaatan TL (instalasi pelanggan)
- Tanda keselamatan bagi pemanfaat TL (alat kerja / rumah tangga)
- Sertifikasi kompetensi bagi tenaga teknik ketenagalistrikan

Ketentuan Keselamatan Ketenagalistrikan bertujuan untuk mewujudkan kondisi andal dan aman bagi instalasi, aman dari bahaya bagi manusia dan makhluk hidup lainnya serta bersifat ramah lingkungan. Upaya untuk mewujudkan K2 diantaranya ada standarisasi dan penerapan 4 pilar K2 :

a. Standarisasi

b. Penerapan 4 pilar K2

- Keselamatan Kerja

Upaya mewujudkan kondisi aman bagi pekerja dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh kegiatan instalasi dan kegiatan ketenagalistrikan lainnya dari perusahaan, dengan memberikan perlindungan, pencegahan dan penyelesaian terhadap terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja yang menimpa pekerja

- Keselamatan Umum

Upaya mewujudkan kondisi aman bagi masyarakat umum dari bahaya yang diakibatkan oleh kegiatan Instalasi dan kegiatan ketenagalistrikan lainnya dari perusahaan, dengan memberikan perlindungan, pencegahan dan penyelesaian terhadap terjadinya kecelakaan masyarakat umum yang berhubungan dengan kegiatan Perusahaan.

- Keselamatan Lingkungan

Upaya mewujudkan kondisi akrab lingkungan dari Instalasi, dengan memberikan perlindungan terhadap terjadinya pencemaran dan atau pencegahan terhadap terjadinya kerusakan lingkungan yang diakibatkan oleh kegiatan instalasi

- Keselamatan Instalasi

Upaya mewujudkan kondisi andal dan aman bagi instalasi, dengan memberikan perlindungan, pencegahan dan pengamanan terhadap terjadinya gangguan dan kerusakan yang mengakibatkan instalasi tidak dapat berfungsi secara normal dan atau tidak dapat beroperasi.

- c. Sertifikasi
- d. Penerapan SOP
- e. Adanya pengawas pekerjaan

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989, hal.65) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut pernyataan Wyckoff dan Unel (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggar.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Gouzali Saydam (1996, hal.202), faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
- e. Tidak adanya pengawasan pemimpin
- f. Tidak adanya perhatian kepada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.5.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
- d. Prespektif Utilitarian (*Utilitarian Prespective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada sat kosekuensi-kosekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya

Menurut pernyataan Wyckoff dan Unel (1990) menyatakan bahwa, disiplin pada umumnya termasuk dalam aspek pengawasan yang sifatnya lebih keras dan tegas (*hard and coherent*). Dikatakan keras karena ada sanksi dan dikatakan tegas karena adanya tindakan sanksi yang harus dieksekusi bila terjadi pelanggaran.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standard yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap

2.5.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner antara lain sebagai berikut :

a. Aturan Tungku Panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- Membakar dengan segera : Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu
- Memberi peringatan : Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, maka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, dan oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian
- Memberikan hukuman yang konsisten: Tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, dan pada periode waktu yang sama, akan terbakar pada tingkat yang sama pula. Disiplin yang konsisten berarti : 1) Setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalannya; 2) Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama; 3) Disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan

- Membakar tanpa membeda-bedakan: Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih. Penyelia menitikberatkan pada perilaku yang tidak memuaskan, bukan pada karyawannya sebagai pribadi yang buruk.

b. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipliner*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Manajer hendaknya mengajukan pertanyaan-pertanyaan ini secara berurutan untuk menentukan tindakan

c. Tindakan disiplin Positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengejar seseorang agar takut atau membenci alikaso hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka daripada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong karyawan

memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan sesi konseling dimaksudkan agar karyawan belajar dari kekeliruan-kekeliruan silam dan memulai rencana untuk membuat suatu perubahan positif dalam perilakunya. Alih-alih tergantung pada ancaman-ancaman dan hukuman-hukuman, penyelia memakai keahlian-keahlian konseling untuk memotivasi para karyawan supaya berubah. Alih-alih menimpakan kesalahan pada karyawan, penyelia menekankan pemecahan masalah secara koberatif.

2.5.4 Sanksi Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - Teguran lisan

- Teguran tertulis
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan rincian :
- Penundaan kenaikan gaji
 - Penurunan gaji
 - Penundaan kenaikan jabatan
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan rincian :
- Penurunan pangkat
 - Pembebasan dari jabatan
 - Pemberhentian
 - Pemecatan

2.6 Zero Accident

Zero accident (kecelakaan nihil) ialah tanda penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mencapai nihil kecelakaan (*zero accident*). Penghargaan *zero accident* diberikan kepada perusahaan yang telah berhasil mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja dan diberikan dalam bentuk piagam dan plakat yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Dasar Hukum pelaksanaan program *zero accident* (kecelakaan nihil) di tempat kerja antara lain :

1. Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
3. Permenaker RI No 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
4. Permenaker RI No 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan
5. Kepmenaker RI no 463 Tahun 1993 tentang Pola Gerakan Nasional Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kriteria/kategori/kelompok perusahaan peserta program *zero accident* (kecelakaan nihil) di tempat kerja antara lain :

1. **Perusahaan Besar** : jumlah tenaga kerja keseluruhan lebih dari 100 orang
2. **Perusahaan Menengah** : jumlah tenaga kerja keseluruhan antara 50 orang sampai dengan 100 orang
3. **Perusahaan Kecil** : jumlah tenaga kerja keseluruhan sampai dengan 49 orang

Kriteria/kategori/kelompok kecelakan kerja yang menghilangkan waktu kerja menurut program *zero accident* (kecelakaan nihil) antara lain :

1. Kecelakaan kerja yang menyebabkan tenaga kerja tidak dapat kembali bekerja dalam waktu 2 x 24 jam.

2. Kecelakaan kerja ataupun insiden tanpa korban jiwa (manusia/tenaga kerja) yang menyebabkan terhentinya proses/aktivitas kerja maupun kerusakan peralatan/mesin/bahan melebihi shift kerja normal berikutnya

Selain itu ada kejadian atau proses yang tidak termasuk dalam kriteria/kategori/kelompok kecelakaan kerja yang menghilangkan waktu kerja menurut program *zero accident* (kecelakaan nihil) di tempat kerja antara lain :

1. Kehilangan waktu kerja akibat kecelakaan kerja karena perang, bencana alam ataupun hal-hal lain di luar kendali perusahaan
2. Kehilangan waktu kerja karena proses medis tenaga kerja

Ketentuan dalam pemberian penghargaan *zero accident* adalah sebagai berikut :

1. **Bagi perusahaan besar** : tidak terjadi kecelakaan kerja (insiden) yang menghilangkan waktu kerja berturut-turut selama 3 tahun atau telah mencapai 6.000.000 jam kerja tanpa kecelakaan kerja (insiden) yang menghilangkan waktu kerja
2. **Bagi perusahaan menengah** : tidak terjadi kecelakaan kerja (insiden) yang menghilangkan waktu kerja berturut-turut selama 3 tahun atau telah mencapai 1.000.000 jam kerja tanpa kecelakaan kerja (insiden) yang menghilangkan waktu kerja
3. **Bagi perusahaan kecil** : tidak terjadi kecelakaan kerja (insiden) yang menghilangkan waktu kerja berturut-turut selama 3 tahun atau telah mencapai 300.000 jam kerja tanpa kecelakaan kerja (insiden) yang menghilangkan waktu kerja

4. **Bagi perusahaan sektor konstruksi** : perusahaan kontraktor utama yang telah selesai melaksanakan pekerjaan tanpa terjadi kecelakaan kerja (insiden) yang menghilangkan waktu kerja dengan waktu pelaksanaan kegiatan minimal 1 tahun. Perusahaan sub-kontraktor merupakan pendukung data bagi perusahaan kontraktor utama. Apabila terjadi kecelakaan kerja (insiden) yang menyebabkan hilangnya waktu kerja baik pada perusahaan kontraktor utama maupun pada perusahaan-perusahaan sub-kontraktor, maka seluruh jam kerja yang telah dicapai menjadi 0 secara bersama

Tata cara pengajuan serta penilaian untuk memperoleh penghargaan *zero accident* (kecelakaan nihil) yakni :

1. Perusahaan telah melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja selama 3 tahun
2. Mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia c.q. Direktur Jenderal Binawas melalui Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
3. Melengkapi data pendukung sebagai berikut :
 - Jumlah jam kerja nyata keseluruhan tenaga kerja selama 3 tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan
 - Jumlah jam kerja lembur nyata keseluruhan tenaga kerja selama 3 tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja lembur tahunan

- Jumlah jam kerja nyata keseluruhan tenaga kerja kontaktor maupun sub-kontraktor (yang dianggap bagian dari perusahaan) selama 3 tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja kontaktor dan atau sub-kontraktor tahunan
 - Jumlah jam kerja lembur nyata keseluruhan tenaga kerja kontaktor maupun sub-kontraktor (yang dianggap bagian dari perusahaan) selama 3 tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja lembur kontaktor dan atau sub-kontraktor tahunan
4. Panitia (tim penilai) melaksanakan pemeriksaan terhadap data-data yang diajukan perusahaan
 5. Panitia (tim penilai) melaksanakan pemeriksaan ke lokasi perusahaan meliputi:
 - Dukungan dan kebijakan manajemen secara umum terhadap program K3 di dalam maupun di luar perusahaan
 - Organisasi dan administrasi K3
 - Pengendalian bahaya industri
 - Pengendalian kebakaran dan hygiene industri
 - Partisipasi, motivasi, pengawasan dan pelatihan
 - Pendataan, pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan
 6. Hasil penilaian dilaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia untuk selanjutnya ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

7. Penghargaan *zero accident* (kecelakaan nihil) diserahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia ataupun pejabat lain yang ditunjuk
8. Biaya yang timbul sebagai akibat pemberian penghargaan *zero accident* menjadi beban perusahaan bersangkutan
9. Besarnya biaya yang dibutuhkan untuk pemberian penghargaan *zero accident* dapat dilakukan dengan mempertimbangkan saran-saran dari perusahaan bersangkutan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Pada tabel 2.1 menunjukkan berbagai penelitian terdahulu tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk para karyawan:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Andhika Sekar Putri (Tesis MM UNDIP)	2013	Perbandingan tingkat kinerja keselamatan dan kesehatan kerja sebelum dan sesudah penerapan OHSAS 180001 di PT. Phapros	Tidak ada perbedaan pada tingkat kinerja (performance) perusahaan serta tingkat kesesuaian antara harapan karyawan	Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan sampel dengan menggunakan beberapa subyek	Dalam penelitian ini diteliti obyek penelitian yaitu PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sudah mendapat

No	Penulis	Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
				dan kinerja perusahaan antara sebelum dan sesudah penerapan OHSAS 18001	dalam obyek satu penelitian yang mengalami perlakuan yang berbeda	sertifikat OHSAS 180001 dan dalam penelitian ini memfokuskan untuk mengidentifikasi tantangan atau kendala yang dihadapi akibat dari indikasi pengenduran kedisiplinan terkait pelaksanaan K3
2	Atria Widya Hapsari (Skripsi FEB UNDIP)	2013	Pelaksanaan dan pemantauan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan utility PT. Phapros TBK Semarang	Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Phapros sudah berjalan cukup baik sesuai dengan program K3 perusahaan yang sudah dirancang	Pendekatan penelitian menggunakan teknik kualitatif dimana dalam penelitian ini digali informasi tentang pelaksanaan program K3 pada obyek penelitian. Serta teknik untuk menguji keabsahan hasil penelitian menggunakan teknik triangulasi	Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk mengetahui sebab tingkat kecelakaan kerja masih sering terjadi sedangkan penelitian ini dimaksudkan guna mengidentifikasi tantangan dan kendala dalam pelaksanaan program K3 dan menemukan solusi untuk menghindari dan meminimalisir kendala dan tantangan yang ada

No	Penulis	Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
3	Ibrahim Jati Kusuma (Skripsi FEB UNDIP)	2013	Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Biratex Industries Semarang	Program K3 yang dilaksanakan oleh PT. Biratex Industries Semarang berpengaruh positif terhadap pengurangan absentisme, pengurangan biaya klaim perusahaan, pengurangan <i>turnover</i> pekerja, dan peningkatan produktivitas kerja	Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah analisis dokumen, observasi, dan wawancara	Pendekatan metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah menggunakan pendekatan etnografi, sedangkan penelitian ini akan digunakan pendekatan studi kasus
4	Catrina Cori Pradnya Paramita (Jurnal administrasi bisnis UNDIP)	2009	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan	Teknik penggunaan metode sampling yang digunakan untuk memperoleh data	Penelitian terdahulu ditujukan untuk menguji pengaruh K3 terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan penelitian ini ditujukan untuk pemantauan dan penelitian terhadap program K3 pada obyek penelitian dan mengidentifikasi kendala dan tantangan

Keterangan

1. Pada penelitian tesis karangan Andhika Sekar Putri, MM UNDIP berjudul Perbandingan Tingkat Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sebelum dan Sesudah Penerapan OHSAS 180001 di PT. Phapros didapat kesimpulan bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa tidak adanya perbedaan dalam tingkat kinerja perusahaan sebelum dan sesudah penerapan OHSAS 180001 dan tingkat kesesuaian harapan karyawan dengan kinerja perusahaan terkait penerapan OHSAS 180001 menunjukkan belum adanya kenaikan tingkat harapan dari karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terkait dengan metode pengumpulan data berupa wawancara dan sampel. Dari segi perbedaan, yaitu dalam obyek penelitian ini tidak membandingkan hasil kinerja perusahaan sebelum dan sesudah penerapan OHSAS 180001, melainkan mengidentifikasi kendala dan tantangan yang dihadapi perusahaan terkait pelaksanaan program K3.
2. Didalam penelitian skripsi karangan Atria Widya Hapsari, FEB UNDIP pada tahun 2013 dengan judul Pelaksanaan dan Pemantauan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan *Utility* PT. Phapros TBK Semarang didapat kesimpulan bahwa program K3 yang ada di PT. Phapros TBK Semarang menunjukkan kesesuaian program yang telah dirancang perusahaan dengan implementasi pelaksanaan program K3 saat dilapangan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik penelitian secara kualitatif. Dari segi perbedaan yakni dari tingkat kecelakaan kerja untuk

penelitian karangan Atria Widya Hapsari di PT. Phapros TBK, menunjukkan masih adanya kecelakaan kerja saat pengimplementasian program K3, sedangkan penelitian ini yang bertempat di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sudah menunjukkan kecelakaan nihil / *zero accident*.

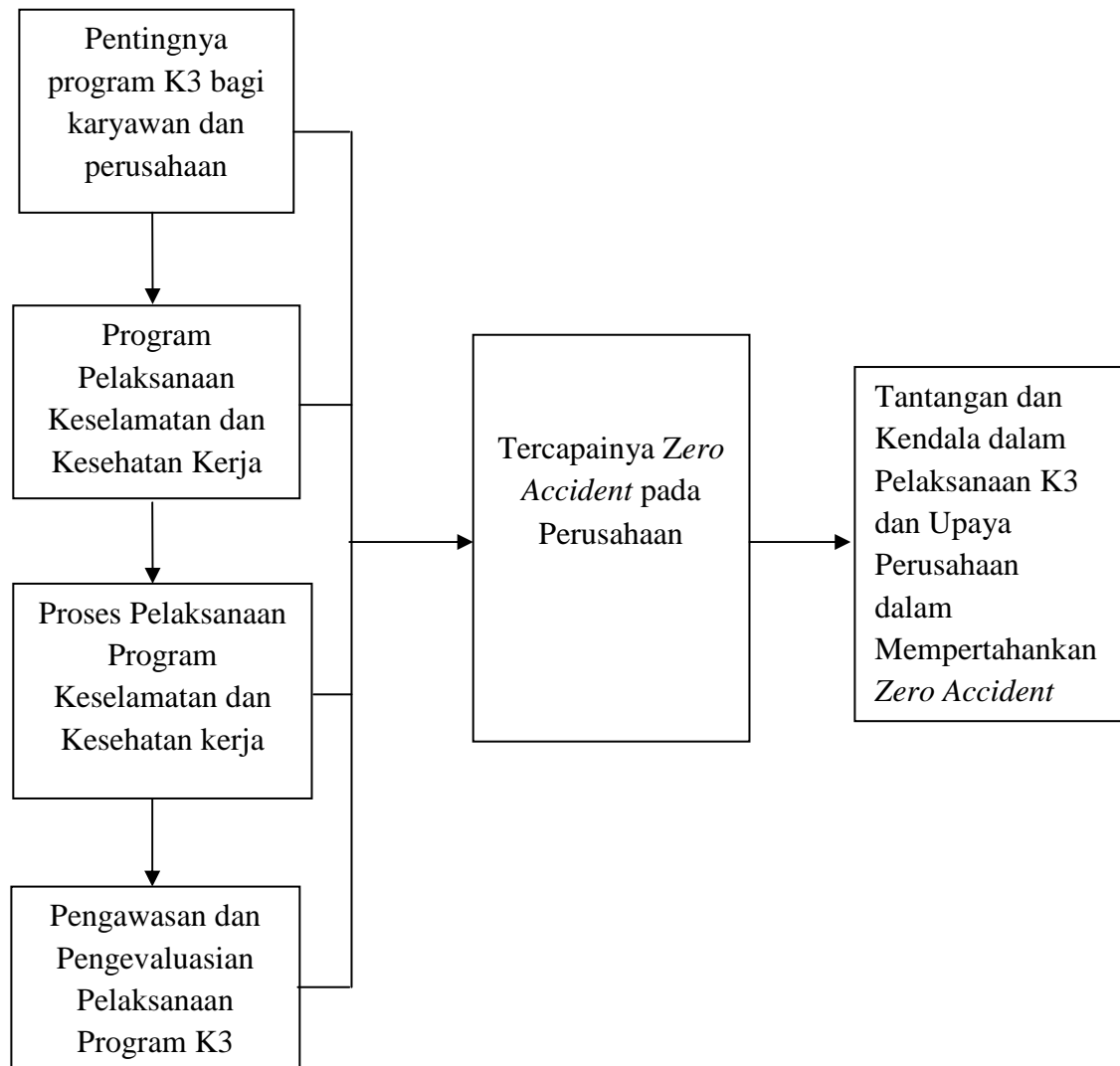
3. Pada penelitian skripsi karangan Ibrahim Jati Kusuma, FEB UNDIP, tahun 2013 dengan judul penelitian Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Biratex Industries Semarang menunjukkan hasil bahwa dengan penerapan program K3 yang diterapkan perusahaan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain dengan produktivitas kerja perusahaan yang meningkat adanya penerapan program K3 ini juga berpengaruh terhadap pengurangan absentisme dikalangan pegawai serta terjadi pengurangan biaya klaim kesehatan dan *turnover* dari dampak kecelakaan kerja. Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti ini adalah kesamaan penggunaan metode kualitatif sebagai metode penelitian dengan menggunakan teknik analisis data melalui analisis dokumen, observasi, dan wawancara. Untuk segi perbedaan lebih kepada pendekatan penelitian, dimana pendekatan penelitian terdahulu menggunakan pendekatan etnografi, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus pada PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yang sudah mencapai *zero accident*.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Catrina Cori Pradnya pada tahun 2009, dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) APJ Semarang, disimpulkan bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah teknik sampling pada penentuan narasumber sebagai informan terhadap pelaksanaan program K3 yang ada pada obyek penelitian. Sedangkan untuk perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah jika penelitian terdahulu ditujukan untuk menguji pengaruh program K3 terhadap prestasi kerja karyawan, pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi pengenduran disiplin pegawai terkait aturan K3 dengan mengetahui implementasi penerapan program K3 saat dilapangan.

2.8 Alur Pemikiran

Untuk lebih mengetahui alur pemikiran dari penelitian ini dapat dirumuskan dan diringkas menjadi sebuah bagan alur piker yang ditunjukkan oleh gambar 2.1

Gambar 2.1



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian ini sendiri diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip yang sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metode penelitian dimaksudkan untuk mengukur dengan cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Menurut Sugiyono (2009, hal.3), hasil dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Ada beberapa macam metode yang digunakan dalam sebuah penelitian, salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang ditempat penelitian (McMillan & Schumacher 2003, hal.33). Penelitian kualitatif juga bisa dimaksudkan sebagai jenis penelitian yang temuan- temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Strauss & Corbin, 2003, hal.25). Sekalipun demikian, data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif memungkinkan untuk dianalisis melalui suatu penghitungan.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositifisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai

instrumen kunci, pengambilan sampel sumber dan data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi (Sugiono, 2009, hal.15).

Menurut Bogdan dan Taylor (1975, hal.20) penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. 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).

Terdapat tipe-tipe penelitian menurut Singarimbun dan Effendi (2006, hal.4) yang digolongkan menjadi tiga tipe, yaitu :

1. Penelitian Eksplanatori

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis tentang hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti

2. Penelitian Eksploratif

Penelitian ini bertujuan memperdalam, menelusuri atau menggali tentang gejala tertentu dengan maksud merumuskan masalah secara lebih terperinci.

3. Penelitian Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan suatu gejala sosial tertentu dengan cara membandingkan gejala yang ditemukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku, yakni membandingkan pencapaian *zero accident* yang sudah di raih oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dengan apa yang terjadi dilapangan saat pengimplementasian program K3, serta membandingkan indikasi awal adanya penurunan disiplin kerja dengan apa yang sebenarnya terjadi dan ditemukan di lapangan.

Penelitian kualitatif bersifat deskriptif ini didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi. Dengan demikian, data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Apabila terdapat angka-angka, sifatnya hanya sebagai pelengkap data. Penelitian deskriptif juga bertujuan untuk memperoleh gambaran secara rinci mengenai keadaan obyek atau subyek yang diamati. Data yang diperoleh meliputi transkrip *interview* (wawancara), catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, dan lain-lain.

Menurut Bogdan dan Taylor (1975, hal.5) metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan

untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005).

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik (*naturalistic research*), karena penelitian dilakukan dalam kondisi yang alamiah (*natural setting*). Penelitian dilakukan pada objek yang alamiah maksudnya, objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.

Dalam penelitian kualitatif manusia atau dalam hal ini yakni peneliti sendiri adalah sebagai instrumen penelitian (*human instrument*). Ini sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif dimana manusia / peneliti adalah sebagai alat instrumen dalam penelitian yang dapat berhubungan dengan responden atau objek lainnya dan memahami kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan (Moleong, 2008, hal.11). Untuk dapat menjadi instrumen maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

3.2 Pendekatan Penelitian

Ada beberapa jenis penelitian yang ada pada penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yakni studi kasus, survey, studi perkembangan, studi tindak lanjut (*follow up studies*), analisis studi dokumentasi, analisis kecenderungan (*trend analyses*), analisis tingkah laku, studi dan gerak (*time and motion study*), studi korelasional (Winarno 1980). Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan penelitian studi kasus. Menurut Fathoni (2006, hal.99) studi kasus

merupakan penelitian terhadap suatu kejadian atau peristiwa. Tujuannya untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas. Studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori.

Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif, data studi kasus diperoleh dari wawancara, observasi, dan arsip. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat, dan kasus yang dipelajari berupa program, peristiwa, aktivitas, atau individu. Penelitian *case study* atau studi kasus dimaksudkan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang masalah keadaan dan posisi suatu peristiwa yang sedang berlangsung saat ini, serta interaksi lingkungan unit sosial tertentu yang bersifat apa adanya (*given*). Penelitian studi kasus akan berkurang kedalamannya bilamana hanya dipusatkan pada fase tertentu saja atau salah satu aspek tertentu sebelum memperoleh gambaran umum tentang kasus tersebut. Sebaliknya studi kasus akan kehilangan artinya kalau hanya ditujukan sekedar untuk memperoleh gambaran umum namun tanpa menemukan sesuatu atau beberapa aspek khusus yang perlu dipelajari secara intensif dan mendalam.

Sejalan dengan pendapat tersebut, dalam penelitian studi kasus pelaksanaan penelitian dilaksanakan dalam beberapa tahap yaitu :

1. Mengorganisasi informasi
2. Membaca keseluruhan informasi dan memberi kode
3. Membuat suatu uraian terperinci mengenai kasus dan konteksnya
4. Peneliti menetapkan pola dan mencari hubungan antara beberapa kategori

5. Selanjutnya peneliti melakukan interpretasi dan mengembangkan generalisasi natural dari kasus baik untuk peneliti maupun untuk penerapannya pada kasus lain
6. Menyajikan secara naratif

3.3 Lokasi Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Tubanan Jepara.

3.4 Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitian meliputi populasi dan sampel. Adapun definisi kedua istilah tersebut antara lain :

1. Populasi didefinisikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan pelaksana (struktural dan fungsional) yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Jepara
2. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002). Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, atau informan, teman dan guru dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan

disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 6 orang yang terdiri atas 3 karyawan PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yang bekerja di divisi lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan (LK2) dan 3 karyawan di bagian *engineering* dan produksi .

Pelaksanaan observasi dan wawancara secara mendalam pada penelitian kualitatif memerlukan waktu yang cukup lama, sehingga sampel yang dipakai biasanya sangat terbatas. Dalam penelitian ini, sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan dilakukan secara terus-menerus selama penelitian. Pada penelitian ini sampel yang akan diambil secara *purposive* adalah karyawan pelaksana program K3, serta karyawan di bagian *engineering* dan produksi unit 1, 2, 3, dan 4 PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Jepara.

3.5 Obyek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah para karyawan yang terkait dengan pelaksanaan dan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Jepara.

3.6 Jenis dan Sumber data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan langsung, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada informan. Dalam

penelitian ini data primer dilakukan dengan wawancara kepada informan (karyawan pelaksana) yang merupakan inti dari subjek penelitian

- Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber sekunder yang berfungsi sebagai pendukung data primer. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen maupun arsip yang berkaitan dengan program K3 yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Tubanan Jepara yang didapatkan melalui berbagai sumber, maupun foto yang dihasilkan sendiri.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa tahap dalam pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu tahap orientasi, tahap eksplorasi, dan tahap *member check*.

- Tahap orientasi
 Dalam tahap ini peneliti melakukan pra-survey ke lokasi yang akan diteliti. Peneliti melakukan dialog dengan para pekerja, kemudian peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta ke pustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian.
- Tahap eksplorasi
 Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data di lokasi. Dalam tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data mengenai masalah yang terkait melalui observasi dan wawancara.
- Tahap *member check*
 Setelah data diperoleh secara langsung dari lapangan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan pengecekan, untuk mengecek keabsahan

data sesuai dengan sumber aslinya.

Sedangkan dalam pengumpulan data ada beberapa metode yang akan dilakukan oleh peneliti yang dijelaskan sebagai berikut:

3.7.1 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode yang paling sering digunakan penelitian kualitatif. Wawancara merupakan alat *rechecking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama (Sutopo, 2006, hal.72).

Interview adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari *interview* adalah kontak langsung dengan tatap muka (*face to face relationship*) antara si pencari informasi (*interviewer* atau *informan hunter*) dengan sumber informasi (*interviewee*) (H.B Sutopo, 2006, hal.74).

Jenis *interview* meliputi *interview* bebas, *interview* terpimpin, dan *interview* bebas terpimpin (Sugiyono, 2008, hal.233). *Interview* bebas yaitu pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang dikumpulkan. *Interview* terpimpin, yaitu *interview* yang dilakukan oleh

pewawancara dengan membawa sederet pertanyaan lengkap dan terperinci. *Interview* bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara *interview* bebas dan *interview* terpimpin.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang peneliti saat mewawancarai responden adalah intonasi suara, kecepatan berbicara, sensitifitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan nonverbal. Dalam mencari informasi, peneliti melakukan dua jenis wawancara, yaitu autoanamnesa (wawancara yang dilakukan dengan subjek atau responden) dan aloanamnesa (wawancara yang dilakukan dengan subjek atau responden) dan saat melakukan wawancara adalah mulai dengan pertanyaan mudah, mulai dengan informasi fakta, hindari pertanyaan *multiple*, jangan menanyakan pertanyaan pribadi sebelum *building rapport*, ulang kembali jawaban untuk klarifikasi, berikan kesan positif, dan kontrol emosi negatif.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara (*interview*) dengan teknik bebas terpimpin, dimana dengan teknik tersebut penelitian dapat dilakukan dengan lebih terarah dan fokus sehingga informasi yang dikumpulkan menjadi lebih efektif.

3.7.2 Dokumentasi

Data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia atau *human resources*, melalui observasi dan wawancara. Akan tetapi ada pula sumber bukan manusia, *non human resources*, diantaranya dokumen, foto dan bahan statistik. Studi dokumen yang dilakukan oleh para peneliti kualitatif, posisinya dapat dipandang sebagai “nara sumber” yang dapat

menjawab pertanyaan; Apa tujuan dokumen itu ditulis?; Apa latar belakangnya?; Apa yang dapat dikatakan dokumen itu kepada peneliti?; Dalam keadaan apa dokumen itu ditulis?; Untuk siapa?; dan sebagainya (Nasution, 2003, hal.86).

Menurut Sugiyono (2008, hal.83) studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif ini akan semakin tinggi jika melibatkan / menggunakan studi dokumen ini dalam metode penelitian kualitatifnya, hal senada diungkapkan Bogdan (seperti dikutip Sugiyono) “ *in most tradition of qualitative research, the phrase personal document is used broadly to refer to any first person narrative produce by an individual which describes his or her own actions, experience, and beliefs*”.

Ada beberapa keuntungan dari penggunaan studi dokumen dalam penelitian kualitatif, seperti yang dikemukakan Nasution (2003, hal.85) :

- a. Bahan dokumenter itu telah ada, telah tersedia, dan siap pakai
- b. Penggunaan bahan ini tidak meminta biaya, hanya memerlukan waktu untuk mempelajarinya
- c. Banyak yang dapat ditimba pengetahuan dari bahan itu bila dianalisis dengan cermat, yang berguna bagi penelitian yang dijalankan
- d. Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian
- e. Dapat dijadikan bahan triangulasi untuk mengecek kesesuaian data
- f. Merupakan bahan utama dalam penelitian historis

3.7.3 Observasi

Istilah observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Observasi yang berarti pengamatan bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi / keterangan yang diperoleh sebelumnya. Pengamatan dapat dilakukan secara bebas dan terstruktur.

Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, perasaan. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. Adapun metode yang digunakan dalam observasi diantaranya:

a. Observasi partisipatif

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana *observer* atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.

b. Observasi terus terang atau tersamar

Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia akan melakukan penelitian, sehingga mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas si peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari

kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan. Kemungkinan kalau si peneliti menyatakan terus terang maka peneliti tidak akan diijinkan untuk melakukan penelitian.

c. Observasi tak berstruktur

Observasi yang dilakukan tanpa menggunakan *guide* observasi. Pada observasi ini peneliti atau pengamat harus mampu mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek.

Manfaat dari observasi ini antara lain peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, jadi akan dapat diperoleh pandangan yang holistik atau menyeluruh, dengan observasi akan diperoleh pengalaman langsung, sehingga memungkinkan peneliti menggunakan pendekatan induktif, jadi tidak dipengaruhi oleh konsep atau pandangan sebelumnya. Pendekatan induktif ini membuka kemungkinan penemuan atau *discovery*.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi (*observation*) dengan teknik observasi partisipatif dan observasi terus terang atau tersamar, dimana dengan kedua teknik tersebut peneliti dapat mendapatkan hasil observasi dengan lebih terarah dan fokus sehingga informasi yang dikumpulkan menjadi lebih efektif.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat di informasikan kepada

orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit- unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Menurut Sugiyono (2011, hal.244), 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 unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Aktifitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, triangulasi dan penarikan kesimpulan / verifikasi.

3.8.1 Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan sangat banyak oleh karena itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal- hal yang pokok, memfokuskan pada hal- hal yang penting, dicari tema dan polanya. Hal ini berarti data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

Kegiatan mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, jika peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu

yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data. Ibarat melakukan penelitian di laut, maka ikan-ikan atau terumbu karang yang belum dikenal selama ini, justru dijadikan fokus untuk pengamatan selanjutnya. *Data reduction* mencakup kegiatan berikut ini :

1) Organisasi Data (Menentukan Kategori, Konsep, Tema, dan Pola atau *Pattern* : Data dari *interview* akan ditulis penulis lengkap dan dikelompokkan menurut informasi tertentu (misalkan menurut jabatan struktural). Dengan cara ini, peneliti dapat mengidentifikasi informasi sesuai pemberi informasi dengan misalnya jabatan responden. Transkrip hasil *interview* kemudian di analisis dan *key points* akan ditandai untuk memudahkan *coding* dan pengklasifikasian. Sedangkan data dari observasi dan arsip akan berupa catatan (*field note*). Prosesnya tidak berbeda jauh dengan data hasil wawancara. *Field note* selama observasi, diorganisir ke dalam *form* dengan judul tertentu, seperti tanggal, jam, peristiwa, partisipan, deskripsi peristiwa, dimana terjadinya, bagaimana terjadi, apa yang dikatakan, serta opini dan perasaan peneliti. Sementara itu, data dari analisis catatan organisasi (arsip), diorganisir ke dalam format tertentu untuk mendukung data dari observasi dan *interview*.

2) Coding Data

Data yang diperoleh dari langkah diatas kemudian dikelompokkan ke dalam tema tertentu dan diberi kode untuk melihat kesamaan pola

temuan. *Coding* harus dilakukan sesuai dengan kerangka teoritis yang dikembangkan sebelumnya. Dengan cara ini, *Coding* memungkinkan peneliti untuk mengkaitkan data dengan masalah penelitian.

- 3) Atas dasar *Coding*, peneliti akan memulai memahami data secara detail dan rinci. Proses ini dapat berupa “pemotongan” data hasil *interview* dan dimasukkan ke dalam folder khusus sesuai dengan tema / *pattern* yang ada. Hasil observasi dan analisis dokumen akan dimasukkan ke dalam folder yang sama untuk mendukung pemahaman atas data hasil *interview*. Data kemudian dicoba dicari maknanya / diinterpretasikan. Dalam melakukan interpretasi, peneliti berpegang pada koherensi antara temuan *interview*, observasi, dan analisis dokumen.

3.8.2 Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dan penyajian data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman (1994) adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan

mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif kemungkinan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal atau kemungkinan juga tidak karena seperti yang telah diketahui bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa diskusi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar-samar sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

3.8.4 Keabsahan Data

Penyusunan kerangka penelitian berangkat dari problematika penelitian, sebab dari permasalahan akan memunculkan tujuan penelitian, hipotesa penelitian, meskipun ada penelitian yang berangkat tidak dari hipotesa. Untuk menjawab problematika, mencapai tujuan penelitian, dan menguji hipotesa diperlukan data penelitian. Oleh karena itu problematika penelitian yang dimunculkan hendaknya dijawab data penelitian. Data yang diperoleh mempertimbangkan validitas, realibilitas, dan obyektivitas. Sudah barang tentu dari berbagai jenis penelitian kriteria tidak sama, seperti yang dikatakan Sugiyono (2007, hal.365) bahwa, “pada penelitian kuantitatif untuk memperoleh data yang valid, reliabel dan obyektif perlu uji instrumen yang valid, reliabel, dan obyektif pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan

serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar”. Sedangkan untuk penelitian kualitatif bukan uji instrument melainkan uji data yang dikumpulkannya. Oleh sebab itu untuk lebih jelasnya kita uraikan lebih lanjut.

Ada perbedaan yang mendasar mengenai validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrumen penelitiannya. Sedangkan dalam penelitian kualitatif yang diuji adalah datanya. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Validitas dalam penelitian kualitatif menunjukkan sejauh mana tingkat interpretasi dan konsep-konsep yang diperoleh memiliki makna yang sesuai antara peneliti dan partisipan. Dengan kata lain, partisipan dan peneliti memiliki kesesuaian dalam mendeskripsikan suatu peristiwa terutama dalam memaknai peristiwa tersebut.

Pengertian reliabilitas dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif pun berbeda. Dalam penelitian kualitatif sutau relaitas itu bersifat majemuk / ganda, dinamis / selalu berubah, sehingga tidak ada yang konsisten, dan berulang seperti semula. Situasi senantiasa berubah demikian juga perilaku manusia yang terlibat didalamnya. Ada berbagai cara yang bisa digunakan untuk menguji keabsahan data pada penelitian kualitatif, diantaranya adalah dengan perpanjangan keikut-sertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kajian kasus negatif, pengecekan anggota / *member check*, uraian rinci, dan juga auditing.

Terkait dengan penelitian ini, digunakan metode pengecekan anggota / *member check* dalam menguji keabsahan data, adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan :

1. Memberikan kesempatan pada narasumber yang terkait dalam penelitian ini untuk melakukan penilaian interpretasi dari data yang diperoleh
2. Memberikan kesempatan pada narasumber untuk mengoreksi kekeliruan jika terjadi
3. Mengizinkan narasumber untuk memberikan tambahan informasi
4. Menilai kecukupan menyeluruh data yang dikumpulkan

Hal ini dilakukan untuk mencapai derajat valid sebuah data dalam penelitian kualitatif itu sendiri, yakni data dianggap valid jika tidak terdapat perbedaan data antara apa yang dilaporkan oleh peneliti, dengan apa yang terjadi sesungguhnya pada obyek yang diteliti.

3.9 Tahapan Pelaksanaan Penelitian

A. Persiapan

Dalam tahapan awal penelitian ini, peneliti melakukan beberapa langkah untuk membantu jalannya proses penelitian sebagai berikut :

- Pengurusan izin penelitian
- Penyusunan proposal
- Pemilihan informasi penelitian
- Penyusunan jadwal pelaksanaan kegiatan
- Pengembangan pedoman pengumpulan data

B. Penelitian Lapangan

Dalam tahapan penelitian lapangan, untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang optimal maka peneliti melakukan langkah-langkah berikut :

- Memulai penelitian dengan baik dengan cara membekali diri terlebih dahulu dari berbagai literatur
- Menentukan *research setting*
- Memasuki *research site*
- Menerapkan sikap yang akomodatif ketika di *research site*
- Observasi dan pengumpulan data (mengembangkan sikap melihat dan mendengar, serta *taking notes*)
- Memfokuskan pada setting khusus
- Melakukan *field interview*

C. Menganalisis Data

Setelah data dirasa sudah cukup dan sudah memenuhi untuk dilakukan analisis maka langkah analisis data akan dilakukan peneliti dengan urutan langkah berikut ini :

- Melakukan analisis awal apabila data yang terkumpul telah memadai
- Mengembangkan reduksi data temuan
- Melakukan analisis data temuan
- Mengadakan pengayaan dan pendalaman data
- Melakukan interpretasi data berdasarkan teori yang ada
- Merumuskan kesimpulan akhir

- Menyiapkan penyusunan laporan penelitian dan menguji keabsahan data

D. Penyusunan Laporan Penelitian

Setelah proses analisis data selesai dilakukan, dan diperoleh data yang valid dan reliabel (kredibel), maka peneliti akan melakukan proses akhir dari penelitian, yaitu menyusun laporan penelitian. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menyusun laporan penelitian adalah sebagai berikut :

- *Prewriting* (mengatur catatan atau literatur, membuat daftar ide, *outlining*, melengkapi kutipan dan mengorganisasi komentar pada data analisis)
- *Composing* (menuangkan ide dalam kertas sebagai *draft* pertama, dengan memperhatikan kutipan, menyiapkan data untuk penyajian, serta membuat pengantar dan konklusi)
- *Rewriting* (mengevaluasi dan “memoles” laporan dengan memperbaiki koherensi, *proof reading* atas salah tulis, mengecek kutipan, mengkaji kembali *style* dan *tone* tulisan)