

BAB 5

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

5.1 Profil PT. Bukaka Teknik Utama

PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk adalah perusahaan swasta pribumi yang bergerak dalam bidang konstruksi, permesinan (*engineering*), transportasi, telekomunikasi, dan manufaktur terutama dalam bidang sarana umum.

PT. Bukaka Teknik Utama atau yang dikenal dengan PT. BTU didirikan pada tanggal 25 Oktober 1978, dan pada awalnya merupakan anak perusahaan NV. H. Kalla yang pada saat itu di pimpin oleh Drs. M. Yusuf Kalla. Nama Bukaka berasal dari sebuah nama desa yang berada di Sulawesi Selatan.

Ide pertama untuk mendirikan PT. BTU ini yaitu ketika diumumkan Surat Keputusan Menteri Perindustrian No.168/M/SK/1978, mengenai penegasan kembali Surat Keputusan Menteri No.307/MIS/81/1976 tentang keputusan mengenai keharusan menggunakan komponen dalam negeri dalam perakitan kendaraan bermotor. Pada saat itu juga pemerintah sedang merencanakan membeli unit mobil pemadam kebakaran secara besar-besaran. Ini merupakan kesempatan besar bagi perusahaan-perusahaan dalam negeri untuk menunjukkan kemampuannya, termasuk PT. BTU. Dengan dikelola oleh tenaga-tenaga ahli dari Indonesia dan dengan fasilitas yang sederhana, perusahaan ini berhasil memenuhi permintaan pemerintah walaupun dengan perjuangan yang tidak mudah.

Sebelum berkembang menjadi perusahaan yang besar dan maju, PT. BTU hanya mempunyai sebuah bengkel dengan luas tanah 4000 m² yang bertempat di desa Babakan, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor dengan jumlah karyawannya yang masih sangat sedikit yaitu berjumlah 12 orang termasuk 2 direktur dan sekretaris, selain itu sumber daya yang dimiliki pun masih kurang memadai, seperti 4 buah mesin las 200 A, 1 buah kompresor dan bor duduk, masing-masing 2 buah tabung las karbitan, bor tangan dan gerinda, 60 KVA listrik genset, dan 12 orang karyawan termasuk 2 direktur dan sekretaris.

Pada tahun 1981, PT. BTU dipercaya oleh pemerintah untuk membuat *Asphalt Mixing Plant (AMP)*, yaitu merupakan suatu alat untuk membuat *hot mix*

yang saat itu hanya diproduksi di negara Jepang. Pada tahun 1982, PT. BTU dipindahkan ke daerah Limus Nunggal yang areanya seluas 3 Ha. Lokasi ini cukup strategis, karena selain tidak begitu jauh dari kota juga dekat dengan jalan tol Jagorawi dan jalan tol Jakarta–Cikampek. Daerah ini merupakan daerah kawasan industri yang perkembangannya sangat pesat. Perkembangan ini membuat PT. BTU perlu menambah luas area pabrik, sehingga PT. BTU dipindahkan dari daerah Babakan ke daerah Cileungsi, hingga sekarang dengan menempati area seluas 65 hektar. Pada tahun 1986, PT. BTU semakin menunjukkan kemampuannya dengan mengembangkan produknya, seperti *High Voltage Transmission Electric Tower*, *Galvanizing Plant*, serta *Conveyor* dan *Control System*.

Pada tahun 1988, PT. BTU membuat *Prototype* dari *Passenger Boarding Bridge* dan memproduksi *Asphalt Finisher*. Karena prestasi PT. BTU yang mampu memproduksi alat-alat berat tersebut, maka pada tahun 1989 PT. BTU menerima penghargaan Upakarti. Tidak itu saja, pada tahun 1990, PT. BTU berhasil mengeksport satu set Garbarata (*Boarding Bridge*) ke negara Jepang.

Di samping itu, PT. Bukaka juga terus memperbaiki mutu produk dan berhasil mendapatkan sertifikasi *ISO 9001* untuk produk *Steel Tower*, *Boarding Bridge* dan jembatan serta *API Spec Q1* (sertifikasi mutu di bidang produk perminyakan) untuk produk Pompa angguk.

Tahun 1995 PT. Bukaka Teknik Utama melakukan penawaran saham kepada umum (*Go Public*). Hal ini bertujuan antara lain untuk meningkatkan profesionalisme, meningkatkan kepercayaan berbagai pihak pada perusahaan dan meningkatkan kesempatan untuk mengembangkan perusahaan. Sambutan publik terhadap saham PT. Bukaka sangat tinggi.

5.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Bukaka Teknik Utama

Untuk memberi panduan dalam menjalankan usahanya maka manajemen PT. Bukaka Teknik Utama menetapkan visi, misi dan tujuan perusahaan yaitu:

Visi

- Menjadi Perusahaan Nasional kelas dunia yang unggul dibidang rekayasa dan industri.

Misi

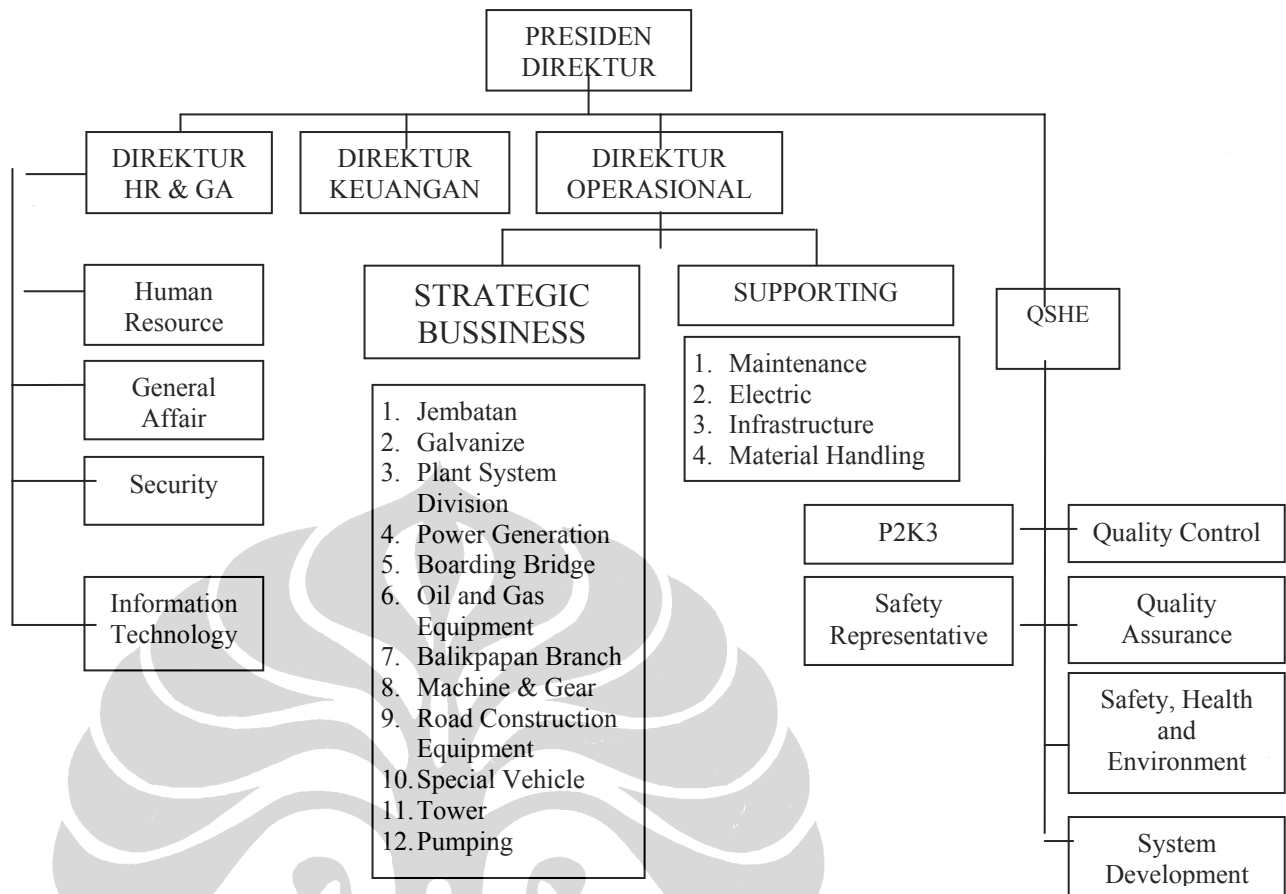
- Ikut serta memajukan bangsa dengan menjadi Perusahaan Nasional kelas dunia yang unggul di bidang rekayasa dan konstruksi dengan mengandalkan inovasi, kreativitas dan mutu.

Tujuan Perusahaan

- *Profitability Growth*
- *Market share*
- *Social Responsiveness*

5.3 Struktur Organisasi PT. Bukaka Teknik Utama

PT. Bukaka Teknik Utama telah mengalami beberapa kali perubahan sistem organisasi. Hal ini berguna bagi perbaikan sistem sehingga diperoleh sistem organisasi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. PT. Bukaka dipimpin oleh seorang Presiden Direktur yang membawahi beberapa Direktur, yaitu Dir. Sumber Daya dan Urusan Umum, Dir. Keuangan, Dir. Produksi, Dir. *Engineering*, dan Dir. Koordinator Proyek. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT. Bukaka Teknik Utama

5.4 Unit-unit Kerja Di PT. Bukaka Teknik Utama

Unit-unit kerja yang ada di PT. Bukaka Teknik Utama terbagi dua yaitu unit usaha dan non unit usaha. Yang termasuk ke dalam unit usaha diantaranya:

1. Jembatan

Memproduksi jembatan *box girder*, gelagar baja komposit, jembatan rangka baja semi permanen, jembatan angka baja permanen, jembatan bentang panjang, dan jembatan gantung.

2. Galvanize

Memproses pelapisan besi dengan lapisan seng untuk anti karat, contohnya konstruksi baja, telekomunikasi, penyiaran (*broadcast*), *electrical*, menara, jembatan, struktur, *pole*, pipa, *plate*, *frame*, dan lain-lain.

3. Plant System Division

Memproduksi konstruksi pabrik dan sarana, seperti: *material handling*, *stacking conveyor*, *feeder and hooper*, *vibrating screen*, *wimpact crusher*,

jaw crusher, vibrating feeder, double roller crusher, ship leader conveyor, grabbing bucket, crane, hoist and trolleys, control system, fire protection system, gantry crane, trailore, axle, apron feeder, ship loading and portal, supply parts for conveyor, belt scale, dan magnetic separator. Engineering Procurement and Construction (EPC) di bagian ini, yaitu handling equipment, cement plant, power plant, processing equipment dan steel structure.

4. Power Generation

Merekondisi generator dan bekerja sama dengan Perusahaan Listrik Negara (PLN) dalam menyediakan listrik tenaga diesel di beberapa kota, seperti Ambon, Banjarmasin, dan lain-lain.

5. Boarding Bridge

Memproduksi peralatan/fasilitas yang digunakan di *airport*, seperti garbarata (*gangway/boarding bridge*), truk *catering*, dan truk penyapu landasan pacu.

6. Oil and Gas Equipment

Memproduksi peralatan untuk industri minyak dan gas, antara lain pompa angguk, penyimpanan minyak.

7. Balikpapan Branch

Bukaka Cabang Balikpapan menjadi kontraktor bagi perusahaan di Balikpapan antara lain di bidang perminyakan adalah *Unocal* dan *Total*.

8. Machine and Gear Shop

Mengerjakan permesinan untuk komponen-komponen produk PT. BTU, contohnya *CNC miling, horizontal boring, double planner, vertical lathe, horizontal lathe*. Bagian ini hanya sebagai *supporting unit* dan bergabung dengan komponen shop yang mengerjakan pemotongan dan pembentukan komponen produk PT. Bukaka Teknik Utama.

9. Road Construction Equipment

Memproduksi peralatan untuk pembangunan jalan, seperti *Asphalt Mixing Plant (AMP)*, mesin penghancur batu (*stone crusher*), dan lain-lain.

10. *Special Vehicle*

Memproduksi kendaraan khusus, seperti mobil pemadam kebakaran, mobil penyelamatan, mobil pemadam hutan, mobil penyapu jalan, dan lain-lain.

11. *Tower*

Memproduksi menara transmisi listrik tegangan ekstra tinggi, menara telekomunikasi, menara *broadcast*, dan menara transmisi *line*.

12. *Pumping*

Memproduksi peralatan untuk industri minyak dan gas, antara lain pompa anguk, penyimpanan minyak.

5.5 Komposisi dan Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan PT. Bukaka Teknik Utama periode Januari 2009 terbagi dalam beberapa kategori, yaitu berdasarkan status, jabatan dan tingkat pendidikan. Berdasarkan statusnya, komposisi karyawan PT. Bukaka Teknik Utama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Komposisi Karyawan PT. BTU Berdasarkan Status

Status	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
<i>Expatriat</i>	1	0%
Tetap	799	85%
Kontrak	33	4%
<i>Management Trainee</i>	104	11%
<i>Co Ops</i>	0	0%
Total	937	100%

Sumber: SDM PT. BTU

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap lebih banyak daripada karyawan kontrak. Presentase karyawan tetap yakni sebesar 85% dari

937 karyawan yang ada di PT. BTU. Sedangkan hanya 4% karyawan PT. BTU yang berstatus kontrak, yakni berjumlah 33 karyawan.

Jabatan karyawan PT. BTU terbagi menjadi 12 kelompok jabatan (Tabel 5.2). Sedangkan tingkat pendidikan PT. BTU terdiri dari jenjang SD sampai S3 (Tabel 5.3).

Tabel 5.2 Komposisi Karyawan PT. BTU Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Karyawan	Presentase
<i>President</i>	1	0%
<i>Vice President</i>	1	0%
Komisaris	0	0%
Direktur	8	1%
Senior Manajer	3	0%
Manajer	23	3%
Kepala Bagian	53	6%
Kepala Seksi	78	8%
Asisten	273	29%
<i>Foreman</i>	113	12%
Kepala Regu	138	15%
Anggota	246	26%
Total	937	100%

Sumber: SDM PT. BTU.

Tabel 5.3 Komposisi Karyawan PT. BTU Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
S3	0	0 %
S2	9	1%
S1	323	35%
D3	57	6%
D2	2	0%
D1	8	1%
SLTA	471	50%
SLTP	32	3%
SD	33	4%
Lain-lain	2	0%
Total	937	100%

Sumber: SDM PT. BTU

5.6 Proses Produksi

5.6.1 Bahan Baku dan Bahan Penolong

Bahan baku yang utama adalah besi baja dalam berbagai bentuk/profil, antara lain besi siku, kanal, *H-beam*, *wide flange*, *round bar*, *plat*, dan lain-lain. Bahan baku lain yaitu berupa kayu/*multipleks*, karet, plastik, dan lain-lain.

Bahan penolong berupa mur/baut, komponen *hidrolik* dan *pneumatik*, komponen mekanik (*engine*, pompa, *gear reducer*), komponen listrik (motor listrik, kabel, *contactor*, *relay*), dan berbagai aksesoris lainnya.

Bahan kimia yang dipakai antara lain oli, cat, *thinner*, minyak solar, bahan kimia proses galvanis (asam klorida, *zinc*, amonium bikromat, timbal).

5.6.2 Mesin dan Peralatan

Kegiatan perusahaan dalam menghasilkan produk menggunakan mesin dan peralatan antara lain:

1. Mesin-mesin perkakas (pembentuk suatu bahan yang bekerja secara mekanis maupun menggunakan gas), pesawat tenaga (pembangkit daya antara lain motor diesel), mesin gerinda, dan mesin las.

2. Peralatan tangan (manual dan listrik), alat angkat dan angkut (*forklift, OH crane, mobile crane*).
3. Bejana tekan dan kompresor.
4. *Galvanize Zinc Bath*.

5.6.3 Proses Kerja

Kegiatan perusahaan dalam menghasilkan produk menggunakan mesin dan peralatan antara lain:

1. Pemindahan barang (*handling*)
Memindahkan barang dari tempat penyimpanan (gudang atau lapangan) ke proses produksi. Untuk barang kecil digunakan tenaga tangan dan dibantu peralatan dorong, untuk barang besar digunakan alat angkat dan angkut (*forklift, mobile crane, over head crane*).
2. Pemotongan (*cutting*)
Memotong bahan sesuai ukuran dan bentuk yang sesuai disain. Untuk bahan besi digunakan mesin potong dan gas, untuk bahan lain disesuaikan dengan jenis bahan.
3. Pembentukan (*forming*)
Membentuk bahan sesuai dengan disain, yaitu di tekuk (*bending*), dibulatkan atau dilengkungkan (*rolling*).
4. Permesinan (*machining*)
Memproses bahan dengan pengerjaan mesin sesuai disain yang dikehendaki, antara lain bubut, skrap, dan gerinda.
5. Pengelasan (*welding*)
Menyambung besi dengan mesin las listrik dan elektroda atau dengan las *argon*.
6. Pelubangan (*holing*)
Membuat lubang pada besi untuk penyambungan baut dan mur.
7. Penghilangan karat (*blasting*)
Proses membersihkan karat pada permukaan besi dengan cara penyemprotan pasir khusus dengan tekanan tinggi.
8. Pengecatan (*painting*)

Proses pelapisan permukaan besi yang telah bebas dari karat dengan cat yang terdiri dari cat dasar dan cat luar.

9. Pelapisan seng (*galvanizing*)

Pelapisan besi dengan lapisan seng dengan cara mencelupkan besi ke dalam seng cair yang panas.

10. Perakitan (*assembling*)

Merakit komponen-komponen menjadi satu kesatuan yang lebih besar untuk memudahkan pengiriman.

11. Pengepakan (*packing*)

Mengikat barang atau memasukan barang dalam kotak kayu.

12. Pengiriman barang ke pemesan (*delivery*).

5.6.4 Limbah

Proses produksi di PT Bukaka Teknik Utama menghasilkan beberapa jenis limbah yaitu:

1. Padat: limbah domestik, potongan besi, serbuk besi, potongan kayu dan plastik.
2. Cair: limbah domestik, sisa proses galvanis, dan oli bekas.
3. Gas: gas buang motor bakar, asap welding.
4. Debu: partikel dari mesin produksi.

Pada kenyataannya, limbah-limbah padat dan cair yang dihasilkan masih memiliki nilai jual sehingga semuanya dijual. Sedangkan gas dan debu diolah dulu sebelum dibuang sehingga tidak mencemari lingkungan.

5.7 Produk Yang Dihasilkan

PT. BTU menghasilkan produk yang mampu bersaing dengan produk impor. Jenis-jenis produk yang dihasilkan oleh PT. Bukaka Teknik Utama dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. *Steel Bridge*, antara lain:
 - *Steel Bridge*
 - *Steel Trust Bridge Type*
 - *Kahayan Bridge*

2. *Plant System*, terdiri dari:
 - *Belt Conveyor*
 - *Coal Feeder*
 - *Transtainer*
 - *Ship Loader and Ship Unloader*
 - *Coal Handling System*
 - *Ash Handling System*
 - *Dust Collector*
3. *Special Equipment*, antara lain:
 - *Fire Fighting Truck*
 - *Road Sweeper*
 - *Anti Riot Vehicle Armored*
 - *Forestry Fire Truck* (truk kebakaran hutan)
 - *Telescopic Ladder Truck*
 - *Articulating Platform Truck*
 - *Asphalt Mixing Plant*
4. *Oil and Gas Equipment*, terdiri dari:
 - *Oil Pumping Unit*
 - *Pumping Control Drives*
 - *Oil Separator*
 - *Storage Tank*
 - *Mud Tanks*
 - *Oil Drilling Equipment*
5. *Airport Facilities*, terdiri dari:
 - *Passenger Boarding Bridge*
 - *Passenger Stair Car*
 - *Baggage Conveyor*
 - *Baggage Screening Units*
 - *Aircraft Refueler*
 - *Airport Emergency Vehicles*
 - *Airport Crash Tender*

- *Runway Sweeper*
 - *Catering Truck*
6. *Steel Tower*, terdiri dari:
- *Power Substation*
 - *Conductor Cable*
 - *Electrical Construction*
 - *High Voltage Transmission Lines*
 - *Communication Anthena Tower*
 - *Instrumentation and Cable*

5.8 Bentuk Unit Yang Menangani K3

Pada tahun 1993, PT. Bukaka Teknik Utama mulai memperhatikan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini dapat dilihat dengan adanya pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Pembentukan P2K3 ini didasarkan pada:

1. Undang-undang No.1 Tahun 1970 Pasal 9 dan 10 tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-undang No.14 Tahun 1969 Pasal 9 dan 10 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per.04/Men/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep.155/Men/1987 tentang Penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga kerja.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.125/Men/1982 tentang Pembentukan dan Tata Cara Pekerja Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang kembali disahkan pada tanggal 3 April 2001.

Pada tahun 2004 departemen LK3 digabung dengan departemen *Quality* (yang terdiri dari *Quality Control* dan *Quality Assurance*) yang kemudian dikenal dengan istilah *QSHE (Quality Safety Health and Environment)*. Tapi untuk menjadikan LK3 suatu budaya kerja bukanlah tugas yang mudah namun demikian

departemen *SHE* ini diharapkan mampu menjadikan LK3 sebagai budaya kerja disemua lini perusahaan. Departemen ini juga akan berkembang secara dinamis dan cepat mengikuti perkembangan zaman. Yang menjadi alasan departemen *SHE* didirikan oleh PT. Bukaka adalah:

- Karena tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi.
- Karena tuntutan global dan kebutuhan pasar tentang penerapan *SHE* dan dokumennya bagi suatu perusahaan yang merupakan prasyarat untuk mengikuti suatu tender.

PT. BTU membentuk unit K3 yang terbagi menjadi dua unit, yaitu:

1. Bentuk unit secara fungsional
2. Bentuk unit secara struktural

5.9 Visi, Misi dan Tujuan Unit K3

PT. Bukaka Teknik Utama mempunyai visi, misi dan tujuan K3, yaitu sebagai berikut:

Visi

- Nihil Kecelakaan (*Zero Accident*).
- Nihil Pencemaran (*Zero Emission*).
- Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan merupakan prioritas utama.

Misi

- Menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan, pihak yang terkait dan asset perusahaan.
- Turut serta dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang ramah lingkungan.
- Membangun *Leadership & Acountability* dalam hal LK3 bagi seluruh SDM di PT. Bukaka Teknik Utama.

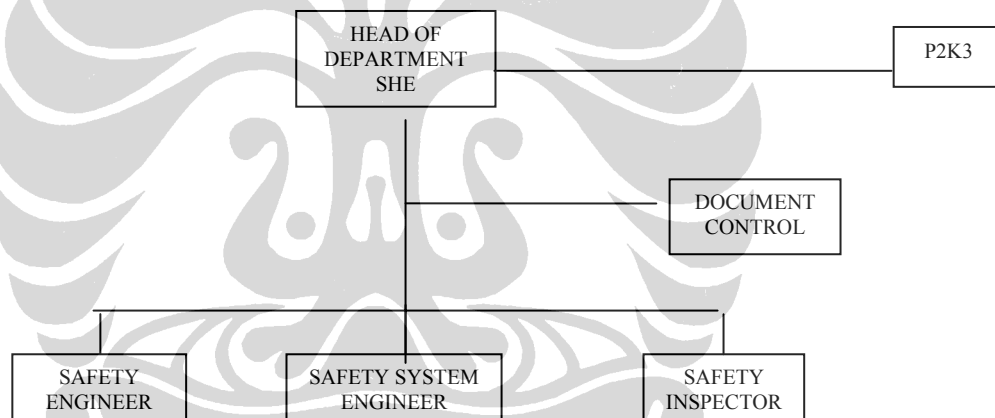
Tujuan

- Menjadikan K3 sebagai budaya dan dipandang sebagai suatu sistem yang berintegrasi dengan sistem lainnya.
- Seluruh karyawan yang terlibat memiliki kepemimpinan dan rasa tanggung jawab terhadap K3.

- Menjaga dan meningkatkan citra dan kinerja perusahaan.
- Menekan tingkat kecelakaan (*Severity & Frequency Rate*) serta kerugian-kerugian yang ditimbulkan akibat dari pekerjaannya.
- Meningkatkan produktifitas kerja dan kualitas hasil kerja.
- Menjaga dan meningkatkan citra dan kinerja perusahaan.
- Mencegah adanya penyakit akibat kerja (PAK) bagi karyawan.
- Mencegah pencemaran lingkungan yang ditimbulkan oleh aktifitas perusahaan.

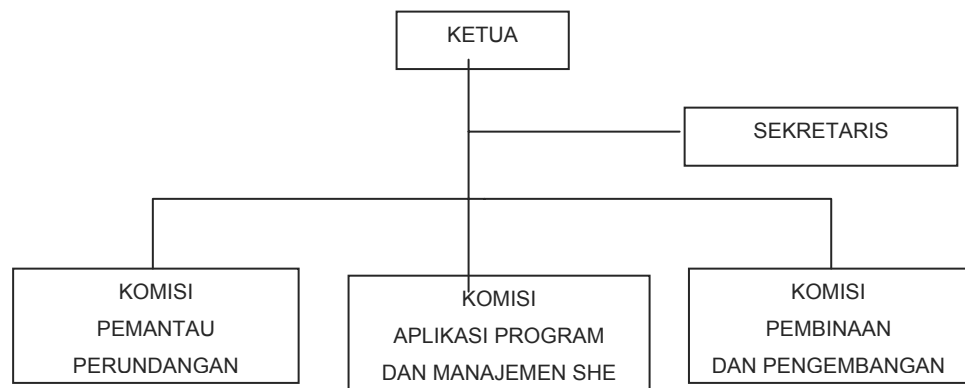
5.10 Struktur Organisasi dan Keberadaan Unit K3

PT. Bukaka Teknik Utama memiliki dua organisasi K3, yaitu Departemen *SHE* dan P2K3. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 5.2 Struktur Organisasi Departemen *SHE* PT. Bukaka Teknik Utama

Departemen *SHE* merupakan perwujudan dari kebutuhan K3 di PT. BTU. Departemen *SHE* dipimpin oleh seorang ketua yang berkoordinasi dengan departemen P2K3 yang membawahi *SHE*, *Safety Representatif*, *Safety System Engineer*, *Safety Enggineer*, *Document Control*, dan *Safety Inspector*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 5.3.



Gambar 5.3 Struktur Organisasi P2K3 PT. Bukaka Teknik Utama

5.11 Komposisi Karyawan dan Pembagian Tugas Departemen *SHE* dan P2K3 serta Unit K3

5.11.1 Komposisi dan Pembagian Tugas Karyawan Departemen *SHE*

Komposisi karyawan Departemen *SHE* di PT. BTU dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.4 Komposisi Karyawan Departemen *SHE* PT. BTU

Jabatan	Jumlah Karyawan
Manajer	1 orang
Sekretaris & <i>DCC</i> dan <i>Safety System Engineer</i> <i>Safety Engineer</i> dan Kepala <i>Safety</i> Inspektur	1 orang
<i>Safety</i> Inspektur	2 orang
Total	4 orang

Sumber: Departemen *SHE* PT. BTU

5.11.2 Komposisi dan Pembagian Tugas Karyawan Departemen P2K3

Komposisi karyawan Departemen *SHE* di PT. BTU dapat dilihat pada Tabel 5.5:

Tabel 5.5 Komposisi Karyawan Departemen P2K3 PT. BTU

Jabatan	Jumlah Karyawan
Ketua	1 orang
Sekretaris	1 orang
Komisi Pemantau Perundangan	4 orang
Komisi Aplikasi Sistem dan Program LK3	4 orang
Komisi Pembinaan dan Pengembangan	4 orang
Total	14 orang

Sumber: Departemen *SHE* PT. BTU

5.11.3 Komposisi dan Pembagian Tugas Karyawan Unit K3

Karyawan unit K3 yang memiliki keahlian di bidang K3 dan bidang penanggulangan kebakaran hanya satu orang (Departemen *SHE* PT. BTU)

Tabel 5.6 Komposisi Karyawan Unit K3 PT. BTU Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
S1	2 orang
SMA	2 orang
Total	4 orang

Sumber: Departemen *SHE* PT. BTU

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa komposisi karyawan PT. BTU berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari jenjang SMA sampai S1 berjumlah 4 orang. Yang diketuai oleh seorang Manajer *SHE*.

5.12 Program K3 Yang Dijalankan

Program kerja K3 yang dilaksanakan PT. Bukaka setiap tahun mengalami perubahan untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik. Namun pada intinya, program-program kerja yang dijalankan merupakan program promosi K3, khususnya mengenai LK3 (Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Berikut adalah uraian dari program-program tersebut antara lain :

1. **Dana** : departemen LK3 akan membuat anggaran secara berkala untuk menjalankan program-program kerja LK3.
2. **Sarana** : departemen LK3 dan Divisi terkait bertanggungjawab untuk memelihara sarana-sarana tersebut.
3. **Pelatihan** : penyelenggaraan pelatihan mengacu pada program pelatihan yang disusun yang sesuai dengan standar kompetensi LK3. Perusahaan melakukan evaluasi terhadap hasil pelatihan untuk melihat keefektifan metode pelatihan yang diberikan. Pelatihan yang diberikan meliputi :
 - 1) Orientasi karyawan baru : setiap karyawan baru yang akan bekerja di Perusahaan wajib mengikuti orientasi tentang LK3. Dalam orientasi ditunjukkan dan dijelaskan tentang :
 - Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - Pengaman dan alat-alat pelindungan yang diharuskan dalam tempat kerja.
 - Alat-alat perlindungan diri (APD) yang harus dipergunakan.
 - Cara-cara dan sikap aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - Pelaksanaan orientasi dilakukan oleh Departemen LK3 dan/atau pengawas produksi secara teori maupun langsung di lapangan.
 - 2) Pelatihan dasar LK3 : wajib diikuti setiap karyawan di lapangan. Pelatihan ini menjelaskan kebijakan LK3 Perusahaan, teori-teori dasar LK3, peraturan perundangan, kesehatan kerja, penanganan limbah, aplikasi di lapangan.
 - 3) Pelatihan penyegaran : diberikan secara berkala kepada semua karyawan yang telah bekerja untuk memberi penyegaran kembali tentang LK3 dan mencari masukan dari karyawan cara-cara pelatihan atau bahan-bahan pelatihan yang diperlukan sesuai aplikasi yang telah dilakukan.
 - 4) Pelatihan khusus : untuk jabatan-jabatan dengan risiko pekerjaan khusus dan personil yang akan dipromosikan dengan tanggung jawab lebih besar.

- 5) Sertifikasi personil (operator *crane*, *forklift*) : untuk menjamin peralatan angkat dan angkut dijalankan dengan benar dan selamat maka operator yang menjalankan peralatan tersebut harus mengikuti pelatihan dan kepada yang lulus akan diberi sertifikat sesuai dengan peralatan yang dioperasikan. Pelatihan dapat dilakukan oleh Perusahaan atau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pihak yang berwenang sesuai keperluan (Depnaker, Migas, dll). Alat angkat dan angkut tersebut meliputi *mobile crane*, *gantry / semigantry crane*, *over head crane* dan *forklift*.
- 6) Sistem Manajemen LK3 : agar karyawan mengetahui sistem manajemen yang digunakan untuk mengatur Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pelatihan juga menjelaskan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang lain (Permenaker No. 5 Tahun 1996, *OHSAS 18000*) dan Sistem Manajemen Lingkungan (*ISO 14000*).
- 7) Pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran : untuk menjelaskan teori kebakaran, potensi-potensi yang dapat menimbulkan kebakaran, cara-cara memadamkan api sesuai kelas kebakaran dan peralatan yang ada serta usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencegah terjadinya kebakaran. Praktek pemadam api dengan APAR diberikan jika bertepatan dengan waktu pengisian ulang APAR. Pelatihan ini wajib diikuti oleh semua tingkat karyawan.
- 8) P3K : diberikan kepada pengawas lapangan untuk memberi pengetahuan dan ketrampilan cara memberi pertolongan pertama kepada korban kecelakaan sebelum mendapat pertolongan yang lebih baik di poliklinik atau rumah sakit.
- 9) APD : meliputi cara pemilihan APD yang benar dan sesuai dengan jenis pekerjaan, cara pemakaian yang benar dan cara perawatan. Pelatihan diberikan untuk mencegah terjadinya cedera akibat kecelakaan dan timbulnya penyakit akibat kerja yang disebabkan kesalahan pemilihan atau pemakaian APD.

4. **Kepedulian** : kepedulian dapat diwujudkan dengan jalan mentaati semua peraturan LK3, memberi masukan untuk perbaikan di bidang LK3, selalu menempatkan LK3 sebagai prioritas utama dalam bekerja yang mendukung produktivitas dan kualitas. Perusahaan akan memberikan penghargaan kepada individu/kelompok yang telah memberi kontribusi dalam LK3 dan sebaliknya.
5. **Komunikasi dan Konsultasi** : perusahaan menjamin bahwa informasi tentang LK3 terbaru dan relevan dikomunikasikan ke semua pihak. Dalam berkomunikasi pemberi informasi harus dapat menjamin bahwa informasi yang benar dapat diterima, dimengerti dan jika diperlukan ditanggapi oleh penerima informasi. Jika dimungkinkan informasi dapat didokumentasikan.
 - 1) Internal :
 - a. *Safety Talk* : setiap bagian produksi dan *Site* wajib melaksanakan paling tidak 2 kali dalam sebulan dan menjadi tanggung jawab *Shop Manager* dan *Safety Representative* atau *Site Manager* dan *Safety Officer*. Semua karyawan yang berada di area kerja tersebut termasuk bagian administrasi wajib mengikuti *safety talk*. *Safety Representative* atau *Safety Officer* wajib membuat catatan tentang pelaksanaan *safety talk* meliputi tanggal, materi yang disampaikan dan jumlah yang hadir. Catatan wajib diketahui oleh *Shop Manager* atau *Site Manager*. Dalam *Safety Talk* dibuka kesempatan kepada karyawan yang hadir untuk memberi masukan tentang program LK3. Personil Departemen LK3 wajib mengikuti *safety talk* sesuai tempat yang telah dijadualkan atau sesuai kebutuhan.
 - b. *Poster* : menyediakan/memasang poster-poster LK3 untuk mengingatkan karyawan secara terus menerus tentang pentingnya LK3 bagi semua. Poster berupa gambar, tulisan/gabungan keduanya dan pemasangan disesuaikan dengan tema dari poster.

- c. Papan Informasi LK3 : menyediakan papan informasi LK3 di tempat-tempat strategis untuk menempelkan informasi yang perlu diketahui oleh karyawan.
 - d. Rapat-rapat lain : menetapkan agenda pembahasan masalah-masalah LK3 pada rapat-rapat lain jika diperlukan baik rapat tingkat Direksi maupun Divisi / Bagian.
- 2) Eksternal : kerja sama dengan Perusahaan lain dikembangkan untuk saling tukar menukar informasi di bidang LK3. Dengan Perguruan tinggi, Perusahaan menjalin kerja sama dengan memberi kesempatan untuk tempat magang dan penelitian.
 - 3) Masukan dari karyawan : menyediakan sarana untuk penerimaan masukan dari karyawan termasuk subkontraktor untuk perbaikan Sistem Manajemen LK3
 - 4) Konsultasi : memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkonsultasi tentang masalah-masalah LK3. Perusahaan wajib menjaga kerahasiaan identitas karyawan jika diperlukan.
6. **Pendokumentasian** : menetapkan dokumen-dokumen Sistem Manajemen LK3 yang harus didokumentasikan dan menetapkan jangka waktu dokumen disimpan.
 7. **Pengendalian Dokumen** : menjamin bahwa semua dokumen dalam Sistem Manajemen LK3 mempunyai identifikasi yang mencantumkan nomor dokumen, nomor revisi dan tanggal terbit. Semua dokumen sebelum diedarkan telah mendapat persetujuan dari personil yang berwenang. Departemen LK3 bertanggungjawab terhadap distribusi semua dokumen. Dokumen harus ditinjau ulang secara berkala dan bila diperlukan dilakukan revisi. Hanya dokumen terbaru yang beredar di tempat kerja dan dokumen usang disingkirkan. Dokumen-dokumen yang diterbitkan oleh *Site* seperti Manual LK3 tambahan, SOP atau WI harus dikirim ke Departemen LK3 Pusat untuk didokumentasikan. Distribusi dokumen tersebut menjadi tanggung jawab *Site*. Perusahaan menjamin dokumen-dokumen yang beredar mampu ditelusuri. Tidak diperkenankan

mengedarkan dokumen ke luar lingkungan Perusahaan kecuali telah mendapat persetujuan yang berwenang.

8. **Pengendalian Operasi** : melakukan upaya-upaya untuk mengendalikan operasi untuk menjamin bahwa karyawan atau orang lain yang berada di tempat kerja terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

1) Jalan Masuk (*Access Control*) : upaya Perusahaan menjamin keselamatan karyawan dan orang lain di dalam tempat kerja adalah dengan memastikan bahwa hanya orang yang berhak saja yang dapat masuk / bekerja ke dalam tempat kerja yaitu :

- Orang yang berwenang.
- Orang yang mempunyai alasan yang absah.
- Orang yang terkait dengan operasi dan punya kepentingan bisnis.
- Telah memahami dan memenuhi persyaratan memasuki dan bekerja di dalam tempat kerja.

Pengawasan keluar masuk orang menjadi tanggung jawab bagian keamanan sedangkan di dalam area kerja menjadi tanggung jawab pengawas produksi.

2) Izin Kerja (*Work Permit*) : menerbitkan Surat Izin Kerja untuk pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan. Dengan surat tersebut, maka karyawan yang melakukan pekerjaan dapat mengetahui :

- Potensi-potensi bahaya yang ada.
- Tindakan isolasi yang diperlukan.
- Peralatan pengaman yang harus digunakan.

Surat Izin Kerja diterbitkan untuk pekerjaan-pekerjaan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan Panas : menimbulkan percikan bunga api.
- b. Ketinggian : di atas ketinggian 2 meter atau lebih dari lantai
- c. Ruang tertutup : di dalam ruangan tertutup atau terbatas.
- d. Penggalan menggali tanah dengan kedalaman lebih dari 50 cm.
- e. Tidak Rutin : tidak biasa dilakukan oleh karyawan baik itu tempat atau proses kerja atau benda kerja yang diproses.

- 3) Analisa keselamatan pekerjaan (*JSA*) : melakukan analisa keselamatan terhadap semua pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan analisa ini dapat diketahui potensi-potensi bahaya yang ada dan usaha-usaha yang harus diambil untuk mengendalikan potensi bahaya seminimal mungkin.
- 4) Penguncian dan pemasangan label (*LOTO*) : mewajibkan karyawan untuk mengaplikasikan *LOTO* pada pekerjaan-pekerjaan yang kemungkinan dapat menimbulkan energi yang tiba-tiba dan tidak diharapkan (karena salah pengoperasian atau dihidupkan sebelum waktunya) dari mesin.
- 5) Sarana LK3 : menyediakan sarana untuk menunjang terlaksananya program-program LK3 di setiap divisi/bagian.
 - Rambu-rambu atau poster LK3 yang sesuai di area kerja yang mudah dilihat dan dibaca.
 - Kotak P3K dan isinya serta tandu sesuai kebutuhan dan harus tersedia secara memadai.
 - Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan kegiatan produksi yang memenuhi syarat dan dalam jumlah yang cukup.
 - Tempat sampah yang dibedakan sesuai dengan jenis sampah yang ada.
- 6) Alat Pelindung Diri (APD) : memberi perlindungan karyawan dengan APD setelah dilakukan pengendalian bahaya secara rekayasa teknis dan rekayasa administratif. Perusahaan berkewajiban menyediakan APD yang standar sesuai dengan jumlah karyawan dan jenis bahaya yang ada di tempat kerja. Pemakaian APD bukan dimaksud untuk menghindari terjadinya kecelakaan. APD berfungsi mengurangi risiko cedera pada anggota tubuh jika terjadi akibat kecelakaan. APD juga berfungsi mengurangi risiko terjadinya penyakit akibat kerja. Karyawan berkewajiban merawat dan memelihara APD guna menjamin kelayakannya. Karyawan dilarang mengubah atau memodifikasi APD sehingga tidak sesuai lagi dengan standar.

- a. Jenis dan spesifikasi : berdasarkan standar nasional dan internasional. Perusahaan menetapkan jenis-jenis APD yang wajib dipakai untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Persyaratan ini merupakan kebutuhan minimum yang harus dipenuhi dan dapat diperketat sesuai kondisi di lapangan.
 - b. Pengadaan : menjadi tanggung jawab masing-masing Divisi / SBU dan harus dikonsultasikan dengan Departemen LK3.
 - c. Pelatihan dan pemeriksaan : memberi pelatihan cara penggunaan APD yang benar, cara perawatan dan pemeliharaan sehingga APD dapat berfungsi secara efektif. Perusahaan secara berkala akan melakukan pemeriksaan APD untuk meyakinkan bahwa peralatan dalam kondisi yang baik dan mencukupi.
9. **Kesehatan Kerja** : melakukan upaya-upaya di bidang kesehatan kerja untuk meningkatkan derajat kesehatan karyawan yang setinggi-tingginya secara fisik, mental dan psikososial untuk membentuk karyawan yang sehat dan produktif dengan jalan menjaga keseimbangan faktor-faktor beban kerja, lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Upaya-upaya tersebut meliputi tindakan *preventif*, promosi, kuratif dan rehabilitasi.
- 1) Tenaga dan sarana kesehatan : menyiapkan sarana kesehatan yang memenuhi syarat serta tenaga kesehatan yang kompeten di bidang kesehatan kerja. Tenaga dan sarana kesehatan harus siap melayani tenaga kerja selama tenaga kerja melakukan aktivitas produksi. Jika tidak dapat menyediakan sendiri maka Perusahaan dapat menunjuk sarana kesehatan lain di luar Perusahaan sebagai tempat rujukan.
 - 2) *Higiene* industri : berupaya melakukan identifikasi, penilaian dan pengendalian kondisi lingkungan yang dapat menimbulkan dampak yang merugikan kesehatan atau dampak lain yang tidak diharapkan yang mempengaruhi kemampuan individu untuk berkerja secara normal. Bahaya-bahaya kesehatan tersebut meliputi bahaya kimia, fisika, ergonomi dan biologi.
 - 3) Psikologi kerja : memantau faktor psikologi karyawan karena faktor ini sangat berperan dalam terjadinya kecelakaan kerja serta dapat juga

meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Perusahaan berupaya menciptakan iklim kerja yang mendukung terbentuknya hubungan kerja yang harmonis atasan-bawahan dan sesama karyawan.

- 4) Gizi kerja : melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan gizi karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja.
- 5) Kantin : menyediakan ruang tempat makan dan kantin yang memenuhi persyaratan kesehatan dan kebersihan. Perusahaan wajib melakukan pembinaan kepada pengelola kantin dan jasa boga (*catering*).
- 6) Sanitasi : melakukan pengawasan terhadap pelbagai faktor lingkungan yang berpengaruh atau mungkin berpengaruh terhadap :
 - Derajat kesehatan karyawan terutama usaha pencegahan terhadap berbagai faktor lingkungan sehingga munculnya penyakit dapat dihindari.
 - Estetika lingkungan kerja.
 - Keseimbangan ekologi dan sumber daya alam.

Perusahaan menyediakan toilet bagi karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan dan kebersihan serta dalam jumlah yang mencukupi.

- 7) Pengendalian lingkungan kerja : menyediakan lingkungan kerja bagi karyawan yang memenuhi syarat K3 yang mendukung produktivitas dan kualitas. Perusahaan wajib melakukan pengendalian lingkungan kerja dengan jalan menerapkan metode-metode teknis tertentu untuk menurunkan tingkat faktor bahaya lingkungan sampai batas yang masih ditolerir untuk manusia dan lingkungannya. Pengendalian harus dilakukan menurut hirarki pengendalian yaitu rekayasa teknik, rekayasa administratif dan alat perlindungan diri.
- 8) Waktu kerja : menetapkan ketentuan waktu kerja sesuai dengan peraturan perundangan. Penambahan waktu kerja/lembur harus memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan karyawan yang bersangkutan.

- 9) Ergonomi : mengembangkan usaha untuk menyetarakan pekerjaan dan lingkungan terhadap karyawan. Dengan penerapan ergonomi yang baik maka akan membantu dalam pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja.
 - 10) Penyakit akibat kerja (PAK) : berupaya untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja dengan jalan mengurangi keterpaparan karyawan dari bahan kimia dan biologis serta bahaya fisik di tempat kerja. Perusahaan melakukan deteksi dan penilaian dini sehingga pengobatan dapat diberikan saat penderita masih dapat pulih.
 - 11) Penyalahgunaan narkoba : perusahaan tidak mentolerir segala bentuk penyalahgunaan dan pengedaran minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat aditif lainnya di tempat kerja. Perusahaan melarang dengan keras setiap karyawan yang masih dalam pengaruh minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat aditif lainnya memasuki tempat kerja. Pelanggaran aturan ini termasuk pelanggaran berat dengan sanksi PHK dan dapat diajukan ke pihak yang berwajib sebagai tindak pidana.
10. **Tanggap darurat dan evakuasi** : melakukan identifikasi kondisi tempat kerja dan menetapkan prosedur, membentuk tim dan menyediakan peralatan untuk menghadapi dan menanggulangi keadaan darurat. Prosedur keadaan darurat harus selalu sesuai dengan situasi di lapangan, disosialisasikan ke semua karyawan dan secara berkala diuji keefektifannya melalui latihan tanggap darurat. Prosedur perlu ditinjau ulang setelah terjadi suatu keadaan darurat atau latihan keadaan darurat.
- 1) Latihan tanggap darurat : wajib melakukan latihan tanggap darurat secara berkala. Setiap karyawan wajib mengikuti latihan ini dan memberi masukan-masukan untuk meningkatkan keefektifan prosedur ini. Perusahaan wajib melakukan tinjauan terhadap prosedur tanggap darurat setelah dilakukan latihan untuk menjamin prosedur masih relevan dan efektif untuk diterapkan.

11. **Pemeriksaan kesehatan** : melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan untuk menjamin kemampuan fisik dan kesehatan karyawan yang sebaik-baiknya. Pemeriksaan kesehatan terdiri dari :
- a. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja yang dilakukan pada karyawan baru yang akan melakukan pekerjaan di lingkungan Perusahaan,
 - b. Pemeriksaan kesehatan berkala yang dilakukan kepada semua karyawan secara berkala,
 - c. Pemeriksaan kesehatan khusus yang dilakukan pada karyawan tertentu. Perusahaan melakukan evaluasi dari hasil pemeriksaan kesehatan dan mengambil langkah-langkah pencegahan dari kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan karyawan. Perusahaan menyediakan tenaga medis termasuk dokter Perusahaan dan peralatan-peralatan medis lain untuk menunjang pemeriksaan kesehatan.

5.12.1 Komitmen Dan Kebijakan LK3

Top management menetapkan kebijakan LK3 sebagai bukti komitmen perusahaan terhadap lingkungan dan K3. Kebijakan di buat dengan melibatkan pekerja atau wakil pekerja dan bersifat dinamis serta selalu di tinjau ulang secara berkala sebagai upaya melakukan perbaikan terus-menerus.

Kebijakan LK3 disosialisasikan kepada seluruh karyawan baik di pusat maupun di *site* dan seluruh subkontraktor serta para pemasok. Setiap tingkat pimpinan dalam perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap LK3 sehingga penerapan SMLK3 berhasil diterapkan dan dikembangkan. Setiap karyawan dan orang lain yang berada di tempat kerja harus berperan serta di dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaannya.

KEBIJAKAN LINGKUNGAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk. dalam menjalankan bisnisnya selalu berusaha menghilangkan situasi yang mengancam keselamatan dan kesehatan bagi karyawan dan orang lain, kerusakan barang dan lingkungan.

Untuk mewujudkannya Perusahaan akan :

1. Menempatkan pemeliharaan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama yang mendukung produktivitas dan kualitas dan manajemen bertanggung jawab untuk mencapainya.
2. Mencegah segala bentuk kecelakaan dan kejadian yang membahayakan serta kerusakan lingkungan.
3. Memantau dan memenuhi peraturan dan perundangan dan memperhatikan kebutuhan pihak terkait dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Membantu dan mendukung setiap karyawan untuk turut memiliki dan menciptakan suatu tempat kerja yang aman dengan melibatkan partisipasi karyawan dan menghargai pencapaian setiap perbaikan sistem secara terus-menerus.

Bertanggung jawab atas etos kerja di antara karyawan untuk mendukung kondisi kerja yang sehat dan selamat. Keterlibatan yang berarti dari setiap karyawan diharapkan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki segala situasi berbahaya yang dapat mengganggu pencapaian visi dan misi Perusahaan.

5.12.2 Hubungan Kerja dengan Unit Lain

Hubungan dengan unit lain :

1. Departemen *QSHE* sebagai inisiator dan *fasilitator* dalam menyusun, menerapkan dan mengembangkan ketentuan-ketentuan/aturan-aturan K3.
2. Menyiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan bagi divisi *marketing* dalam mengikuti tender.
3. Memberikan “Surat Ijin Kerja (*Work Permit*)” bagi subkontraktor yang akan bekerja di lingkungan PT. Bukaka Teknik Utama.
4. Memberikan *training* tentang K3 (*Basic Safety Training, Fire Fighting, dll*) pada setiap divisi.
5. Menginspeksi alat keselamatan dan kesehatan kerja (*APAR, OH Crane, P3K, dll*) yang ada di setiap divisi.
6. Melakukan Audit Internal secara rutin.
7. Melakukan promosi dan sertifikasi tentang K3.
8. Memberikan *Safety Talk* pada setiap divisi, yang dilaksanakan setiap hari Senin.
9. Melaksanakan *Daily Patrol* terhadap setiap pelanggaran K3 yang dilakukan.

BAB 6

HASIL PENELITIAN

6.1. Perilaku Bekerja

Berdasarkan penelitian diketahui 42 responden (55,7 %) termasuk dalam pekerja yang memiliki perilaku bekerja yang baik. Sedangkan 34 responden (44,7 %) tergolong dalam perilaku yang kurang baik (Tabel 6.1).

Tabel 6.1 Distribusi Frekuensi Perilaku Bekerja pada Pekerja Divisi Tower PT. Bukaka Teknik Utama Tahun 2009

Perilaku Bekerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	42	55,3
Kurang Baik	34	44,7
Total	76	100

6.2. Gambaran Frekuensi Distribusi Variabel Anteseden

6.2.1 Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian responden yang menyatakan pelatihan sudah berjalan baik lebih banyak (71,1 %) dibandingkan dengan responden yang menyatakan pelatihan kurang baik (28,9 %) (Tabel 6.2). Menurut hasil penelitian serupa responden menyatakan bahwa pelatihan diberikan oleh Departemen K3 sebanyak 67 orang (88,2 %) dibandingkan yang menjawab pihak luar dan rekan kerja yang masing-masing berjumlah 1 orang (1,3 %) (Tabel 6.3).

Pada kategori yang sama, diteliti juga seberapa sering waktu pelatihan keselamatan diadakan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, responden yang menyatakan pelatihan diadakan setiap satu tahun sekali atau kurang yaitu sebanyak 36 orang (47,4 %). Sedangkan 1,3 % menyatakan setiap dua tahun sekali, 19 % menyatakan tidak tahu kapan

pelatihan diadakan, 1 responden masing-masing menjawab setiap satu bulan sekali dan setiap minggu, dan 14,5% menyatakan waktu pelatihan tidak tentu untuk dilaksanakan (Tabel 6.3).

6.2.2 Peraturan

Berdasarkan hasil penelitian, responden yang menyatakan peraturan tentang keselamatan sudah baik sebanyak 39 responden (51,3%) dan 37 responden lainnya (48,7%) menyatakan peraturan masih kurang baik (Tabel 6.2).

Tabel 6.2 Distribusi Frekuensi Variabel Anteseden pada Pekerja Divisi Tower PT. Bukaka Teknik Utama Tahun 2009

Variabel	Hasil Ukur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pelatihan Keselamatan	Baik	54	71,1
	Kurang Baik	22	28,9
	Total	76	100
Peraturan Keselamatan	Baik	39	51,3
	Kurang Baik	37	48,7
	Total	76	100
Pengawasan	Baik	67	88,2
	Kurang Baik	9	11,8
	Total	76	100
<i>Safety Message</i>	Baik	67	88,2
	Kurang Baik	9	11,8
	Total	76	100
Ketersediaan APD	Memadai	68	89,5
	Kurang Memadai	8	10,5
	Total	76	100

6.2.3 Pengawasan

Berdasarkan hasil kuesioner, sebanyak 67 responden (88,2 %) menyatakan keberadaan pengawasan sudah baik, sedangkan 9 responden (11,8%) merasa pengawasan masih kurang baik (Tabel 6.2).

Pada kategori yang sama ingin diketahui seberapa sering waktu pengawasan dilakukan dan siapa yang melakukan pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 46 responden (60,5 %) menyatakan waktu pengawasan dilakukan setiap hari kerja, 9,2 % menyatakan seminggu dua kali, 11,3 % menyatakan seminggu sekali, 1,3 % menyatakan sebulan sekali dan yang menyatakan tidak tentu sebanyak 9 % (Tabel 6.3). Sedangkan responden yang menjawab pengawasan dilakukan oleh Departemen K3 lebih banyak yaitu 50 orang (65,8 %) dibandingkan dengan *supervisor* (12 %), *foreman/group leader* (7 %) dan yang menjawab tidak tahu (2,6 %) (Tabel 6.3).

6.2.4 Safety Message

Berdasarkan hasil penelitian, responden yang menyatakan pesan keselamatan/poster sudah baik lebih banyak yaitu 67 orang (88,2 %) dibandingkan dengan yang menyatakan pesan keselamatan/poster masih kurang baik yaitu 13 orang (11,8 %) (Tabel 6.2).

6.2.5 Ketersediaan APD

Berdasarkan hasil penelitian, sejumlah 68 responden (89,5 %) menyatakan ketersediaan APD di perusahaan sudah memadai, sedangkan 8 responden (10,5 %) menyatakan kurang memadai (Tabel 6.2).

Pada kategori yang sama ingin diketahui seberapa besar tingkat kenyamanan APD pada pekerja dan waktu penggantian APD oleh perusahaan. Menurut hasil penelitian, APD yang tergolong nyaman/enak dipakai paling banyak dijawab responden yaitu sebesar 43,4 %. Sedangkan 39,5 % responden menyatakan APD sebagian/beberapa tidak enak dipakai, 17,1 % menjawab APD nyaman/enak dipakai dan menarik, dan tidak ada yang menyatakan bahwa APD tidak nyaman/tidak enak dipakai (0%) (Tabel 6.3).

Sedangkan responden yang menyatakan APD diganti jika APD yang ada telah rusak paling banyak yaitu 50 orang (65,8 %) dibandingkan yang menjawab diganti setahun sekali (19,7 %), 6 bulan sekali (2,6%), tidak tentu (9,2 %), 3 bulan dan 2 tahun sekali (masing-masing 1,3 %) (Tabel 6.3).

**Tabel 6.3 Distribusi Frekuensi Gambaran Umum Pengawasan,
Pelatihan Keselamatan dan APD pada Pekerja Divisi Tower
PT. Bukaka Teknik Utama Tahun 2009**

Variabel		Frekuensi n	Persentase %
Pemberi pelatihan	Departemen K3 (Internal)	67	88,2
	Pihak luar	1	1,3
	Rekan kerja	1	1,3
Waktu pelatihan	Satu tahun sekali atau kurang	36	47,4
	Dua tahun sekali	1	1,3
	Tidak tahu	19	25
	Lainnya (1 bulan sekali, setiap minggu)	1	1,3
	Lainnya (Tidak tentu)	11	14,5
Waktu Pengawasan	Setiap hari	46	60,5
	Seminggu 2x	7	9,2
	Seminggu 1x	8	11,3
	Sebulan 1x	1	1,3
	Tidak tentu	9	11,8
Pelaku Pengawasan	Departemen K3	50	65,8
	<i>Supervisor</i>	12	15,8
	<i>Foreman/Group leader</i>	7	9,2
	Tidak tahu	2	2,6
Tingkat Kenyamanan APD	Nyaman/enak dipakai dan menarik	13	17,1
	Nyaman/enak dipakai	33	43,4
	Sebagian/beberapa tidak enak dipakai	30	39,5
	Tidak nyaman/tidak enak dipakai	0	0
Waktu Penggantian APD	Jika APD yang ada telah rusak	50	65,8
	Setahun sekali	15	19,7
	Dua tahun sekali	1	1,3
	Lainnya (3 bulan sekali)	1	1,3
	Lainnya (6 bulan sekali)	2	2,6
	Lainnya (tidak tentu)	7	9,2

6.3. Gambaran Variabel Konsekuensi

6.3.1 Sanksi

Responden yang menyatakan bahwa keberadaan sanksi sudah baik lebih banyak yaitu 66 orang (88,2 %) dibandingkan 10 responden (13,2 %) yang menyatakan sanksi masih kurang baik (Tabel 6.4).

Bentuk sanksi berupa teguran merupakan yang paling banyak dijawab oleh responden yaitu sebanyak 66 orang (86,8 %) dibandingkan

dengan yang menjawab bentuk sanksi berupa surat peringatan (2,6 %), dan tidak ada yang menjawab bentuk sanksi berupa denda (Tabel 6.4).

Tabel 6.4 Distribusi Frekuensi Variabel Konsekuensi pada Pekerja Divisi Tower PT. Bukaka Teknik Utama Tahun 2009

Variabel	Hasil Ukur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sanksi	Baik	66	86,8
	Kurang Baik	10	13,2
	Total	76	100
• Bentuk Sanksi	Teguran	66	86,8
	Surat Peringatan	2	2,6
	Denda	0	0
Penghargaan	Baik	53	69,7
	Kurang Baik	23	30,3
	Total	76	100
• Bentuk Penghargaan	Pujian	19	25
	Bonus	18	23,7
	Piagam	8	10,5
	Lainnya (<i>souvenir</i>)	10	13,2
Dampak tindakan tidak aman	Baik	63	82,9
	Kurang Baik	13	17,1
	Total	76	100

6.3.2 Penghargaan

Responden yang menyatakan keberadaan penghargaan sudah baik lebih banyak (69,7 %) dibandingkan responden yang menyatakan penghargaan oleh perusahaan masih kurang baik (30,3 %) (Tabel 6.4). Pujian merupakan bentuk penghargaan yang paling banyak dinyatakan oleh responden yaitu sebanyak 19 orang (25 %) dibandingkan dengan yang menjawab bentuk penghargaan berupa bonus (23,7 %), piagam (10,5 %) dan yang menyatakan penghargaan berbentuk souvenir (13,2 %).

6.3.3 Dampak Tindakan Tidak Aman

Berdasarkan hasil penelitian, jumlah responden yang memiliki pemahaman yang baik terhadap dampak perilaku tidak aman lebih banyak (82,9%) dibandingkan responden yang memiliki pemahaman yang kurang baik terhadap dampak perilaku tidak aman (17,1%) (Tabel 6.4).

Kemudian jumlah responden yang memiliki pengaruh terhadap perubahan perilaku akibat dampak perilaku tidak aman lebih banyak (61,8%) dibandingkan responden yang tidak memiliki pengaruh perubahan perilaku (38,2%). Dan sumber informasi yang paling banyak didapat adalah melalui pelatihan. Dari data terlihat 51,3 % responden mengetahui tentang dampak dari perilaku tidak aman melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Pengalaman kecelakaan yang menimpa diri sendiri maupun orang lain juga memiliki pengaruh terhadap informasi yang didapat oleh responden (50 %). Sedangkan 32,9 % mengetahui melalui poster dan 15,8 % melalui teman mereka (Tabel 6.5).

Tabel 6.5 Distribusi Frekuensi Gambaran Umum Dampak Tindakan Tidak Aman pada Pekerja Divisi Tower PT. Bukaka Teknik Utama Tahun 2009

		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pengaruh Dampak Tindakan Tidak Aman	Ada pengaruh	47	61,8
	Tidak ada pengaruh	29	38,2
	Total	76	100
Sumber Informasi Dampak Tindakan Tidak Aman	Teman	12	15,8
	Poster	25	32,9
	Pelatihan	39	51,3
	Pengalaman Kecelakaan	38	50

6.4. Hubungan antara Variabel Antecedent dengan Perilaku Bekerja Selamat

6.4.1 Hubungan antara Peraturan Keselamatan dengan Perilaku Bekerja Selamat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, perilaku bekerja selamat lebih banyak terdapat pada pekerja yang menyatakan peraturan sudah baik (71,8 %) dibandingkan dengan yang merasa peraturan masih kurang baik yaitu

37,8 %. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna dengan *p value* <0,05, yaitu 0,01.

Dari hasil analisis diperoleh nilai OR 4,18, yang artinya pekerja yang menyatakan peraturan keselamatan sudah baik mempunyai peluang 4,18 kali lebih besar untuk berperilaku selamat dalam bekerja dibandingkan dengan yang menyatakan peraturan masih kurang baik (Tabel 6.6).

6.4.2 Hubungan antara Pelatihan Keselamatan dengan Perilaku Bekerja Selamat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, perilaku bekerja selamat lebih banyak terdapat pada pekerja yang menyatakan bahwa pelatihan sudah baik (71,8 %) dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan pelatihan masih kurang baik (37,8 %). Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna dengan *p value* 0,74 (lebih besar dari 0,05) (Tabel 6.6).

6.4.3 Hubungan antara Pengawasan dengan Perilaku Bekerja Selamat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, perilaku bekerja selamat lebih banyak terdapat pada pekerja yang menyatakan pengawasan sudah baik (61,2 %) dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan pengawasan masih kurang baik (11,1 %). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengawasan dengan perilaku bekerja selamat dengan *p value* <0,05, yaitu 0,01. Didapat pula nilai OR 12,62, yang artinya pekerja yang menyatakan pengawasan sudah baik memiliki peluang 12,62 kali lebih besar untuk berperilaku selamat dalam bekerja dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan pengawasan masih kurang baik (Tabel 6.6).

Tabel 6.6 Hubungan antara Variabel Anteseden dengan Perilaku Bekerja Selamat pada Pekerja Divisi Tower PT. Bukaka Teknik Utama Tahun 2009

Variabel	Perilaku bekerja selamat				Total		P Value	OR
	Baik		Kurang Baik		n	%		
	N	%	n	%				
Peraturan								
• Baik	28	71,8	11	28,2	39	100	0,01	4,18 (1,59-10,96)
• Kurang Baik	14	37,8	23	62,2	37	100		
Total	42	55,3	34	44,7	76	100		
Pelatihan								
• Baik	31	57,4	23	42,6	54	100	0,74	1,35 (0,49-3,64)
• Kurang Baik	11	50	11	50	22	100		
Total	42	55,3	34	44,7	76	100		
Pengawasan								
• Baik	41	61,2	26	38,8	67	100	0,01	12,62 (1,49-106,81)
• Kurang Baik	1	11,1	8	88,9	37	100		
Total	42	55,3	34	44,7	76	100		
Safety Message								
• Baik	40	59,7	27	40,3	67	100	0,07	5,19 (0,96-26,88) CI 90%
• Kurang Baik	2	22,2	7	77,8	9	100		
Total	42	55,3	34	44,7	76	100		
Ketersediaan APD								
• Memadai	39	57,4	29	42,6	68	100	0,46	2,24 (0,49-10,15)
• Kurang Memadai	3	37,5	5	62,5	8	100		
Total	42	55,3	34	44,7	76	100		

6.4.4 Hubungan antara *Safety Message* dengan Perilaku Bekerja Selamat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, perilaku bekerja selamat lebih banyak terdapat pada pekerja yang menyatakan bahwa *safety message*/poster sudah baik (59,7%) dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan keberadaan *safety message*/poster masih kurang baik (22,2%). Hasil uji statistik memperoleh nilai $p > 0,05$ (0,07), sehingga tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *safety message* dengan perilaku bekerja selamat (Tabel 6.6).

6.4.5 Hubungan antara Ketersediaan APD dengan Perilaku Bekerja Selamat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, perilaku bekerja selamat lebih banyak terdapat pada pekerja yang menyatakan ketersediaan APD sudah baik (57,4 %) dibandingkan dengan yang merasa peraturan masih kurang baik yaitu 37,5 %. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna dengan p value $>0,05$, yaitu 0,456 (Tabel 6.6).

6.5. Hubungan antara Variabel Konsekuensi dengan Perilaku Bekerja Selamat

6.5.1 Hubungan antara Sanksi dengan Perilaku Bekerja Selamat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, perilaku bekerja selamat lebih banyak terdapat pada pekerja yang menyatakan menilai sanksi sudah baik (57,6 %) dibandingkan dengan pekerja yang menilai sanksi masih kurang baik (40 %). Hasil uji statistik menunjukkan tidak adanya hubungan yang bermakna dengan p value $>0,05$, yaitu 0,33 (Tabel 6.7).

Tabel 6.7 Hubungan antara Variabel Konsekuensi dengan Perilaku Bekerja Selamat pada Pekerja Divisi Tower PT. Bukaka Teknik Utama Tahun 2009

Variabel	Perilaku bekerja selamat				Total		P Value	OR
	Baik		Kurang Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Sanksi								
• Baik	38	57,6	28	42,4	66	100	0,33	2,04 (0,53-7,9)
• Kurang Baik	4	40	6	60	10	100		
Total	42	55,3	34	44,7	76	100		
Penghargaan								
• Baik	34	64,2	19	35,8	53	100	0,03	3,36 (1,20-9,36)
• Kurang Baik	8	34,8	15	65,2	23	100		
Total	42	55,3	34	44,7	76	100		
Dampak Tindakan Tidak Aman								
• Baik	37	58,7	26	41,3	63	100	0,30	2,28 (0,67-7,75)
• Kurang Baik	5	38,5	8	61,5	13	100		
Total	42	55,3	34	44,7	76	100		

6.5.2 Hubungan antara Penghargaan dengan Perilaku Bekerja Selamat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, perilaku bekerja selamat lebih banyak terdapat pada pekerja yang menyatakan keberadaan penghargaan sudah baik (64,2 %) dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan keberadaan penghargaan masih kurang baik (34,8 %). Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan antara penghargaan dengan perilaku bekerja selamat dengan *p value* <0,05, yaitu 0,03.

Dari hasil analisis diperoleh nilai OR 3,36, yang artinya pekerja yang menyatakan penghargaan sudah baik berpeluang 3,36 kali lebih besar untuk bekerja selamat dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan keberadaan penghargaan masih kurang baik (Tabel 6.7).

6.5.3 Hubungan antara Dampak Tindakan Tidak Aman dengan Perilaku Bekerja Selamat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, perilaku bekerja selamat lebih banyak terdapat pada pekerja dengan pemahaman dampak tindakan tidak aman yang baik (58,7%) dibandingkan dengan pekerja dengan pemahaman dampak tindakan tidak aman yang kurang baik (38,5 %). Hasil uji statistik menyimpulkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara dampak tindakan tidak aman dengan perilaku bekerja selamat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $p=0,30$ (lebih besar dari 0,05) (Tabel 6.7).

BAB 7

PEMBAHASAN

7.1 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian yang ditemui adalah sebagai berikut:

a. Desain Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* (potong lintang) dimana seluruh variabel diukur dalam waktu yang bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak dapat memberikan penjelasan adanya hubungan sebab akibat. Hubungan yang ada hanya menunjukkan keterkaitan antar variabel saja.

b. Kualitas Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara informal sebagai instrumen penelitian. Kuisisioner yang diberikan menggunakan pertanyaan tertutup sehingga membatasi variasi jawaban responden. Peneliti tidak melakukan pengamatan pengisian kuisisioner secara langsung dikarenakan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melengkapi dan mencocokkan data yang berasal dari kuisisioner, peneliti melakukan observasi dan wawancara informal dengan kepala departemen K3 dan kepala departemen yang terkait.

Pengisian kuisisioner dilakukan responden secara bersamaan sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa jawaban responden dipengaruhi oleh orang lain. Jawaban responden juga dapat dipengaruhi oleh ketakutan mereka terhadap karirnya di perusahaan. Hal ini medidugakan terjadinya *under reporting* dan *over reporting* dalam mengisi informasi yang sebenarnya, sehingga terdapat kelemahan dari pengisian kuisisioner ini yaitu dapat terjadi bias informasi pada data yang diperoleh dan jawaban yang diberikan responden tidak dapat dilacak kejujurannya.

7.2 Perilaku Bekerja Selamat

Perilaku bekerja selamat dikategorikan menjadi dua dalam penelitian ini, yaitu baik dan kurang baik. Hasilnya 42 orang (55,3%) berperilaku baik dan 34 orang (44,7%) berperilaku kurang baik. Kategori tersebut berdasarkan nilai total karyawan dalam menjawab 10 pertanyaan tentang perilaku, dengan menggunakan standar yaitu karyawan yang mendapat nilai minimal 16 (80% dari total nilai) dikategorikan berperilaku baik dan karyawan yang mendapat nilai kurang dari 16 (80% dari total nilai) dikategorikan berperilaku kurang baik.

Mayoritas pekerja di Divisi *Steel Tower* PT. Bukaka Teknik Utama Tbk. selalu bertindak aman dalam dalam bekerja. Hal ini dilihat dari hasil yang menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang berperilaku baik dalam hal berperilaku selamat dalam bekerja lebih banyak dibandingkan dengan pekerja yang berperilaku kurang baik. Namun mempunyai selisih yang sedikit. Hal ini diduga masih ada faktor-faktor lain yang kurang mendukung seperti keberadaan sanksi, efektifitas pelatihan, pesan keselamatan, ketersediaan dan kondisi APD dan pemahaman akan dampak tindakan tidak aman.

Dari gambaran di atas, perilaku pekerja di Divisi *Steel Tower* PT. Bukaka Teknik Utama Tbk. sudah tergolong baik karena mayoritas pekerja selalu bertindak aman dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh keberadaan anteseden dan konsekuensi yang umumnya sudah baik seperti peraturan keselamatan, pengawasan dan keberadaan penghargaan.

7.3 Hubungan antara Pelatihan Keselamatan dengan Perilaku Bekerja Selamat

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan perilaku bekerja selamat pada pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Pangesty A. di PT. IPPI tahun 2007 ($p\ value = 1$).

Pelatihan pada PT. BTU selalu diberikan kepada pekerja yang baru masuk. Terdapat juga pelatihan-pelatihan keselamatan tentang bekerja

selamat namun dilaksanakan pada waktu yang tidak tentu dan diikuti secara bergiliran oleh tiap pekerja di PT. Bukaka Teknik Utama.

Dalam penelitian ini, perilaku bekerja selamat lebih banyak terjadi pada pekerja yang menyatakan pelatihan sudah baik (57,4 %) dibandingkan pekerja yang menyatakan pelatihan masih kurang baik (50 %), tapi tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dan perilaku bekerja selamat. Hal ini dikarenakan tidak seluruh pekerja dapat mengikuti pelatihan, tetapi bergiliran, serta diduga jenis pelatihan yang dilakukan hanya berupa ceramah dan diskusi tanya jawab.

Menurut Ewles (1994) yang dikutip dari Pangesty (2007), pelatihan yang efektif adalah pelatihan dengan menggunakan metode ceramah, diskusi, studi kasus, dan bermain peran. Pelatihan yang memadukan teori dan praktek dapat meningkatkan pemahaman pekerja seputar perilaku selamat dalam bekerja tetapi memerlukan durasi yang cukup lama. Hal ini diduga sulit diimplementasikan karena penggunaan waktu yang berbenturan dengan target produksi.

Dugaan lainnya adalah pekerja tidak cukup mengerti dengan materi pelatihan yang diberikan. Oleh karena itu evaluasi terhadap setiap pelatihan yang diberikan pun harus dilakukan, untuk mengetahui sejauh mana keefektifan suatu pelatihan. Dari situ bisa dilihat seberapa besar materi yang diberikan dapat dimengerti oleh pekerja, sehingga tim yang memberikan pelatihan dapat merancang suatu metode yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan juga pada saat pekerja terjun ke lapangan mereka dapat mengaplikasikan apa yang telah didapat pada saat pelatihan.

7.4 Hubungan antara Peraturan Keselamatan dengan Perilaku Bekerja Selamat

Pada penelitian ini terlihat adanya hubungan yang bermakna antara peraturan dengan perilaku bekerja selamat (p value = 0,01). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang menyatakan peraturan sudah baik akan berpeluang 4,18 kali lebih besar untuk berperilaku selamat dalam bekerja dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan masih kurang baik. Hal ini

disebabkan perusahaan sudah memiliki peraturan yang mengatur tentang penerapan perilaku kerja selamat dalam bekerja. Contohnya yaitu peraturan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perusahaan dan pekerja. Dalam peraturan tersebut tertulis bahwa jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada maka karyawan akan dikenakan sanksi/hukuman. Selain itu terdapat pula peraturan tentang keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja yang disosialisasikan oleh perusahaan khususnya penggunaan alat pelindung diri dan disiplin kerja. Peraturan ini dapat memicu pekerja untuk bekerja dengan selamat.

Hal ini sesuai dengan Suma'mur (1996) yang menyatakan bahwa suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas tentang penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan aturan tersebut harus diketahui oleh setiap karyawan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Roughton (2002: 202), peraturan keselamatan akan lebih efektif jika dibuat dalam bentuk tertulis, dikomunikasikan, dan didiskusikan dengan seluruh pekerja yang terlibat. Ketika pekerja ikut dilibatkan dalam perumusan peraturan, mereka akan lebih memahami dan mau mengikuti peraturan tersebut.

Objektivitas dan konsistensi merupakan hal yang penting ketika menegakkan peraturan. Gagal untuk menjadi objektif dan konsisten dapat menurunkan kredibilitas dan efektivitas upaya perusahaan untuk mempromosikan keselamatan (Goetsch, 1996: 405).

Menurut Notoatmodjo (1993: 115), peraturan akan menghasilkan perubahan perilaku yang cepat, akan tetapi perubahan tersebut belum tentu akan berlangsung lama karena perubahan perilaku yang terjadi tidak atau belum didasari oleh kesadaran sendiri. Dalam hal ini pengaruh peraturan terhadap pembentukan perilaku sangat kuat. Namun, pada umumnya pekerja mau mentaati peraturan karena takut terkena sanksi.

7.5 Hubungan antara Pengawasan dengan Perilaku Bekerja Selamat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara perilaku bekerja selamat dengan pengawasan (p value = 0,01). Ini diperkuat oleh teori Suma'mur (1996) yang menyatakan bahwa pengawasan

diperlukan untuk memastikan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan. Menurut hasil penelitian, pekerja yang menyatakan pengawasan sudah baik memiliki peluang 12,62 kali lebih besar untuk berperilaku selamat dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan pengawasan masih kurang baik.

Di perusahaan, pengawas berjalan-jalan mengelilingi area pabrik setiap saat untuk mengawasi dan mengarahkan tindakan perbaikan yang dibutuhkan. Pelanggaran bisa saja tidak diketahui oleh pengawas karena setiap orang bekerja pada mesin masing-masing dan pengawas belum tentu ada pada saat itu. Namun, kesempatannya kecil karena area kerja yang cukup ramai.

Menurut penelitian, pengawasan dilaksanakan setiap hari oleh pihak Departemen K3, dan tindakan yang dilakukan pengawas ketika menemukan pelanggaran adalah langsung menegur dan memberi nasihat. Fungsi pengawasan sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh petugas *safety* (K3) saja, akan tetapi oleh semua unit. Pengaruh pengawasan terhadap pembentukan perilaku aman cukup kuat. Dengan adanya kontrol, pekerja akan selalu merasa diawasi sehingga akan meningkatkan kewaspadaan mereka.

Dari gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa dugaan pelanggaran tidak diketahui cukup kecil, tetapi jika diketahui pelanggaran tersebut umumnya tidak dilaporkan oleh pengawas. Hal-hal yang sebaiknya perlu ditingkatkan dari pengawasan adalah kerjasama antar pengawas dalam melakukan pengawasan sehingga dapat lebih memperkecil kemungkinan pelanggaran tidak diketahui. Setiap pengawas juga diharapkan berani melaporkan pekerja yang bertindak tidak aman dalam bekerja.

Menurut Groeneweg, (2007), jika di tempat kerja terdapat kemungkinan pelanggaran tidak diketahui, pekerja akan secara otomatis memilih perilaku yang tidak diharapkan tanpa mempedulikan hukuman atau penghargaan yang akan mereka terima.

7.6 Hubungan antara *Safety Message* dengan Perilaku Bekerja Selamat

Pada perusahaan pesan keselamatan khususnya diberikan setiap hari Senin pagi melalui *safety talk* sebelum pekerja mulai melakukan pekerjaannya. Pesan keselamatan juga ditempel di papan pengumuman dan dinding pada setiap unit kerja. Terdapat juga pesan keselamatan dalam bentuk poster/spanduk yang sudah berwarna dan ditempatkan pada area yang dilalui oleh pekerja sebelum memulai pekerjaannya.

Pada penelitian ini tidak terlihat adanya hubungan yang bermakna antara *safety message* dengan perilaku bekerja selamat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi pekerja yang menyatakan *safety message* kurang baik dan berperilaku kerja kurang baik memang cukup tinggi (77,8 %). Hal ini membuktikan bahwa kurang baiknya kandungan pesan keselamatan sangat berpengaruh terhadap munculnya perilaku bekerja yang tidak aman. Dugaan lainnya pekerja mengabaikan pesan keselamatan yang sudah dipasang oleh perusahaan, hal ini bisa disebabkan pekerja tidak dilibatkan dalam proses pembuatannya, sehingga pekerja tidak merasa bahwa isi pesan keselamatan tersebut sangat penting.

Pengaruh pesan keselamatan terhadap pembentukan perilaku aman sangat kuat. Pemberian pesan keselamatan dapat memberikan peringatan bagi para pekerja tentang bahaya tepat sebelum mereka menjalankan pekerjaannya dan meningkatkan perhatian pekerja pada masalah kecelakaan. Dengan demikian, kesadaran mereka untuk bertindak aman akan meningkat.

Menurut Goetsch (1996: 409), hal-hal yang dapat meningkatkan efektivitas pesan keselamatan adalah:

1. Penggantian secara periodik. Pesan visual yang terlalu lama digunakan lama kelamaan akan menyatu dengan latar dan tidak dikenali lagi.
2. Melibatkan pekerja dalam membuat pesan yang akan ditampilkan.
3. Membuat pesan visual yang sederhana dan jelas.
4. Membuat pesan visual yang cukup besar agar mudah dilihat dalam jarak tertentu.
5. Menempatkan pesan visual pada tempat-tempat tertentu yang akan menghasilkan efek maksimum.

6. Menggunakan permainan warna agar pesan visual dapat menarik perhatian.

7.7 Hubungan antara Ketersediaan APD dengan Perilaku Bekerja Selamat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara ketersediaan APD dengan perilaku bekerja selamat (p value = 0,46). Hal ini diduga dipengaruhi berbagai hal, seperti tingkat kesadaran pekerja, ketersediaan APD dan tingkat kenyamanan

Pada perusahaan, setiap pekerja diberikan APD masing-masing dalam kondisi yang baik. APD yang disediakan oleh perusahaan yaitu sarung tangan, masker, *safety helmet*, *safety shoes* dan *ear plug*. Penggantian APD yang rusak atau habis masa pakainya umumnya dilakukan pada saat itu juga. Namun untuk APD berupa *safety shoes*, penggantian dilakukan setiap 1 tahun sekali sehingga pekerja harus menunggu untuk mendapatkan penggantian APD bilamana stok habis.

Dari tingkat kenyamanan, mayoritas pekerja memang merasa nyaman dengan APD yang diberikan oleh perusahaan (43,4 %). Namun yang menyatakan APD hanya sebagian yang nyaman juga memiliki jumlah yang cukup banyak (39,5%). Hal ini dapat mendukung pernyataan tidak ada hubungan yang bermakna antara ketersediaan dan perilaku bekerja selamat.

Hal lain diduga kurangnya pelatihan tentang arti penting penggunaan dan manfaat APD. Selain itu, walaupun penggunaan APD sudah didukung oleh peraturan, pengaruh ketersediaan APD terhadap pembentukan perilaku aman masih lemah. Mayoritas pekerja mau menggunakan APD selama bekerja, namun penggunaannya belum kontinyu karena tidak nyaman, menimbulkan gangguan penglihatan, belum terbiasa, dan tidak praktis.

Menurut Lawrence Green, perilaku dapat terbentuk dari 3 faktor, salah satunya faktor pendukung (*enabling factors*) yaitu ketersediaan fasilitas atau sarana kesehatan. Ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, dimana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika tidak terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya sikap tersebut (Notoatmodjo, 2005: 60).

Pekerja membutuhkan pelatihan tentang APD agar dapat mengerti arti pentingnya penggunaan APD dan bagaimana cara menggunakan serta merawatnya dengan baik. Selain pelatihan, penguatan positif (misalnya APD yang digunakan cukup nyaman) dan peraturan yang mengatur tentang penggunaan APD juga sangat dibutuhkan (Roughton, 2002: 200).

Beberapa pekerja diduga menolak untuk menggunakan APD karena APD tersebut menimbulkan ketidaknyamanan (Roughton, 2002: 200). Oleh karena itu, desain dan pembuatan APD harus memenuhi standar-standar tertentu dan harus diuji terlebih dahulu kemampuan perlindungannya (Suma'mur, 1996: 296).

7.8 Hubungan antara Sanksi dengan Perilaku Bekerja Selamat

Pada penelitian ini terlihat tidak adanya hubungan yang bermakna antara sanksi dengan perilaku bekerja selamat. Hal ini disebabkan oleh bentuk sanksi yang diberikan cukup ringan, yaitu hanya sebatas teguran dari pengawas atau *foreman*.

Menurut Geller (2001), sanksi yang baik merupakan konsekuensi yang bersifat *soon-certain-negative*. Hal ini berarti efek dari sanksi dapat langsung dirasakan pekerja ketika tidak melakukan perilaku yang diharapkan. Namun, bentuk sanksi yang selama ini hanya berupa teguran ternyata tidak cukup menakutkan dan mengikat pekerja untuk jera terhadap kelalaiannya. Oleh karena itu, sanksi yang diberikan oleh pengawas harus lebih ketat lagi. Misalnya, jika dalam 2-3 kali teguran mereka masih berperilaku tidak aman, diduga sanksi tertulis dapat diberlakukan untuk memberikan efek jera.

Berdasarkan hasil penelitian, proporsi perilaku bekerja selamat yang kurang baik yang menyatakan sanksi masih kurang baik memang paling tinggi (60%). Hal ini menunjukkan kurang baiknya keberadaan sanksi sangat berpengaruh terhadap munculnya perilaku bekerja yang tidak aman. Dalam hal ini pengaruh sanksi terhadap perilaku bekerja belum kuat. Karena pekerja tidak harus merasa lebih berhati-hati pada saat melakukan

pekerjaannya karena tidak terlalu takut terkena sanksi akibat melanggar peraturan.

7.9 Hubungan antara Penghargaan dengan Perilaku Bekerja Selamat

Pada penelitian ini terlihat adanya hubungan yang bermakna antara penghargaan dengan perilaku bekerja selamat. Hal ini disebabkan oleh keberadaan penghargaan yang memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pekerja untuk bekerja dengan selamat walaupun bentuk penghargaan yang diterima paling banyak hanya berupa pujian. Selain itu terkadang bentuk penghargaan dapat berupa bonus kenaikan upah dan cinderemata. Berdasarkan penelitian, pekerja yang menyatakan keberadaan penghargaan sudah baik memiliki peluang 3,36 kali lebih besar untuk berperilaku selamat dibandingkan dengan pekerja yang menyatakan keberadaan penghargaan masih kurang baik.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Geller (2001), yang mengatakan bahwa penghargaan adalah konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan untuk mengembangkan, mendukung, dan memelihara perilaku yang diharapkan. Jika digunakan sebagaimana mestinya, penghargaan dapat memberikan yang terbaik kepada setiap orang karena penghargaan membentuk perasaan percaya diri, penghargaan diri, pengendalian diri, optimisme, dan rasa memiliki. Seseorang akan lebih memiliki perasaan yang positif jika ia bekerja dengan tujuan untuk memperoleh sesuatu dari pada menghindari kesalahan/hukuman. Hal ini didukung oleh Notoatmodjo (2005) bahwa perubahan perilaku cenderung mudah terjadi jika dapat memberikan keuntungan bagi individu yang bersangkutan.

Akan tetapi, penghargaan hanya berguna jika penerimanya menganggap bahwa penghargaan tersebut bernilai pada saat diterima (Groeneweg, 2007). Selain itu, untuk memelihara perilaku dalam jangka panjang dibutuhkan penghargaan yang nilainya signifikan bagi individu (Health and Safety Executive, 2002: 4).

Kesalahan yang umum terjadi adalah menghentikan konsekuensi yang menguatkan ketika perilaku yang diharapkan muncul. Perilaku yang baru membutuhkan penguatan yang konsisten selama beberapa waktu agar menjadi kebiasaan. Jika penguatan segera dihilangkan, perilaku yang baru terbentuk diduga akan menurun (Health and Safety Executive, 2002: 8).

7.10 Hubungan antara Dampak Tindakan Tidak Aman dengan Perilaku Bekerja Selamat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pemahaman akan dampak yang tidak aman dengan perilaku bekerja selamat. Hal ini diduga setiap pekerja belum secara pasti mengetahui dan mengerti dampak dari tindakan yang tidak aman, seperti kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi diri sendiri maupun perusahaan. Walaupun pekerja sebagian besar mengetahui dampak tersebut dari pelatihan yang diberikan perusahaan dan dari pengalaman kecelakaan baik yang menimpa diri sendiri maupun rekan kerja mereka, tetap tidak ada hubungan yang berarti terhadap perubahan perilaku bekerja selamat.

Pekerja juga diduga belum menganggap dan sadar bahwa kecelakaan merupakan hal yang sangat menakutkan. Hal ini karena sebelumnya tidak pernah ada kecelakaan yang fatal seperti kehilangan anggota badan bahkan kematian di area kerja perusahaan. Padahal, jika pekerja secara sadar melakukan tindakan yang aman, maka pekerja tersebut terhindar dari risiko yang besar untuk mengalami kecelakaan.

Suatu kecelakaan dapat menimbulkan kerugian berupa kerusakan pada tubuh korban maupun kerusakan pada harta benda. Kerusakan dapat langsung terlihat (luka, patah, luka bakar, dan lain-lain), atau baru terlihat setelah waktu yang lama (penyakit akibat kerja yang tidak segera terlihat gejala-gejalanya). Demikian juga kerusakan pada harta benda, ada yang terlihat langsung dan ada juga yang akan memberikan akibat setelah beberapa lama kemudian. Misalnya, peralatan baru yang menimbulkan stres berlebihan (Suardi, 2005: 7).

Sebenarnya pengetahuan pekerja mengenai dampak tindakan tidak aman sudah baik. Namun, tampaknya pekerja tidak merasa rentan terhadap kecelakaan karena didukung faktor-faktor lain untuk selalu bertindak aman seperti terdapatnya peraturan, penghargaan dan pengawasan. Hal ini diduga disebabkan hilangnya rasa takut pekerja terhadap kemungkinan untuk celaka karena sebelumnya tidak pernah terjadi kecelakaan yang fatal dalam area kerja mereka..

Kemungkinan untuk celaka biasanya terlalu kecil untuk memelihara perilaku aman secara konsisten. Setiap kali pekerja memotong prosedur keselamatan dan tidak terluka, mereka sedikit demi sedikit mulai kehilangan rasa takut yang memotivasi keselamatan (McSween, 2003: 8-9).

2. Pengawasan harus lebih diperketat lagi. Kerjasama antar pengawas harus ditingkatkan dan pengawas harus diberitahu pentingnya pelaporan kecelakaan.
3. Sebaiknya mengefektifkan kerja pengawas dalam mengawasi perilaku selamat dalam bekerja dengan turut membekali pelatihan bagi pengawas.
4. Dalam pembuatan pesan keselamatan, sebaiknya sesekali pekerja ikut dilibatkan, misalnya lomba penulisan pesan keselamatan dalam bentuk poster. Dengan demikian, perhatian pekerja pada masalah kecelakaan dapat lebih meningkat.
5. Sebaiknya lebih serius menyikapi bentuk sanksi yang dapat mendorong pekerja untuk berperilaku selamat dalam bekerja, tidak hanya berbentuk teguran lisan, tapi berbentuk teguran tertulis/surat peringatan.
6. Penghargaan harus diberikan lebih sering. Bentuk penghargaan tidak harus besar nilainya. Ucapan terima kasih juga dapat membuat pekerja termotivasi untuk dapat lebih baik lagi. Penghargaan lebih baik diberikan kepada satu departemen yang memiliki keselamatan yang baik.
7. Hampir sebagian besar pekerja merasa hanya sebagian APD yang nyaman dipakai, maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tingkat kenyamanan pemakaian APD pada pekerja. Salah satu solusinya dengan melakukan uji komparasi dengan jenis-jenis APD lain yang sejenis.
8. Pekerja sebaiknya menggunakan APD untuk melindungi diri terhadap risiko terjadinya kecelakaan dan saling mengingatkan rekan kerjanya untuk menggunakan APD di lingkungan kerja. Dalam hal ini, *foreman/group leader* berperan penting untuk menjadi teladan yang baik bagi rekan dan anak buahnya dengan konsisten menggunakan APD di lingkungan kerja.