

MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA di PT. TRUBA JAYA ENGINEERING SITE T-7151 DI PROYEK SEMEN HOLCIM

Sigit Sudarwanto¹, Wahyu Inggar Fipiana²

Program Studi Teknik Sipil
Fakultas Teknik Universitas Borobudur

Abstraksi

Manajemen menyadari pentingnya keselamatan pekerja, ditandai dengan banyaknya biaya tidak langsung akibat kecelakaan, turunya efektivitas pekerja korban kecelakaan, walaupun pekerja tidak digaji karena absen, ketidakhadiran pekerja menyebabkan berkurangnya pendapatan perusahaan. Selanjutnya dilakukan penelitian guna mengetahui persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di sebuah perusahaan, dan manfaat yang dirasakan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan melakukan pengumpulan data lewat wawancara sehingga dapat menggali lebih dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa lima elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim yaitu : Jaminan Keselamatan dan Kesehatan, Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Alat Pelindung Diri, Beban Kerja dan Jam Kerja, sudah mencerminkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim sesuai dengan yang diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan karyawan. Juga, manfaat yang bisa diperoleh dari pelaksanaan program K3 yaitu pengurangan absensi kehadiran, klaim kesehatan, pengurangan biaya, dan meningkatkan produktivitas pekerja.

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

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki perkembangan era industrialisasi global, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, yang dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. PT Truba Jaya Engineering, yaitu perusahaan jasa konstruksi, sadar

¹ Alumni Fakultas Teknik Universitas Borobudur, Jakarta

² Dosen Fakultas Teknik Universitas Borobudur, Jakarta

betul bahwa dalam setiap pekerjaan akan selalu dihadapkan dengan banyak tantangan dan berbagai jenis masalah. Satu permasalahan diantaranya di bidang fungsional yang berperan sangat strategis dan selalu menjadi pusat perhatian yaitu permasalahan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana SDM merupakan nadi dan motor penggerak utama proses produksi baik barang maupun jasa.

Kebijakan perusahaan yang tepat bisa menjadi pemersatu dan bisa merangkul elemen-elemen yang ada dalam organisasi untuk bisa bersatu mewujudkan satu keinginan perusahaan. Kebijakan di PT Truba Jaya Engineering anatara lain menekankan ke seluruh karyawan bahwa demi kelangsungan hidup perusahaan, semua elemen perusahaan agar bisa memberikan pelayanan yang terbaik, menghasilkan produk yang berkualitas dengan semangat kerja yang tinggi dengan konsentrasi utamanya dititik beratkan pada safety first dengan menetapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Hal ini juga selaras menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996, tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan suatu hal yang wajib untuk dilaksanakan di seluruh industri yang memiliki potensi bahaya baik manufaktur maupun proyek yang bisa mencakup industri barang ataupun jasa. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga merupakan elemen penting yang berpengaruh langsung terhadap kualitas produksi dan kualitas industri itu sendiri. Semakin berkualitas suatu industri maka industri tersebut harus meningkatkan K3 pada produksi setiap harinya . Dengan melakukan penerapan SMK3 secara konsisten, maka diharapkan akan membuat suatu industri semakin produktif dan mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu, pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undangundang 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim”.

I.2. Tujuan Penelitian

Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tinggi dapat menciptakan kenyamanan, sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

I.3. Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka diperlukan pembatasan sebagai berikut :

1. Objek kajian dalam penelitian ini adalah PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di Proyek Semen Holcim, Cileungsi , Bogor, dalam pekerjaan proyek konstruksi.
2. Karyawan PT Truba Jaya Engineering terdiri dari karyawan kontrak dan karyawan harian, maka penelitian ini dilakukan pada penelitian karyawan kontrak.
3. Data-data yang digunakan merupakan data primer yang berupa data hasil survei melalui penyebaran kuisisioner dan wawancara terhadap para pekerja pada proyek yang menjadi obyek kajian. Selain itu juga dilakukan wawancara terhadap Pimpinan yang menangani program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta pengamatan langsung terhadap pelaksanaan program K3.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik (Tulus Agus, 1989). Menurut Malthis dan Jackson (2002), keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Menurut Suma'mur (1981), tujuan keselamatan kerja adalah:

1. Para pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya.

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

Lalu Husni (2005) menyatakan bahwa keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Menurut Rika Ampuh Hadiguna (2009), kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi, menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat, dan bisa menghentikan kegiatan pabrik secara total.

Penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan menjadi dua (Rika Ampuh Hadiguna, 2009):

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

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002). Sedangkan menurut Prabu Mangkunegara (2001) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab I Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

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

1. Mengurangi timbulnya penyakit
2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja
3. Memantau kontak langsung
4. Penyaringan genetik

2.2. Teknik Keselamatan

Teknik- Teknik keselamatan kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Statistik Keselamatan
2. Sebab-sebab Kecelakaan
3. Faktor-Faktor Kecelakaan
4. Analisa Keselamatan Kerja
5. Pemeriksaan Pabrik
6. Penyelidikan Terhadap Kecelakaan
7. Rapat Dewan Keselamatan
8. Kontes Dan Periklanan Mengenai Keselamatan
9. Perlindungan Terhadap Mesin
10. Peralatan Perlindungan Kerja
11. Tindakan Pencegahan Untuk Karyawan Maintenance
12. Pencemaran Lapis Atmosfer
13. Bahaya radiasi
14. Pengendalian Kebisingan
15. Rehabilitasi dan Terapi di Tempat Kerja
16. Kemajuan Pergerakan Keselamatan
17. Undang-Undang Kompensasi Kerja
18. Keselamatan merupakan tanggung jawab semua orang
19. Keselamatan pada pabrik kecil

2.3. Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

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), 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.

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.

Berdasarkan Undang-Undang no.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah :

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

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

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Lalu Husni, 2005).

3. METODA PENELITIAN

METODA KUALITATIF

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bogdan dan Taylor, 1975 dalam Lexy J. Moleong, 2007). Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Pada penelitian kuantitatif biasanya lebih menekankan kepada cara pikir yang lebih positif yang bertitik tolak dari fakta sosial yang ditarik dari realitas objektif di samping asumsi teoritis lainnya, sedangkan penelitian kualitatif bertitik tolak dari paradigma fenomenologis yang objektivitasnya dibangun atas rumusan tentang situasi tertentu sebagaimana yang dihayati oleh individu atau kelompok sosial tertentu dan relevan dengan tujuan dari penelitian (Asyraf Darwis, 2009). Proses observasi dan wawancara mendalam bersifat sangat utama dalam pengumpulan data. Dari observasi diharapkan mampu menggali persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 dan manfaat yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan kemajuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Studi etnografi merupakan salah satu deskripsi tentang cara mereka berfikir, hidup dan berperilaku (Noeng Muhadjir, 2000 dalam Asyraf Darwis, 2009). Inti dari etnografi adalah upaya untuk memperlihatkan makna-makna tindakan dari kejadian yang menimpa orang yang ingin kita pahami. Beberapa makna tersebut terinspirasi secara langsung dalam bahasa, dan diantara makna yang diterima, banyak yang disampaikan hanya secara tidak langsung melalui kata-kata dan perbuatan. Sekalipun demikian, di dalam masyarakat, orang tetap menggunakan sistem makna yang kompleks ini untuk mengatur tingkah laku mereka, untuk memahami diri mereka sendiri dan orang lain, serta untuk memahami dunia tempat mereka hidup.

Beberapa kritik pada etnografi yang patut diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Data yang dipresentasikan oleh seorang etnografer selalu sudah merupakan interpretasi yang dilakukan melalui mata seseorang (sumber data), dan dengan demikian selalu bersifat posisional. Tapi ini adalah argumen yang bisa diajukan pada segala bentuk penelitian. Argumen ini hanya menunjuk pada 'etnografi interpretatif'.
2. Etnografi dianggap hanya sebagai sebuah *genre* penulisan yang menggunakan alat-alat retorika, yang sering kali disamarkan, untuk mempertahankan klaim-klaim realisnya. Argumen ini mengarah pada pemeriksaan teks-teks etnografis untuk mencari alat-alat retorikanya, serta pada pendekatan yang lebih reflektif dan dialogis terhadap etnografi yang menuntut seorang penulis untuk memaparkan asumsi, pandangan dan posisi-posisi mereka, juga, konsultasi dengan para 'subjek' etnografi perlu dilakukan agar etnografi tidak menja diekspedisi pencarian 'fakta-fakta', dan lebih menjadi percakapan antara mereka yang terlibat dalam proses penelitian.

Langkah-langkah dalam penelitian etnografi ini adalah sebagai berikut:

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

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

Hasil akhir penelitian komprehensif etnografi adalah suatu naratif deskriptif yang bersifat menyeluruh disertai interpretasi yang menginterpretasikan seluruh aspek-aspek kehidupan tersebut.

4. DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Perusahaan

PT. Truba Jaya Engineering didirikan pada tahun 1976 gabungan dari PT Tri Usaha Bakti (TRUBA) dan perusahaan asal Singapura yaitu PT. Jurong Engineering Limited, dengan modal awal sebesar Rp. 10.000.000,- (Sepuluh Juta) segera setelah itu perusahaan mulai beroperasi dengan memasok tenaga tukang las/*welder* ke *Bechtel* untuk proyek LNG Plant pertama di Bontang, Kalimantan. Dalam pertumbuhan dan perkembangan beberapa decade terakhir, PT. Truba jaya Engineering menjadi yang terdepan di bidang jasa konstruksi besi baja yang menyiapkan Engineering, Procurement, Fabrikasi, Konstruksi Service di Power Plant, Pabrik Petrokimia, Pabrik Kertas, Pabrik Semen, Pabrik Kimia, dan lain sebagainya.

Proyek pembangkit listrik pertama adalah proyek pembangkit listrik di Gresik dengan bahan bakar minyak berkapasitas 2x100MW yang kemudian mendapat penghargaan dari IHI Main Kontraktor pada tahun 1979. Dalam perjalanannya bisnis ini berkembang pesat dan karyawan bias berbangga hati karena hamper di setiap pembangunan Power Plant PT Truba Jurong Engineering (yang berganti nama menjadi PT. Truba Jaya Engineering pada Agustus 2008 dikarenakan JEL melepas sahamnya di perusahaan ini) selalu dilibatkan dan mendapatkan kepercayaan dari *client*.

Proyek Industri pertama adalah pembangunan pabrik semen Batu Raja dan berikutnya hamper di setiap pabrik semen, perusahaan ini pernah andil dalam pelayanan jasa konstruksinya. Keterlibatan PT Truba Jaya Engineering di pabrik Pulp dan Paper dimulai dari proyek pemasangan peralatan mekanik di pabrik kertas Leces, yang segera diikuti oleh Kertas Krafai Aceh. Saat ini PT Truba Jaya Engineering mngambil sebagian pemasangan peralatan mekanik di Pabrik *Pulp* dan *Paper* terbesar di Asia (RAPP *Pulp and Paper Plant* dan Indah Kiat *Pulp and Paper Plant* di Riau).

Proyek Sipil dimulai sudah cukup lama, tetapi mengalami perkembangan besar di tahun 1995 dimana dalam pembangunan Base Camp di Paiton mendapat penghargaan. Dan juga dalam pembangunan pabrik kertas dengan sistem beton pra cetak pada proyek Riau Andalan. Selama beroperasi Manajemen PT Truba Jaya Engineering terdiri dari orang-orang yang professional, engineer yang handal, supervisor yang mau bekerja keras, inspector yang sangat teliti dan operator yang disiplin serta berkeahlian tinggi.

Proyek-proyek yang ada di site dipimpin oleh Manajemen Site yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di Site, baik Staf maupun workers, safety, biaya dan komponen lainnya yang menjadi bagian dari operasional site, yang semua itu nantinya harus bisa dipertanggungjawabkan ke manajemen pusat.

Sebagai salah satu perusahaan yang handal di bidang rancang bangun dan jasa konstruksi, PT Truba Jaya Engineering mempunyai komitmen kuat terhadap keandalan manajemen yang berkualitas dan keahlian teknis yang tinggi. Dengan mengadopsi manajemen yang baik dan teknik yang tinggi, maka PT Truba Jaya Engineering bias menampilkan pekerjaan yang berkualitas dan bias memberikan cost-competitive produk dan jasa tanpa mengabaikan mutu. Lebih dari itu PT Truba Jaya Engineering telah memperoleh suatu reputasi internasional sebagai perusahaan yang bagus dan secara terus menerus melatih staf dan karyawannya untuk diasah ketrampilan mereka masing-masing.

Sejak tahun 1993, prinsip-prinsip ISO 9000 tentang Quality System sudah diterapkan dari level manajemen sampai level paling bawah, begitu juga dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan sekarang sedang berjalan diterapkan ISO 12000 dan ISO 18000 tentang Lingkungan. Hal ini dipacu agar perusahaan bias kokoh mempunyai benteng yang kuat menghadapi pasar global dan tetap kompetitif di bidang jasa konstruksi.

PT Truba Jaya Engineering menyadari tantangan di iklim global sangatlah besar, maka PT Truba Jaya Engineering menghabiskan sekurangnya 1% dari penghasilan tahunan untuk pelatihan dan pengembangan staf dan karyawan.

Perusahaan banyak berusaha dengan berbagai cara bagaimana agar mereka bisa kompak dan bersatu dalam membangun masa depan yang penuh tantangan. Berdasarkan hal ini maka perusahaan menciptakan moto " We love Truba". Dengan moto ini diharapkan bisa mengetuk hati para staf dan karyawan serta dapat mengatasi kesulitan di masa depan secara bersama-sama. PT Truba Jaya Engineering yang berlokasi di Wisma PSM, Jalan Swadaya II No. 7 Tanjung Barat Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12530, terbagi menjadi 3 (tiga) Departemen , yaitu :

1. Proposal dan Engineering Design Division
2. Construction Division
3. Equipment Service Division

Masing-masing Departemen dipimpin oleh seorang General Manager, yang dibantu oleh beberapa Project Manager yang menangani beberapa proyek, dimana setiap proyek dipimpin oleh seorang Site Manager. Proyek yang ditangani sangat banyak dengan total keseluruhan karyawan 13000 lebih, maka untuk mempermudah proses administrasi dan identifikasi dibuatlah nama proyek dengan nomor kode proyek seperti Job T-7151, Job T-3034, Job T-3111, dan lain-lain.

Di proyek Job T-7151 yang melayani jasa package dan maintenance di PT Holcim Indonesia Tbk yaitu pabrik yang memproduksi Semen dan berlokasi di Jalan Raya Narogong Km 7 Cileungsi Bogor 16820. Jumlah tenaga kerja di Proyek Job T-7151 jumlahnya selalu berubah sesuai dengan permintaan dan kebutuhan di lapangan, dan tergantung dari besarnya nilai proyek yang didapatkan.

Staf Job T-7151 dengan kondisi load pekerjaan normal \pm 20 orang, dengan load pekerjaan Overhaul \pm 40 orang, sedang karyawan kontrak dengan kondisi load pekerjaan normal \pm 150 orang, dan untuk kondisi load pekerjaan Overhaul \pm 600 orang.

4.2. Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim

Banyak elemen dan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja agar pelaksanaan program K3 dalam perusahaan dapat berjalan efektif. Dan berikut adalah elemen-elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim :

1. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Alat Pelindung Diri
4. Beban Kerja
5. Jam Kerja

4.2.1. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

4.2.2. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya dan penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadaman kebakaran serta menyusun program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan (Putut Hargiyarto, 2010).

4.2.3. Alat Pelindung Diri

Yang menjadi dasar hukum dari alat pelindung diri ini adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab IX Pasal 13 tentang Kewajiban Bila Memasuki Tempat kerja yang berbunyi : "Barangsiapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan."

Menurut Muhammad Sabir (2009), alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Di PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim, alat-alat tersebut terdiri dari:

1. *Safety Helmet*,
2. Tali Keselamatan (*Safety Belt*),

3. Sepatu Karet (Sepatu Boot),
4. Sepatu Pelindung (*Safety Shoes*),
5. Sarung Tangan
6. Tali Pengaman (*Safety Harness*)
7. Penutup Telinga (*Ear Plug/ Ear Muff*), 8. Kacamata Pengaman (*Safety Glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misal mengelas).
9. Masker (Respirator),
10. Pelindung Wajah (*Face Shield*),
11. Jas Hujan (*Rain Coat*),

4.2.4. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Adil Kurnia,2010). Beban kerja berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Semakin berat kelebihan beban kerja yang mereka terima, maka kinerjanya akan semakin menurun.

4.2.5. Jam Kerja

Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam satu minggu, kewajiban bekerja mereka adalah 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu (www.gajimu.com). Hampir satu abad berlalu sejak standar internasional jam kerja diberlakukan, sebuah studi yang dilakukan oleh Organisasi Buruh se-Dunia (ILO) memperkirakan bahwa satu dari 5 pekerja di berbagai penjuru bumi atau lebih dari 600 juta orang masih bekerja lebih dari 48 jam per minggu (Bambang Paulus WS,2007). Studi bertajuk "*Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*" itu mengungkapkan, 22% tenaga kerja global, atau 614,2 juta pekerja, bekerja di atas standar jam kerja. Padahal, sedemikian studi tersebut mengingatkan, jam kerja yang lebih pendek bisa mendatangkan konsekuensi-konsekuensi positif, seperti meningkatkan kesehatan hidup karyawan dan keluarganya, mengurangi kecelakaan di tempat kerja dan mempertinggi produktivitas. Namun, pada sisi lain, studi yang sama juga mengungkapkan sisi negatif dari jam kerja yang pendek, terutama di negara-negara berkembang dan transisi. Yakni, bisa menyebabkan pengangguran dan dengan demikian cenderung meningkatkan kemiskinan.

Sample pegawai PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim, yaitu manajer produksi, supervisor produksi, *Safety Officer* dan para karyawan bagian produksi yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Alasan pemilihan kriteria tersebut adalah karena semakin lama karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut untuk mengalami kecelakaan atau penyakit kerja. Selain itu, waktu 10 tahun adalah waktu yang cukup untuk karyawan tersebut mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi di dalam perusahaan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini tidak hanya melakukan observasi, menerangkan perilaku yang terlihat yang terlihat dan lingkungan fisik tanpa memperhatikan makna dari hal-hal tersebut bagi anggota organisasi itu. Asyraf Darwis (2009) mengatakan bahwa tujuan etnografi adalah belajar untuk memperoleh pengetahuan yang belum diketahui dan tujuan seperti ini bergantung kepada gagasan mengenai urusan yang menekankan pentingnya proses menginterpretasi mengenai segala sesuatu yang menjadi perhatian mengenai alam, gerak dan lain-lain. Sementara itu Spradley (1979) menyebutkan bahwa setiap hasil etnografi adalah merupakan sebuah terjemahan, penulisan kembali dari data-data yang diperoleh dengan bahasa si peneliti.

Dalam mengetahui persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja serta manfaatnya bagi suatu perusahaan, perlu diketahui sebelumnya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peran yang signifikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam menguji keabsahan data penelitian, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Menurut Lexy J. Moleong (2007), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Denzin (1978) dalam Lexy J. Moleong, (2007), membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut dicari titik temunya yang menghubungkan diantara keduanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan sekunder, observasi dan *interview* digunakan untuk menjangkau data primer yang berkaitan dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam penerapan hubungan industrial.

5.1. Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Program K3

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan 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. Terdapat lima elemen K3 yang ada di PT Truba Jaya Engineering Site-7151 di proyek semen Holcim, yang **Pertama** yaitu Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, **Kedua** yaitu Pelatihan K3, **Ketiga** yaitu Alat Pelindung Diri, **Keempat** yaitu Beban Kerja dan **Kelima** jam kerja. Adapun narasumber berdasarkan jabatan di masing-masing divisi adalah sebagai berikut : Manajer Produksi, Supervisor Produksi, *Safety Officer* dan Karyawan Produksi.

1. Persepsi Karyawan terhadap Jaminan K3

PT Truba Jaya Engineering Site-7151 di proyek semen Holcim telah memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawannya, dengan mendaftarkan semua karyawan menjadi anggota

Jamsostek. Pemberian jaminan yang ada pada PT Truba Jaya Engineering adalah :

1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Meliputi jaminan pemeliharaan kesehatan berupa : Rawat Inap, Rawat Jalan, Biaya melahirkan, dan Penggantian Lensa/Kacamata. Untuk fasilitas kesehatan kerja , perusahaan menyediakan poliklinik dan tenaga medis bagi karyawan, serta obat-obatan yang bersifat sementara/ pertolongan pertama ketika ada kecelakaan kerja, jika perlu perusahaan juga bisa merujuk pada puskesmas setempat serta rumah sakit umum. Selain itu, perusahaan menyediakan fasilitas MCK (Mandi, Cuci, Kakus) yang memadai dan tenaga kebersihan lingkungan guna pemenuhan kebersihan. Selain itu juga ada pemberian makanan bergizi, multivitamin yang diberikan setiap bulan oleh perusahaan. Adapun pemenuhan kesehatan yang sifatnya psikis , perusahaan menyediakan sarana olahraga futsal dan bulutangkis dengan menyewa lapangan di Gedung Olahraga. Jadwalnya seminggu 2 kali yaitu Kamis malam dan Sabtu sore.

2. Jaminan Kecelakaan

Jaminan kecelakaan diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan agar bisa membantu meringankan beban karyawan dan keluarganya dari segi biaya. Resiko kecelakaan yang tergolong di dalamnya adalah kecelakaan pada waktu menuju tempat kerja, kecelakaan di lingkungan kerja selama karyawan bekerja, dan kecelakaan yang ada sangkut pautnya dengan pekerjaan dan tugas.

3. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diberikan oleh perusahaan kepada keluarga atau ahli waris yang bersangkutan.

4. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan agar dapat memberikan bekal untuk hidupnya kelak apabila tidak bekerja lagi.

Dan jaminan K3 yang diberikan perusahaan tersebut cukup memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

2. Persepsi Karyawan terhadap Pelatihan K3

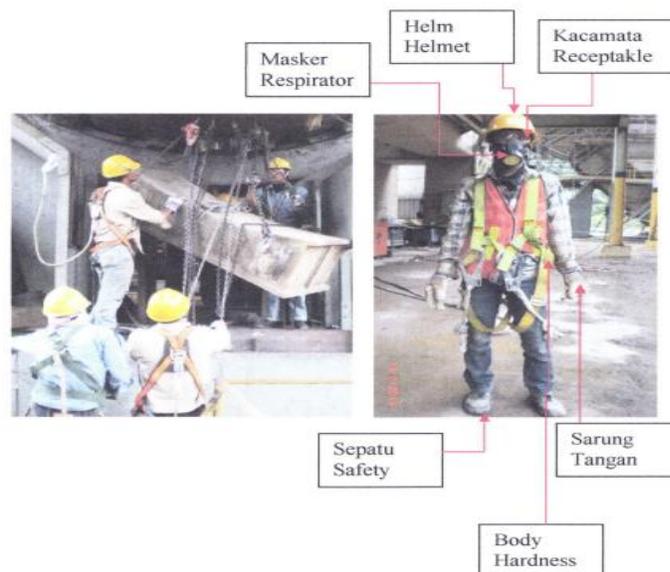
PT Truba Jaya Engineering Site-7151 di proyek semen Holcim telah memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawannya, sebelum karyawan tersebut pertama kali masuk kerja. Jenis pelatihan yang diberikan dalam kurun waktu 20 tahun yang lalu adalah analisa kecelakaan kerja dan pemadaman kebakaran, dan pelatihan tersebut diberikan selama satu hari. Sedangkan 18 tahun yang lalu pelatihan K3 yang diberikan adalah pengenalan SMK3, manajemen risiko, analisa kecelakaan kerja dan pemadaman kebakaran, dengan lama pelatihan satu hari. Sementara itu, jenis pelatihan yang diberikan dalam kurun waktu 12 tahun terakhir ini adalah berupa pelatihan pemadaman kebakaran, dan pelatihan tersebut diberikan selama dua hari. Pada dasarnya, pelatihan K3 yang diberikan oleh PT Truba Jaya

Engineering Site-7151 di proyek semen Holcim dirasa telah cukup oleh sebagian besar karyawan yang menjadi responden untuk dapat membekali dirinya saat terjun ke tempat kerja.

3. Persepsi Karyawan terhadap Alat Pelindung Diri

Kelengkapan dan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu elemen yang patut diperhatikan oleh perusahaan manufaktur agar dapat memperkecil risiko terkena kecelakaan kerja dan/ atau penyakit kerja. Dan PT Truba Jaya Engineering Site-7151 di proyek semen Holcim telah mengantisipasi hal itu dengan menyediakan kelengkapan alat pelindung diri. Alat Pelindung Diri yang disediakan oleh perusahaan adalah berupa masker respirator, helm, kacamata receptacle, sepatu safety, sarung tangan dan body hardness.

Para karyawan memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya Alat Pelindung Diri (APD), karena dapat membuat sebagian besar karyawan yang menjadi responden merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Tetapi tidak dapat dipungkiri masih ada sebagian karyawan yang kadang merasa risih dengan alat-alat tersebut., namun perusahaan belum dapat menindak tegas para karyawan yang kedapatan tidak memakai alat pelindung diri di tempat-tempat tertentu, seperti di ruang produksi. Untuk itu, perlu sosialisasi demi keselamatan diri sendiri dan keselamatan orang lain, kita harus membiasakan untuk memakai alat pelindung diri ini.



Gambar. Alat Pelindung Diri Karyawan PT Truba Jaya Engineering Site T-7151

4. Persepsi Karyawan terhadap Beban Kerja

Beban kerja yang ditetapkan oleh PT Truba Jaya Engineering Site-7151 di proyek semen Holcim terhadap manajer produksi dan supervisor produksi adalah melakukan pengawasan terhadap kegiatan proses produksi agar target produksi yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Sementara itu, *safety officer* harus melakukan pengecekan terhadap semua komponen K3 yang ada di

dalam PT Truba Jaya Engineering Site-7151 di proyek semen Holcim , untuk memastikan bahwa seluruh elemen K3 tersebut sudah berjalan dengan baik, lancar dan tidak ada masalah. Beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut dirasa telah sesuai dengan kemampuan semua karyawan.

5. Persepsi Karyawan terhadap Jam Kerja

Semua karyawan PT Truba Jaya Engineering Site-7151 di proyek semen Holcim tanpa terkecuali, bekerja enam hari dalam satu minggu, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 5.1. Jam kerja karyawan kontrak PT Truba Jaya Engineering Site T-7151

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Jam Kerja
Senin-Kamis	08.00-12.00	12.00-13.00	13.00-16.00
Jum'at	08.00-11.30	11.30-13.00	13.00-16.00
Sabtu	08.00-12.00	12.00-13.00	13.00-14.00

Sumber : PT Truba Jaya Engineering Site T-7151

Khusus pekerjaan yang sifatnya harus dilakukan terus menerus selama 24 jam, maka jam kerjanya diatur menurut system kerja shift atau apabila diperlukan, bisa dilemburkan disesuaikan dengan target pekerjaan. Namun kebijakan jam kerja tersebut masih sesuai dengan ketentuan undang-undang. Semua karyawan yang menjadi responden berpendapat bahwa jam kerja yang diberlakukan perusahaan telah sesuai dengan harapan dan kemampuan karyawan tersebut.

5.2. Manfaat Pelaksanaan Program K3

Ada empat manfaat pelaksanaan program K3 menurut Modjo (2007), yaitu:

- Pengurangan absentisme
- Pengurangan biaya klaim kesehatan
- Pengurangan *turnover* pekerja
- Peningkatan produktivitas

DAFTAR PUSTAKA

- Sigit Sudarwanto. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim. Tugas Akhir Teknik Industri Universitas Borobudur.
- Adil Kurnia. 2010. Definisi Analisis Beban Kerja. <http://www.basukisutjianto.com/search/pengertian-beban-kerja.html>. Diakses 6 Oktober 2010.
- Asyraf Darwis. 2009. *Peran Serikat Pekerja*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

- Bennet Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Heni Febriana dan Rossi Sanusi. 2006. *Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Jam Kerja dan Kinerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Kudus*. Jurnal KMPK Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Lalu Husni. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Luce Neni. 2005. *Pengaruh Gaji, Pendidikan dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank BPD Jawa Tengah Cabang Semarang)*. Skripsi Ilmu
- Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rika Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizky Argama. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Komponen Jamsostek*.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.