

## ANALISIS TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BURUH BANGUNAN DI RUKO GRAND SAMARINDA

Esra<sup>1</sup>

### *Abstrak*

*Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal penting di dalam dunia kerja; karena K3 dapat memberikan rasa aman, tenang, tentram, dan semangat kepada karyawan suatu organisasi kerja. Namun faktanya K3 sering diabaikan di dalam dunia kerja, terutama oleh karyawan/buruh. Banyaknya kasus kecelakaan kerja merupakan suatu fenomena yang menarik untuk diteliti; dengan pertanyaan penelitian: “bagaimanakah pengetahuan dan pelaksanaan K3 di kalangan buruh bangunan? Guna menjawab pertanyaan tersebut di dalam penelitian ini digunakan beberapa konsep sebagai dasar untuk menjelaskan hasil penelitian. Konsep yang dimaksud terutama adalah kedisiplinan dan budaya keselamatan kerja. Penelitian dilakukan di di Rumah dan Toko (Ruko) Grand Samarinda yang sedang dikerjakan/dibangun oleh PT. Persada kontraktor pelaksana dengan mempekerjakan sejumlah buruh, terutama buruh harian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif; dengan fokus meneliti pelaksanaan K3 oleh buruh bangunan. Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan dan wawancara. Pengamatan terutama dilakukan terhadap buruh yang sedang bekerja (untuk mengetahui apakah mereka menggunakan alat K3 atau tidak), dan kondisi lingkungan kerja (antara lain untuk melihat apakah di lokasi kerja dipasang papan peringatan tentang K3 atau tidak. Sedangkan wawancara dilakukan kepada manajer dan karyawan proyek dengan tujuan terutama untuk mengetahui apakah perusahaan kontraktor menyediakan alat K3 bagi buruh atau tidak, dan alasan buruh yang tidak menggunakan alat K3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar buruh tidak mengetahui tentang K3, dan tidak menggunakan alat K3 saat bekerja; dengan alasan terutama penggunaan alat K3 dianggap mengganggu, buruh menjadi tidak leluasa di dalam melakukan pekerjaannya; padahal alat tersebut telah disediakan sesuai standar APD oleh perusahaan kontraktor yang mempekerjakan mereka. Sebaliknya manajer proyek tidak memberikan sanksi atau menegur buruh yang tidak menggunakan alat K3 ketika bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa baik manajer proyek maupun karyawan tidak disiplin di dalam pekerjaan mereka. Hal ini tampaknya berkaitan pula dengan budaya kerja orang Indonesia yang belum/tidak biasa memakai alat perlindungan di dalam bekerja seperti halnya mereka tidak menggunakan helm ketika mengendarai sepeda motor.*

**Kata Kunci:** *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Buruh Bangunan.*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Sosiatri-Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [esra\\_rara@gmail.com](mailto:esra_rara@gmail.com)

## **Pendahuluan**

Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menjadi salah satu unsur perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin keselamatan bagi para pekerja saja, namun juga untuk menjamin agar sumber-sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien serta menjamin kelancaran proses produksi yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas. Dalam upaya melindungi sumber daya manusia yang dimiliki, maka setiap perusahaan diwajibkan merencanakan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja serta meningkatkan mutu lingkungan kerja. Para pengusaha wajib menyediakan sarana dan fasilitas pengaman untuk mencegah berbagai bentuk kecelakaan kerja dan mendirikan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Peraturan tersebut berdasar pada Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (2), yang berbunyi: “tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Lebih lanjut, dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 juga membahas mengenai ketentuan-ketentuan pokok tenaga kerja yang berbunyi: “tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moril agama”. Selain itu Undang-undang ketenagakerjaan No 25 Tahun 1997 pasal 108 ayat (1a) dan (2) yang berbunyi: (1a) “setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”, (2) “untuk melindungi kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja”.

Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya karena kecelakaan yang terjadi akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Keselamatan kerja bukan hanya menyangkut kecelakaan atau cedera pada manusia tetapi juga menyangkut sarana produksi dan aset perusahaan, setiap kecelakaan baik cedera pada manusia, kebakaran dan kerusakan material dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Di Samarinda yang berlokasi di Jalan Cendrawasih, terjadi bangunan 3 lantai runtuh juga buruh bangunan meninggal dunia akibat tertimbun bangunan runtuh.

Berdasarkan data kecelakaan kerja yang terdapat di Jamsostek Samarinda, angka kecelakaan kerja di tahun 2013 terjadi sebanyak 498 kasus yang meningkat 100 kasus (hingga september) dari 398 kasus yang terjadi di tahun 2012. Dari 498 kasus tersebut hanya peserta Jamsostek yang termasuk, tidak termasuk yang diluar peserta Jamsostek (Budi Prasetyo: [tribunnews.com](http://tribunnews.com) 2013).

Dari berita tersebut, terjadinya kecelakaan kerja pada buruh bangunan yang dikarenakan *safety* kurang maksimal untuk dikuasai oleh pekerja buruh bangunan. Hal ini terjadi karena cara kerja buruh bangunan yang hanya berfokus untuk menyelesaikan proyek pembangunan tanpa mementingkan *safety* terlebih dahulu (Soedarjadi, S.H : 2008).

Grand Samarinda merupakan kompleks bisnis prestisius di jalan Letjend Suprpto Kota Samarinda. Sebagai salah satu proyek pembangunan yang dikerjakan oleh PT. Rejeki Persada Perkasa yang merupakan grup dari PT. Rejeki Abdi Sakti dan *Sea Safary Cruises*. Proses pembangunan proyek Grand Samarinda ini dilakukan secara bertahap dengan menyesuaikan pemasukan yang ada. Selama proses pembangunan berlangsung, terdapat masalah yang dialami oleh buruh bangunan. Masalah yang terjadi ialah buruh bangunan mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan yang sering menimpa buruh bangunan selama bekerja ialah pernah tertusuk paku, tertindis tumpukan besi, terjatu dari lantai atas, terpleset dan sebagainya. Hal ini terjadi disebabkan pengawasan yang dilakukan tidak begitu optimal, sehingga membuat buruh bangunan terabaikan dalam keselamatan kerjanya. Selain itu ada juga sebab lainnya dimana kurangnya kesadaran buruh bangunan harian untuk menggunakan alat keselamatan yang telah disediakan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja buruh bangunan lingkungan kerja proyek pembangunan Grand Samarinda.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja***

Setiap perusahaan atau industri memiliki tingkat resiko kecelakaan yang berbeda-beda, namun setiap perusahaan selalu berusaha mencegah atau menghindari resiko tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 161) mengemukakan bahwa: “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja”. Pendapat lain dikemukakan oleh Daryanto (1993: 146), yang mengemukakan bahwa: “Keselamatan kerja ialah selamatnya karyawan, alat-alat kerja dan perusahaan serta produksi dan daerah lingkungannya, sehingga perlu pada waktu karyawan bekerja, topi, helm pengaman, sarung tangan, kaca mata pengaman, masker pelindung muka”.

Menurut Zaeni Asyhadie (2007:104) keselamatan kerja termasuk perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Selanjutnya, Husni (2007: 142) mengatakan keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industry: “Suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”.

Triyusliyanti (2007:245) menyatakan bahwa “Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan”.

Manusia sebagai sumber daya memiliki peran yang sangat penting di perusahaan. Kehadiran manusia menjadi penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh kecanggihan mesin. Oleh sebab itu kesehatan manusia sudah selayaknya diperhatikan agar tidak mengganggu proses produksi. Wahid Iqbal Mubarak dan Nurul Chayatin (2009: 101) mengemukakan bahwa: “sehat adalah suatu keadaan yang lengkap meliputi kesejahteraan fisik, mental dan sosial, bukan semata-mata bebas dari penyakit dan cacat atau kelemahan”. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 161), mengemukakan bahwa: “kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, “kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomis. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”. Sedangkan Suma'mur (1989: 1) mengemukakan bahwa:

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerja dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

### ***Pengertian Tenaga Kerja***

Salah satu faktor di perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah faktor tenaga kerja/karyawan. Oemar Hamalik (2007: 7) mengemukakan bahwa tenaga kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berprestasi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan. Siswanto Santrohadiwiryono (2005: 27) mengemukakan bahwa karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Menurut klasifikasi lapangan Usaha Indonesia (KLUI) dari BPS yang disusun berdasarkan *International Standard Industrial Classification Of All Economic Activities* (ISIC), di Indonesia dikenal istilah lapangan pekerjaan/sektor bangunan/*manufacture*. (Harihanto, 2017:16) Dalam Undang-

undang No. 3 Tahun 1992 mendefinisikan bahwa “tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dari pengertian-pengertian yang telah dituliskan, maka kesimpulan dari pengertian tenaga kerja/karyawan adalah orang-orang yang memberikan tenaganya kepada sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah dan mendapatkan upah yang layak sesuai dengan tenaga yang telah dikorbankan untuk organisasi tersebut.

### ***Pengawasan***

Pengawasan (*Controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali (Handoko, 2003:25).

Menurut Brantas (2009: 190) : pengawasan dilakukan sebelum, saat, dan setelah proses hasil akhir diketahui. Dengan pengawasan diharapkan juga pemanfaatan semua unsure manajemen, efektif dan efisien. Siagian (2008 : 112), definisi pengawasan sebagai berikut: “Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. Menurut Stoner, Freeman, Gilbert (2005) “Controlling is the process of measuring that actual activities conform the planned activities”. Diterjemahkan kedalam Indonesia ialah Proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Fungsi pengawasan mencakup empat unsure, yaitu 1) penetapan standar pelaksanaan, 2) penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, 3) pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan 4) pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar (Handoko, 2003:26).

Jadi peranan seorang pemimpin atau orang yang berhak melakukan pengawasan sangat mempengaruhi terhadap bawahannya. Karena dengan perannya sebagai pimpinan harus dapat melaksanakan pengawasan dengan sebaik-baiknya. Hal ini untuk menghindari perilaku, kesalahan-kesalahan serta kegagalan yang dilakukan oleh bawahannya atau dapat diperkecil. Hal ini untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan melakukan pendekatan kualitatif. Dimana jenis penelitian tersebut sesuai

dengan tujuan penelitian yang telah difokuskan, dari masalah dengan ruang lingkup yang telah di batasi. Secara harfiah, penelitian deskriptif ini bermaksud menggambarkan suatu kejadian-kejadian.

### **Hasil Penelitian**

#### ***Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pembangunan Ruko Grand Samarinda***

Sesuai dengan Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970 bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Selain itu setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya, serta setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan industri dan kegiatan manusia yang berada dilingkungannya sehari-hari.

#### ***Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja***

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Indi (disamarkan) menjelaskan... “untuk melaksanakan pembinaan K3, PT Rejeki Persada Perkasa telah membentuk *Safety Committee* (SC) yang merupakan sebuah organisasi perusahaan yang terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja, *safety committee* membicarakan permasalahan-permasalahan SHE yang terdapat di lokasi kerja”. hal ini didukung saat peneliti ingin mewawancarai Kepala *Safety Committee* (*Safety Committee Coordinator*) beliau sedang rapat membahas kecelakaan kerja.

Pelatihan dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dibidangnya. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru dan karyawan lama. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru merupakan pelatihan yang bersifat pengenalan/orientasi, sedangkan pelatihan bagi karyawan lama lebih bersifat *refresh* atau menyegarkan kembali. Bentuk pelatihan berupa berupa *pre-test* dan *post-test*. Dari hasil *pre test* dan *post test* yang diadakan oleh perusahaan maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi/perbaikan yang akan secara terus menerus di lakukan.

Perusahaan sadar bahwa selain menggunakan media komunikasi dan pelatihan, motivasi memiliki peran penting dalam mendukung program K3 diperusahaan. Oleh sebab itu berbagai bentuk motivasi diberikan oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang taat dan patuh pada peraturan perusahaan. Penghargaan tersebut berupa pemberian fasilitas atau perlengkapan yang dapat mendukung keselamatan dan kesehatan karyawan. Fasilitas dan perlengkapan tersebut dapat berupa helm, *safety shoes*, jaket dan *voucher* belanja gratis dikoperasi PT Rejeki Persada Perkasa.

Kegiatan pengawasan dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil dari program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Rejeki Persada Persaka. Dalam hal ini, Bapak Husen (disamarkan) menjelaskan... “pengawasan dilakukan oleh *leader team*, mereka adalah sekelompok karyawan yang dipilih oleh perusahaan khusus untuk mengawasi kinerja karyawan dan setiap shift memiliki *leader team* sendiri-sendiri. *Leader team* berada dibawah pimpinan supervisor”. Dari hasil wawancara kepada Bapak Viki (disamarkan) macam pengawasan sebagai berikut:

1. Pengawasan Keselamatan Kerja meliputi:
  - a) *Safety Inspection* untuk mengidentifikasi potensi bahaya sehingga segera dapat diperbaiki sebelum kecelakaan terjadi.
  - b) *Incident Investigasi* untuk menghindari terjadinya kecelakaan dan kejadian terulang kembali dengan melakukan perbaikan-perbaikan.
  - c) *Behaviour safety audit* untuk mengidentifikasi perilaku-perilaku yang membutuhkan perbaikan sebelum perilaku-perilaku tersebut berkembang menjadi kecelakaan
  - d) Melakukan pengetesan/uji coba peralatan.
  - d) Memberi teguran lisan dan tertulis bagi yang melanggar peraturan secara sengaja.
2. Pengawasan yang berhubungan dengan kesehatan meliputi:
  - a) Pemeriksaan kesehatan karyawan yang rutin dilaksanakan setiap tahun.
  - b) Pengawasan terhadap penyakit akibat kerja.
  - c) Pengawasan terhadap personil khusus (misal: karyawan yang sedang terkena penyakit kulit dilarang untuk memasuki area produksi).Selain hal diatas, terdapat pula pengawasan *hygiene* perusahaan yang meliputi:
  - a) Pengawasan fisik: berupa pengawasan terhadap kebisingan, suhu tempat kerja, penerangan dan getaran.
  - b) Pengawasan kimia: berupa pengawasan terhadap debu, gas, dan cairan-cairan kimia.

### ***Fasilitas dan Sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja***

PT Rejeki Persada Persaka berusaha untuk memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung untuk melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini tertuang dalam elemen 1 (satu) mengenai komitmen manajemen. Beberapa APD yang disediakan dalam setiap ruangan berbeda-beda (Lihat pada lampiran). Ketika ditanyakan mengenai fasilitas dan sarana kesehatan yang diberikan kepada karyawan, Bak Husen (disamarkan) ... menjelaskan: Fasilitas dan sarana kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Asuransi kesehatan  
Asuransi yang diberikan kepada karyawan adalah asuransi bagi karyawan dan keluarga (anak dan istri) yang bekerja sama dengan PT Jamsostek (jaminan untuk hari tua)

b) Kotak P3K

Kotak P3K diletakkan disetiap ruang bagian perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah penanganan medis yang masuk dalam kategori *first aid* (luka ringan).

c) Sarana MCK

Saranan MCK disediakan diluar area produksi. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menghindari kontaminasi terhadap produk.

d) Kantin

Karyawan dapat berbelanja dan makan di kantin yang telah disediakan oleh perusahaan.

***Hambatan-hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Rejeki Persada Persaka***

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Rejeki Persada Persaka merupakan salah satu program yang memiliki perhatian khusus. Hal ini menjadikan program K3 sebagai salah satu komitmen yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan di area perusahaan. Meski begitu, budaya dan perilaku karyawan diperusahaan menjadi hambatan tersulit bagi perusahaan. Menurut Ibu Felin (disamarkan) ... “Karyawan belum semuanya sadar mengenai bahaya kecelakaan di lapangan, sehingga budaya dan perilaku menggunakan APD masih sering diabaikan”. Ketika ditanyakan mengenai alasan hal tersebut terjadi, Ibu Felin (disamarkan) menjelaskan... “sebagian besar mereka menganggap bahwa apa yang mereka kerjakan sudah mereka kuasai”.

Lebih lanjut Bapak Dedi (disamarkan) menjelaskan ...“masih banyak karyawan yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi keselamatan diri sendiri. Hal ini paling banyak dilakukan karyawan saat berjalan di area perusahaan, meski perusahaan telah memberikan jalur khusus bagi pejalan kaki namun masih banyak ditemukan karyawan yang berjalan keluar jalur. Padahal suatu waktu forklift bisa saja melintas dan menabrak karyawan tersebut”.

Selain hal yang telah disebutkan, Bapak Viki (disamarkan) menjelaskan bahwa... “masih ada karyawan yang tidak memperhatikan pentingnya menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, mereka beralasan telah menguasai pekerjaan. Mereka pada umumnya adalah karyawan bagian angkut barang yang semuanya merupakan karyawan/personil luar (pihak ke-3). Sebagian besar dari mereka menganggap penggunaan APD hanya mempersulit mereka dalam bergerak”

***Upaya dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja***

Penyebab-penyebab terjadinya kecelakaan pada perusahaan konstruksi dapat dibagi dalam faktor manusia dan upaya-upaya kecelakaan kerja telah dilaksanakan oleh perusahaan melalui kontraktor utama dan konsultan pengawas, beberapa upaya pencegahan tersebut dilakukan seperti pemakaian alat pelindung diri, rambu-rambu kecelakaan kerja, peralatan pencegahan dan pemadam kebakaran, peralatan pertolongan pertama pada kecelakaan.

Upaya pencegahan terjadinya kecelakaan pada lokasi penelitian telah dilengkapi antara lain alat pelindung diri, rambu-rambu kecelakaan kerja, peralatan pemadam kebakaran, dan peralatan P3K. Pada lokasi penelitian alat pelindung diri yang paling banyak digunakan adalah helm proyek, sedangkan kaca mata las hanya digunakan pada area-area yang menggunakan las seperti pembuatan plafon, pemasangan plat-plat baja, rangka canopy, maupun rangka atap. penggunaan sarung tangan dominan dikenakan oleh pekerja yang berhubungan dengan membentuk besi beton bertulang, para pekerja di bagian ini bekerja untuk membentuk/membengkokkan besi rotan sesuai dengan kebutuhan besi untuk beton bertulang, area lainnya adalah para pekerja yang bertugas pada bagian pengecoran batang, lantai maupun bagian-bagian lain yang berhubungan langsung dengan campuran semen. Peralatan untuk pemadam kebakaran secara umum terdiri dari ember dan sumber air yang dilengkapi dengan selang.

Pekerja yang telah pernah dilatih K3 lebih mengetahui tata cara bekerja yang lebih sehat serta tidak membahayakan, sehingga dalam penelitian ini kecenderungan kecelakaan terjadi pada pekerja yang tidak pernah mengikuti pelatihan K3. Keadaan ini selaras dengan pendapat Hariandja) yang mengemukakan bahwa perlunya peningkatan kemampuan kerja sebagai persyaratan dalam peningkatan produktivitas, maka perusahaan terus melakukan usaha-usaha peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui training atau diklat kerja sehingga memberikan hasil besar pada perilaku karyawan dalam bekerja.

Di samping alat pelindung diri pada lokasi bangunan juga dilengkapi dengan rambu-rambu pencegahan kecelakaan kerja, rambu-rambu pencegahan kecelakaan kerja terdiri dari papan peringatan agar tidak menggunakan tangga tertentu karena belum kering coran beton bertulangannya, peringatan akan kekuatan perancah yang terbatas sehingga berpotensi menimbulkan bahaya jika digunakan melebihi kekuatannya, pengelasan baja profil yang belum selesai, sokong-sokong besi profil yang belum waktunya untuk dibongkar dan lain sebagainya.

Pemasangan rambu-rambu kecelakaan sangat dibutuhkan para pekerja, khususnya pekerja yang telah selesai mengerjakan pekerjaan tertentu dan berindah pada lokasi kerja yang baru, seperti pekerja dari suatu lantai berpindah ke lantai lainnya tentu keadaan dan kondisi lantai yang baru tempatnya bekerja

belum diketahuinya. Demikian halnya rambu-rambu peringatan keselamatan kerja tersebut juga akan menolong konsultan pengawas maupun kontraktor utama dalam peninjauan lapangan, sehingga seluruh pekerja dapat terhindar dari kecelakaan.

Rambu-rambu pengumuman lantai, rambu ini menunjukkan lantai kerja, sehingga seluruh para pekerja mengetahui posisi lantai tempatnya bekerja, demikian halnya masyarakat yang melintas dan berada di sekitar bangunan dapat mengetahui banyaknyalantai dari bangunan tersebut yang telah selesai di bangun.

Rambu-rambu lainnya berupa lakban berwarna yang menandai daerah-daerah tertentu yang belum bias dimasuki karena dalam tahap penyesuaian, pemasangan lakban ini selalu dijumpai beberapa saat selesai pengecoran lantai maupun pada batang-batang beton ring balok. Pada dinding beton yang baru dipasang juga selalu diberi tanda bahwa pasangan batu bata tersebut belum dapat dipegang/disandari/diberi beban karena masih basah atau kekuatan konstruksinya belum kuat, penggunaan rambu-rambu pada bagian bangunan yang baru selesai di cat (cat masih basah). Rambu-rambu keselamatan kerja lainnya juga ditemui berupa peringatan-peringatan agar berhati-hati bekerja untuk meminimalisasi kecelakaan yang terjadi.

Selain itu perusahaan memiliki upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yaitu:

- 1) *Safety Induction*, merupakan program mendasar dalam mendisiplinkan karyawan yaitu dengan memberikan induksi dan orientasi tentang pekerjaan dan aspek keselamatan kerjanya. Induksi dilakukan terutama bagi karyawan baru atau baru dipindahkan. Induksi juga diberlakukan bagi tamu atau kontraktor yang akan memasuki kawasan perusahaan.
- 2) *Training* dan *Coaching*, *training* memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian yang mendukung fungsi kerja. Sedangkan *coaching* merupakan media komunikasi langsung antara atasan dan bawahan untuk mendorong pengembangan perorangan.
- 3) *Re-Training*, yaitu dengan menyegarkan kembali pengetahuan dan keahlian seseorang untuk mempertahankan kemampuan.
- 4) *Counseling*, merupakan wadah untuk menggali permasalahan atau persoalan yang menyebabkan menurunnya *performance* seseorang dan mendorong orang tersebut untuk kembali meningkatkan performanya.
- 5) Peringatan lisan, merupakan peringatan langsung terhadap pelanggar. Setiap karyawan memiliki hak untuk menegur dan mengingatkan karyawan lain yang melakukan pelanggaran.
- 6) Pengawasan oleh manajemen lini diseluruh area operasional. Hal ini dilakukan 5 (lima) kali dalam satu minggu. *Leader team* menjadi salah satu manajer lini penting dalam melaksanakan *behavior safety audit*.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

1. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Rejeki Persada Persada meliputi:
  - a. Pembinaan K3 di PT Rejeki Persada Persada dilaksanakan dengan berbagai upaya, yaitu melalui komunikasi, *training*/pelatihan, dan motivasi.
  - b. Pengawasan K3 mencakup pengawasan terhadap keselamatan kerja, pengawasan kesehatan kerja, dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
  - c. Penyediaan Fasilitas dan Sarana K3 yaitu penyediaan alat pelindung diri (APD), penyediaan kotak P3K, penyediaan air bersih dan MCK, kamar ganti karyawan dan *looker room*, *extra fooding*, kantin, koperasi, *rest area*, dan poliklinik.
2. Pelaksanaan K3 tersebut menemui beberapa hambatan, yaitu perilaku karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, budaya menggunakan APD sering diabaikan oleh karyawan terutama yang bekerja sebagai supir dan pengangkut barang (pihak ketiga). Selain itu ada anggapan bahwa menggunakan APD hanya mempersulit karyawan saat bekerja khususnya bagi mereka yang diharuskan mengenakan APD lengkap.
3. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan *safety induction*, *training* dan *coaching*, *Re-Training*, *counseling*, pemberian peringatan lisan dan tulisan, serta pengawasan langsung oleh manajemen lini.

### ***Saran***

1. Perlu adanya peninjauan kembali fasilitas dan sarana K3, terutama fasilitas kesehatan. Sebaiknya lokasi ruang kesehatan lebih di dekatkan lagi dengan area pabrik, sehingga ketika terjadi sebuah kecelakaan dapat dilakukan pertolongan dengan cepat. Atau jika kondisi tidak memungkinkan, perlu adanya ruang khusus tenaga medis di lingkungan pabrik.
2. Perlu adanya program pengawasan yang lebih intensif terutama untuk mengatasi permasalahan karyawan yang sering melanggar rambu-rambu di perusahaan agar karyawan lebih disiplin.
3. Bagi karyawan, gunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan di perusahaan dan lebih membiasakan diri dalam memakai APD. Hal ini diberlakukan bagi semua karyawan tanpa melihat jabatan/kedudukan di perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Antonius, Rismanto. (2004). "Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta". Skripsi. Yogyakarta: IKIP
- Anwar P. Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bambang Kussriyanto. (1993). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Basir Barthos. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Jakarta; Bumi Aksara
- Daryanto. (1993). Teknologi Kerja Logam. Jakarta: Erlangga
- \_\_\_\_\_. (2001). Keselamatan Kerja Bengkel Otomotif. Bumi Aksara: Jakarta
- Hadari Nawawi & Mimi Martini. (1996). Penelitian Terapan. Yogyakarta. Gajahmada University Press
- Harihanto. 2017. Masalah Ketenagakerjaan. Surabaya: Jengjala Pustaka Utama.
- Ika Armiyanti. (2009). "Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna Meminimalisir Kecelakaan Kerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat Cabang Sumbawa Besar". Skripsi. Yogyakarta: IKIP
- John Suprihanto. (1984). Manajemen Personal. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_. (1992). Hubungan Industrial sebuah Pengantar. Yogyakarta: BPFE
- Moenir. A.S. (1987). Pendekatan Manusiawi dalam Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: Gunung Agung
- Musanef. (1992). Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta; Rineka Cipta
- Mauled Mulyono. (1993). Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Muchdarsyah Sinungan. (2000). Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Oemar Hamalik. (2007). Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Ravianto. J. (1986). Produktivitas dan Pengukuran. Jakarta. LSIUPP & Binaman Teknik Aksara
- Ronald Nangoi. (1994). Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Schuler, Randall S. & Susan E. Jackson (Alih bahasa: Abdul Rasyid). (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Jakarta: Erlangga
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2005). Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta: Bumi Aksara

- Sri Wulansih. (2003). "Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Madu Baru Yogyakarta". Skripsi. Yogyakarta: IKIP
- Sukanto Reksohadiprodjo. (2003). Manajemen Produksi dan Operasi. Yogyakarta: BPFE
- Sumanto I. Khasani.(1990). Keselamatan Kerja dalam Laboratorium Kimia. Jakarta: PT Gramedia
- Suma'mur. (1989). Kesehatan Kerja dan Higene Perusahaan. Jakarta: Gunung Agung
- Susilo Martoyo. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM
- Suyatno Sastrowinoto. (1985). Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi. Jakarta: PT Pertja
- Tasliman, dkk.(1991). "Evaluasi Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bengkel Otomotif FPTK IKIP Yogyakarta". Laporan Penelitian. Yogyakarta: IKIP
- Wahid I. Mubarak & Nurul Chayatin. (2009).