

STRATEGI PENGUATAN KOMITMEN MANAJEMEN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DI PT SUPRACO VADHANA CONSORTIUM TAHUN 2019

**Muhammad Iqbal Wicaksono^{1*}, Nopriadi², M. Kamali Zaman³, Herniwanty⁴,
Endang Purnawanti Rahayu⁵**

^{1,2,3,4,5}Universitas Hang Tuah Pekanbaru
Email: ¹Miqbalw.pasca2017@gmail.com

Abstrac

Occupational Safety and Health is a technical control effort to prevent work accidents and prevent victims from suffering from illness, injury, disability and death, prevent loss of property and maintain business continuity. According to PP No. 50 of 2012 concerning the Occupational Health and Safety Management System, companies are required to provide an OSH organization whose level can influence company decisions. The study uses a qualitative approach. This research will be conducted at PT Supro Vadhana Consortium. Informants were selected in this study based on time availability to be interviewed (purposive sampling). The informants in this study were Hes Inspector, Crew and Planner. Data collection was carried out through interviews with employees and management as well as FGD activities and documentation data collection. There needs to be a good commitment from the company in implementing the K3 management system in the company. Strengths and opportunities owned by PT. Supraco Vadhana Consortium can be an aspect that can improve internal environmental factors. Internal environmental factors are data required from the company's internal environment. Before starting to develop an OSH management system, the company needs to conduct an initial review as a base line assessment to find out the OSH conditions in the company. the strategy carried out by PT Supraco Vadhana Corsortium is quite good, but of course this has not been able to achieve the commitments that have been set because there are still many other aspects such as internal and external aspects that need to be resolved one by one.

Keywords: *Strategy, K3 Management System, HR, Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threat*

Abstrak

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya teknis pengendalian untuk mencegah kecelakaan kerja dan mencegah korban menderita sakit, luka, cacat dan kematian, mencegah kerugian harta benda maupun menjaga kelangsungan usaha. Menurut PP No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, perusahaan diwajibkan menyediakan organisasi K3 yang tingkatannya dapat mempengaruhi keputusan perusahaan. Studi menggunakan pendekatan kualitatif, Penelitian ini akan dilakukan di PT Supro Vadhana Consortium. Informan yang dipilih dalam penelitian ini berdasarkan ketersediaan waktu untuk diwawancarai (purposive sampling). Informan dalam penelitian ini adalah Hes Inspector, Crew dan Planner. Pengambilan data dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan karyawan dan manajemen serta kegiatan FGD dan pengambilan data dokumentasi. Perlu adanya komitmen yang baik dari pihak perusahaan dalam melaksanakan system manajemen K3 di perusahaan. Kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh PT. Supraco Vadhana Consortium dapat menjadi aspek yang dapat meningkatkan faktor lingkungan internal. Faktor lingkungan internal adalah data yang diperlukan dari lingkungan internal perusahaan. Sebelum memulai mengembangkan system manajemen K3, perusahaan perlu melakukan tinjauan awal sebagai base line assessment untuk mengetahui kondisi k3 di perusahaan. strategi yang dilakukan oleh PT Supraco Vadhana Corsortium sudah cukup baik, namun hal tersebut tentu saja belum dapat mencapai komitmen yang telah ditetapkan karena masih banyak aspek lain seperti aspek internal dan eksternal yang perlu diselesaikan satu persatu.

Kata kunci: *Strategi, Sistem Manajemen K3, SDM, Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancaman*

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang adil dan sejahtera. Keselamatan dan Kesehatan Kerja suatu perusahaan yang terencana dengan baik, saat ini dipandang sebagai satu komponen penting pada perusahaan. Kajian yang dilakukan oleh American Society of Corporate Worker menunjukkan bahwa K3 menjadi salah satu faktor penting yang membantu Karyawan tertarik, betah, puas, lalu loyal terhadap perusahaan. Dari sudut pandang Karyawan, K3 yang direncanakan dengan baik menambah kesenangan dan semangat kerja, sedangkan K3 yang tidak baik mempunyai pengaruh yang sebaliknya. K3 di perusahaan dapat mempengaruhi kegairahan dan antusias seseorang dalam bekerja, dan dapat mendatangkan kepuasan kerja.

Di era perdagangan bebas persaingan semakin ketat, dan sertifikat Sistem Manajemen K3 semakin kuat perannya sebagai tuntutan masyarakat internasional dibidang pemasaran. Amanat perjanjian GATT (General Agreement on Tariff and Trade) atau Perjanjian Umum tentang Bea dan Perdagangan, menyatakan bahwa negara anggota tidak boleh membuat ketentuan teknis yang dapat menghambat masuknya barang dan jasa di negara anggota kecuali bagi hal yang menyangkut K3. Hal ini menandakan bahwa masyarakat internasional menetapkan standar K3 sebagai syarat untuk penerimaan barang dan jasa dari negara lainii.

Komitmen K3 merupakan hal yang pertama, mendasar dan sangat vital untuk mencapai kinerja K3 yang optimal. Namun kenyataan di lapangan menunjukan bahwa, di sebagian perusahaan menganggap K3 tidak penting. Perusahaan lebih memprioritaskan kepada produktivitas dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, ketimbang memperhatikan kebutuhan dasar Karyawan yaitu salah satunya adalah K3. Padahal sumber daya manusia merupakan

faktor penting dalam suatu organisasi, apabila karyawan tidak dijamin K3-nya, tentunya akan menurunkan motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerjanya. Dampaknya dapat mengganggu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan iii.

Secara umum, komitmen diartikan sebagai perjanjian, keterikatan, kontrak untuk melakukan sesuatu. Sedangkan komit diartikan sebagai mewajibkan diri. Sehingga jika dikaitkan dengan K3, komitmen K3 adalah perjanjian/keterikatan/kontrak

untuk melakukan K3. Komit terhadap K3 adalah mewajibkan diri terhadap pelaksanaan K3.iv Dalam PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, komitmen terhadap K3 berarti meletakkan dasar-dasar yang memungkinkan K3 dilaksanakan dengan baik. Komitmen K3 ditunjukkan oleh manajemen perusahaan dengan membangun organisasi K3, menyediakan anggaran K3, menyediakan karyawan K3, dan menyediakan sarana- sarana K3, yang semuanya harus memadai.

Untuk menjamin keberhasilan Sistem Manajemen K3, pada tahap awal perusahaan perlu memastikan adanya komitmen dari semua tingkat dan fungsi manajemen organisasi perusahaan. Tanggung jawab K3 tidak hanya pada fungsi/unit kerja K3 semata-mata, melainkan melekat juga pada organisasi lainnya, serta terintergrasi dalam strategi perusahaan. Komitmen harus dimulai pada tingkat manajemen puncak (top management). Dengan demikian maka manajemen puncak membuat kebijakan perusahaan mengenai K3, dan kebijakan tersebut dapat menjamin bahwa sistem manajemen K3 diberlakukan.

Kebijakan K3 merupakan pernyataan prinsip dan cita-cita perusahaan dibidang K3. Kebijakan K3 merupakan kerangka dasar bagi kegiatan K3. Kebijakan K3 merupakan pendorong untuk penerapan dan penyempurnaan sistem manajemen K3, sehingga dapat memelihara dan mampu memperbaiki kinerja K3. Oleh karena itu, kebijakan harus mencerminkan

komitmen manajemen puncak untuk memenuhi ketentuan hukum yang berlaku dan melakukan perbaikan yang berkelanjutan. Kebijakan ini harus jelas agar mampu dimengerti oleh pihak-pihak yang berkepentingan di dalam maupun di luar, dan harus ditinjau dan diperbaiki secara berkala.

Menurut PP No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, perusahaan diwajibkan menyediakan organisasi K3 yang tingkatannya dapat mempengaruhi keputusan perusahaan. Sertifikasi Sistem Manajemen K3 di Indonesia mengacu pada PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal utama dalam menerapkan Sistem Manajemen K3, yang paling utama adalah komitmen perusahaan terhadap penerapan Sistem Manajemen K3 itu sendiri. Komitmen manajemen dari atas ke bawah adalah bagian paling penting. Jika manajemen menunjukkan komitmen K3, maka sistem K3 akan efektif dapat dikembangkan dan dipertahankan.

PP No. 50 Tahun 2012 juga mewajibkan perusahaan menyediakan SDM K3 yang memadai. Di PT Supraco Vadhana Consortium ketentuan ini belum dipenuhi karena SDM yang berlatar belakang pendidikan K3 baru satu orang. Seharusnya PT Supraco Vadhana Consortium menyediakan SDM K3 di Kantor Pusat, di Divre dan di UPT besar, agar pengelolaan K3 dapat dilaksanakan dengan baik.

Antara tahun 2007 hingga 2009 kegiatan pelatihan atau penyuluhan K3 di PT Supraco Vadhana Consortium dapat dikatakan mengalami stagnasi. Hal ini disebabkan Karyawan yang memprakarsai kegiatan K3 bukan berasal dari jajaran manajemen ataupun top manajemen sehingga para pemrakarsa K3 tersebut tidak mempunyai kewenangan untuk penyelenggaraan K3 di PT Supraco Vadhana Consortium.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa berdasarkan PP No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

komitmen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium sudah ada namun belum kuat. Hal ini diindikasikan karena adanya penilaian bahwa K3 merupakan kegiatan yg membuang biaya, terutama karena melihat dalam kerangka short term profit. Produktivitas, Biaya dan K3 masih dilihat secara terpisah dimana K3 masih dianggap sebagai program biaya tinggi dan tidak langsung berkaitan dengan produktivitas.

Meskipun sampai saat ini, PT Supraco Vadhana Consortium belum mempunyai sertifikat Sistem Manajemen K3, namun berbagai kegiatan K3 di PT Supraco Vadhana Consortium telah dikembangkan. Hal itu diawali dengan direkrutnya Karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 Hiperkes dan Kesehatan Kerja untuk membantu Manajer Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Manajer Kesmat) dalam pelaksanaan Program K3.

Kemudian berbagai kegiatan dilakukan, antara lain pengukuran lingkungan kerja faktor fisik, pelatihan kebakaran, pemeriksaan sistem proteksi kebakaran, pembentukan Panitia Pembina K3 (P2K3), penyuluhan dan pelatihan K3, penelitian- penelitian K3 (ergonomi, kapasitas kerja pengantar surat, gizi kerja, kadar timbal dalam darah pengantar surat, dan kondisi lingkungan faktor fisik), pemeriksaan kesehatan berkala (General Check Up), sosialisasi K3 majalah internal (majalah Merpati), dan sebagainya.

Berbagai kegiatan tersebut di atas menggambarkan bahwa di PT Supraco Vadhana Consortium telah ada komitmen K3. Namun sayangnya masih terdapat berbagai kegiatan K3 yang belum dilaksanakan secara berkesinambungan. Kegiatan tersebut antara lain penyuluhan/pelatihan K3, pelatihan pencegahan dan penanggulangan kebakaran, pemeriksaan sistem proteksi kebakaran, pengukuran- pengukuran faktor resiko K3, pemberian alat pelindung diri, maupun kegiatan pembentukan dan pemberdayaan P2K3. Bahkan ada kegiatan K3 yang dihilangkan sejak tahun 2010, yaitu pemeriksaan

kesehatan berkala bagi para Karyawan (General Check Up).

Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian dalam penguatan strategi penerapan sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja di PT Supraco Vadhana Consortium.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan Action Research atau Penelitian Tindakan merupakan kelanjutan dari hasil analisis data. Action Research dalam penelitian ini dilaksanakan dengan mengadakan observasi, Focused Group Discussion (FGD), dan wawancara mendalam. Setelah data terkumpul, diolah, kemudian disimpulkan. Dalam Action Research ini peneliti terjun sebagai key instrument yang berpartisipasi aktif dalam menghimpun data.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan karena perumusan gejala-gejala, informasi-informasi atau keterangan-keterangan tentang kajian komitmen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium dilakukan melalui telaah terhadap situasi dan kondisi serta sistem gagasan para pelaku yang terlibat didalamnya. Dengan demikian dalam penelitian ini, peneliti ingin menggambarkan suatu realitas di perusahaan, yaitu tentang penguatan komitmen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium

HASIL

1. Karakteristik Informan

Informan dalam penelitian ini terdiri dari informan utama dan informan pendukung yang memberikan informasi terkait objek penelitian dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Informan mengetahui masalah secara lebih luas dan mendalam sehubungan dengan objek penelitian.
- b. Informan dapat dipercaya dan kompeten sebagai sumber data sehubungan dengan objek penelitian.

Tabel 3.1 Karakteristik Informan

No	Informan	Jumlah
1	HES Inspector	3 Orang
2	Crew	2 Orang
3	Planner	2 orang

Jumlah informan pada penelitian ini yaitu 7 orang diantaranya 2 orang Planner, 2 orang Crew-Assist Operator Field, 3 orang HES Inspector.

Tabel 2 Karakteristik Informan

Kode	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Jabatan
Informan 1	36 tahun	Laki – laki	S1	HES Inspector
Informan 2	30 tahun	Laki – laki	S1	HES Inspector
Informan 3	30 tahun	Laki – laki	S1	HES Inspector
Informan 4	28 tahun	Laki – laki	S1	Crew-Assist Operator Field
Informan 5	48 tahun	Laki – laki	SMU	Crew-Assist Operator Field
Informan 6	29 tahun	Laki – laki	SMK	Planner
Informan 7	29 tahun	Laki – laki	S1	Planner

2. Hasil Wawancara Mendalam dengan Informan Utama dan Informan Pendukung

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, diperoleh ketersediaan sumber daya manusia di PT. Suoraco Vadhana Consortium sudah mencukupi baik berdasarkan jenjang pendidikan maupun pengalaman dalam bekerja serta sudah melaksanakan system manajemen K3 dengan baik walaupun sebagian sumber daya manusia yang masih melanggar SOP yang berlaku. Hal tersebut dapat dilihat dalam wawancara sebagai berikut:

a. Ketersediaan SDM, peralatan, dana dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium

Bagaimana menurut saudara tentang sumber daya manusia dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium?

“...Sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas pendidikan SMU, sumber daya manusia berdasarkan pengalaman kerja, rata-rata diatas 8 tahun (**Informan 1**)...”

“...SDM pada PT.SDC sudah menjalankan program K3 namun terkadang SDM masih ada yang melanggar, bagi yang melanggar kita berikan arahan atau punishment (**Informan 2**)...”

“...Menurut saya, SDM yang ada di PT.SVC ini sudah dapat menjalankan sistem dengan baik, hanya beberapa orang saja yang masih perlu dibimbing dengan cara memberikan arahan ataupun tegasan (**Informan 3**)...” “...Pelaksanaannya terkait di bangko sudah memadai (**Informan 4**)...”

“...Cukup bagus (**Informan 5**)...”

“...Berdasarkan aktual observasi saya, khususnya didalam team yang saya supervisi, sumber daya manusia dalam hal ini ialah crew yang sangat sadar dan taat dalam pelaksanaan K3 yang ditetapkan dalam perusahaan sebagai salah satu visi dan misi dalam berbisnis (**Informan 6**)...”

“...Menurut saya, SDM yang ada di PT.SVC khususnya area bangko balam telah dapat menjalankan semua SOP dengan sangat baik (**Informan 7**)...”

Dari wawancara yang telah dilakukan, diperoleh ketersediaan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan system manajemen di PT. Supraco Vadhana Consortium sudah ada dan mencukupi namun masih harus meningkatkan ketepatan dalam pengadaan persediaan Alat Pelindung Diri (APD) agar proses kerja dapat berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut:

Bagaimana menurut saudara ketersediaan sarana dan prasarana yang ada saat ini dalam pelaksanaan system

manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium?

“...Sarana dan prasarana yang tersedia sangat mendukung demi terlaksananya system manajemen K3. Contohnya kendaraan operasional perusahaan, merupakan standart yang ditetapkan oleh contract owner baik itu dari segi tahun keluaran kendaraan, jenis kendaraan sesuai medan serta safeguard yang sudah lengkap didalamnya kendaraan (**Informan 1**)...”

“...Sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan kembali dalam pergudangan APD bulanan (**Informan 2**)...”

“...Cukup memadai walaupun sedikit ada keterlambatan dalam hal pergantian alat pelindung diri yang sudah mulai rusak (**Informan 3**)...”

“...Ketersediaannya cukup memadai, terkadang proses lama untuk PPE yang rusak (**Informan 4**)...”

“...Untuk sarana dan prasarana cukup bagus sehingga dapat menunjang kinerja yang efektif (**Informan 5**)...”

“...Sarana dan prasarana yang telah disediakan sangatlah memadai, bahkan menjadi focus utama dalam kelancaran operasional perusahaan dilapangan (**Informan 6**)...”

“...Untuk sarana dan prasarana untuk saat ini saya rasa sudah cukup memuaskan meskipun dibeberapa waktu juga masih ada keterlambatan dalam penyediaan barang khususnya pada alat pelindung diri (**Informan 7**)...”

Dari wawancara yang dilakukan peneliti, secara garis besar para informan tidak memiliki wewenang dalam hal pendanaan dalam system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium sehingga mereka tidak dapat memberikan informasi yang spesifik kepada peneliti. Hal tersebut dapat dilihat di wawancara sebagai berikut:

Bagaimana menurut saudara pendanaan dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium?

“...Pendanaan yang diberikan oleh perusahaan demi terlaksananya system manajemen K3 didasarkan pada KPI yang sudah ditetapkan. Sejauh ini, KPI perusahaan setiap tahun selalu tercapai (Informan 1)...”

“...Untuk pendanaan bukan otoritas team safety (Informan 2)...”

“...Kurang mengetahui (Informan 3)...”

“...Terkait pendanaan saya tidak mengetahuinya (Informan 4)...”

“...Sangat bagus (Informan 5)...”

“...Sebagai salah satu tujuan dalam berbisnis, perusahaan sangatlah peduli dengan pelaksanaan K3 dan selalu memfokuskan terhadap terciptanya K3 yang baik sehingga perusahaan selalu memenuhi permintaan APD dilapangan (Informan 6)...”

“...Untuk pendanaan, secara spesifiknya saya kurang memahaminya karena saya tidak memiliki wewenang kearah tersebut (Informan 7)...”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, kebijakan yang dilakukan dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium sudah ada dan mengacu pada kebijakan contract owner (PT. Chevron Pacific Indonesia), hal tersebut dapat dilihat pada hasil wawancara sebagai berikut:

Bagaimana menurut saudara kebijakan yang dilakukan dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium?

“...Kebijakan yang dilakukan tetap mengacu pada kebijakan dari contract owner (PT. CPI), dimana keselamatan kerja adalah yang utama (Informan 1)...”

“...Cukup baik, namun untuk SDM harus ditingkatkan kembali

terutama dalam mengemudi (Informan 2)...”

“...Sudah cukup bagus dan tidak memberatkan para pekerja dengan sistem tersebut, hanya perlu membiasakan diri saja (Informan 3)...”

“...Kebijakan terkadang mempersulit terutama terkait dalam perjalanan 2 jam, terutama yang bekerja sebagai wellchecker yang mengutamakan reony di lokasi, karena ketika mobil kita matikan kurang dari 10 menit masih forrecord juga (Informan 4)...”

“...Sangat baik (Informan 5)...”

“...Kebijakan yang diberlakukan perusahaan terhadap K3 sangat baik, terarah dan mengikuti undang-undang K3 yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Informan 6)...”

“...Dalam hal kebijakan, secara garis besar saya rasa sudah cukup baik (Informan 7)...”

Bagaimana menurut saudara pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium?

“...Pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari komitmen dari perusahaan (direktur) yang turut serta mendukung serta menjalankan system ini (Informan 1)...”

“...Sudah baik dan tersistematis (Informan 2)...” “...Cukup bagus dan terstruktur (Informan 3)...” “...Cukup berjalan dengan baik (Informan 4)...” “...Sangat Baik (Informan 5)...”

“...Pelaksanaan K3 hingga saat ini berjalan dengan baik dan semestinya mengikuti standart yang telah ditentukan oleh pemerintah (Informan 6)...”

“...Untuk pelaksanaannya sudah cukup baik sesuai dengan

kebijakan yang telah ditetapkan (Informan 7)...”

Dari wawancara yang dilakukan, menurut informan kendala yang terjadi dilapangan dalam pelaksanaan system pelaksanaan K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium terletak pada sumber daya manusia baik dalam kepatuhan dalam memakai APD ataupun penyediaan APD digudang. Hal ini dapat dilihat pada hasil wawancara sebagai berikut :

b. Kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman mengenai komitmen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium

Apa kekuatan (Strength) yang dimiliki oleh PT. Supraco Vadhana Corsortium dalam pelaksanaan system manajemen K3?

“...pihak perusahaan memiliki SDM, sarana dan prasarana yang menurut saya menjadi kekuatan dalam pelaksanaan system manajemn K3 (Informan 1)...”

“...SDM, SOP, sarana dan prasarana menurut saya menjadi kekuatan walaupun belum mencukupi (Informan 2)...”

“...Tidak ada kendala, hanya perlu mengingatkan kembali kepada pekerja (Informan 3)...”

“...menurut saya, SOP, SDM dan monitoring dari perusahaan menjadi kekuatan (Informan 4)...”

“...saya kurang yakin, tetapi menurut saya sarana dan prasarana (Informan 5)...”

“...menurut saya SDM, sarana dan prasarana (Informan 6)...”

“...SDM, SOP, sarana dan prasarana kalau menurut saya yah, tetapi mungkin berbeda dengan yang lain (Informan 7)...”

Apa kelemahan (Weekness) yang terjadi di lapangan dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Corsortium?

“...Jenjang pendidikan berpengaruh terhadap pelaksanaan system manajemen K3. Perlu teknik serta metode penyampaian agar

cepat dan mudah dipahami. Kemudian ketersediaan PPE dilapangan sering terlambat, dikarenakan stock yang kosong, kurangnya penghargaan kepada team HES, yang dapat dilihat dari rendahnya income yang diberikan oleh perusahaan, jauh dibawah crew yang diawasi (Informan 1)...”

“...Kendalanya hanya pada SDM nya yang masih ada tidak mematuhi aturan (Informan 2)...”

“...Tidak ada kendala, hanya perlu mengingatkan kembali kepada pekerja (Informan 3)...”

“...Kendala dalam pengaplikasian di lapangan terkadang tidak berjalan dengan lancar (Informan 4)...”

“...Tidak ada (Informan 5)...”

“...Kendala yanag sering terjadi adalah terkadang beberapa orang crew masih ada yang sedikit lalai dalam menggunakan APD, sehingga mandor sering menegurnya supaya menggunakan APD yang baik dan benar (Informan 6)...”

“...Untuk keseluruhannya, saya rasa belum ada kendala yang berarti, karena rekan-rekan yang bertugas selalu mengingatkan satu dengan yang lainnya terkait hal keselamatan kerja (Informan 7)...”

Apa peluang (opportunity) dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Corsortium?

“...menurut saya perusahaan banyak memiliki rekanan yang dapat membantu dalam pelaksanaan SMK3 (Informan 1)...”

“...Berdasarkan data di lapangan perencanaan, monitoring dan evaluasi dalam kegiatan tersebut (Informan 2)...”

“...peluang nya yaitu adanya anak perusahaan dalam membantu pelaksanaan system manajemen K3 (Informan 3)...”

“...banyak sih pak, salah satunya SDM (Informan 4)...”

“...peluang banyak pak, tinggal bagaimana dalam mengeksekusi di lapangan (Informan 5)...”

“...memang ada beberapa yang kita lihat sebagai peluang salah satunya SDM (Informan 6)...”

“...Banyak kerjasama dengan perusahaan lain sih menurut saya (Informan 7)...”

Apa ancaman (threat) dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Corsortium?

“...kurangnya kesadaran pekerja dalam melaksanakan system manajemen K3 (Informan 1)...”

“...menurut saya kurangnya rasa peduli dari pekerja yah, karena sering sekali diingatkan (Informan 2)...”

“...kurang kesadaran sih menurut saya, karna itu yang terlihat (Informan 3)...”

“...ga terlalu banyak, ada beberapa salah satunya rasa kurang peduli (Informan 4)...”

“...rasa kurang peduli dalam pelaksanaan di lapangan sih pak (Informan 5)...”

“...monitoring dan evaluasi di lapangan (Informan 6)...”

“...perencanaan serta monitoring dan rasa peduli dari pekerja ya pak (Informan 7)...”

c. Strategi dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Corsortiu

Bagaimana strategi dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Corsortium?

“...salah satu hal yang dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan kepada pekerja (Informan 1)...”

“...memberikan pelatihan dan peningkatan pendidikan ya pak (Informan 2)...”

“...hal yang dilakukan melakukan kerja sama dengan pihak

luar dalam membrikan pelatihan (Informan 3)...”

“...memberikan pengarahan sebelum bekerja dan monitoring rutin (Informan 4)...”

“...banyak ya, salah satu nya pengawasan terhadap pekerja terutama di lapangan (Informan 5)...”

“...pastinya pengawasan dan monitoring ya (Informan 6)...”

“...kita memberikan reward dan punishment kepada pekerja, supaya mereka mau mengikuti system manajemen K3 (Informan 7)...”

PEMBAHASAN

Untuk menjaga keabsahan data dalam penelitian ini digunakan tringulasi sumber, tringulasi data dan metode. Tringulasi sumber dilakukan berupa cross check data dengan fakta dari sumber lain dibandingkan dengan melakukan wawancara dengan informan yang berbeda. Tringulasi metode dengan melakukan wawancara mendalam yang diperoleh dari informan yang berbeda dengan hasil observasi dan telaah dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini. Tringulasi data dengan mengobservasi data hasil wawancara mendalam, observasi dan dokumen yang telah di peroleh, meminta umpan balik dari informan berupa saran dan informasi tambahan kemudian dibandingkan dengan teori yang ada.

Kualitas data penelitian ini sudah baik, peneliti melakukant tringulasi metode yaitu dengan mewawancarai 7 (enam) orang informan dari jabatan dan tugas yang berbeda di PT. Supraco Vadhana Corsortium mengenai system manajemen K3. Peneliti juga melakukan telaah dokumen dan melakukan observasi sarana dan prasarana untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat guna mendukung hasil wawancara kepada informan.

1. Ketersediaan SDM, peralatan, dana dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT Supraco

Vadhana Consortium

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para informan, diperoleh informasi bahwa SDM dan peralatan sudah mencukupi, untuk dana sudah tersedia namun belum terperinci secara spesifik dari perusahaan. Informan memberikan respon yang positif terhadap SDM, sarana dan prasarana serta dana dalam kegiatan system manajemen K3 di perusahaan. Tentunya hal ini dapat membantu pihak perusahaan dalam melaksanakan system manajemen K3 di perusahaan.

hal ini sejalan dengan penelitian Refikah (2013), yang menyatakan bahwa SDM, sarana dan prasarana merupakan hal terpenting dalam pelaksanaan system manajemen K3 dalam melindungi para pekerja.

Menurut Simanjuntak (2004), sumber daya manusia, sarana dan prasarana merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan system manajemen K3 di perusahaan. Sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dalam melakukan kegiatan tersebut serta harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Menurut asumsi peneliti, perlu adanya komitmen yang baik dari pihak perusahaan dalam melaksanakan system manajemen K3 di perusahaan. Komitmen terhadap sistem manajemen K3 baik itu dari manajemen puncak, manajemen menengah ataupun Karyawan, bertujuan untuk keberhasilan pelaksanaan program K3. Komitmen manajemen tidak berhenti sampai manajemen puncak saja, namun setiap manajer lini harus benar-benar memahami manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan K3 perusahaan. Dengan memahami manfaat K3 terhadap perusahaan akan menciptakan keinginan yang kuat untuk meningkatkan budaya K3 di perusahaan.

2. Kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman mengenai komitmen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada di PT. Supraco Vadhana Consortium. Kekuatan yang ada adalah terdapat nya SDM, sarana dan

prasarana, dari segi kelemahan yaitu kurangnya kesadaran dalam penerapan system manajemen K3 di perusahaan, dari segi peluang terdapat adanya kerjasama dari berbagai pihak yang mendukung kegiatan system manajemen K3, dan dari segi ancaman kurangnya reward dan punishment dari pihak perusahaan.

Menurut penelitian Azizur (2015), variabel internal seperti sumberdaya manusia serta sarana dan prasarana menjadi variable penentu keberhasilan dalam pelaksanaan system manajemen K3 di perusahaan.

Berdasarkan asumsi peneliti, kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh PT. Supraco Vadhana Consortium dapat menjadi aspek yang dapat meningkatkan faktor lingkungan internal. Faktor lingkungan internal adalah data yang diperlukan dari lingkungan internal perusahaan. Sebelum memulai mengembangkan system manajemen K3, perusahaan perlu melakukan tinjauan awal sebagai base line assessment untuk mengetahui kondisi k3 di perusahaan. Dalam tinjauan awal ini dipertimbangkan apa saja risiko yang dihadapi, kelemahan dan kekuatan perusahaan. Tinjauan awal dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, inspeksi lapangan, serta kajian dokumen yang ada. Perlu adanya pemantauan terhadap kelemahan dan ancaman yang ada di perusahaan, sehingga pihak perusahaan dapat melakukan pemetaan terhadap variabel kelemahan dan ancaman.

3. Strategi dalam pelaksanaan system manajemen K3 di PT. Supraco Vadhana Consortium

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui strategi perusahaan dalam melaksanakan system manajemen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium. Strategi ini meliputi memberikan pelatihan, pengawasan, monitoring dan penghargaan kepada pekerja. Hal ini berdasarkan penelitian Sudiyono (2019), yang mengatakan salah satu strategi yang dilakukan adalah dengan meningkatkan SDM yang berkompeten, memberikan edukasi dan sosialisasi kepada karyawan.

Berdasarkan asumsi peneliti, strategi yang dilakukan oleh PT Supraco Vadhana Consortium sudah cukup baik, namun hal tersebut tentu saja belum dapat mencapai komitmen yang telah ditetapkan karena masih banyak aspek lain seperti aspek internal dan eksternal yang perlu diselesaikan satu persatu. Pemberian pelatihan berguna untuk meningkatkan kompetensi kepada pekerja dan menambah wawasan.

Selain memberikan pelatihan, PT Supraco Vadhana Consortium juga memberikan pengarahan kepada para pekerja sebelum melakukan rutinitas, hal ini tentunya akan menambah kesadaran para pekerja agar dapat melaksanakan system manajemen K3 dengan baik. Selain itu, pemberian reward dan punishment menjadi salah satu strategi sehingga para pekerja mau melaksanakan system manajemen K3 di perusahaan.

SIMPULAN

1. Sumber daya manusia, sarana dan prasarana, telah mencukupi, sedangkan dana belum teridentifikasi secara spesifik dalam penerapan system manajemen K3 di PT Supraco Vadhana Consortium.
2. Kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh PT. Supraco Vadhana Consortium dapat menjadi aspek yang dapat meningkatkan faktor lingkungan internal.
3. Strategi yang dilakukan oleh PT. Supraco Vadhana Consortium dalam pencapaian pelaksanaan system manajemen K3 yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengarahan serta reward dan punishment.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R., & Biklen, S. K. Qualitative research for education: an introduction to theory and methods. Boston: Allyn and Bacon, Inc. 2002.
- Budiono, S. Pengetahuan Dasar K3. Wahana Kendali Mutu, Bandung: 2004. Fauzy, O. Keselamatan & Kesehatan Kerja Di Indonesia. (simposium) 2003. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Kurniawan, R. Green Company Pedoman Pengelolaan Lingkungan, Keselamatan & Kesehatan Kerja (LK3), Penerbit PT Astra International Tbk. 2002.
- Miles. Matthew, B., & Hubberman. Qualitative data analysis. London: SAGE Pub, 2004.
- Nasution, S. Berbagai pendekatan dalam proses belajar mengajar. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Neny Mukhlisani, Sritomo Wignjosoebroto, dan Indung Sudarso " Pendekatan Metode Structural Equation Modeling Untuk Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja di PT. Barata Indonesia Gresik" Journal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi Program Studi MMT-ITS, Surabaya, 2 Agustus 2008.
- Robbins, Stephen, P. Organizational behavior. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.2004.
- Simanjuntak. Manajemen Keselamatan Kerja. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI). 2004.
- Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung. 2008
- Surachman, M. Teknik wawancara dalam penelitian ilmu sosial. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Suryatna, N. Data dan instrumentasi penelitian. Bandung: Armico, 2006.
- Steers, Richard M. et. Al. Managing Effective Organization,

Massachusetts: Kent Publishing
Company. 1985

Pasaribu Bomer. Peranan Federasi SPSI
Dalam K3. Jakarta: 2000.

PP No. 50 Tahun 2012, Tentang Sistem
Manajemen Keselamatan Dan
Kesehatan Kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003,
Tentang Ketenagakerjaan