



**ANALISIS SWOT (*STRENGTH, WEAKNESS, OPPORTUNITY, THREAT*)
PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PT. KUTAI TIMBER INDONESIA PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Oleh

**Nur Muhammad Azizur Rahman
NIM 102110101058**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**ANALISIS SWOT (*STRENGTH, WEAKNESS, OPPORTUNITY, THREAT*)
PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PT. KUTAI TIMBER INDONESIA PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

oleh

**Nur Muhammad Azizur Rahman
NIM 102110101058**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku tercinta, Ibu dan Bapak yang selalu memanjatkan do'a, memberikan kasih sayang, motivasi, dan semangat yang tiada akhir, serta menunjukkan cinta yang luar biasa pada anak-anaknya;
2. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi, baik guru sekolah maupun guru mengaji, terimakasih atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan, semoga ilmu yang saya dapat akan selalu bermanfaat dan mendapat berkah;
3. Agama, Bangsa dan Almamater yang kubanggakan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

MOTTO

Melakukan yang terbaik hari ini menjadikan Anda pantas bagi posisi yang terbaik besok. Kebutuhan besar membutuhkan disiplin yang lebih baik, bukan keluhan yang lebih banyak. Hari ini adalah awal dari sisa masa depanmu.
Hiduplah sepenuhnya hari ini.^{*)}

^{*)} Teguh, Mario. 2015. *Mario Teguh - loving you all as always*. [serial online]. <http://facebook.marioteguh.asia/>. [19 Maret 2015].

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Muhammad Azizur Rahman

NIM : 102110101058

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “*Analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo*” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 April 2015

Yang menyatakan,

Nur Muhammad Azizur Rahman

102110101058

PEMBIMBINGAN

SKRIPSI

**ANALISIS SWOT (*STRENGTH, WEAKNESS, OPPORTUNITY, THREAT*)
PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PT. KUTAI TIMBER INDONESIA PROBOLINGGO**

Oleh

Nur Muhammad Azizur Rahman
102110101058

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM., M.Sc.

Dosen Pembimbing Anggota : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “*Analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo*” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Sabtu, 25 April 2015

tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Abu Khoiri, S.KM., M.Kes.
NIP. 19790305 200501 1 002

dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.
NIP. 19811005 200604 2 002

Anggota I,

Anggota II,

Anita Dewi P. S., S.KM., M.Sc.
NIP. 19780710 200312 2 001

Drs. Getot Ismoyo
NRP. 92051544

Mengesahkan
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember

Drs. Husni Abdul Gani, M.S.
NIP. 19560810 198303 1 003

***SWOT Analysis (Strength, Weakness, Opportunity, Threat)
Implementation of Occupational Safety and Health at
PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo***

Nur Muhammad Azizur Rahman

*Department of Environmental Health and Occupational Health Safety,
Public Health Faculty, University of Jember*

ABSTRACT

The evaluation of Occupational Safety and Health implementation in PT. Kutai Timber Indonesia showed that zero accident target of the company's commitment had not been achieved. This study used a SWOT analysis with descriptive research. This study illustrated the strengths, weaknesses, opportunities and threats implementation of Occupational Safety and Health at PT. Kutai Timber Indonesia. The results showed the value of internal variables, they are policy +2, human resources (availability of human resources Occupational Safety and Health +2, Occupational Safety and Health experts -1 and management representatives +2), P3K facility (facility availability P3K -1, P3K space -2, P3K box and contents -2, evacuation and transportation tools +1, and personal protective equipment +1), standard number of occupational accidents -2, safety culture (Occupational Safety and Health approach +2, and 5R program +2), Occupational Safety and Health promotion +2, planning +2, implementation +2, inspection +2 and management review +2. While external variables, they are labor +1, disaster -2, economics +2, technology +2, and government policies -1. Multiplying the total weight and scoring value at IFAS and EFAS table showed the value of the internal components is +1,2538, while the external components is +0,4290. Therefore, the implementation of Occupational Safety and Health is in the position of quadrant I. So, the strategy needed is the aggressive growth strategy.

Keywords: SWOT analysis, implementation of the occupational safety and health

RINGKASAN

Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo; Nur Muhammad Azizur Rahman, 102110101058; 2015; 132 halaman; Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

PT. Kutai Timber Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan K3 dengan berdasarkan komitmen perusahaan untuk mengupayakan tidak terjadinya kecelakaan kerja (*zero accident*) dan gangguan kesehatan kerja. Sebagai bahan pertimbangan guna tujuan K3 yang ditetapkan tersebut sesuai dengan komitmen perusahaan, maka untuk memantau sistem manajemen yang diterapkan dilakukan evaluasi sedikitnya satu kali dalam satu tahun dengan audit internal. Namun berdasarkan hasil evaluasi terhadap upaya atau penerapan K3 yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa sampai saat ini target *zero accident* yang sekaligus merupakan salah satu komitmen perusahaan masih belum tercapai.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang dilakukan pada penerapan K3 PT. Kutai Timber Indonesia dan waktu penelitian selama bulan November 2014 – April 2015. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Departemen K3E dan respondennya adalah Asisten Manajer K3E, 3 anggota Departemen K3E dan 9 orang pekerja dari unit produksi yang diambil dengan teknik *purposive sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel yang menjadi kekuatan maupun peluang akan mendapatkan nilai yang positif, sedangkan variabel yang menjadi kelemahan maupun ancaman mendapat nilai negatif. Hasil penelitian dengan tabel IE (*internal-eksternal*) matriks menunjukkan variabel internal yang menjadi kekuatan yakni kebijakan dengan nilai +2, sumber daya manusia (yang meliputi ketersediaan sumber daya manusia K3 +2 dan *mangement representative* +2), fasilitas P3K (yang meliputi alat evakuasi dan alat transportasi +1 serta alat pelindung

diri +1), budaya keselamatan (yang meliputi pendekatan K3 +2 dan program 5R +2), promosi K3 +2, perencanaan +2, penerapan +2, pemeriksaan +2 dan tinjauan manajemen +2. Sedangkan hasil penelitian untuk variabel internal yang menjadi kelemahan yakni sumber daya manusia Ahli K3 dengan nilai -1, fasilitas P3K (yang meliputi ketersediaan fasilitas P3K -1, ruang P3K -2, kotak P3K dan isi -2), serta standar jumlah kecelakaan kerja -2. Hasil penelitian dengan tabel IE (*internal-eksternal*) matriks menunjukkan variabel eksternal yang menjadi peluang yakni tenaga kerja dengan nilai +1, ekonomi +2, dan teknologi +2. Sedangkan hasil penelitian untuk variabel eksternal yang menjadi ancaman yakni bencana dengan nilai -2 dan kebijakan pemerintah -1. Perhitungan total perkalian antara bobot dan nilai skoring pada tabel IFAS dan EFAS penerapan K3 PT. Kutai Timber Indonesia menunjukkan nilai komponen internal sebesar +1,2538, sedangkan penilaian komponen eksternal sebesar +0,4290. Oleh karena itu, penerapan K3 PT. Kutai Timber Indonesia berada pada posisi kuadran 1. Jadi, strategi yang digunakan adalah strategi pertumbuhan cepat atau agresif (*growth strategy*). Cara yang digunakan antara lain dengan mengembangkan dan meningkatkan citra perusahaan, mempertahankan budaya kerja aman (*safety culture*), mempertahankan kebersihan lingkungan kerja dengan program 5S/5R, meningkatkan pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup, meningkatkan kompetensi pekerja, memantau kualitas peralatan maupun fasilitas, mengembangkan identifikasi bahaya kecelakaan dan kebakaran, serta memaksimalkan teknologi yang optimal dari luar sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah penerapan K3 PT. Kutai Timber Indonesia memiliki lebih banyak kekuatan daripada kelemahan dengan nilai positif sebesar 1,2538, memiliki lebih banyak peluang daripada ancaman dengan nilai positif sebesar 0,4290, dan berdasarkan diagram matriks SWOT penerapan K3 berada pada kuadran 1. Hal tersebut berarti strategi yang digunakan adalah strategi pertumbuhan cepat atau agresif (*growth strategy*) yaitu strategi yang bertujuan untuk meningkatkan penerapan K3 demi mencapai pertumbuhan yang baik.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan besar kepada Ibu **Anita Dewi P. S., S.KM., M.Sc.** selaku dosen pembimbing utama dan Ibu **dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.** selaku dosen pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Husni Abdul Gani, MS. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
2. Ibu Leersia Yusi Ratnawati, S.KM., M.Kes. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi hingga akhir perkuliahan.
3. Bapak Abu Khoiri, S.KM., M.Kes. selaku ketua penguji dan Bapak Drs. Getot Ismoyo selaku anggota penguji dan Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia yang telah meluangkan waktu dan memberikan masukan serta saran demi kesempurnaan skripsi ini;
4. Adik-adikku yang telah memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi, semoga ibu dan bapak selalu bangga atas setiap usaha yang kita lakukan;

5. Sahabat-sahabat seperjuangan FKM UJ angkatan 2010, peminatan K3 2010, PBL Kelompok 6 Desa Kesilir Kecamatan Wuluhan, Kelompok Magang/PKL PT. Kutai Timber Indonesia terimakasih telah membantu saya selama ini;
6. Rekan-rekan BPM, Arkesma, PH9 dan Komplids FKM UJ terimakasih atas keceriaan, dukungan dan kebersamaannya selama ini;
7. Seluruh keluarga besar, teman-teman dan semua orang yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terima kasih kalian telah memberikan semangat dan do'a yang tulus kepada saya. Hanya Allah yang bisa membalas kebaikan kalian.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 25 April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
ABSTRACT	viii
RINGKASAN	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN	xxii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus.....	6
1.4 Manfaat	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	8
2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	8

2.1.2 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	9
2.1.3 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	10
2.1.4 Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	10
2.2 Kecelakaan Kerja	11
2.2.1 Definisi Kecelakaan Kerja.....	11
2.2.2 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja.....	12
2.2.3 Pendekatan Pencegahan Kecelakaan.....	14
2.3 Faktor Lingkungan Internal	17
2.3.1 Persyaratan Kebijakan.....	18
2.3.2 Sumber Daya Manusia	19
2.3.3 Fasilitas P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)	21
2.3.4 Standar Jumlah Kecelakaan Kerja.....	24
2.3.5 Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>)	24
2.3.6 Promosi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).....	25
2.3.7 Perencanaan.....	26
2.3.8 Penerapan	29
2.3.9 Pemeriksaan	33
2.3.10 Tinjauan Manajemen.....	36
2.4 Faktor Lingkungan Eksternal.....	38
2.5 Analisis SWOT (<i>Strength – Weakness – Opportunity– Threat</i>)	43
2.5.1 Definisi Analisis SWOT (<i>Strength, Weakness, Opportunity dan Threat</i>).....	43
2.5.2 Unsur Analisis SWOT.....	44
2.5.3 Manfaat Analisis SWOT	44
2.5.4 Tahap-tahap Analisis SWOT.....	45
2.5.5 Penentuan Posisi Perusahaan	47
2.6 Kerangka Konsep Penelitian.....	49
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	51

3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.2.1 Tempat Penelitian.....	51
3.2.2 Waktu Penelitian	51
3.3 Unit Analisis, Responden dan Cara Pengambilan Sampel.....	52
3.3.1 Unit Analisis.....	52
3.3.2 Responden	52
3.3.2 Cara Pengambilan Sampel	52
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	53
3.5 Data dan Sumber Data	64
3.5.1 Data Primer	64
3.5.2 Data Sekunder	64
3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	64
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	64
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data	66
3.7 Teknik Pengolahan, Penyajian dan Analisis Data	66
3.7.1 Teknik Pengolahan Data	66
3.7.2 Teknik Penyajian Data	67
3.7.3 Teknik Analisis Data.....	67
3.8 Alur Penelitian.....	69
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	70
4.1.1 Profil PT. Kutai Timber Indonesia.....	70
4.1.2 Bahan Baku Produksi	71
4.1.3 Hasil dan Proses Produksi.....	72
4.1.4 Tinjauan Risiko Kecelakaan Kerja.....	74
4.1.5 Penerapan Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007	76
4.2 Hasil Penelitian.....	79
4.2.1 Komponen Kekuatan dan Kelemahan Dari Penerapan	

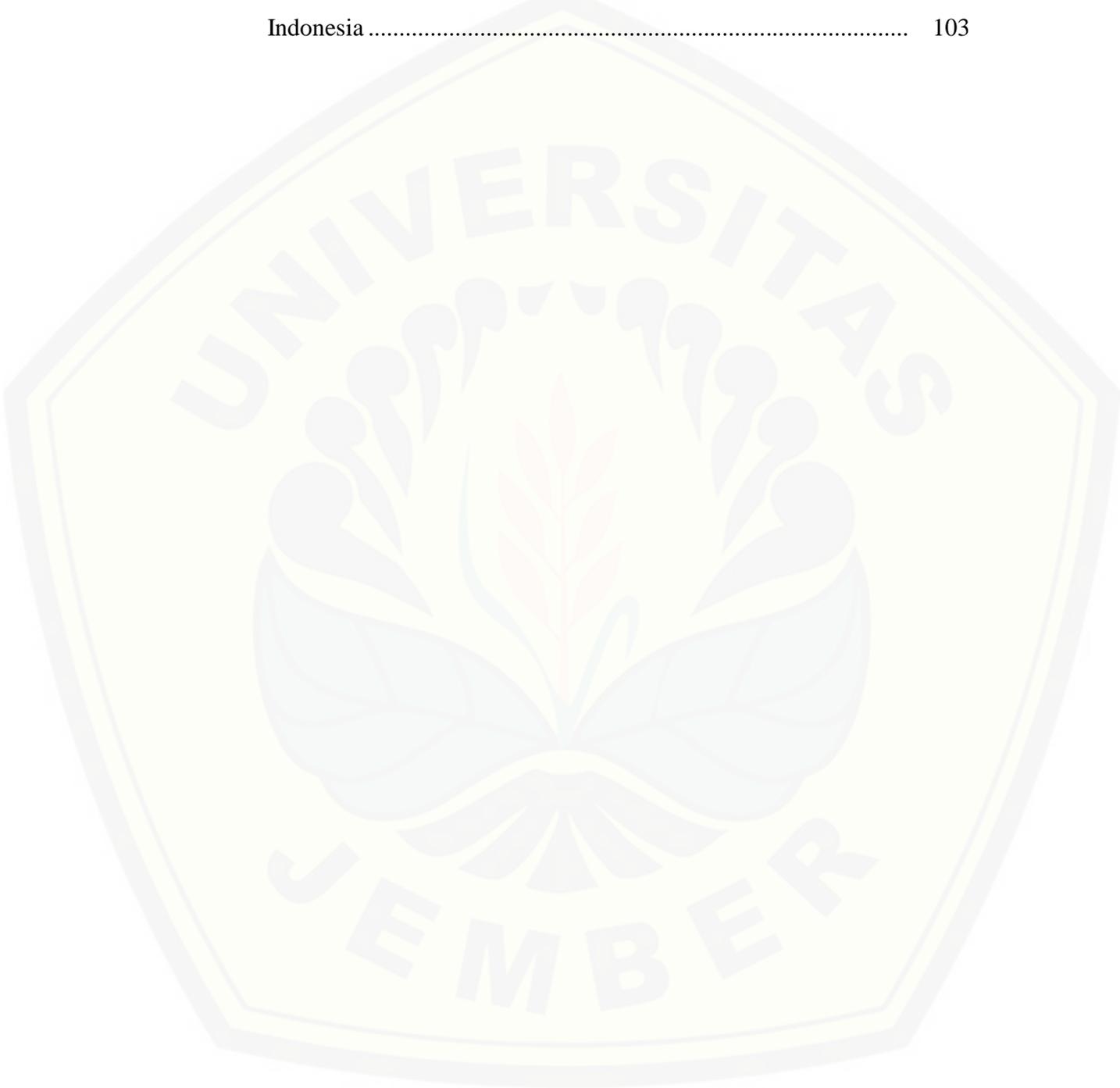
Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kutai	
Timber Indonesia	79
4.2.1.1 Kebijakan	79
4.2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	81
4.2.1.3 Fasilitas P3K (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) .	86
4.2.1.4 Standar Jumlah Kecelakaan Kerja	88
4.2.1.5 Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>).....	89
4.2.1.6 Promosi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ...	90
4.2.1.7 Perencanaan	91
4.2.1.8 Penerapan.....	92
4.2.1.9 Pemeriksaan	94
4.2.1.10 Tinjauan Manajemen	96
4.2.2 Komponen Peluang dan Ancaman Dari Penerapan	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kutai Timber	
Indonesia	97
4.2.2.1 Tenaga Kerja.....	97
4.2.2.2 Bencana.....	98
4.2.2.3 Ekonomi.....	99
4.2.2.4 Teknologi	100
4.2.2.5 Kebijakan Pemerintah.....	101
4.2.3 Analisis Perhitungan dan Skoring dalam Tabel IE Matriks (<i>Internal-Eksternal</i>).....	101
4.2.4 Penentuan Posisi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia	104
4.2.5 Penentuan Strategi Penerapan Dalam Menurunkan Angka Kecelakaan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia....	105
4.3 Pembahasan	105
4.3.1 Analisis Komponen Kekuatan dan Kelemahan Dari Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di	

PT. Kutai Timber Indonesia	105
4.3.1.1 Kebijakan	105
4.3.1.2 Sumber Daya Manusia.....	106
4.3.1.3 Fasilitas P3K (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) .	108
4.3.1.4 Standar Jumlah Kecelakaan Kerja	112
4.3.1.5 Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>).....	112
4.3.1.6 Promosi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ...	114
4.3.1.7 Perencanaan	115
4.3.1.8 Penerapan.....	116
4.3.1.9 Pemeriksaan	117
4.3.1.10 Tinjauan Manajemen	117
4.3.2 Analisis Komponen Peluang dan Ancaman Dari Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia.....	118
4.3.2.1 Tenaga Kerja.....	118
4.3.2.2 Bencana.....	119
4.3.2.3 Ekonomi.....	120
4.3.2.4 Teknologi	120
4.3.2.5 Kebijakan Pemerintah.....	121
4.3.3 Analisis Perhitungan Pembobotan dan Skoring dalam Tabel IE Matriks (<i>Internal-Eksternal Matriks</i>).....	122
4.3.4 Penentuan Posisi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia	123
4.3.5 Penentuan Strategi Berdasarkan Analisis SWOT	123
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	125
5.1 Kesimpulan	125
5.2 Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 IFAS (<i>Internal Factor Analysis Summary</i>)	46
Tabel 2.2 EFAS (<i>Eksternal Factor Analysis Summary</i>).....	46
Tabel 3.1 Variabel dan definisi operasional.....	53
Tabel 4.1 Distribusi risiko kecelakaan kerja PT. Kutai Timber Indonesia Tahun 2014	75
Tabel 4.2 Data kasus kecelakaan kerja PT. Kutai Timber Indonesia Tahun 2010 s/d Tahun 2014.....	77
Tabel 4.3 Daftar sumber daya manusia K3 PT. Kutai Timber Indonesia	82
Tabel 4.4 Daftar sumber daya manusia (Ahli K3) PT. Kutai Timber Indonesia	85
Tabel 4.5 Daftar <i>management representative</i> (MR) K3 PT. Kutai Timber Indonesia	85
Tabel 4.6 Daftar fasilitas P3K PT. Kutai Timber Indonesia	86
Tabel 4.7 Posedur pengadaan APD (alat pelindung diri) PT. Kutai Timber Indonesia	88
Tabel 4.8 Data kasus kecelakaan kerja PT. Kutai Timber Indonesia dalam 1 Tahun	89
Tabel 4.9 Distribusi tingkat pendidikan yang ditamatkan berdasarkan data Tahun 2014	98
Tabel 4.10 Analisis IFAS (<i>Internal Factor Analysis Summary</i>) penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia	102

Tabel 4.11 Analisis EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) penerapan
keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber
Indonesia 103



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Diagram Analisis SWOT.....	47
2.2 Kerangka Konsep Penelitian	49
3.1 Alur Penelitian	69
4.1 Posisi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia berdasarkan diagram analisis SWOT.....	104

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Lembar Persetujuan (*Informed Consent*)
- B. Panduan Wawancara
- C. Kuesioner Penelitian
- D. Lembar Data *Checklist*
- E. Master Tabel Internal dan Eksternal (Rekapitulasi Kuesioner Internal dan Eksternal)
- F. Perhitungan Bobot Faktor Internal dan Eksternal
- G. Dokumentasi

DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

Daftar Arti Lambang :

% : Persen

> : Lebih besar dari

< : Lebih kecil dari

Daftar Singkatan :

EFAS	: <i>Eksternal Factor Analysis Summary</i>
IFAS	: <i>Internal Factor Analysis Summary</i>
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
K3E	: Keselamatan, Kesehatan Kerja dan <i>Environment</i>
MR	: <i>Management Representative</i>
OHSAS	: <i>Occupational Health and Safety Assessment Series</i>
P2K3	: Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
P3K	: Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan
SDM	: Sumber Daya Manusia
SMK3	: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
SWOT	: <i>Strength Weakness Opportunity Threat</i>

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecelakaan adalah suatu kejadian tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur (Anizar, 2009). Menurut Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 1 ayat 6, kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Angka kecelakaan kerja di Indonesia yang tercatat berdasarkan laporan data BPJS TK (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja) selama lima tahun terakhir menyebutkan bahwa pada tahun 2010 terdapat 98.711 kasus kecelakaan kerja, tahun 2011 terdapat 99.491 kasus kecelakaan kerja, tahun 2012 terdapat 103.000 kasus kecelakaan kerja, tahun 2013 terdapat 10.439 kasus kecelakaan kerja, dan tahun 2014 terdapat 10.002 kasus kecelakaan kerja.

Tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia, membawa pemerintah pada misi agar seluruh perusahaan di Indonesia berbasis SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada tahun 2015. Saat ini bangsa Indonesia tengah berjuang, berperan aktif, dan bekerja secara kolektif dalam pencapaian visi K3 Nasional, yaitu Indonesia Berbudaya K3 Tahun 2015. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa kesadaran untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan industri atau lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan (Kemenakertrans RI, 2014).

Dalam menetapkan program keselamatan dan kesehatan kerja terdapat beberapa elemen yang merupakan komponen-komponen kunci yang terintegrasi satu dengan lainnya membentuk satu kesatuan sistem manajemen. Elemen-elemen ini mencakup antara lain tanggung jawab, wewenang, hubungan antar fungsi, aktivitas,

proses, praktis, prosedur dan sumber daya. Program keselamatan dan kesehatan kerja tidak bisa dibuat, ditiru, atau dikembangkan semauanya. Suatu program keselamatan dan kesehatan kerja dibuat berdasarkan kondisi dan kebutuhan nyata di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya sifat kegiatan, kultur, kemampuan *financial*, dan lainnya. Program keselamatan dan kesehatan kerja harus dirancang spesifik untuk masing-masing perusahaan sehingga tidak bisa sekedar meniru atau mengikuti arahan dan pedoman dari pihak lain (Ramli, 2010).

Berdasarkan penelitian Hapsari (2013) di PT. Phapros Tbk Semarang menyebutkan bahwa terdapat sembilan elemen yang digunakan perusahaan dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tanggung jawab dan wewenang K3, pelatihan K3, komunikasi K3, sistem dokumentasi K3, pengendalian dokumen, pengendalian barang dan jasa, pengendalian operasi, pengendalian dan pengelolaan barang serta persiapan dan tanggap darurat, sudah mencerminkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja telah sesuai dengan yang diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan oleh karyawan. Hasil penelitian (Hongadi *et al.*, 2013) di PT. Rhodia Manyar menyatakan pelaksanaan K3 dapat terlihat dari adanya aturan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, adanya kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan yang ada, alat pelindung diri sudah menjadi bagian wajib dari pekerjaan karyawan, tersedianya perlengkapan pemadam kebakaran, adanya program-program terkait dengan K3 yang sudah disusun dan direalisasikan, adanya prosedur kerja yang jelas, dan adanya promosi kesehatan dan keselamatan. Menurut (Erfi *et al.*, 2013) penelitian tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka mengurangi kecelakaan karyawan di PT. PLN Bangkinang menyatakan bahwa responden memberikan tanggapan cukup baik, dari hasil penelitian dapat dikatakan pemberian suatu fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja kepada tenaga kerja adalah merupakan suatu proses pembelajaran terhadap kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja. Sedangkan hambatan dalam pelaksanaan K3 adalah kurangnya minat karyawan untuk dilakukan pengawasan, kemalasan karyawan dalam menggunakan alat-alat pengaman, pendidikan dan latihan

kerja membutuhkan modal besar, dan masih kurangnya alat-alat pengaman yang dimiliki sehingga penggunaan alat-alat pengaman tersebut terbatas.

Salah satu perusahaan yang menerapkan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah PT. Kutai Timber Indonesia. PT. Kutai Timber Indonesia merupakan salah satu pabrik yang menggunakan kayu sebagai bahan baku produksinya yang berada di Kota Probolinggo, Jawa Timur. Pabrik ini telah diresmikan sejak tahun 1970. Produk yang dihasilkan berupa *plywood second process*, *floor base*, *plywood standard*, *plywood* bangunan dan *black board*. PT. Kutai Timber Indonesia mulai mengembangkan produksinya dalam bidang pembuatan kayu lapis dengan adanya pengoperasian pabrik *wood working* pada tahun 1992 dengan memproduksi beberapa hasil produksi diantaranya panel pintu, *plywood fancy*, *plywood standar*, *laminated* dan lain-lain.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Kutai Timber Indonesia, diketahui hasil rekapitulasi kecelakaan kerja selama lima tahun terakhir yakni pada tahun 2010 sebanyak 96 kasus, tahun 2011 sebanyak 90 kasus, tahun 2012 sebanyak 84 kasus, tahun 2013 sebanyak 68 kasus dan tahun 2014 sebanyak 59 kasus. Diketahui pula bahwa kategori kecelakaan kerja ringan merupakan penyumbang terbanyak pada angka kecelakaan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia. Sementara berdasarkan berita acara uraian kejadian kecelakaan kerja, beberapa tipe luka kategori kecelakaan kerja ringan yang ditemukan diantaranya, tertusuk, terjatuh, terjepit, tergores, benturan, lalu lintas dan lainnya (Departemen K3E PT. Kutai Timber Indonesia, 2014).

PT. Kutai Timber Indonesia telah menetapkan tujuan dan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan komitmen perusahaan untuk mengupayakan tidak terjadinya kecelakaan kerja (*zero accident*) dan gangguan kesehatan kerja. Kegiatan utama untuk menjaga program yang berhubungan dengan keselamatan kerja dilakukan dengan kontinuitas pelaksanaan dan pemantauan, diantaranya adalah *safety patrol*, *safety riding*, pelatihan PMK (Pemadam Kebakaran), tanggap darurat, inspeksi dan uji peralatan K3 dan lain-lain. Sebagai

bahan pertimbangan guna tujuan K3 yang ditetapkan tersebut sesuai dengan komitmen perusahaan, maka untuk memantau sistem manajemen yang diterapkan dilakukan evaluasi sedikitnya satu kali dalam satu tahun dengan audit internal dan melaporkan hasil kinerja K3 kepada manajemen puncak. Dari hasil pemantauan dan pengukuran didapatkan suatu data dan dilakukan analisa atas pencapaiannya, sehingga dapat dilakukan upaya atau program yang berkelanjutan untuk mencapai perbaikan pada periode berikutnya atas suatu kejadian kecelakaan kerja/lalu lintas atau PAK (Penyakit Akibat Kerja) agar tidak terulang dikemudian hari.

Dalam aktivitasnya, PT. Kutai Timber Indonesia tentunya mengharapkan agar tujuan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat tercapai tanpa kendala, bukan hal yang mudah untuk mencapai tujuan tersebut karena banyak hal yang harus diperhatikan terlebih lagi kendala yang akan menghambat. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap upaya atau penerapan K3 yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa sampai saat ini target *zero accident* yang sekaligus merupakan salah satu komitmen perusahaan masih belum tercapai.

Perencanaan strategis merupakan proses penyusunan perencanaan jangka panjang. Karena itu, prosesnya lebih banyak menggunakan proses analitis yang tujuannya adalah untuk menyusun strategi sehingga sesuai dengan misi, tujuan, strategi dan kebijakan perusahaan. Kegiatan yang paling penting dalam proses analisis adalah memahami seluruh informasi yang terdapat pada suatu kasus, menganalisis situasi untuk mengetahui isu apa yang sedang terjadi, dan memutuskan tindakan apa yang harus segera dilakukan untuk memecahkan masalah. Dengan demikian perencana strategis (*strategic planner*) harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut dengan analisis situasi. Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT (Rangkuti, 2006).

Analisis SWOT (*strength, weakness, opportunity, and threat*) adalah analisis kondisi internal maupun eksternal suatu organisasi yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk merancang strategi dan program kerja. Instrumen ini menolong

para perencana mengenai apa yang bisa dicapai, dan hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan oleh mereka. Dengan analisis SWOT suatu perusahaan dapat memutuskan dan mengimplementasikan strategi perusahaan untuk mencapai misi sasarannya, dan juga dirancang bagaimana untuk dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunity*), sekaligus secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threat*) (Sabarguna, 2005).

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu suatu kajian analisis strategis yang efektif dalam mendukung penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Diperoleh dengan melakukan analisis lingkungan berdasarkan kondisi perusahaan yang didasarkan pada kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) sehingga diperoleh pemetaan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia. Berdasarkan pada pemetaan tersebut, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan penyusunan dokumen perencanaan. Pada akhirnya bisa diharapkan kekuatan yang dimiliki dapat dioptimalkan, kelemahan dapat segera dibenahi, peluang dari luar dapat dimanfaatkan, serta ancaman dari luar dapat diantisipasi sehingga dengan demikian dapat digunakan untuk perbaikan-perbaikan strategi perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja di masa yang akan datang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “bagaimana analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Menggambarkan penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia
- b. Menganalisis kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) pada penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia
- c. Menganalisis peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) pada penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia
- d. Menganalisis perhitungan pembobotan dan skoring yang dijabarkan dalam tabel IE Matriks (*Internal-Eksternal Matriks*)
- e. Menentukan posisi penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia dalam diagram matriks SWOT
- f. Menentukan strategi berdasarkan letak kuadran pada penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang telah diperoleh di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman secara langsung dalam merencanakan, melaksanakan dan melaporkan hasil penelitian serta menambah wawasan peneliti tentang penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

b. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar rujukan dan wacana tambahan serta bahan diskusi untuk pengembangan ataupun penelitian lebih lanjut dalam khasanah ilmu pengetahuan bidang kesehatan masyarakat khususnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

c. Bagi PT. Kutai Timber Indonesia

Sebagai bahan masukan bagi PT. Kutai Timber Indonesia dalam menyusun strategi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan keadaan lingkungan internal maupun eksternalnya. Hal tersebut dikarenakan dengan metode analisis SWOT dapat mengidentifikasi komponen yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman. Dengan demikian diharapkan kekuatan yang dimiliki dapat dioptimalkan, kelemahan dapat segera dibenahi, peluang di luar dapat dimanfaatkan, serta ancaman dari luar dapat diantisipasi sehingga dengan demikian dapat digunakan untuk perbaikan-perbaikan strategi perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja di masa yang akan datang.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara (Suma'mur, 2009). Definisi K3 menurut OHSAS 18001:2007 dalam (Ramli, 2010) yaitu kondisi-kondisi dan faktor-faktor yang berdampak, atau dapat berdampak pada kesehatan dan keselamatan karyawan atau pekerja lain (termasuk pekerja kontrak dan personil kontraktor, atau orang lain di tempat kerja).

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran yang beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum (Suma'mur, 2009). Kesehatan kerja merupakan usaha untuk menciptakan keadaan dan cara kerja yang aman dan bebas dari kecelakaan. Keselamatan kerja merupakan usaha untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif (Anizar, 2009).

Sedangkan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan kesatuan yang saling terikat dan menunjang satu dengan lainnya untuk terciptanya lingkungan kerja yang aman dan pekerja yang sehat (Anizar, 2009).

2.1.2 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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 (Dewi, 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.

Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah rencana tindakan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

K3 melakukan semua fungsi-fungsi manajemen secara utuh yaitu :

- a. Menyusun rencana kerja pencegahan dan mengatasi kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- b. Menyusun organisasi K3 dan menyediakan alat perlengkapannya.
- c. Melaksanakan berbagai program termasuk antara lain :
 - 1) Menghimpun informasi dan data kasus kecelakaan secara periodik.
 - 2) Mengidentifikasi sebab-sebab kasus kecelakaan kerja.
 - 3) Menganalisa dampak kecelakaan bagi pekerja sendiri, bagi pengusaha dan bagi masyarakat pada umumnya.
 - 4) Merumuskan saran-saran bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja.
 - 5) Memberikan saran mengenai sistem kompensasi atau santunan bagi mereka yang menderita kecelakaan kerja.

- 6) Merumuskan sistem dan sarana pengawasan, pengamanan lingkungan kerja, pengukuran tingkat bahaya, serta kampanye menumbuhkan kesadaran dan penyuluhan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 7) Melakukan pengawasan program.

2.1.3 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suardi (2007) adalah :

- a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- b. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

2.1.4 Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suardi (2007) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut :

- a. Perlindungan karyawan
Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatannya, akan bekerja lebih optimal dibandingkan karyawan yang terancam K3-nya. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan dalam bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
- b. Memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan undang-undang
Dengan menerapkan sistem manajemen K3, setidaknya sebuah perusahaan telah menunjukkan itikad baiknya dalam mematuhi peraturan dan perundang-undangan sehingga mereka dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan.

c. Mengurangi biaya

Dengan menerapkan sistem manajemen K3, kita dapat mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan atau sakit akibat kerja. Dengan demikian kita tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan akibat kejadian tersebut.

d. Membuat sistem manajemen yang efektif

Persyaratan perencanaan, evaluasi dan tindak lanjut merupakan bentuk bagaimana sistem manajemen yang efektif.

e. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan

Dengan adanya pengakuan penerapan sistem manajemen K3, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan tentu ini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan.

2.2 Kecelakaan Kerja

2.2.1 Definisi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah suatu kejadian tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur. (Sulaksmo dalam Anizar, 2009).

Menurut OHSAS 18001:2007 dalam Salawati (2009), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta benda atau kerugian waktu.

Menurut hasil Konvensi Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Jakarta pada tahun 1989 menyatakan bahwa kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa atau kejadian yang berakibat sakit/cedera fisik bagi pekerja atau kerusakan harta milik perusahaan (Sinaga, 2005).

Menurut Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 1 ayat 6, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah

menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

2.2.2 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Setiap pekerjaan atau kegiatan manusia selalu terdapat kemungkinan terjadinya kecelakaan. Secara garis besar, penyebab kecelakaan kerja ada dua faktor utama (Sinaga, 2005), yaitu :

- a. Kondisi berbahaya (*Unsafe Condition*), yaitu kondisi yang tidak aman :
 - 1) Mesin, peralatan, pesawat, bahan, dan sebagainya
 - 2) Lingkungan
 - 3) Proses
 - 4) Sifat pekerjaan
 - 5) Cara kerja
- b. Perbuatan berbahaya (*Unsafe Action*), yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dalam beberapa hal dapat dilatarbelakangi oleh :
 - 1) Sikap dan tingkah laku yang tidak aman
 - 2) Kurangnya pengetahuan dan keterampilan
 - 3) Cacat tubuh yang tidak terlihat
 - 4) Kelelahan dan kelesuan

Kecelakaan dapat terjadi oleh beberapa faktor yang kompleks yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Banyak cara dalam menggolongkan sebab-sebab kecelakaan, namun menurut Suma'mur (1997) ada suatu kesamaan yang umum, yaitu kecelakaan disebabkan oleh 3 golongan penyebab antara lain :

a. Manusia

Hasil riset menunjukkan 85% kejadian kecelakaan di suatu perusahaan dapat bersumber pada manusia. Kecelakaan dapat terjadi sebagai akibat emosi tenaga kerja, faktor psikologis dan kemampuan pekerja (umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kerja) atau bahkan disengaja guna memperoleh kompensasi cacat yang dideritanya. Tindakan manusia yang tidak aman (*unsafe action*) antara lain :

- 1) Kekurangan pengetahuan
- 2) Kelalaian dan sikap meremehkan, kekurangmampuan
- 3) Kekurangan sarana dan peralatan
- 4) Bekerja tanpa diberi wewenang

b. Lingkungan

Yang dimaksud lingkungan disini adalah :

- 1) Lingkungan fisik, meliputi penerangan, suhu, kelembaban, cepat rambat udara, suara/kebisingan, radiasi, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kimia, meliputi gas, uap, debu, kabut, *fume*, awan, asap, cairan, dan benda padat.
- 3) Lingkungan fisiologis, seperti kontruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia, sikap kerja, dan cara kerja.
- 4) Lingkungan psikologis, seperti proses kerja yang rutin dan membosankan, suasana kerja yang kurang aman, nyaman, dan hubungan kerja di antara sesama tenaga kerja dan atasan.
- 5) Lingkungan biologi, meliputi lingkungan hewan dan lingkungan tumbuhan.

c. Manajemen

Keberadaan manusia dan perangkat keras maupun lunak tidak akan terjadi begitu saja dalam suatu perusahaan tetapi ada sistem yang mengatur yaitu sistem manajemen yang memuat :

- 1) Kebijakan manajemen
- 2) Organisasi
- 3) Pembinaan
- 4) Sistem dan prosedur
- 5) Sistem informasi dan standar kerja

Kelalainan dan kesalahan fungsi ini akan menimbulkan ketimpangan/ketidakseimbangan pada dua unsur yang lain, yaitu manusia dan lingkungan. Dimana ketidakseimbangan yang terjadi antara lain :

- a. Sikap manajemen yang tidak memperhatikan K3

- b. Organisasi yang buruk
- c. Pejabat yang tidak berkompeten dan sistem pembinaan yang tidak terkoordinir secara baik
- d. Tidak adanya standar yang dapat dikendalikan
- e. Dokumentasi tidak jelas

Ramli (2010), menyebutkan bahwa teori Domino H.W. Heinrich yang selanjutnya dikembangkan oleh Frank E. Bird menggolongkan penyebab kecelakaan kerja atau sebab langsung (*immediate causes*) dan faktor dasar (*basic causes*). Penyebab langsung kecelakaan adalah pemicu yang langsung menyebabkan terjadinya kecelakaan, misalnya terpeleset karena cocoran minyak di lantai. Penyebab tidak langsung (*basic causes*) merupakan faktor yang turut memberikan kontribusi terhadap kejadian tersebut, misalnya dalam kasus terpeleset tersebut adalah adanya bocoran atau tumpahan bahan, kondisi penerangan tidak baik, terburu-buru atau kurangnya pengawasan di lingkungan kerja.

Menurut Ramli (2010), sebab langsung hanyalah sekadar gejala bahwa ada sesuatu yang tidak baik dalam organisasi yang mendorong terjadinya kondisi tidak aman. Karena itu, dalam konsep pencegahan kecelakaan, adanya sebab langsung harus dievaluasi lebih dalam untuk mengetahui faktor dasar yang turut mendorong terjadinya kecelakaan.

Di samping faktor manusia, ada faktor lain yaitu ketimpangan sistem manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan. Dengan demikian penyebab kecelakaan tidak selalu tunggal tetapi bersifat *multi causal* sehingga penanggulangannya harus secara terencana dan komprehensif yang mendorong lahirnya konsep sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Ramli, 2010).

2.2.3 Pendekatan Pencegahan Kecelakaan

Prinsip mencegah kecelakaan sebenarnya sangat sederhana yaitu dengan menghilangkan faktor penyebab kecelakaan yang disebut tindakan tidak aman dan

kondisi yang tidak aman. Namun dalam prakteknya tidak semudah yang dibayangkan karena menyangkut berbagai unsur yang saling terkait mulai dari penyebab langsung dan penyebab tidak langsung (Ramli, 2010).

Oleh karena itu berkembang berbagai pendekatan dalam pencegahan kecelakaan. Banyak teori dan konsep yang dikembangkan para ahli, beberapa diantaranya dibahas berikut ini (Ramli, 2010).

a. Pendekatan Energi

Sesuai dengan konsep energi, kecelakaan bermula karena adanya sumber energi yang mengalir mencapai penerima (*receptient*). Karena itu pendekatan energi mengendalikan kecelakaan melalui 3 titik yaitu pada sumbernya, pada aliran energi (*pathway*) dan pada penerima.

1) Pengendalian pada sumber bahaya

Bahaya sebagai sumber terjadinya kecelakaan dapat dikendalikan langsung pada sumbernya dengan melakukan secara teknis dan administratif. Sebagai contoh mesin yang bising dapat dikendalikan dengan mematikan mesin, mengurangi tingkat kebisingan, memodifikasi mesin, memasang peredam pada mesin, atau mengganti dengan mesin yang lebih rendah tingkat kebisingannya.

2) Pengendalian pada jalan energi

Pendekatan berikutnya dapat dilakukan dengan melakukan penetrasi pada jalan energi sehingga intensitas energi mengalir ke penerima dapat dikurangi. Sebagai contoh, kebisingan dapat dikurangi tingkat bahayanya dengan memasang dinding kedap suara, menjauhkan manusia dari sumber bising, atau mengurangi waktu paparan.

3) Pengendalian pada penerima

Pendekatan berikutnya adalah melalui pengendalian terhadap penerima baik manusia, benda atau material. Pendekatan ini dapat dilakukan jika pengendalian pada sumber atau jalannya energi tidak dapat dilakukan secara efektif. Oleh karena itu, perlindungan diberikan kepada penerima dengan meningkatkan ketahanannya menerima energi yang datang. Sebagai contoh untuk mengatasi bahaya bising,

manusia yang menerima energi suara tersebut dilindungi dengan alat pelindung telinga sehingga dampak bising yang timbul dapat dikurangi.

b. Pendekatan Manusia

Pendekatan manusia didasarkan hasil statistik yang menyatakan 85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia dengan tindakan yang tidak aman. Karena itu untuk mencegah kecelakaan dilakukan berbagai upaya pembinaan unsur manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga kesadaran K3 meningkat.

Untuk meningkatkan kesadaran dan kepedulian mengenai K3 dilakukan berbagai pendekatan dan program K3 antara lain :

- 1) Pembinaan dan pelatihan
- 2) Promosi K3 dan kampanye K3
- 3) Pembinaan perilaku aman
- 4) Pengawasan dan inspeksi K3
- 5) Audit K3
- 6) Komunikasi K3
- 7) Pengembangan prosedur kerja aman (*Safe Working Practices*)

c. Pendekatan Teknis

Pendekatan teknis menyangkut kondisi fisik, peralatan, material, proses maupun lingkungan kerja yang tidak aman. Untuk mencegah kecelakaan yang bersifat teknis dilakukan upaya keselamatan antara lain:

- 1) Rancang bangun yang aman yang disesuaikan dengan persyaratan teknis dan standar yang berlaku untuk menjamin kelayakan instalasi atau peralatan kerja.
- 2) Sistem pengaman pada peralatan atau instalasi untuk mencegah kecelakaan dalam pengoperasian alat atau instalasi misalnya tutup pengaman mesin, sistem *inter lock*, sistem alarm, sistem instrumentasi, dan lainnya.

d. Pendekatan Administratif

Pendekatan administratif dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

- 1) Pengaturan waktu dan jam kerja sehingga tingkat kelelahan dan paparan bahaya dapat dikurangi
 - 2) Penyediaan alat keselamatan kerja
 - 3) Mengembangkan dan menetapkan prosedur dan peraturan tentang K3
 - 4) Mengatur pola kerja, sistem produksi dan proses kerja
- e. Pendekatan Manajemen

Banyak kecelakaan yang disebabkan faktor manajemen yang tidak kondusif sehingga mendorong terjadinya kecelakaan. Upaya pencegahan yang dilakukan antara lain :

- 1) Menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)
- 2) Mengembangkan organisasi K3 yang efektif
- 3) Mengembangkan komitmen dan kepemimpinan dalam K3, khususnya untuk manajemen tingkat atas.

2.3 Faktor Lingkungan Internal

Faktor lingkungan internal adalah data yang diperlukan dari lingkungan internal perusahaan. Sebelum mulai mengembangkan sistem manajemen K3, perusahaan perlu melakukan tinjau awal sebagai *base line assessment* untuk mengetahui kondisi K3 dalam perusahaan. Dalam tinjau awal ini dipertimbangkan apa saja risiko K3 yang dihadapi, kekuatan dan kelemahan perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta sasaran umum K3 yang ingin dicapai. Tinjau awal dapat dilakukan melalui observasi, daftar periksa, wawancara, inspeksi lapangan atau kajian dokumen yang ada. Berdasarkan hasil tinjau awal tersebut, dapat dimulai mengembangkan sistem manajemen K3 yang baik (Ramli, 2010).

Dengan melakukan pengembangan dan penyesuaian kondisi internal yang terdiri dari kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) pada perusahaan, maka hal-hal tersebut meliputi :

2.3.1 Persyaratan Kebijakan

Kebijakan adalah arah yang ditentukan untuk dipatuhi dalam proses kerja dan organisasi perusahaan. Kebijakan yang ditetapkan manajemen menurut partisipasi dan kerja sama semua pihak. Setiap pekerja diberi arahan dan pemikiran yang akan membantunya mencapai sasaran dan hasil, setiap kebijakan mengandung sasaran jangka panjang dan ketentuan yang harus dipatuhi setiap kategori fungsional perusahaan. Aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) diperhitungkan sejak dini mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pasca kegiatan perusahaan dengan melibatkan semua pihak untuk menumbuhkan rasa sadar terhadap pentingnya K3.

Kebijakan merupakan perwujudan dari komitmen pucuk pimpinan yang memuat visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja. Oleh karena itu, kebijakan K3 sangat penting dan menjadi landasan utama yang diharapkan mampu menggerakkan semua partikel yang ada dalam perusahaan sehingga program K3 yang diinginkan dapat berhasil dengan baik. Namun demikian, suatu kebijakan hendaknya jangan hanya bagus dan indah di atas kertas tetapi tidak ada implementasi atau tindak lanjutnya sehingga akan sia-sia belaka. Tanpa adanya kebijakan yang dilandasi dengan komitmen yang kuat, apapun yang direncanakan tidak akan berhasil dengan baik. Kebijakan K3 harus mudah dimengerti, dipahami dan didokumentasikan serta didistribusikan kepada semua pihak terkait dalam organisasi (Ramli, 2010).

Sesuai dengan persyaratan kebijakan yang terdapat dalam OHSAS 18001, maka pokok-pokok persyaratannya sebagai berikut :

- a. Tetapkan kebijakan K3 organisasi
- b. Dokumentasikan kebijakan K3
- c. Implementasikan kebijakan K3
- d. Pelihara kebijakan K3
- e. Komunikasikan kebijakan K3

2.3.2 Sumber Daya Manusia

Tanpa sumber daya manusia yang memadai, program K3 tidak akan berjalan dengan baik dan efektif. Karena itu, OHSAS 18001 mensyaratkan manajemen untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang penting untuk menetapkan, menjalankan, memelihara dan meningkatkan sistem manajemen K3. Pelaksanaan rencana K3 harus dilaksanakan oleh pengusaha dan/atau pengurus perusahaan atau tempat kerja dengan menyediakan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kompetensi kerja dan kewenangan dibidang K3 (Ramli, 2010).

Manajemen puncak harus mengambil tanggungjawab penuh terhadap K3 dan SMK3, manajemen puncak harus menunjukkan komitmennya dengan :

- a. Memastikan ketersediaan sumber daya yang penting untuk menetapkan, menjalankan, memelihara dan meningkatkan sistem manajemen K3.
- b. Menetapkan peran, alokasi tanggungjawab dan akuntabilitas dan pendelegasian wewenang untuk memfasilitasi manajemen K3 yang efektif. Peran, tanggungjawab, tanggung gugat, wewenang harus didokumentasikan dan dikomunikasikan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi kemasyarakatan dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah meyakinkan para mitra sosial mengenai perlunya meninjau aturan ketenagakerjaan di tempat kerja dan kepentingan mereka dalam hal ini, melalui pencegahan, pendidikan dan apabila penting, tindakan penegakkan hukum. Sejak penunjukkan pengawas ketenagakerjaan pertama di Inggris pada 1833, pengawasan ketenagakerjaan pun terbentuk di hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia. Di dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan merupakan perangkat negara terpenting dalam melakukan intervensi untuk merancang, mendorong dan berkontribusi pada pengembangan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek ketenagakerjaan seperti hubungan industrial, upah, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta permasalahan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial (ILO, 2011).

Sumber daya manusia yang diperlukan untuk memahami dan mampu menjalankan K3 di lingkungannya masing-masing meliputi :

a. Ahli K3

Jenis obyek K3 yang harus diawasi dan dilakukan pengawasan serta pengujian sangat beragam dengan tingkat potensi bahaya yang semakin tinggi. Berikut adalah data objek Pengawasan K3 berdasarkan Permenakertrans No. 9 Tahun 2005 :

- 1) Ahli K3 Umum (ahli keselamatan kerja & ahli kesehatan kerja)
- 2) Ahli K3 Spesialis Uap dan Bejana Tekan
- 3) Ahli K3 Spesialis Pesawat Angkat dan Angkut
- 4) Ahli K3 Spesialis Instalasi Listrik dan Lift
- 5) Ahli K3 Spesialis Penanggulangan Kebakaran
- 6) Ahli K3 Spesialis Konstruksi Bangunan
- 7) Ahli K3 Spesialis mekanik

Jumlah mereka harus memadai guna memastikan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas mereka yang sesuai dengan jumlah, jenis, ukuran dan situasi tempat kerja, jumlah pekerja yang dipekerjakan, serta jumlah dan kompleksitas peraturan perundangan yang harus ditegakkan.

b. Koordinator K3

Bertanggung Jawab kepada direktur dan sebagai pemegang komando jika ketua tidak ada dengan membawahi Koordinator Subsidi. Tugas yang dilakukan oleh Koordinator K3 merupakan tugas-tugas pokok dari suatu organisasi atau perusahaan.

c. *Management Representatif* (MR)

Seorang *Management Representative* sekurang-kurangnya harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) *Management Representative* setidaknya harus mengikuti 2 *training*, *training* pengenalan dan pemahaman klausul ISO 9001 dan *training* audit internal.

- 2) Pengetahuan yang luas tentang operasi perusahaan dan sistem manajemen mutu
 - 3) Kemampuan untuk mendengarkan dan mempengaruhi
 - 4) Kemampuan untuk meringkas informasi dan berkomunikasi secara efektif
 - 5) Manajemen proyek dan keterampilan organisasi
- d. Manajemen Lini

Wakil unit-unit kerja yang ada dalam perusahaan dan telah memahami permasalahan K3. Manajer lini adalah orang yang paling bertanggung jawab atas para karyawan. Bukan saja atas nasib mereka, tetapi juga bertanggung jawab pada pengembangan pribadi serta peningkatan kompetensi mereka.

2.3.3 Fasilitas P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)

Pertolongan pertama pada kecelakaan di tempat kerja selanjutnya disebut dengan P3K di tempat kerja, adalah upaya memberikan pertolongan pertama secara cepat dan tepat kepada pekerja/buruh/dan/atau orang lain yang berada di tempat kerja, yang mengalami sakit atau cedera di tempat kerja (Permenakertrans No. Per 15/Men/2008). Pertolongan pertama dimaksudkan untuk memberikan perawatan darurat pada korban, sebelum pertolongan yang lebih lengkap diberikan oleh dokter atau petugas kesehatan lainnya. P3K diberikan untuk menyelamatkan nyawa korban, meringankan penderitaan korban, mencegah cedera/penyakit menjadi lebih parah, mempertahankan daya tahan korban dan mencarikan pertolongan yang lebih lanjut.

Fasilitas di tempat kerja adalah semua peralatan, perlengkapan, dan bahan yang digunakan dalam pelaksanaan P3K di tempat kerja. Fasilitas P3K sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) Permenakertrans No. Per 15/Men/2008 meliputi :

a. Ruang P3K

Pengusaha wajib menyediakan ruang P3K sebagaimana dimaksud dalam Permenakertrans Nomor 15 tahun 2008 Pasal 8 ayat (1) huruf a dalam hal :

- 1) Mempekerjakan pekerja/buruh 100 orang atau lebih

- 2) Mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 100 orang dengan potensi bahaya tinggi
- 3) Persyaratan ruang P3K sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a) Lokasi ruang P3K :
 - i. Dekat dengan toilet/kamar mandi
 - ii. Dekat jalan keluar
 - iii. Mudah dijangkau dari area kerja
 - iv. Dekat dengan tempat parkir kendaraan
 - b) Mempunyai luas minimal cukup untuk menampung satu tempat tidur pasien dan masih terdapat ruang gerak bagi seorang petugas P3K serta penempatan fasilitas P3K lainnya.
 - c) Bersih dan terang, ventilasi baik, memiliki pintu dan jalan yang cukup lebar untuk memindahkan korban.
 - d) Diberi tanda dengan papan nama yang jelas dan mudah dilihat.
 - e) Sekurang-kurangnya dilengkapi dengan :
 - i. Wastafel dengan air mengalir
 - ii. Kertas tissue/lap
 - iii. Usungan/tandu
 - iv. Bidai/*spalk*
 - v. Kotak P3K dan isi
 - vi. Tempat tidur dengan bantal dan selimut
 - vii. Tempat untuk menyimpan alat-alat, seperti : tandu dan/atau kursi roda
 - viii. Sabun dan sikat
 - ix. Pakaian bersih untuk penolong
 - x. Tempat sampah
 - xi. Kursi tunggu bila diperlukan

b. Kotak P3K dan isi

Kotak P3K sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- 1) Terbuat dari bahan yang kuat dan mudah dibawa, berwarna dasar putih dengan lambang P3K berwarna hijau
- 2) Isi kotak P3K tidak boleh diisi bahan atau alat selain yang dibutuhkan untuk pelaksanaan P3K di tempat kerja

Penempatan kotak P3K :

- 1) Pada tempat yang mudah dilihat dan dijangkau
- 2) Arah yang jelas, cukup cahaya serta mudah diangkat apabila akan digunakan
- 3) Disesuaikan dengan jumlah pekerja/buruh, jenis dan jumlah kotak P3K
- 4) Dalam hal tempat kerja dengan unit kerja berjarak 500 meter atau lebih masing-masing unit kerja harus menyediakan kotak P3K sesuai jumlah pekerja/buruh

c. Alat evakuasi dan alat transportasi

Alat evakuasi dan alat transportasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c meliputi :

- 1) Tandu atau alat lain untuk memindahkan korban ke tempat yang aman atau rujukan
- 2) Mobil ambulance atau kendaraan yang dapat digunakan untuk pengangkutan korban

d. Fasilitas tambahan berupa alat pelindung diri dan/atau peralatan khusus di tempat kerja yang memiliki potensi bahaya yang bersifat khusus

Berikut manajemen APD yang wajib dilaksanakan oleh sebuah perusahaan :

- 1) Identifikasi kebutuhan dan syarat APD
- 2) Pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja/buruh
- 3) Pelatihan
- 4) Penggunaan, perawatan, dan penyimpanan

- 5) Penatalaksanaan pembuangan atau pemusnahan
- 6) Pembinaan
- 7) Inspeksi
- 8) Evaluasi dan pelaporan

2.3.4 Standar Jumlah Kecelakaan Kerja

Sebagai perusahaan dengan standar internasional banyak sekali standar-standar yang harus dipenuhi. Pemenuhan standar ini bukanlah hanya suatu kewajiban namun merupakan suatu kebutuhan. Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007 adalah salah satu standar yang telah dipenuhi oleh PT. Kutai Timber Indonesia pada tahun 2013, di samping standar-standar internasional lainnya seperti sertifikasi ISO 9001:2000 pada bulan Januari 2004 dan ISO 14001 pada bulan Agustus 2001.

Hampir seluruh perusahaan yang menerapkan sistem keselamatan menetapkan indikator keberhasilan adalah tidak terjadinya kecelakaan atau kehilangan waktu kerja karena kecelakaan. Target yang ditetapkan adalah *Zero Accident*, termasuk juga PT. Kutai Timber Indonesia.

Kecelakaan Kerja dan PAK (Penyakit Akibat Kerja) di PT. Kutai Timber Indonesia terus terjadi, kadang setiap bulannya Kecelakaan Kerja dan PAK (Penyakit Akibat Kerja) melebihi target yang di tentukan oleh PT. Kutai Timber Indonesia. Adapun data Kecelakaan Kerja diantaranya terpotong, terjepit, tergores, tertusuk, tersengat, lalu lintas, terjatuh, benturan, kimia, tertimpa reruntuhan, kebakaran dan sebagainya. Angka *zero accident* adalah hasil akhir dari suatu proses pengendalian bahaya atau sumber bahaya sehingga tidak terjadi kecelakaan.

2.3.5 Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

Kompetensi dan pengetahuan saja belum mencukupi jika tidak didukung oleh kepedulian atau perilaku aman dalam bekerja. Kepedulian mengenai aspek keselamatan dalam pekerjaan atau perilaku sehari-hari merupakan landasan pembentukan budaya keselamatan (*safety culture*). Banyak perusahaan yang

menganggap K3 hanya sekadar program yang dijalankan dalam perusahaan atau untuk memperoleh penghargaan dan sertifikat. Padahal K3 adalah cerminan dari budaya atau kultur (*safety culture*) dalam perusahaan. K3 harus menjadi nilai-nilai (*value*) yang dianut dan menjadi landasan dalam pengembangan bisnis (Ramli, 2010).

Organisasi harus memastikan bahwa setiap individu di bawah pengendaliannya yang melakukan pekerjaan dapat menimbulkan dampak. Untuk meningkatkan budaya keselamatan (kesadaran dan kepedulian) mengenai K3 dilakukan berbagai pendekatan dan program K3 antara lain :

- a. Pembinaan dan pelatihan
- b. Promosi K3 dan kampanye K3
- c. Pembinaan perilaku aman
- d. Pengawasan dan inspeksi K3
- e. Audit K3
- f. Komunikasi K3
- g. Pengembangan prosedur kerja aman (*safe working practices*)

2.3.6 Promosi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Upaya promosi kesehatan yang diselenggarakan di tempat kerja, selain untuk memberdayakan masyarakat di tempat kerja untuk mengenali masalah dan tingkat kesehatannya, serta mampu mengatasi, memelihara, meningkatkan dan melindungi kesehatannya sendiri juga memelihara dan meningkatkan tempat kerja yang sehat. Kesehatan kerja bertujuan untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan sosial bagi masyarakat pekerja dan masyarakat lingkungan perusahaan tersebut, melalui usaha-usaha preventif, promotif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan akibat kerja atau lingkungan kerja. Tenaga kerja disini mencakup antara lain buruh atau karyawan, petani, nelayan, pekerja-pekerja sektor non formal, pegawai negeri dan sebagainya (Ismail, 2009).

Komunikasi kesehatan adalah usaha yang sistematis untuk mempengaruhi secara positif perilaku kesehatan masyarakat, dengan menggunakan berbagai prinsip dan metode komunikasi, baik menggunakan komunikasi interpersonal, maupun komunikasi massa. Tujuan utama komunikasi kesehatan adalah perubahan perilaku kesehatan masyarakat. Dan selanjutnya perilaku masyarakat yang sehat tersebut akan berpengaruh kepada meningkatnya derajat kesehatan masyarakat.

2.3.7 Perencanaan

Menurut OHSAS 18001, perencanaan terdiri dari 3 elemen yaitu :

a. Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penetapan pengendalian (Manajemen Risiko)

Organisasi harus membuat, menetapkan dan memelihara prosedur untuk mengidentifikasi bahaya yang ada, penilaian risiko, dan penetapan pengendalian yang diperlukan. Prosedur untuk mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko harus memperhatikan :

- 1) Aktivitas rutin dan tidak rutin
- 2) Aktivitas seluruh personel yang mempunyai akses ke tempat kerja (termasuk kontraktor dan tamu)
- 3) Perilaku manusia, kemampuan dan faktor-faktor manusia lainnya
- 4) Bahaya-bahaya yang timbul dari luar tempat kerja yang berdampak pada kesehatan dan keselamatan personel di dalam kendali organisasi di lingkungan tempat kerja
- 5) Bahaya-bahaya yang terjadi di sekitar tempat kerja hasil aktivitas kerja yang terkait di dalam kendali organisasi
- 6) Prasarana, peralatan dan material di tempat kerja, yang disediakan baik oleh organisasi ataupun pihak-pihak lain
- 7) Perubahan-perubahan atau usulan perubahan di dalam organisasi, aktivitas-aktivitas atau material

- 8) Modifikasi sistem manajemen K3, termasuk perubahan sementara, dan dampaknya kepada operasional, proses-proses dan aktivitas-aktivitas
- 9) Adanya kewajiban perundangan yang relevan terkait dengan penilaian risiko dan penerapan pengendalian yang dibutuhkan
- 10) Rancangan area-area kerja, proses-proses, instalasi-instalasi, mesin/peralatan, prosedur operasional dan organisasi kerja, termasuk adaptasinya kepada kemampuan manusia

Metode organisasi dalam melakukan identifikasi bahaya dan penilaian risiko harus :

- 1) Ditetapkan dengan memperhatikan ruang lingkup, sifat dan waktu untuk memastikan metodenya proaktif, dan
- 2) Menyediakan identifikasi, prioritas dan dokumentasi risiko-risiko, dan penerapan pengendalian, sesuai keperluan

Untuk mengelola perubahan, organisasi harus mengidentifikasi bahaya-bahaya K3 dan risiko-risiko K3 terkait dengan perubahan di dalam organisasi, sistem manajemen K3, atau aktivitas-aktivitasnya, sebelum menerapkan perubahan tersebut.

Organisasi harus memastikan hasil dari penilaian ini dipertimbangkan dalam menetapkan pengendalian. Saat menetapkan pengendalian, atau mempertimbangkan perubahan atas pengendalian yang ada saat ini, pertimbangan harus diberikan untuk menurunkan risiko berdasarkan hirarki berikut :

- 1) Eliminasi
- 2) Substitusi
- 3) Pengendalian teknik
- 4) Rambu/peringatan dan/atau pengendalian administrasi
- 5) Alat pelindung diri

Organisasi harus mendokumentasikan dan memelihara hasil identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penetapan pengendalian selalu terbaru. Organisasi harus memastikan bahwa risiko-risiko K3 dan penetapan pengendalian dipertimbangkan saat membuat, menerapkan dan memelihara sistem manajemen K3 perusahaan.

b. Peraturan perundangan dan persyaratan lain

Organisasi harus membuat, menerangkan dan memelihara suatu prosedur untuk mengidentifikasi dan mengakses peraturan perundangan dan persyaratan K3 lain yang diaplikasikan untuk K3.

Organisasi harus memastikan bahwa peraturan perundangan dan persyaratan lain yang relevan, organisasi mendapatkannya harus mempertimbangkan dalam membuat, menerapkan dan memelihara sistem manajemen K3 organisasi.

Organisasi harus selalu mengkomunikasikan peraturan perundangan dan persyaratan lain yang relevan kepada orang yang bekerja di dalam kendali organisasi dan pihak-pihak terkait lain.

c. Tujuan dan Program K3

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara tujuan dan sasaran K3 yang terdokumentasi, pada setiap fungsi dan tingkat yang relevan di dalam organisasi. Tujuan-tujuan harus dapat diukur, bila memungkinkan, dan konsisten dengan kebijakan K3, termasuk komitmen untuk mencegah cedera dan sakit penyakit, memenuhi peraturan perundangan yang relevan dan persyaratan lain di mana organisasi mendapatkan dan untuk peningkatan berkelanjutan.

Pada saat membuat dan meninjau tujuan-tujuan tersebut, organisasi harus mempertimbangkan peraturan perundangan dan persyaratan K3 lainnya di mana organisasi mendapatkan, dan risiko-risiko K3. Juga mempertimbangkan aspek teknologi, aspek keuangan, persyaratan operasional dan bisnis, dan pandangan dari pihak-pihak terkait.

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara suatu program untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Program minimum harus memasukkan:

- 1) Penunjukan penanggung jawab dan kewenangan untuk mencapai tujuan pada setiap fungsi dan tingkat organisasi, dan
- 2) Cara-cara dan jangka waktu untuk mencapai tujuan

Program manajemen K3 harus dikaji pada interval waktu yang teratur dan terencana, dan dirubah sesuai kebutuhan, untuk memastikan tujuan-tujuan tercapai.

2.3.8 Penerapan

Menurut OHSAS 18001, penerapan terdiri dari 6 elemen yaitu :

a. Sumberdaya, peran, tanggung jawab, akuntabilitas dan wewenang

Manajemen puncak harus menjadi penanggung jawab tertinggi untuk sistem manajemen K3. Manajemen puncak harus memperlihatkan komitmennya dengan :

- 1) Memastikan ketersediaan sumberdaya yang esensial untuk membuat, menerapkan, memelihara dan meningkatkan sistem manajemen K3
- 2) Menetapkan peran-peran, alokasi tanggung jawab dan akuntabilitas, dan delegasi wewenang, untuk memfasilitasi efektivitas sistem manajemen K3; peran, tanggung jawab, akuntabilitas dan wewenang harus didokumentasikan dan dikomunikasikan.

Organisasi harus menunjuk seorang anggota manajemen puncak dengan tanggung jawab khusus K3, di luar tanggung jawabnya, dan menetapkan peran-peran dan wewenang untuk :

- 1) Menjamin sistem manajemen K3 dibuat, diterapkan, dan dipelihara sesuai dengan standar OHSAS
- 2) Melaporkan kinerja sistem manajemen K3 kepada manajemen puncak untuk dikaji dan sebagai dasar untuk peningkatan sistem manajemen K3.

Penunjukan manajemen puncak harus tersedia kepada seluruh orang yang bekerja di dalam kendali organisasi. Semua dengan tanggung jawab manajemen harus memperlihatkan komitmennya untuk meningkatkan kinerja K3. Organisasi harus memastikan bahwa orang-orang yang berada di tempat kerja bertanggung jawab untuk aspek-aspek di dalam kendali mereka, termasuk kepatuhan pada persyaratan K3 organisasi yang relevan.

b. Kompetensi, pelatihan dan kepedulian

Organisasi harus memastikan bahwa setiap orang dalam pengendaliannya yang melakukan tugas-tugas yang mempunyai dampak pada K3 harus kompeten sesuai dengan tingkat pendidikan, pelatihan dan/atau pengalaman, dan menyimpan catatan-catatannya.

Organisasi harus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sesuai dengan risiko-risiko K3 terkait dan sistem manajemen K3. Organisasi harus menyediakan pelatihan atau mengambil tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, melakukan evaluasi efektivitas pelatihan atau tindakan yang diambil, dan menyimpan catatan-catatannya.

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk memastikan semua orang yang bekerja dalam pengendaliannya peduli akan :

- 1) Konsekuensi-konsekuensi K3, yang aktual atau potensial, kegiatan kerjanya, perilakunya, serta manfaat-manfaat K3 untuk peningkatan kinerja perorangan
- 2) Peran dan tanggung jawabnya dan pentingnya dalam mencapai kesesuaiannya dengan kebijakan dan prosedur-prosedur K3, termasuk persyaratan kesiapsiagaan dan tanggap darurat

c. Komunikasi, partisipasi dan konsultasi

1) Komunikasi

Sesuai dengan bahaya-bahaya K3 dan sistem manajemen K3, organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk :

- i. Komunikasi internal antar berbagai tingkatan dan fungsi dalam organisasi

- ii. Komunikasi dengan para kontraktor dan tamu lainnya ke tempat kerja
- iii. Menerima, mendokumentasikan dan merespon komunikasi yang relevan dari pihak-pihak eksternal terkait.

2) Partisipasi dan konsultasi

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk :

- i. Partisipasi pekerja melalui :
 - a) Keterlibatannya dan identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penetapan pengendalian
 - b) Keterlibatannya dalam penyelidikan insiden
 - c) Keterlibatannya dalam pengembangan dan peninjauan kebijakan dan tujuan K3
 - d) Konsultasi di mana ada perubahan yang berdampak pada K3
 - e) Diwakilkan dalam hal-hal terkait K3
- ii. Konsultasi dengan para kontraktor atas perubahan-perubahan yang terjadi dan berdampak pada K3.

d. Dokumentasi

Dokumentasi sistem manajemen K3 harus termasuk :

- 1) Kebijakan K3 dan sasaran-sasaran
- 2) Penjelasan ruang lingkup sistem manajemen K3
- 3) Penjelasan elemen-elemen inti sistem manajemen dan interaksinya, dan rujukannya ke dokumen-dokumen terkait
- 4) Dokumen-dokumen, termasuk catatan-catatan, yang disyaratkan oleh standar OHSAS
- 5) Dokumen-dokumen, termasuk catatan-catatan, yang ditetapkan oleh organisasi yang dianggap penting untuk memastikan perencanaan, operasi dan pengendalian proses yang berhubungan dengan pengendalian risiko-risiko K3 efektif.

Dokumen-dokumen yang disyaratkan untuk sistem manajemen K3 dan standar OHSAS harus terkendali. Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk :

- 1) Menyetujui kecukupan dokumen-dokumen sebelum diterbitkan
- 2) Meninjau dokumen secara berkala, dirubah bila diperlukan dan disetujui kecukupannya
- 3) Memastikan perubahan-perubahan dan status revisi saat ini dalam dokumen teridentifikasi
- 4) Memastikan versi yang relevan dari dokumen yang diterapkan tersedia di tempat penggunaan
- 5) Memastikan bahwa dokumen-dokumen dapat terbaca dan dengan cepat teridentifikasi
- 6) Memastikan bahwa dokumen-dokumen yang berasal dari luar dan dianggap penting oleh organisasi untuk perencanaan dan operasi sistem manajemen K3 diidentifikasi dan didistribusinya terkendali, dan
- 7) Mencegah penggunaan dokumen kadaluwarsa dan menetapkan identifikasi jika dipertahankan untuk tujuan tertentu

e. Pengendalian operasional

Organisasi harus mengidentifikasi operasi-operasi dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan bahaya-bahaya yang teridentifikasi di mana kendali pengukuran perlu dilakukan untuk mengendalikan risiko-risiko K3. Untuk operasi-operasi dan kegiatan-kegiatan tersebut, organisasi harus menerapkan dan memelihara :

- 1) Kendali-kendali operasional, sesuai keperluan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya: organisasi harus mengintegrasikan ke dalam sistem manajemen K3 secara keseluruhan
- 2) Pengendalian terkait pembelian material, peralatan dan jasa-jasa
- 3) Pengendalian terkait para kontraktor dan tamu-tamu lain ke tempat kerja

- 4) Mendokumentasikan prosedur-prosedur, mencakup situasi-situasi di mana ketiadaannya dapat menyebabkan penyimpangan-penyimpangan dari kebijakan dan tujuan-tujuan K3
 - 5) Kriteria-kriteria operasi yang telah ditetapkan di mana ketiadaannya dapat menyebabkan penyimpangan-penyimpangan dari kebijakan dan tujuan-tujuan K3
- f. Kesiapsiagaan dan tanggap darurat

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur :

- 1) Untuk mengidentifikasi potensi keadaan darurat
- 2) Untuk menanggapi keadaan darurat

Organisasi harus menanggapi keadaan darurat aktual dan mencegah atau mengurangi akibat-akibat penyimpangan terkait dengan dampak-dampak K3. Dalam perencanaan tanggap darurat organisasi harus mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan pihak-pihak terkait yang relevan, misal jasa keadaan darurat dan masyarakat sekitar.

Organisasi harus pula secara berkala menguji prosedur untuk menanggapi keadaan darurat, jika dapat dilakukan, melibatkan pihak-pihak terkait yang relevan sesuai keperluan. Organisasi harus meninjau secara periodik dan, bila diperlukan, merubah prosedur kesiapsiagaan dan tanggap darurat, secara khusus, setelah pengujian periodik dan setelah terjadinya keadaan darurat.

2.3.9 Pemeriksaan

Menurut OHSAS 18001, pemeriksaan terdiri dari 4 elemen yaitu :

- a. Pemantauan dan pengukuran kinerja

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk memantau dan mengukur kinerja K3 secara teratur. Prosedur ini harus dibuat untuk :

- 1) Pengukuran kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan keperluan organisasi
- 2) Memantau perluasan yang memungkinkan tujuan K3 organisasi tercapai

- 3) Memantau efektivitas pengendalian-pengendalian (untuk kesehatan juga keselamatan)
- 4) Mengukur kinerja secara proaktif untuk memantau kesesuaian dengan program manajemen K3, pengendalian dan kriteria operasional
- 5) Mengukur kinerja secara reaktif untuk memantau kecelakaan, sakit penyakit, insiden (termasuk nyaris terjadi, dll) dan bukti catatan lain penyimpangan kinerja K3
- 6) Mencatat data dan hasil pemantauan dan mengukur untuk melakukan analisis tindakan perbaikan dan pencegahan lanjutan.

Konsisten dengan komitmen organisasi untuk kepatuhan, organisasi harus menetapkan, menerapkan dan memelihara prosedur untuk secara periodik mengevaluasi kepatuhannya kepada peraturan perundangan yang relevan. Organisasi harus menyimpan catatan-catatan hasil dari evaluasi kesesuaian periodiknya.

Organisasi harus mengevaluasi kepatuhan dengan persyaratan lain di mana mendapatkannya. Organisasi dapat menggabungkan evaluasi ini dengan evaluasi kepatuhannya kepada peraturan perundangan atau membuat prosedur dengan terpisah.

b. Penyelidikan insiden, ketidaksesuaian, tindakan perbaikan dan pencegahan

1) Penyelidikan insiden

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk mencatat, menyelidiki dan menganalisis insiden-insiden untuk :

- i. Menetapkan penyebab penyimpangan K3 dan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan atau berkontribusi atas terjadinya insiden
- ii. Mengidentifikasi kebutuhan untuk mengambil tindakan perbaikan
- iii. Mengidentifikasi kesempatan untuk melakukan tindakan pencegahan
- iv. Mengidentifikasi kesempatan untuk melakukan peningkatan berkelanjutan
- v. Mengkomunikasikan hasil-hasil dari penyelidikan

2) Ketidaksesuaian, tindakan perbaikan dan tindakan pencegahan

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk menangani ketidaksesuaian-ketidaksesuaian yang aktual dan potensial dan untuk melakukan tindakan perbaikan dan tindakan pencegahan. Prosedur harus menetapkan persyaratan-persyaratan untuk :

- i. Mengidentifikasi dan memperbaiki ketidaksesuaian dan mengambil tindakan perbaikan untuk mengurangi dampak K3
- ii. Menyelidiki ketidaksesuaian, menetapkan penyebab-penyebab dan mengambil tindakan-tindakan untuk mencegah terjadi lagi
- iii. Evaluasi kebutuhan untuk melakukan tindakan pencegahan dan menerapkan tindakan yang dirancang untuk mencegah agar tidak terjadi
- iv. Mencatat dan mengkomunikasikan hasil-hasil tindakan perbaikan dan tindakan pencegahan yang dilakukan
- v. Meninjau efektivitas tindakan perbaikan dan tindakan pencegahan yang dilakukan

Bila tindakan perbaikan dan tindakan pencegahan menimbulkan adanya bahaya-bahaya baru atau yang berubah atau perlu adanya pengendalian baru atau diperbaiki, prosedur ini mensyaratkan bahwa tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan sudah melalui penilaian risiko sebelum diterapkan.

Setiap tindakan perbaikan dan tindakan pencegahan yang diambil untuk menghilangkan akar penyebab ketidaksesuaian yang aktual dan potensial harus sesuai dengan besarnya masalah dan seimbang dengan risiko-risiko K3 yang dihadapi.

c. Pengendalian catatan

Organisasi harus membuat dan memelihara catatan sesuai keperluan untuk memperlihatkan kesesuaian dengan persyaratan sistem manajemen K3 organisasi dan standar OHSAS, serta hasil-hasil yang dicapai.

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk mengidentifikasi, menyimpan, melindungi, mengambil, menahan dan membuang catatan-catatan. Catatan harus dan tetap dapat dibaca, teridentifikasi dan dapat dilacak.

d. Audit internal

Organisasi harus membuat dan memelihara program dan prosedur untuk pelaksanaan audit sistem manajemen K3 secara berkala, agar dapat :

- 1) Menentukan apakah sistem manajemen K3 :
 - i. Sesuai dengan pengaturan yang direncanakan untuk manajemen K3, termasuk persyaratan standar OHSAS
 - ii. Telah diterapkan dan dipelihara secara baik, dan
 - iii. Efektif memenuhi kebijakan dan tujuan-tujuan organisasi
- 2) Memberikan informasi tentang hasil audit kepada pihak manajemen

Program audit harus direncanakan, dibuat, diterapkan dan dipelihara oleh organisasi, sesuai dengan hasil penilaian risiko dari aktivitas-aktivitas organisasi, dan hasil audit waktu yang lalu.

Prosedur audit harus dibuat, diterapkan dan dipelihara yang menjelaskan :

- i. Tanggung jawab, kompetensi, dan persyaratan untuk merencanakan dan melakukan audit, melaporkan hasil audit dan menyimpan catatan-catatan terkait, dan
- ii. Menetapkan kriteria, ruang lingkup, frekuensi dan metode audit

2.3.10 Tinjauan Manajemen

Manajemen puncak harus meninjau sistem manajemen K3 organisasinya, secara terencana, untuk menjamin kesesuaian, kecukupan dan keefektifannya secara berkelanjutan. Proses tinjauan manajemen harus termasuk penilaian kemungkinan-kemungkinan peningkatan dan kebutuhan perubahan sistem manajemen K3, termasuk kebijakan K3 dan tujuan-tujuan K3. Catatan hasil tinjauan manajemen harus dipelihara.

Masukan tinjauan manajemen harus termasuk :

- a. Hasil audit internal dan hasil dari evaluasi kesesuaian dengan peraturan perundangan dan persyaratan lain yang relevan di mana organisasi menerapkannya
- b. Hasil-hasil dari partisipasi dan konsultasi
- c. Komunikasi yang berhubungan dengan pihak-pihak eksternal terkait, termasuk keluhan-keluhan
- d. Kinerja K3 organisasi
- e. Tingkat pencapaian tujuan-tujuan
- f. Status penyelidikan insiden, tindakan perbaikan dan pencegahan
- g. Tindak lanjut dari tinjauan manajemen sebelumnya
- h. Perubahan yang terjadi, termasuk perkembangan dalam peraturan perundangan dan persyaratan lain terkait K3
- i. Rekomendasi peningkatan

Hasil dari tinjauan manajemen harus konsisten dengan komitmen organisasi untuk peningkatan berkelanjutan dan harus termasuk setiap keputusan dan tindakan yang terkait dengan kemungkinan perubahan, beberapa hal dalam melakukan tinjauan ulang harus meliputi :

- a. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan K3
- b. Tujuan, sasaran dan kinerja K3
- c. Hasil temuan audit SMK3
- d. Evaluasi efektivitas penerapan SMK3
- e. Kebutuhan untuk mengubah SMK3

2.4 Faktor Lingkungan Eksternal

Faktor lingkungan eksternal adalah data yang diperoleh dari luar perusahaan yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan, yang merupakan upaya menggunakan komponen-komponen lingkungan luar yakni faktor tenaga kerja, bencana, ekonomi, teknologi, dan kebijakan pemerintah.

Dengan melakukan pengembangan dan penyesuaian kondisi eksternal yang terdiri dari peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) pada penerapan K3, maka hal-hal tersebut meliputi :

a. Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

(Ramli, 2010) Tenaga kerja merupakan aset paling berharga dan menentukan dalam operasi perusahaan. Namun aspek ketenagakerjaan ini mengandung risiko yang harus diperhitungkan. Disaat perusahaan memutuskan untuk menerima seseorang bekerja pada dasarnya perusahaan telah mengambil risiko yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Perusahaan harus membayar gaji yang memadai bagi pekerjanya serta memberikan jaminan sosial yang diwajibkan menurut perundangan. Di samping itu, perusahaan juga harus memberikan perlindungan keselamatan kerja dan membayar tunjangan jika tenaga kerja mendapat kecelakaan. Risiko ketenagakerjaan juga berkaitan dengan hubungan perburuhan, misalnya kemungkinan adanya mogok kerja yang berdampak terhadap kelangsungan jalannya perusahaan. Tenaga kerja juga merupakan salah satu unsur yang dapat memicu kecelakaan atau kegagalan dalam proses produksi. Mempekerjakan pekerja yang tidak terampil, sembrono dan lalai merupakan risiko yang serius bagi keselamatan.

Dalam perkembangan dan pertumbuhan bangsa di masa yang akan datang pekerja memegang peranan yang sangat penting, sebab bangsa kita sedang bergerak dari agraris menuju kearah industri. Sehubungan dengan itu pembangunan

ketenagakerjaan diarahkan pada pembentukan dan peningkatan tenaga profesional yang mandiri, beretos tinggi, berkualitas, produktif, efisiensi, berdaya saing tinggi dan berjiwa wira usaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas kesempatan kerja produktif serta kesempatan berusaha baik di dalam maupun di luar negeri.

Karakteristik sosial pekerja dapat mencakup status keluarga, tempat lahir, tingkat pendidikan dan lain sebagainya. Tingkat pendidikan menggambarkan seseorang telah menjalani kegiatan belajar secara formal di suatu instansi pendidikan dengan memperoleh tanda tamat pada setiap jenjangnya. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dijalani seseorang diharapkan semakin banyak pengetahuan berarti mengenai berbagai macam paham ilmu. Ada pengaruh antara pendidikan yang telah dialami seseorang terhadap perilaku K3. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan.

b. Bencana

Bencana adalah suatu kejadian yang *ekstrem* dalam lingkungan alam atau manusia yang secara merugikan mempengaruhi kehidupan manusia, harta benda atau aktivitas sampai pada tingkat yang menimbulkan bencana.

Bencana adalah kejadian dimana sumberdaya, personal atau material yang tersedia di daerah bencana tidak dapat mengendalikan kejadian luar biasa yang dapat mengancam nyawa atau sumberdaya fisik dan lingkungan.

Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam, mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/ atau faktor non alam maupun manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis (Ramli, 2010).

Menurut Undang-undang No. 24 tahun 2007, bencana diklasifikasikan atas 3 jenis sebagai berikut:

1) Bencana Alam

Yaitu bencana yang bersumber dari fenomena alam seperti gempa bumi, letusan gunung api, meteor, pemanasan global, banjir, topan dan tsunami. Bencana alam terjadi hampir sepanjang tahun diberbagai belahan dunia, termasuk di Indonesia.

2) Bencana Buatan Manusia (*Man Made Disaster*)

Bencana buatan manusia (*man made disaster*) atau sering juga disebut bencana non alam yaitu bencana yang diakibatkan atau terjadi karena campur tangan manusia. Campur tangan ini dapat berupa langsung atau tidak langsung. Buatan manusia langsung misalnya bencana akibat kegagalan teknologi di suatu pabrik atau industri. Bencana langsung misalnya pembabatan hutan yang mengakibatkan timbulnya bahaya banjir.

3) Bencana Sosial

Bencana yang diakibatkan oleh peristiwa yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antar kelompok atau antar komunitas masyarakat dan teror. Bencana sosial sudah menjadi fenomena di berbagai kawasan dan terjadi hampir sepanjang peradaban manusia misalnya peperangan, dan konflik sosial.

Semua bencana tersebut, baik yang bersumber dari kekuatan alam maupun akibat perbuatan manusia harus dan dapat dihadapi dengan bijak dan dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan kehidupan di atas bumi.

c. Ekonomi

Karakteristik ekonomi meliputi antara lain aktivitas ekonomi, jenis pekerjaan, lapangan pekerjaan dan pendapatan. Menurut pasal 90 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik UM (upah minimum) berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota yang sering disebut UMR (Upah

Minimum Regional) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota UMS (Upah Minimum Sektoral).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dengan demikian atas dasar kesepakatan saja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak cukup sebagai dasar untuk membayar upah menyimpang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan. Pada prinsipnya besaran upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur (UMR/UMS) untuk suatu periode tertentu bukanlah merupakan dasar pembayaran upah untuk seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, akan tetapi hanyalah merupakan standar upah untuk pekerja/buruh tertentu.

Dengan demikian, diharapkan bahwa dengan kenaikan upah termasuk naiknya upah minimum yang merupakan upah dasar pada struktur dan skala upah berdampak baik pada peningkatan produktivitas kinerja tenaga kerja yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

d. Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat dunia industri berlomba-lomba melakukan efisiensi dan meningkatkan produktivitas dengan menggunakan alat-alat produksi yang semakin kompleks. Makin kompleksnya peralatan yang digunakan, makin besar pula potensi bahaya yang mungkin terjadi dan makin besar pula kecelakaan kerja yang ditimbulkan apabila tidak dilakukan pengamanan dan pengendalian sebaik mungkin. (Ramli, 2010) Aspek teknologi di samping bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas juga mengandung berbagai risiko. Penggunaan mesin modern misalnya dapat menimbulkan risiko kecelakaan dan pengurangan tenaga kerja.

Teknologi juga bersifat dinamis dan terus berkembang dengan inovasi baru. Perusahaan yang buta terhadap perkembangan teknologi akan mengalami kemunduran dan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain yang menggunakan teknologi yang lebih baik.

Penerapan teknologi yang lebih baik oleh pesaing akan mempengaruhi produk, biaya dan kualitas yang dihasilkan sehingga dapat menjadi ancaman bagi perusahaan. Karena itu pemilihan dan penggunaan teknologi harus mempertimbangkan dampak risiko yang ditimbulkan.

Penggunaan teknologi maju juga menuntut peningkatan produktivitas kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses produksi. Tenaga kerja sebagai sumber daya disamping dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan teknologi juga harus dapat memahami dampak negatif dari penggunaan teknologi tersebut. Penggunaan teknologi maju disamping meningkatkan efisiensi dan produktivitas, disisi lain juga mengandung potensi bahaya yang berisiko tinggi bagi manusia dan lingkungan.

e. Kebijakan Pemerintah

Pada dasarnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang dilaksanakan suatu perusahaan merupakan bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap nilai-nilai luhur kemanusiaan. Penghargaan tersebut diwujudkan dalam bentuk upaya pencegahan dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada diri tenaga kerja atau orang lain yang berada pada suatu lokasi kerja.

Pemerintah Indonesia dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pada peraturan ini setiap tempat kerja yang memiliki tenaga kerja untuk menerapkan SMK3. Berdasarkan peraturan tersebut seharusnya suatu perusahaan sudah selayaknya memenuhi hak tenaga kerjanya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam PP No. 50 tahun 2012, SMK3 memiliki pengertian sebagai bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan

dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Sesuai dengan Lampiran III Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012. Pelaksanaan penilaian dilakukan berdasarkan tingkatan penerapan SMK3 yang terdiri dari 3 (tiga) tingkatan yaitu: :

- a. Penilaian Tingkat awal
Penilaian penerapan SMK3 terhadap 64 (enam puluh empat) kriteria
- b. Penilaian Tingkat Transisi
Penilaian penerapan SMK3 terhadap 122 (seratus dua puluh dua) kriteria
- c. Penilaian Tingkat Lanjutan
Penilaian penerapan SMK3 terhadap 166 (seratus enam puluh enam) kriteria

2.5 Analisis SWOT (*Strength – Weakness – Opportunity – Threat*)

2.5.1 Definisi Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity dan Threat*)

Analisis *SWOT (Strength, Weakness, Opportunity and Threat)* adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencana strategis (*strategic planner*) harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut dengan Analisis Situasi. Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah Analisis SWOT (Rangkuti, 2006).

2.5.2 Unsur Analisis SWOT

Menurut Azwar (1996), ada 4 unsur pokok SWOT :

a) Kekuatan

Kekuatan (*strength*) disini adalah berbagai kelebihan yang bersifat khas yang dimiliki oleh suatu perusahaan, yang apabila dapat dimanfaatkan akan berperan besar tidak hanya dalam mempelancar berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan, tetapi juga dalam mencapai tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

b) Kelemahan

Kelemahan (*weakness*) disini adalah berbagai kekurangan yang bersifat khas yang dimiliki oleh suatu perusahaan, yang apabila berhasil diatasi akan berperan besar, tidak hanya dalam mempelancar berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan, tetapi juga dalam mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan.

c) Kesempatan

Kesempatan (*opportunity*) adalah peluang yang bersifat positif yang dihadapi oleh suatu perusahaan, yang apabila dapat dimanfaatkan akan besar peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

d) Ancaman

Ancaman (*threat*) adalah kendala yang bersifat negatif yang dihadapi oleh suatu perusahaan, yang apabila berhasil diatasi akan besar peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.5.3 Manfaat Analisis SWOT

Dengan analisis SWOT para perencana strategis dapat menentukan strategi yang tepat dan mampu untuk mengantisipasi perubahan-perubahan lingkungan sehingga kontinuitas perusahaan tersebut tetap terjaga dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan diharapkan pula perusahaan tersebut memiliki keunggulan dengan baik (Rangkuti, 2006).

2.5.4 Tahap-tahap Analisis SWOT

Tahap-tahap dalam menentukan analisis SWOT sebuah organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Tahap Pengumpulan Data

Identifikasi terhadap variabel kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman (faktor-faktor strategi perusahaan).

2. Tahap Analisis Melalui IE Matriks (*Internal – Eksternal Matriks*)

Setelah faktor-faktor teridentifikasi kemudian disusun tabel IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*).

a. IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

1) Langkah 1

Membuat tabel yang berisi 4 kolom. Menyusun faktor atau variabel dalam 1 kolom sebagai faktor atau variabel internal yang terlebih dahulu diidentifikasi.

2) Langkah 2

Memberikan bobot masing-masing faktor tersebut pada kolom 2, dengan menggunakan skala ordinal. Adapun rentang pengukuran tersebut adalah :

- | | |
|----------------------|----------------|
| a) Sangat baik | diberi nilai 5 |
| b) Baik | diberi nilai 4 |
| c) Kurang baik | diberi nilai 3 |
| d) Tidak baik | diberi nilai 2 |
| e) Sangat tidak baik | diberi nilai 1 |

Nilai tersebut berdasarkan atas dasar kepentingan atau kontribusi dalam pencapaian tujuan. Semua bobot tersebut jumlahnya tidak boleh melebihi skor total 1,00.

3) Langkah 3

Memberikan nilai/rating untuk masing-masing variabel pada kolom 3, dan tetapkan mana yang merupakan kekuatan dan kelemahan internal dalam melakukan usaha. Nilai atau rating dimulai dari angka +2 sampai -2.

4) Langkah 4

Kalikan bobot pada kolom 2 dengan nilai/rating pada kolom 3 untuk memperoleh faktor pembobotan pada kolom 4. Hasil dari pembobotan tersebut dapat dijadikan dasar untuk menentukan posisi perusahaan.

Tabel 2.1 IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

No	Faktor-faktor strategi internal/IFAS	BOBOT	NILAI				Nilai x Bobot
			+2	+1	-1	-2	

Sumber : Rangkuti, 2002

b. EFAS (*Eksternal Factor Analysis Matriks*)

Sistematika langkah analisis faktor eksternal mengikuti alur dan cara analisis faktor internal perusahaan. Perbedaan hanya pada informasi faktor atau variabel yang dipelajari. Faktor eksternal dikelompokkan menjadi peluang atau tantangan yang ada dan berlaku. Faktor tersebut disatu sisi dapat menjadi peluang tetapi pada kondisi lain bisa menjadi ancaman.

Tabel 2.2 EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*)

No	Faktor-faktor strategi eksternal/EFAS	BOBOT	NILAI				Nilai x Bobot
			+2	+1	-1	-2	

Sumber : Rangkuti, 2002

Adapun perhitungan bobot dari masing-masing variabel dapat dirumuskan sebagai berikut (Rangkuti, 2002) :

$$\text{BOBOT} = \frac{\text{Penilaian}}{\text{Total Penilaian}} \times 1$$

Dari perumusan tersebut, kemudian hasilnya diinterpretasikan berdasarkan kategori penilaian. Dari setiap variabel menunjukkan bobot yang berpengaruh terhadap masing-masing variabel terhadap faktor strategis perusahaan. Sebelum

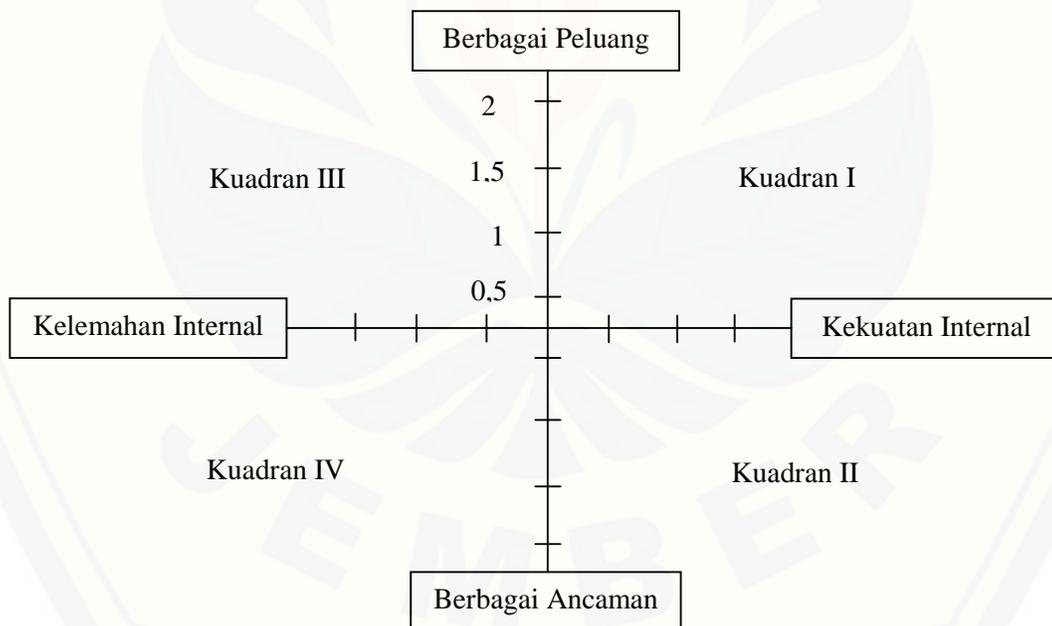
menentukan bobot, diadakan penilaian terhadap setiap variabel, di mana besarnya nilai tersebut adalah :

- a) Nilai +2 dan +1 menunjukkan pengaruh positif dan termasuk variabel kekuatan dan peluang.
- b) Nilai -2 dan -1 menunjukkan pengaruh negatif dan termasuk variabel kelemahan dan ancaman.

Sedangkan nilai bobot yang diberikan adalah mulai dari 0,1 sampai dengan 1.0 dan total dari bobot variabel IFAS dan EFAS yang diberikan tidak boleh lebih dari 1 yang diperoleh dari jumlah persentase masing-masing nilai variabel.

2.5.5 Penentuan Posisi Perusahaan

Setelah mengetahui gambaran melalui IE matriks, kemudian menentukan posisi perusahaan dalam diagram analisis SWOT (kuadran I-IV), untuk mengetahui strategi yang tepat berdasarkan posisi dalam kuadran tersebut.



Gambar 2.1 Diagram Analisis SWOT (Rangkuti, 2006)

Berdasarkan analisis SWOT perusahaan dapat digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi perusahaan untuk mencari keunggulan usaha yang berkesinambungan. Bila perusahaan atau organisasi telah berada di kuadran mana, maka ada beberapa pilihan strategi yang dapat dilakukan, yakni :

1. Kuadran I, Strategi pertumbuhan cepat dan agresif

Kuadran I merupakan situasi yang sangat menguntungkan dimana perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan, sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan agresif (*Growth oriented strategy*) (Rangkuti, 2006).

2. Kuadran II, Strategi Konglomerasi atau *Diversifikasi*

Meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan strategi *diversifikasi* (produk/pasar) (Rangkuti, 2006).

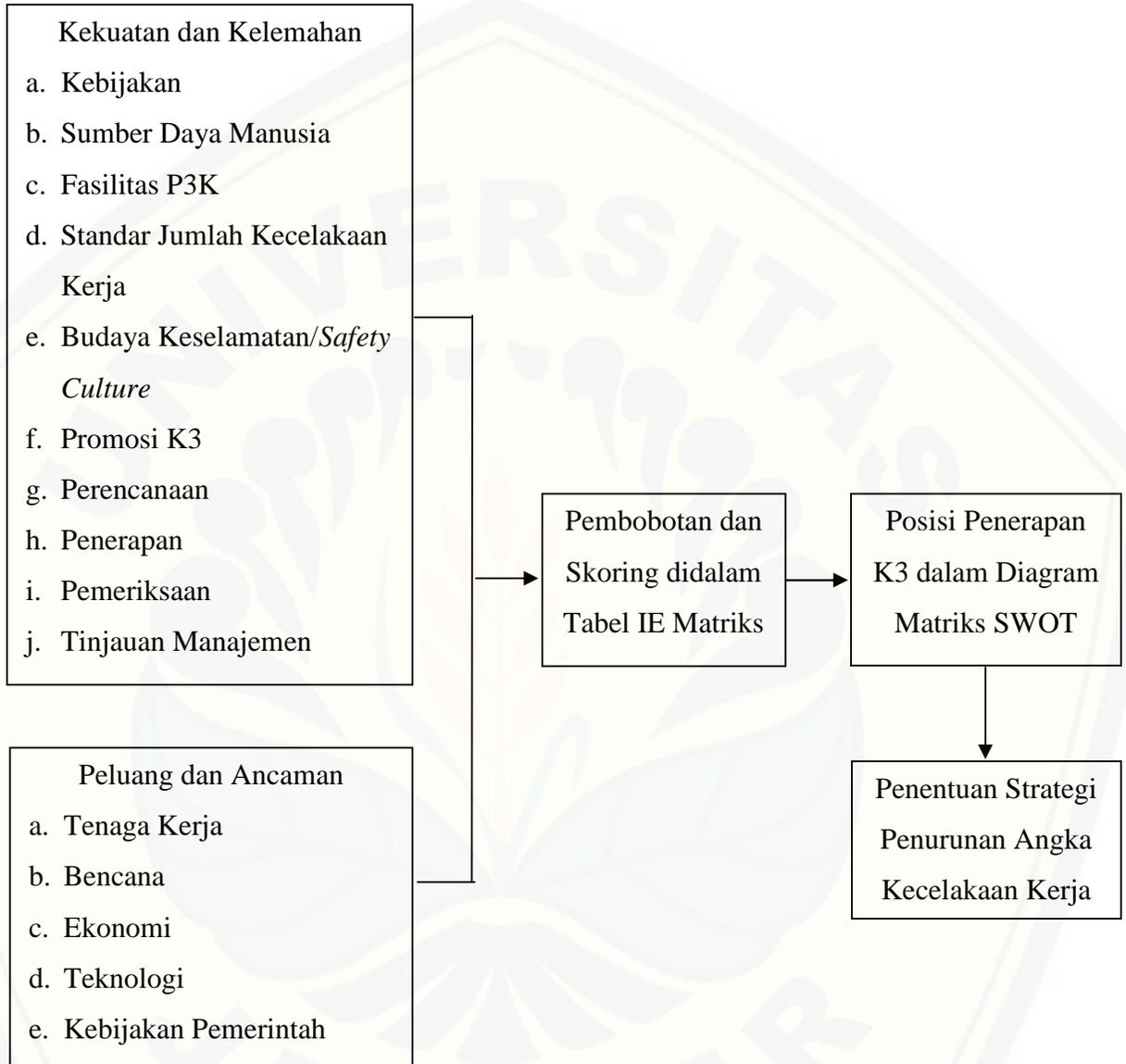
3. Kuadran III, Strategi bertahan agresif atau putar haluan

Perusahaan menghadapi peluang pasar yang sangat besar, tetapi di lain pihak, ia menghadapi beberapa kendala/kelemahan internal. Fokus strategi perusahaan ini adalah meminimalkan masalah-masalah internal perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik. Mislanya, Apple menggunakan strategi peninjauan kembali teknologi yang dipergunakan dengan cara menawarkan produk-produk baru dalam industri *microcomputer* (Rangkuti, 2006).

4. Kuadran IV, Strategi bertahan hidup (*Survival*)

Ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, perusahaan tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal. Strategi ini adalah merupakan pilihan yang paling buruk karena kondisi internal maupun eksternal tidak mendukung, lebih banyak kelemahan dibandingkan kekuatan dan lebih banyak ancaman daripada peluang (Rangkuti, 2006).

2.6 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep ini menggunakan metode analisis SWOT yang dikembangkan dan disesuaikan dengan kondisi internal maupun eksternal perusahaan. Metode analisis SWOT terdiri dari kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*). Penelitian ini fokus pada variabel kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman. Variabel kekuatan dan kelemahan yang diteliti terdiri dari kebijakan, sumber daya manusia, fasilitas P3K, standar jumlah kecelakaan kerja, budaya keselamatan (*safety culture*), promosi K3, perencanaan, penerapan, pemeriksaan dan tinjauan manajemen. Untuk variabel peluang dan ancaman yang diteliti terdiri dari tenaga kerja, bencana, ekonomi, teknologi dan kebijakan pemerintah. Kemudian dilanjutkan dengan pembobotan dan skoring masing-masing variabel untuk menentukan posisi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam diagram analisis SWOT, sehingga dapat mengetahui strategi yang tepat berdasarkan posisi dalam kuadran tersebut.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian (Nazir, 2009). Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi tentang suatu keadaan secara obyektif dan dilakukan terhadap sekumpulan obyek yang biasanya cukup banyak dalam jangka waktu tertentu dan bertujuan membuat penilaian terhadap suatu kondisi dan penyelenggaraan suatu program di masa sekarang (Notoatmodjo, 2010).

Penelitian ini membuat gambaran atau deskripsi tentang kondisi lingkungan dalam (*internal*) perusahaan yang terdiri dari kekuatan (*strength*), dan kelemahan (*weakness*), lingkungan luar (*eksternal*) perusahaan yang terdiri dari peluang (*opportunity*), ancaman (*threat*), pemetaan posisi, serta strategi untuk penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kutai Timber Indonesia. PT. Kutai Timber Indonesia terletak di Jalan Tanjung Tembaga Baru/Pelabuhan Probolinggo 67201 Jawa Timur, Indonesia.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian untuk menyusun proposal, mengumpulkan data, pengolahan data, sampai pada penulisan hasil penelitian dilaksanakan selama bulan November 2014 sampai bulan April 2015.

3.3 Unit Analisis, Responden dan Cara Pengambilan Sampel

3.3.1 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Departemen K3E PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo.

3.3.2 Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 3 orang anggota Departemen K3E PT. Kutai Timber Indonesia dan 9 orang pekerja dari masing-masing unit produksi PT. Kutai Timber Indonesia untuk penentuan bobot penilaian. Sedangkan responden untuk memperoleh informasi penentuan kategori hanya kepada Asisten Manager K3E PT. Kutai Timber Indonesia. Hal ini didasarkan atas pertimbangan kualitas informasi yang lebih terpercaya dan dianggap dapat memahami seluruh komponen yang ada dalam penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Responden yang diambil memang tidak menekankan pada jumlah, akan tetapi lebih menekankan pada kualitas informasi dengan catatan bahwa responden tersebut memahami keadaan objek (Arikunto, 2002).

3.3.3 Cara Pengambilan Sampel

Sampel penelitian ini diambil dengan teknik *purposive sampling* yaitu merupakan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal (Arikunto, 2006). Teknik *purposive* didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Teknik ini sangat cocok untuk mengadakan studi kasus (*case study*), dimana banyak aspek dari kasus tunggal yang representatif untuk diamati dan dianalisis (Notoatmodjo, 2005).

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2010) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan merupakan sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau diteliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Notoatmodjo (2010), definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa saja yang diukur oleh variabel yang bersangkutan. Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2009).

Berikut adalah definisi operasional pada tiap variabel dalam penelitian ini adalah kekuatan dan kelemahan, serta peluang dan ancaman.

Tabel 3.1 Variabel dan definisi operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
1.	Kekuatan dan Kelemahan	Faktor internal yang menjadi keunggulan (kekuatan) dan kekurangan (kelemahan) pada penerapan K3 yang dimiliki oleh PT. Kutai Timber Indonesia meliputi kebijakan, SDM, fasilitas P3K, standar jumlah kecelakaan kerja, budaya keselamatan, promosi K3, perencanaan, penerapan, pemeriksaan dan tinjauan manajemen.	Menilai kekuatan dan kelemahan pada variabel internal	
	a. Kebijakan	Suatu pernyataan tertulis yang ditanda tangani oleh Direktur Utama yang memuat komitmen dan tekad menerapkan K3, dimana pernyataan tersebut dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian disebarluaskan pada semua tenaga kerja, pemasok, dan	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika melaksanakan semua persyaratan kebijakan (menetapkan, mendokumentasikan, mengimplementasikan, memelihara dan mengkomunikasikan)	Wawancara terpinpin dan Studi Dokumentasi

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
		pelanggan, serta selalu dilakukan tinjauan ulang. Yang berdasarkan standar ketentuan persyaratan kebijakan OHSAS 18001:2007.	<ul style="list-style-type: none"> b. Nilai +1 jika sebagian besar melaksanakan persyaratan kebijakan (misalnya hanya menetapkan, mendokumentasikan, mengimplementasikan dan memelihara) c. Nilai -1 jika melaksanakan hanya satu persyaratan kebijakan (misalnya hanya menetapkan ataupun mendokumentasikan) d. Nilai -2 jika tidak melaksanakan semua persyaratan kebijakan 	
	b. Sumber Daya Manusia	Ketersediaan sumber daya manusia yang penting untuk menetapkan, menjalankan, memelihara dan meningkatkan sistem manajemen K3.	Kekuatan atau kelemahan pada SDM (penilaian kategorisasi nilai terdapat pada lembar <i>checklist</i>)	
		1) Ketersediaan sumber daya manusia yang digolongkan berdasarkan standar OHSAS 18001:2007.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : <ul style="list-style-type: none"> a. Nilai +2 jika tersedia semua SDM K3 (Ahli K3, Koordinator K3, <i>Management Representatif</i> dan Manajemen Lini) dan memiliki <i>job description</i> yang tertuang dalam dokumen resmi yang dilengkapi dengan identitas jabatan b. Nilai +1 jika tersedia sebagian besar SDM K3 (misalnya hanya Ahli K3, Koordinator K3, dan <i>Management Representatif</i>) dan memiliki <i>job description</i> yang tertuang dalam dokumen resmi yang dilengkapi dengan identitas jabatan c. Nilai -1 jika tersedia hanya satu SDM K3 (misalnya hanya Ahli K3 ataupun Koordinator K3) dan memiliki <i>job description</i> yang tertuang dalam dokumen resmi yang dilengkapi dengan identitas jabatan 	Studi dokumentasi

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
			d. Nilai -2 jika tidak tersedia semua SDM K3	
	2)	Ahli K3 merupakan fungsi administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja. Jenis objek K3 yang harus diawasi dan dilakukan pengawasan serta pengujian sangat beragam dengan tingkat potensi bahaya yang semakin tinggi. Berdasarkan Permenakertrans No. 9 Tahun 2005 : a. Ahli K3 Umum b. Ahli K3 Spesialis Uap dan Bejana Tekan c. Ahli K3 Spesialis Pesawat Angkat dan Angkut d. Ahli K3 Spesialis Instalasi Listrik e. Ahli K3 Spesialis Penanggulangan Kebakaran	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika memiliki semua Ahli K3 yang berdasarkan jenis objek K3 (AK3 Umum, Spesialis Uap dan Bejana Tekan, Spesialis Pesawat Angkat dan Angkut, Spesialis Instalasi Listrik dan Lift, serta Spesialis Penanggulangan Kebakaran) b. Nilai +1 jika sebagian besar memiliki Ahli K3 yang berdasarkan jenis objek K3 (misalnya AK3 Umum dan Spesialis Penanggulangan Kebakaran) c. Nilai -1 jika hanya memiliki Ahli K3 Umum saja d. Nilai -2 jika tidak memiliki semua personil Ahli K3	Studi dokumentasi
	3)	<i>Management Representatif</i> adalah wakil manajemen puncak untuk memastikan bahwa Sistem Manajemen K3 ditetapkan, dijalankan dan dipelihara sesuai dengan standar. <i>Management representative</i> harus mengikuti <i>training</i> OHSAS 18001:2007, ISO 9001 dan <i>training</i> audit internal.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika <i>Management Representative</i> telah mengikuti semua <i>training</i> (OHSAS 18001:2007, ISO 9001 dan <i>training</i> audit internal) b. Nilai +1 jika <i>Management Representative</i> mengikuti hanya dua <i>training</i> (misalnya OHSAS 18001:2007 dan ISO 9001) c. Nilai -1 jika <i>Management Representative</i> mengikuti hanya satu <i>training</i> (misalnya hanya OHSAS 18001:2007 ataupun audit internal)	Studi dokumentasi

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
			d. Nilai -2 jika <i>Management Representative</i> tidak mengikuti semua <i>training</i>	
	c. Fasilitas P3K	Fasilitas di tempat kerja adalah semua peralatan, perlengkapan, dan bahan yang digunakan dalam pelaksanaan P3K di tempat kerja.	Kekuatan atau kelemahan pada fasilitas P3K (penilaian kategorisasi nilai terdapat pada lembar <i>checklist</i>)	
		1) Fasilitas P3K sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) Permenakertrans No. Per 15/Men/2008.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika tersedia semua fasilitas P3K (ruang P3K, kotak P3K, alat evakuasi dan alat transportasi serta fasilitas tambahan) b. Nilai +1 jika tersedia sebagian besar fasilitas P3K (misalnya hanya ruang P3K, kotak P3K serta alat evakuasi dan alat transportasi) c. Nilai -1 jika hanya satu fasilitas P3K (misalnya alat evakuasi dan alat transportasi serta fasilitas tambahan) d. Nilai -2 jika tidak tersedia semua fasilitas P3K (ruang P3K, kotak P3K, alat evakuasi dan alat transportasi serta fasilitas tambahan)	Observasi
		2) Ruang P3K sebagaimana tercantum dalam Permenakertrans No. Per 15/Men/2008 (5 persyaratan ruang P3K) sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat 1.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika ruang P3K memenuhi semua 5 persyaratan sesuai Permenakertrans No. Per 15/Men/2008 b. Nilai +1 jika sebagian besar ruang P3K memenuhi persyaratan (misal hanya 4) sesuai Permenakertrans No. Per 15/Men/2008	Observasi

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
			<ul style="list-style-type: none"> c. Nilai -1 jika jika hanya satu yang memenuhi persyaratan ruang P3K sesuai Permenakertrans No. Per 15/Men/2008 d. Nilai -2 jika ruang P3K tidak memenuhi semua persyaratan sesuai Permenakertrans No. Per 15/Men/2008 	
		<p>3) Isi kotak P3K sebagaimana tercantum dalam lampiran II Permenakertrans No. Per 15/Men/2008 (21 macam isi dan jenis kotak P3K).</p>	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Nilai +2 jika isi kotak P3K berjumlah 21 macam isi dengan >1 kotak C b. Nilai +1 jika isi kotak P3K berjumlah 21 macam isi dengan 1 kotak C c. Nilai -1 jika isi kotak P3K berjumlah 21 macam isi dengan 1 kotak B atau 1 kotak A d. Nilai -2 jika tidak tersedia kotak P3K 	Observasi
		<p>4) Alat evakuasi dan alat transportasi sebagaimana tercantum dalam Permenakertrans No. Per 15/Men/2008 Pasal 8 ayat 1 (tandu/alat lain untuk memindahkan korban ke tempat yang aman atau rujukan dan mobil <i>ambulance</i> atau kendaraan yang dapat digunakan untuk pengangkutan korban).</p>	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Nilai +2 jika semua tersedia alat evakuasi dan transportasi (meliputi tandu atau tambahan alat lain, serta mobil <i>ambulance</i> atau tambahan kendaraan lain) b. Nilai +1 jika tersedia alat evakuasi (hanya 1 tandu dan 1 mobil <i>ambulance</i>) c. Nilai -1 jika hanya tersedia salah satu (misalnya hanya alat evakuasi atau alat transportasi) d. Nilai -2 jika tidak tersedia alat evakuasi dan transportasi 	Observasi
		<p>5) Alat pelindung diri merupakan peralatan wajib yang disediakan oleh perusahaan. Berikut manajemen APD berdasarkan Permenakertrans No. 08 tahun 2010 yang</p>	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Nilai +2 jika perusahaan melaksanakan semua manajemen APD (8 proses manajemen) 	Studi dokumentasi

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
		<p>wajib dilaksanakan :</p> <p>a. Identifikasi kebutuhan dan syarat APD</p> <p>b. Pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja/buruh</p> <p>c. Pelatihan</p> <p>d. Penggunaan, perawatan, dan penyimpanan</p> <p>e. Penatalaksanaan pembuangan atau pemusnahan</p> <p>f. Pembinaan</p> <p>g. Inspeksi</p> <p>h. Evaluasi dan pelaporan</p>	<p>b. Nilai +1 jika sebagian besar perusahaan melaksanakan manajemen APD (misalnya hanya 7 proses manajemen)</p> <p>c. Nilai -1 jika perusahaan melaksanakan hanya salah satu fungsi manajemen APD (misalnya hanya Identifikasi kebutuhan dan syarat APD)</p> <p>d. Nilai -2 jika perusahaan tidak melaksanakan semua manajemen APD (8 proses manajemen)</p>	
	<p>d. Standar Jumlah Kecelakaan Kerja</p>	<p>Jumlah kecelakaan kerja dalam satu tahun (12) bulan dibandingkan dengan standar jumlah kecelakaan kerja yang harus dicapai yakni <i>zero accident</i>.</p>	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai +2 jika jumlah kecelakaan kerja dalam satu tahun (12) bulan mencapai <i>zero accident</i></p> <p>b. Nilai +1 jika jumlah kecelakaan kerja dalam satu tahun (12) bulan mencapai 1 – 18 kasus</p> <p>c. Nilai -1 jika jumlah kecelakaan kerja dalam satu tahun (12) bulan mencapai 19 – 36 kasus</p> <p>d. Nilai -2 jika jumlah kecelakaan kerja dalam satu tahun (12) bulan mencapai >36 kasus</p>	Studi dokumentasi
	<p>e. Budaya Keselamatan (<i>safety cultue</i>)</p>	<p>Suatu program terencana dan berkesinambungan yang dilakukan secara berkala untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan perilaku aman dalam bekerja, dengan dilakukan berbagai pendekatan dan program K3, yang berdasarkan OHSAS 18001.</p>	<p>Kekuatan atau kelemahan pada budaya keselamatan (penilaian kategorisasi nilai terdapat pada panduan wawancara)</p>	

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
1)	Pendekatan K3 untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan perilaku aman dalam bekerja.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika dilakukan semua upaya pendekatan K3 (pembinaan, pelatihan, kampanye K3, komunikasi K3 dan prosedur kerja aman) b. Nilai +1 jika sebagian besar dilakukan upaya pendekatan K3 (misalnya hanya pembinaan, pelatihan, kampanye K3 dan komunikasi K3) c. Nilai -1 jika hanya satu dilakukan upaya pendekatan K3 (misalnya hanya pelatihan atau komunikasi) d. Nilai -2 jika tidak dilakukan upaya pendekatan K3	Wawancara terpimpin	
2)	Program 5R sebagai upaya menanamkan budaya keselamatan dalam bekerja.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika dibudayakan semua tahapan 5R di tempat kerja (ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin) b. Nilai +1 jika sebagian besar dibudayakan tahapan 5R di tempat kerja (misalnya hanya ringkas, rapi, resik dan rawat) c. Nilai -1 jika hanya satu dibudayakan tahapan 5R di tempat kerja (misalnya hanya ringkas atau rapi) d. Nilai -2 jika tidak dibudayakan semua tahapan 5R di tempat kerja	Wawancara terpimpin	
f. Promosi K3	Usaha memperkenalkan K3 secara berkesinambungan sehingga dapat memperoleh efek atau hasil yang maksimal dengan menggunakan berbagai media berdasarkan cara kerja programnya yakni media cetak, media elektronik dan media latar ruang.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika promosi yang dilakukan menggunakan 3 media b. Nilai +1 jika promosi dilakukan menggunakan 2 media c. Nilai -1 jika promosi dilakukan menggunakan 1 media saja	Wawancara terpimpin dan Studi dokumentasi	

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
			d. Nilai -2 jika tidak ada promosi yang dilakukan	
g.	Perencanaan	Suatu perencanaan guna mencapai keberhasilan penerapan Sistem Manajemen K3 dengan sasaran yang jelas dan dapat diukur.	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai +2 jika sudah melakukan semua elemen perencanaan (manajemen risiko, peraturan perundangan dan persyaratan lain serta tujuan dan program K3)</p> <p>b. Nilai +1 jika hanya sebagian besar melakukan elemen perencanaan (misalnya hanya manajemen risiko dan peraturan perundangan dan persyaratan lain)</p> <p>c. Nilai -1 jika hanya satu melakukan elemen perencanaan (misalnya hanya manajemen risiko)</p> <p>d. Nilai -2 jika tidak melakukan elemen perencanaan</p>	Wawancara terpimpin
h.	Penerapan	<p>Pelaksanaan K3 yang meliputi:</p> <p>a. Sumberdaya, peran, tanggung jawab, akuntabilitas dan wewenang</p> <p>b. Kompetensi, pelatihan dan kepedulian</p> <p>c. Komunikasi, partisipasi dan konsultasi</p> <p>d. Dokumentasi</p> <p>e. Pengendalian operasional</p> <p>f. Kesiapsiagaan dan tanggap darurat</p>	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai +2 jika perusahaan melakukan semua elemen penerapan (1,2,3,4,5,6)</p> <p>b. Nilai +1 jika perusahaan hanya melakukan sebagian besar elemen penerapan (misalnya hanya 1,2,3,4,5)</p> <p>c. Nilai -1 jika perusahaan melakukan satu elemen penerapan</p> <p>d. Nilai -2 jika perusahaan tidak melakukan elemen penerapan</p>	Wawancara terpimpin
i.	Pemeriksaan	<p>Sistem pengukuran, pemantauan dan evaluasi terhadap penerapan K3 meliputi:</p> <p>a. Pemantauan dan pengukuran kinerja</p> <p>b. Penyelidikan insiden</p> <p>c. Ketidaksesuaian</p> <p>d. Tindakan perbaikan dan</p>	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai +2 jika perusahaan melakukan semua elemen pemeriksaan (1,2,3,4,5,6)</p> <p>b. Nilai +1 jika perusahaan hanya melakukan sebagian besar elemen pemeriksaan (misalnya</p>	Wawancara terpimpin

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
		<p>pengecahan</p> <p>e. Pengendalian catatan</p> <p>f. Audit internal</p>	<p>hanya 1,2,3,4,5)</p> <p>c. Nilai -1 jika perusahaan melakukan satu elemen pemeriksaan</p> <p>d. Nilai -2 jika perusahaan tidak melakukan elemen pemeriksaan</p>	
	j. Tinjauan Manajemen	Suatu tinjauan kembali dari penerapan K3 untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan.	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai +2 jika perusahaan melakukan semua evaluasi terhadap (kebijakan K3, tujuan, sasaran dan kinerja K3, hasil temuan audit K3 serta efektivitas penerapan K3)</p> <p>b. Nilai +1 perusahaan hanya melakukan sebagian besar evaluasi (misalnya hanya kebijakan K3, tujuan, sasaran dan kinerja K3, hasil temuan audit K3)</p> <p>c. Nilai -1 jika perusahaan hanya melakukan satu evaluasi (misalnya hanya kebijakan K3)</p> <p>d. Nilai -2 jika perusahaan tidak melakukan semua elemen tinjauan manajemen</p>	Wawancara terpimpin
2.	Peluang dan ancaman	Faktor eksternal yang menjadi peluang dan hambatan penerapan K3 yang dimiliki oleh PT. Kutai Timber Indonesia.	Mengidentifikasi aspek peluang dan hambatan	
	a. Tenaga Kerja	Karakteristik individu yang hanya melihat dari sisi tingkat pendidikan pekerja.	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai +2 jika mayoritas (100%) jumlah pekerja memiliki pendidikan terakhir tamat PT (D1, D2, D3, S1, S2, S3) /magister/spesialis</p> <p>b. Nilai +1 jika mayoritas (75%) pekerja memiliki pendidikan terakhirnya SLTA/ sederajat</p> <p>c. Nilai -1 jika mayoritas (50%) pekerja memiliki pendidikan terakhirnya SLTP/ sederajat</p>	Studi dokumentasi

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
			d. Nilai -2 jika mayoritas (25%) pekerja memiliki pendidikan terakhirnya SD atau tidak tamat SD/ sederajat	
	b. Bencana	Jumlah kemungkinan keadaan darurat yang berasal dari faktor alam, non alam dan sosial. Bencana merupakan rangkaian peristiwa yang mengancam, mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor non alam maupun manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 Jika dalam satu wilayah Provinsi terdapat kemungkinan keadaan darurat dan jaraknya jauh dari lokasi perusahaan b. Nilai +1 jika dalam satu wilayah Kabupaten terdapat kemungkinan keadaan darurat dan jaraknya jauh dari lokasi perusahaan c. Nilai -1 jika dalam satu wilayah Provinsi dan Kabupaten terdapat 1 kemungkinan keadaan darurat d. Nilai -2 jika dalam satu wilayah Provinsi dan Kabupaten terdapat >1 kemungkinan keadaan darurat	Wawancara terpinpin
	c. Ekonomi	Kebutuhan standar upah pekerja yang merupakan upah dasar sehingga berdampak baik pada peningkatan produktivitas kinerja tenaga kerja, yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika dasar upah pekerja di perusahaan yang berlaku untuk Kota Probolinggo 75% - 100% dari jumlah pekerja b. Nilai +1 jika dasar upah pekerja di perusahaan yang berlaku untuk Kota Probolinggo 50% - 75% dari jumlah pekerja c. Nilai -1 jika dasar upah pekerja di perusahaan yang berlaku untuk Kota Probolinggo 25% - 50% dari jumlah pekerja d. Nilai -2 jika dasar upah pekerja di perusahaan yang berlaku untuk Kota Probolinggo >25% dari jumlah pekerja	Studi dokumentasi
	d. Teknologi	Aspek teknologi dapat memberikan manfaat efisiensi dalam kegiatan bisnis dan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.	Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut : a. Nilai +2 jika pemilihan dan penggunaan teknologi dengan mempertimbangkan aspek	Wawancara terpinpin

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Pengukuran	Cara Pengumpulan Data
			<p>manusia, material dan lingkungan kerja</p> <p>b. Nilai +1 jika pemilihan dan penggunaan teknologi dengan mempertimbangkan aspek manusia dan material</p> <p>c. Nilai -1 jika pemilihan dan penggunaan teknologi dengan hanya mempertimbangkan aspek manusia</p> <p>d. Nilai -2 jika pemilihan dan penggunaan teknologi dengan tidak mempertimbangkan aspek manusia, material dan lingkungan kerja</p>	
	e. Kebijakan Pemerintah	Peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem manajemen K3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 yang mewajibkan seluruh perusahaan di Indonesia wajib menerapkan SMK3 pada tahun 2015.	<p>Pengkategorian pada variabel ini sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai +2 jika telah melakukan penilaian penerapan SMK3</p> <p>b. Nilai +1 jika telah menetapkan dan menerapkan SMK3</p> <p>c. Nilai -1 jika penerapan SMK3 masih dalam tahap proses perencanaan</p> <p>d. Nilai -2 jika tidak ada perencanaan penerapan SMK3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012</p>	Studi dokumentasi
3.	Pembobotan dan skoring dalam tabel IE Matriks	Melakukan pembobotan dan skoring kemudian menjabarkannya kedalam tabel IE Matriks.	Menentukan nilai bobot untuk setiap variabel kemudian dikalikan dengan nilai skoring yang dimulai dari angka +2 sampai -2 yang dijabarkan kedalam tabel IE Matriks	
4.	Posisi dalam Matriks SWOT	Penentuan posisi penerapan K3 dalam diagram analisis SWOT (kuadran I – IV).	Menentukan posisi penerapan K3 dalam matriks SWOT yang dibagi dalam kuadran I, II, III atau IV	
5.	Strategi Penurunan Kecelakaan Kerja	Penetapan strategi perusahaan yang diperoleh melalui hasil penentuan posisi dalam diagram analisis SWOT.	Menentukan strategi penurunan angka kecelakaan kerja berdasarkan posisi matriks SWOT	

3.5 Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder:

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Suyanto, 2005). Data primer dalam penelitian ini adalah berupa informasi atau penjelasan dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi terkait penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain yang pada umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau diagram (Suyanto, 2005). Data sekunder dalam penelitian ini adalah profil perusahaan, data ketenagakerjaan, data kecelakaan kerja, data tinjauan risiko K3, fasilitas P3K, dan data terkait penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia.

3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nazir (2009), pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dapat berasal dari informan penelitian, hasil observasi di lapangan atau perusahaan dan tinjauan terhadap data sekunder perusahaan baik dokumentasi maupun data mentah yang dapat menjadi kumpulan informasi dalam penyusunan hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara yaitu suatu metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan keterangan atau informasi secara lisan dari seorang sasaran (informan) atau bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang tersebut (*face to face*). Wawancara terpimpin dilakukan berdasarkan pedoman-pedoman berupa panduan wawancara yang telah disiapkan sebelumnya. Sehingga *interviewer* tinggal membacakan pertanyaan-pertanyaan kepada *interviewee* (Notoatmodjo, 2010). Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan orang yang dapat memberikan keterangan mengenai aspek penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Observasi

Observasi disebut juga dengan pengamatan adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Dalam penelitian ini, pengamatan adalah suatu prosedur berencana, yang antara lain meliputi kegiatan melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktivitas atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti (Notoatmodjo, 2010). Observasi yang dilakukan adalah pengamatan terhadap lingkungan internal perusahaan yaitu fasilitas P3K (Pertolongan Pertama Pada Keselakaan).

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006). Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data awal sebagai latar belakang penelitian serta untuk memperoleh data terkait penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia yang meliputi profil perusahaan, data ketenagakerjaan, data kecelakaan kerja, dan data tinjauan risiko K3.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah alat pada waktu peneliti menggunakan suatu metode atau teknik pengumpulan data (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini digunakan instrumen berupa panduan wawancara dan lembar observasi. Untuk mendukung data primer digunakan data sekunder yang diperoleh dengan teknik studi dokumentasi, yaitu semua jenis data yang berkaitan dengan penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia.

3.7 Teknik Pengolahan, Penyajian dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini teknik pengolahan data adalah sebagai berikut :

a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Editing adalah kegiatan yang dilakukan setelah peneliti selesai mengumpulkan data di lapangan. Data yang telah dikumpulkan dari kuesioner perlu dibaca sekali lagi dan diperbaiki, apabila terdapat hal-hal yang salah atau meragukan. Misalnya, melihat lengkap tidaknya kuesioner yang akan diisi, keterbacaan tulisan, kejelasan makna dan jawaban, dan kesesuaian antara pertanyaan yang satu dengan pertanyaan yang lain. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki kualitas data serta menghilangkan keraguan data yang diperoleh (Notoatmodjo, 2010).

b. Pemberian Skor (*Scoring*)

Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan skor atau nilai dari jawaban dengan nilai tertinggi sampai nilai terendah dari kuesioner yang diajukan kepada para responden (Notoatmodjo, 2010).

c. Tabulasi (*Tabulating*)

Tabulating adalah memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memasukkan data yang diperoleh ke dalam tabel-tabel sesuai dengan variabel yang diteliti (Notoatmodjo, 2010).

3.7.2 Teknik Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang dilakukan agar data dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan, sehingga data yang disajikan harus sederhana dan jelas agar mudah dibaca dan dipahami. Cara penyajian data penelitian dikelompokkan menjadi dua yaitu dalam bentuk teks dan tabel (Notoatmodjo, 2010).

Teknik penyajian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk tabel diagram matriks SWOT yang berisi informasi dan posisi tentang kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Kemudian berdasarkan informasi tersebut, dapat dikemukakan strategi yang akan dijelaskan atau dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT.

3.7.3 Teknik Analisis Data

Data yang disajikan kemudian dianalisis. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2007). Dalam teknik ini digunakan proses berpikir induktif, dimulai dari keputusan-keputusan khusus (data yang terkumpul) kemudian diambil kesimpulan secara umum (Notoatmodjo, 2010). Analisis data hasil penelitian menggunakan pendekatan deskriptif melalui analisis SWOT untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman penerapan K3 PT. Kutai Timber Indonesia. Langkah-langkah untuk melakukan analisis SWOT :

- a. Memberikan bobot masing-masing faktor tersebut pada kolom dengan menggunakan skala ordinal. Adapun pengukuran tersebut adalah sangat baik (diberi nilai 5), baik (diberi nilai 4), kurang baik (diberi nilai 3), tidak baik (diberi nilai 2), dan sangat tidak baik (diberi nilai 1). Nilai tersebut berdasarkan atas

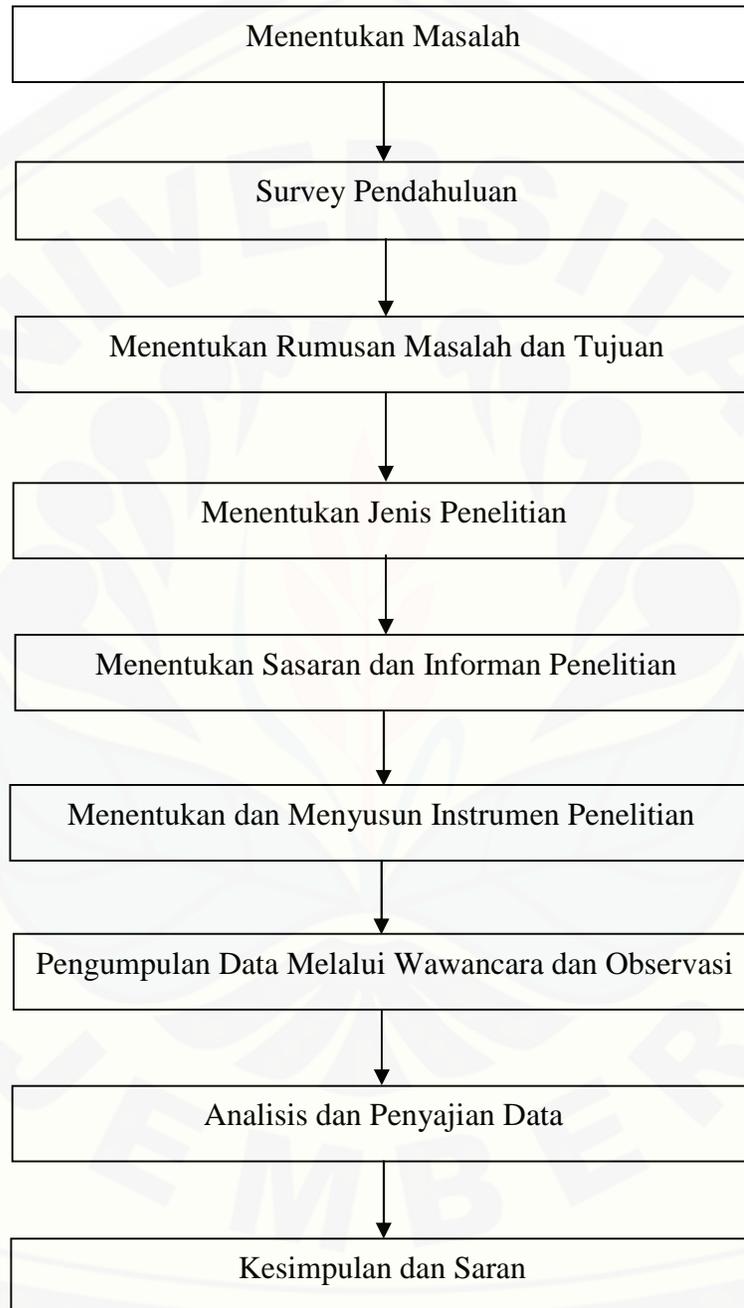
dasar kepentingan atau kontribusi akan pencapaian tujuan. Semua bobot tersebut jumlahnya tidak boleh melebihi skor total 1,00.

Adapun perhitungan bobot dari masing-masing variabel dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{BOBOT} = \frac{\text{Penilaian}}{\text{Total Penilaian}} \times 1$$

- b. Melakukan skoring untuk menyusun matrik *Strength, Weakness, Opportunity and Threat (SWOT)* pada penerapan K3 PT. Kutai Timber Indonesia dengan memberikan nilai/rating untuk masing-masing variabel pada kolom 3, dan tetapkan mana yang merupakan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam melakukan usaha. Nilai atau rating dimulai dari angka +2 sampai -2. Kemudian dilanjutkan dengan menganalisa data dengan menggunakan matriks SWOT.
- c. Membuat diagram matriks SWOT untuk menentukan posisi penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia dalam diagram analisis SWOT (kuadran I-IV).
- d. Pemilihan strategi yang tepat berdasarkan posisi dalam matriks SWOT.

3.8 Alur Penelitian



Gambar 3.1 Alur Penelitian

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil PT. Kutai Timber Indonesia

PT. Kutai Timber Indonesia adalah perusahaan *join veteran* antara PT. Kaltimex Jaya (Kalimantan Timur) dengan Sumitomo Forestry Co. LTD Tokyo Japan, berdasarkan perjanjian President No. B-76/Pres/5/1970 tanggal 22 Mei 1970 tentang investasi dibidang kehutanan dalam rangka penanaman modal asing. PT. Kutai Timber Indonesia berdiri pada bulan September tahun 1970, yang didirikan oleh Sumitomo Forestry dan juga sebagai pemegang saham terbesar yaitu sebesar 99,9% adalah milik dari Sumitomo. PT. Kutai Timber Indonesia pertama kali mengelola HPH sebagai hasil *merger* antara PT. Sumitomo dan PT. Kaltimex Jaya.

Semula PT. Kutai Timber Indonesia (KTI) berkedudukan di Samarinda Kalimantan Timur dengan modal pertama sebesar USD 1.000.000 dan sejak tahun 1973 berpindah domisili di Jakarta dan merubah modal menjadi USD 5.000.000. Dalam usaha dibidang perkayuan ini PT. Kutai Timber Indonesia telah mendapat izin konsensi dari menteri pertanian dengan surat keputusan No. 466/KPTS/UM/1970 tanggal 26 September tahun 1970 dengan areal 50.000 Ha yang terletak di Kecamatan Sebalu Kalimantan Timur yang selanjutnya merupakan sumber bahan baku pabrik kayu lapis dan *saw mill*.

Sebagai kewajiban serta realisasi yang telah tercantum dalam *Forestry Agreement* No. Fa/7/008/70 tanggal 23 Februari 1970 maka pada akhir bulan Oktober tahun 1973 PT. Kutai Timber Indonesia telah mengadakan perluasan dengan mendirikan sebuah pabrik kayu divisi *Plywood* di Probolinggo, Jawa Timur dengan memproduksi beberapa hasil produksi diantaranya *Plywood Second Process, Floor Base, Plywood* standar, *Plywood* bangunan, *Block Board* dan lain-lain dari badan koordinasi penawaran modal (BKPM) No. 325/A/BPKM/IX/B tanggal 5 September tahun 1973 tentang penanaman modal PT. Kutai Timber Indonesia.

Dengan areal 6,5 Ha pabrik ini mulai dibangun pada akhir bulan Oktober tahun 1973 yang selesai seluruhnya baik pembangunan dan pemasangan mesin dan instalasi pada akhir bulan November tahun 1974 lalu dimulailah pengoperasionalan pabrik *Plywood*. Dalam awal bulan Desember telah dilakukan *Trial Operation* dengan hasil baik. Kemudian dilanjutkan dengan secara komersial pada permulaan pada tahun 1975 yang sebagian besar hasilnya untuk konsumsi dalam negeri, selama 12 tahun terakhir ini produk yang dihasilkan PT. Kutai Timber Indonesia adalah 90% dipasarkan keluar negeri (*export*) sedangkan 10% dipasarkan dalam negeri. Pada tahun 2005 perusahaan tersebut mendirikan pabrik *Particle Board*. Lalu dimulailah pengoperasian divisi *Particle Board* pada bulan Januari tahun 2008.

PT. Kutai Timber Indonesia ini berpusat di Jakarta Selatan yang beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman kav 61-62 Po Box 13/KBY/ SUMITMAS TOWER serta kantor cabang di Probolinggo (Jawa Timur) dengan alamat kantor Jl. Tembaga Baru Po Box 2. Sedangkan kantor perwakilan di Jl. Kusuma Bangsa Po Box 306 Surabaya.

Area bisnis yang sedang di jalankan *Plywood*, *Second Process Plywood*, *Wood Working*, dan *Particle Board*. Pembuatan hasil produksi di pabrik PT. Kutai Timber Indonesia yang terletak di Jl. Tanjung Tembaga Baru atau Pelabuhan Probolinggo (Jawa Timur). Luas area untuk divisi *Plywood* dan *Wood Working* seluas 246.500 m², sedangkan untuk divisi *Particle Board* seluas 110.000 m². Kapasitas hasil produksi untuk divisi *Plywood* menghasilkan 12.000 m³/bulan, divisi *Wood Working* menghasilkan 4.600 m³/bulan, divisi *Particle Board* menghasilkan 12.000 m³/bulan.

4.1.2 Bahan Baku Produksi

Bahan baku yang digunakan oleh PT. Kutai Timber Indonesia adalah kayu, yang mana disetiap produk atau disetiap proses bahan baku yang digunakan tidak sama, disesuaikan berdasarkan masing-masing unit produksi, yakni sebagai berikut :

- a. Pada unit *Plywood* adalah kayu sengon putih, kayu sengon tersebut berasal dari luar pulau jawa, yaitu berasal dari Kalimantan, Sumatera dan Sulawesi.

- b. Pada unit *Wood Working* berasal dari kayu sengon yang berasal dari dalam pulau jawa atau disebut dengan kayu sengon lokal.
- c. Pada unit *Particle Board* bahan yang digunakan adalah sisa dari produksi *Plywood* dan *Wood Working* dan juga tambahan kayu lokal yang berasal dari sekitar kota Probolinggo, Bondowoso, Jember, Situbondo dan Banyuwangi. Untuk meningkatkan presentase bahan baku kayu, PT. Kutai Timber Indonesia mengembangkan kerjasama dengan masyarakat setempat untuk melakukan penanaman kayu yang berkualitas dan tumbuh cepat. Kemudian, bekerja sama dengan pihak Perhutani Jawa Timur yang melakukan riset pohon yang cepat berkembang.

4.1.3 Hasil dan Proses Produksi

a. *Log Pond*

Proses produksi pembuatan *Plywood* di PT. Kutai Timber Indonesia, bahan yang datang dari kapal, container maupun truk diturunkan di tempat penampungan bahan baku yang disebut *Log Pond* yang mana kayu sudah berada di dalam galangan/kolam. Adapun tujuan dari perendaman kayu tersebut adalah supaya kayu tahan lama sampai jangka waktu tahunan dan mempermudah untuk penyeretan/proses pemindahan kayu dengan ukuran besar.

b. *Log Cutting*

Pada bagian ini, kayu tersebut kemudian di masukkan kedalam mesin *Life Role* untuk dipotong sesuai kebutuhan produksi dengan menggunakan alat *Hose*, lalu masuk ke dalam mesin *Barker* untuk dikupas kulitnya agar kulit dan batang kayu terpisah sehingga dapat diketahui kualitas dari kayu tersebut. Proses selanjutnya adalah masuk ke dalam kolam untuk dibersihkan dan di cek manual apakah bebas dari berbagai macam kotoran yang menempel pada batang kayu seperti paku, besi dan batu pada kayu tersebut.

c. *Rotary*

Sesudah *Log Cutting*, tahap selanjutnya masuk ke dalam mesin *Rotary* dengan digeser menggunakan alat *Hose* dan atau *Forklift*. Didalam mesin ini kayu yang bagus/lurus langsung diproses sehingga dihasilkan kayu irisan yang disebut *Venner*. Sedangkan kayu yang tidak lurus dimasukkan ke mesin *Cliper* untuk diluruskan dan diiris.

d. *Dryer*

Pada bagian ini kayu dipotong-potong agar masuk mesin *Dryer* dengan mudah, didalam mesin ini *Venner* yang didapat kemudian dipanaskan antara suhu $170^{\circ}\text{c} - 200^{\circ}\text{c}$ dengan *Venner* rata-rata 40 m. Apabila *Venner* yang keluar masih basah maka *Venner* tersebut dimasukkan kembali kedalam mesin *Drayer* sehingga didapatkan *Venner* yang kering.

e. *ARR. Core & F/B*

Proses selanjutnya yaitu masuk kedalam mesin *Jointer* untuk *Venner* yang tebal dan mesin *Face Composer* untuk yang tipis. Didalam mesin ini dilakukan pemilihan antara yang bagus dan kurang bagus. *Venner* yang bagus langsung menuju proses selanjutnya dan *Venner* yang kurang bagus dilakukan perbaikan secara manual. *Venner* diseleksi dengan tenaga manusia untuk dirapikan.

f. *Veneer Set/Shikumi*

Dalam proses bagian ini produk sudah dalam bentuk *Composer* (lembaran) namun masih belum berupa *Plywood*. Kemudian dilanjutkan dengan proses pengeleman, dimana yang di lem adalah bagian *Core*.

g. *Glue Spreader*

Merupakan unit *Assembling* menggunakan mesin *Glue Spreader* untuk membuat/merakit komposisi *Plywood* dengan cara mengelem kayu. Tebal dan tipisnya *Plywood* disesuaikan dengan pesanan produksi.

h. *Cold & Hot Press*

Selanjutnya yaitu masuk kedalam mesin *Hot Press* dengan suhu berkisar 200⁰c (tergantung ketebalannya), dilakukan agar rata, padat, dan rapi. Baru setelah itu digeser ke mesin *Hot Press* dilakukan satu-satu dalam jangka waktu tertentu.

i. *Putty & Double Saw*

Selanjutnya masuk kedalam mesin *Double Saw* untuk dipotong sesuai permintaan produksi dan dilanjutkan ke dalam ruang *Putty* untuk di dempul, pendempulan dilakukan secara manual.

j. *Sander*

Proses selanjutnya yaitu masuk kedalam mesin amplas untuk mendapatkan *Plywood* yang halus. Dengan menggunakan mesin *Sander* (amplas) sebanyak tiga kali pengamplasan, yakni dengan menarik, mundur dan menarik lagi sampai halus.

k. *Selection*

Proses selanjutnya adalah masuk ke dalam ruang *Quality Control* untuk di analisa produk tersebut layak untuk dipasarkan, dan dihitung yang sudah dalam bentuk *Plywood* dengan kriteria A, B dan C. Proses yang terakhir adalah masuk ke ruang *Packing*.

l. *Packing*

Dalam tahap yang terakhir ini kriteria *Plywood* dibedakan berdasarkan pesanan konsumen, untuk kriteria A dan B di pasarkan untuk konsumen luar negeri khususnya negara Jepang dengan kualitas bagus, dan untuk kriteria C untuk konsumen domestik dengan kulaitas di bawah kriteria A dan B.

4.1.4 Tinjauan Risiko Kecelakaan Kerja

Tinjauan risiko kecelakaan kerja berisi tentang jenis kecelakaan yang sering terjadi pada setiap pabrik yang mempunyai potensi bahaya masing-masing. Data rekapitulasi kecelakaan kerja berikut ini dapat menunjukkan gambaran mengenai risiko kecelakaan kerja yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia.

Tabel 4.1 Distribusi risiko kecelakaan kerja PT. Kutai Timber Indonesia Tahun 2014

No.	Divisi	Bagian	Shift	Tempat	Jenis Kecelakaan
1.	Produksi 1	<i>Repair (F/B)</i>	1	Dalam pabrik	Jari tengah tangan kiri tergores <i>cutter</i> (ringan)
		<i>Finishing</i>	LS 2	Dalam pabrik	Jari tengah tangan kanan terjepit (ringan)
		<i>Arr.Core</i>	2	Dalam pabrik	Jari telunjuk tangan kanan terjepit (ringan)
		<i>Putty</i>	1	Dalam pabrik	Jari telunjuk tangan kanan terkena bahan (ringan)
		<i>Arr.F/B</i>	3	Dalam pabrik	Telapak tangan kiri tergores <i>cutter</i> (ringan)
		<i>Rottary Lathe APC</i>	2	Luar pabrik	Kecelakaan lalu lintas, tertabrak pengendara lain (ringan)
2.	<i>Particle Board</i>	<i>Sanding</i>	1	Luar pabrik	Terjatuh dari motor (ringan)
			1	Dalam pabrik	Telapak tangan kanan terjepit <i>drum roll</i> (ringan)
3.	Produksi 2	WW2	1	Luar pabrik	Bertabrakan dengan pengendara lain (ringan)
		WW4	1	Dalam pabrik	Jari manis tangan kanan patah (ringan)
		<i>Sawmill</i>	1	Dalam pabrik	Log mengenai jari manis tangan kanan (ringan)
4.	QC	QC	1	Dalam pabrik	Jari telunjuk tangan kiri tergores pisau (ringan)
5.	Umum Personalia	Umum	1	Luar pabrik	Menabrak becak dari arah belakang (ringan)
6.	KKWT P1	<i>Arr.core</i>	3	Dalam pabrik	Kaki kanan terperosok selokan (ringan)
			1		Tangan kiri terjepit bahan yang akan dipindah (ringan)
		<i>Putty</i>	3	Dalam pabrik	Bagian belakang <i>forklift</i> menabrak ujung kereta hingga terpental dan mengenai kaki kiri (ringan)
		<i>Repair F/B</i>	1	Luar pabrik	Terserempet mobil saat hendak menyebrang (ringan) dan Menabrak pengendara lain hingga terjatuh (ringan)
		<i>Repair core</i>	1	Dalam pabrik	Kaki kiri tersangkut <i>frame roll</i> hingga terjatuh, kepala bagian belakang cedera ringan.
		3		Kaki kiri tersangkut kerangka <i>roll</i> hingga terjatuh. Dahi, punggung, betis, kaki kiri, siku tangan luka ringan.	

No.	Divisi	Bagian	Shift	Tempat	Jenis Kecelakaan
		P3	1	Luar pabrik	Menabrak pengendara lain (luka ringan)
7.	KKWT P2	WW1	1	Luar pabrik	Tertabrak mobil ketika hendak menyebrang (ringan)
8.	KKWT P1 /candipuro	<i>Band saw</i>	1	Dalam pabrik	Telapak tangan kanan tertusuk paku (ringan)
9.	KKWT PB	<i>Sander</i>	2	Dalam pabrik	Kunci T terlepas hingga mengenai dahi (ringan)
10.	KKWT marketing	WHE	1	Luar pabrik	Menabrak mobil dari arah berlawanan (ringan)

Sumber : Poliklinik PT. KTI, 2015

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa tinjauan resiko kecelakaan kerja berisi tentang jenis kecelakaan yang sering terjadi pada setiap divisi pabrik yang mempunyai potensi bahaya masing-masing. PT. Kutai Timber Indonesia secara rutin melakukan pencatatan kecelakaan kerja yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan pabrik. Melalui data tersebut dapat diketahui resiko kecelakaan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia.

4.1.5 Penerapan Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007

Sebagai perusahaan dengan standar internasional banyak sekali standar-standar yang harus dipenuhi. Pemenuhan standar ini bukanlah hanya suatu kewajiban namun merupakan suatu kebutuhan. Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007 adalah salah satu standar yang telah dipenuhi oleh PT. Kutai Timber Indonesia, di samping standar-standar internasional lainnya seperti sertifikasi ISO 9001:2000 pada bulan Januari 2004 dan ISO 14001 pada bulan Agustus 2001.

OHSAS 18001:2007 merupakan suatu standar untuk mengontrol risiko kesehatan dan keselamatan kerja dan meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kerja yang mempunyai sasaran untuk mencegah kecelakaan dan sakit. PT. Kutai Timber Indonesia telah menerapkan dan mendapat sertifikat OHSAS 18001:2007 sejak tahun 2013 sampai saat ini dari Sucofindo yang merupakan anggota ALSI (Asosiasi Lembaga Sertifikasi Indonesia). Seluruh pimpinan dan jajaran PT. Kutai Timber Indonesia sepakat untuk menerapkan Sistem Manajemen K3

berbasis OHSAS 18001:2007 di seluruh unit kerja khususnya pabrik produksi maupun proses distribusi produk disamping Manajemen Mutu.

Tabel 4.2 Data kasus kecelakaan kerja PT. Kutai Timber Indonesia Tahun 2010 s/d Tahun 2014

No	Tahun	Kategori Kecelakaan Kerja			Jumlah Total Kecelakaan Kerja (Kasus)
		Ringan	Sedang	Berat	
1.	2010	70	16	10	96
2.	2011	63	12	15	90
3.	2012	60	9	15	84
4.	2013	52	3	13	68
5.	2014	55	1	3	59

Sumber : Departemen K3E PT. KTI, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat data angka kecelakaan kerja selama 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2010 hingga tahun 2014. Dari tahun 2010 hingga tahun 2014 terlihat *trend* jumlah angka kecelakaan kerja yang semakin menurun dari tahun ke tahun. Kecelakaan kerja yang sering terjadi umumnya hanya kategori kecelakaan ringan. Berdasarkan kategori kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Kutai Timber Indonesia dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Kategori ringan, merupakan kecelakaan kerja yang apabila penderita harus dirawat oleh perawat poliklinik perusahaan, dan kembali bekerja.
 - 1) Luka lecet atau luka gores (bagian yang luka hanya 1/3 bagian dari bagian tubuh dan hanya pada kulit luar).
 - 2) Luka robek (panjang luka max \pm 3 cm, dengan kedalaman \pm 1 cm dengan max jahitan \pm 3 jahitan).
 - 3) Penanganan hanya dilakukan di klinik saja, biasanya hanya memerlukan perawatan/tindakan medis sementara.
 - 4) Tidak mengganggu aktifitas dan dapat bekerja kembali setelah mendapatkan perawatan medis di klinik.
 - 5) Jika ada kuku yang mengelupas hanya satu ruas saja.
- b. Kategori sedang, merupakan kecelakaan kerja yang apabila penderita harus dirawat dirumah sakit dengan menginap atau dipulangkan untuk memulihkan kondisinya.

- 1) Terdapat luka lebam/ memar/ bengkak pada salah satu organ tubuh yang vital.
 - 2) Anggota tubuh sulit untuk digerakkan.
 - 3) Luka robek (panjang luka \pm 3-5 cm, dengan kedalaman \pm 1-2 cm dengan max jahitan \pm 3-5 jahitan).
 - 4) Tidak merusak jaringan yang lain meskipun terdapat luka robek.
 - 5) Penanganan medis dilakukan di klinik dan memerlukan istirahat untuk observasi dan pemberian terapi.
 - 6) Dapat bekerja kembali setelah mendapatkan perawatan medis.
 - 7) Jika ada kuku yang mengelupas lebih dari 1 ruas.
- c. Kategori berat, merupakan kecelakaan kerja yang apabila penderita harus dioperasi dokter untuk memulihkan kondisinya.
- 1) Ditemui fraktur pada tulang dan pembuluh darah pecah/putus.
 - 2) Luka robek (panjang luka max $>$ 5 cm, dengan kedalaman $>$ 2 cm dengan max jahitan $>$ 5 jahitan).
 - 3) Merusak jaringan yang lain dan memerlukan pertolongan segera (*URGENT*) karena dapat mengakibatkan disfungsi organ.
 - 4) Penanganan medis dirujuk di RSUD atau PUSKESMAS terdekat.
 - 5) Tidak dapat melakukan aktivitas dan memerlukan observasi lebih lanjut.

Dalam memastikan Sistem Manajemen K3 berjalan dengan baik, pada bulan Januari tahun 2008 dibentuklah P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagai penanggung jawab dari pelaksanaan operasional dan pengendalian keseluruhan Sistem Manajemen K3 yang ada di perusahaan.

Secara umum tugas pokok dan fungsi utama P2K3 PT. Kutai Timber Indonesia sebagai berikut :

- a. Menghimpun dan mengolah data di tempat kerja.
- b. Mengidentifikasi dan menjelaskan kepada setiap karyawan dan tenaga kerja :
 - 1) Berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan K3, termasuk bahaya kebakaran, peledakan serta cara menanggulangnya.
 - 2) Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.

- 3) Alat pelindung diri yang sesuai dengan tenaga kerja yang bersangkutan.
 - 4) Cara dan sikap kerja yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Melaksanakan tanggung jawab dan wewenang K3.
- 1) Mengevaluasi cara kerja, proses kerja dan lingkungan kerja.
 - 2) Melakukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.
 - 3) Mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap K3.
 - 4) Mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan.
 - 5) Mengembangkan penyuluhan dan penelitian di bidang keselamatan kerja, higiene perusahaan, kesehatan kerja dan ergonomi.
 - 6) Melakukan pemantauan terhadap gizi kerja dan makanan tenaga kerja.
 - 7) Memeriksa kelengkapan K3.
 - 8) Mengembangkan pelayanan kesehatan tenaga kerja.
- d. Menghentikan proses pekerjaan yang sedang berlangsung bila ternyata persyaratan K3 belum terpenuhi dan atau terdapat kondisi yang membahayakan K3 dan mengizinkannya dimulainya kembali proses produksi bila telah memenuhi persyaratan.
- e. Membuat laporan kegiatan penerapan Sistem Manajemen K3 kepada unit kerja lain baik internal maupun eksternal.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Komponen Kekuatan dan Kelemahan Dari Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia

4.2.1.1 Kebijakan

Kebijakan adalah arah yang ditentukan untuk dipatuhi dalam proses kerja dan organisasi perusahaan. Kebijakan merupakan perwujudan dari komitmen pucuk pimpinan yang memuat visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja. Oleh

karena itu, kebijakan K3 sangat penting dan menjadi landasan utama yang diharapkan mampu menggerakkan semua partikel yang ada dalam perusahaan sehingga program K3 yang diinginkan dapat berhasil dengan baik.

PT. Kutai Timber Indonesia mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan setiap tahapan operasi perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip K3. Berikut terdapat visi dan misi perusahaan serta kebijakan strategis perusahaan:

a. Visi

Menciptakan budaya kerja aman dengan lingkungan yang bersih sehingga menghasilkan produk bermutu.

b. Misi

- 1) Mesinku areaku
- 2) Tidak mau ada kecelakaan dan kebakaran
- 3) Bekerja sesuai standar operasional prosedur
- 4) Memahami pekerjaan, bahaya, dan risikonya
- 5) Konsentrasi dan hati-hati
- 6) Menciptakan kebersihan lingkungan kerja (5S/5R)

Berdasarkan data dokumentasi dan wawancara dengan Asisten Manager *K3E* PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa dalam menetapkan kebijakan K3, *top management* telah menunjukkan komitmennya terhadap K3 dengan adanya sebuah kebijakan tertulis. Kebijakan tersebut terdiri dari 4 kebijakan perusahaan yang didokumentasikan dan disahkan melalui pembubuhan tanda tangan Direktur Utama perusahaan. Empat (4) Kebijakan tersebut adalah :

- a. Melakukan kendali terhadap sifat bahaya dan skala risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia.
- b. Berkomitmen memenuhi persyaratan perundang-undangan yang berlaku (terkait dengan bahaya K3).
- c. Menetapkan tujuan dan sasaran untuk perbaikan K3 di semua bagian dan mengevaluasi pencapaiannya.

- d. Berkomitmen untuk mencegah kecelakaan dan gangguan kesehatan serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan dalam manajemen dan kinerja K3.

Kebijakan tersebut merupakan manajemen sistem yang saling terintegrasi, dikomunikasikan dan selalu diingatkan kepada seluruh pekerja PT. Kutai Timber Indonesia melalui berbagai media, yaitu poster visi dan misi perusahaan, kebijakan dan sasaran K3 di depan jalan menuju gedung perusahaan, di setiap ruang divisi hingga bagiannya, hingga *website* perusahaan serta diperkenalkan kepada setiap tamu atau vendor perusahaan di setiap *induction training*. Kebijakan K3 juga akan ditinjau ulang sesuai dengan perkembangan usaha dan lingkungan kerja atau bila diperlukan. Dalam proses perumusan dan evaluasinya perusahaan melibatkan wakil tenaga kerja. Selanjutnya kebijakan K3 tersebut diterapkan dan dipelihara melalui standar operasional prosedur (SOP) di setiap masing-masing bagian. Berdasarkan kategori penilaian maka skor kebijakan adalah +2.

4.2.1.2 Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan rencana K3 harus dilaksanakan oleh pengusaha dan/atau pengurus perusahaan atau tempat kerja dengan menyediakan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kompetensi kerja serta kewenangan dibidang K3. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi kemasyarakatan dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah meyakinkan para mitra sosial mengenai perlunya meninjau aturan ketenagakerjaan di tempat kerja.

- a. Ketersediaan SDM K3

Hasil data dokumentasi menunjukkan bahwa sumber daya manusia K3 yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Daftar sumber daya manusia K3 PT. Kutai Timber Indonesia

No	Sumber Daya Manusia	Ada	Tidak Ada	Keterangan
1.	Ahli K3	√		Terdapat 2 orang Ahli K3 Umum, namun hanya 1 orang saja yang mendapat SK Penunjukkan, dan memiliki <i>job description</i> yang tertuang dalam dokumen resmi
2.	Koordinator K3	√		Terdapat 1 orang Koordinator K3, dan memiliki <i>job description</i> yang tertuang dalam dokumen resmi
3.	<i>Management Representative</i> (MR)	√		Terdapat 1 orang <i>Management Representatif</i> (MR), dan memiliki <i>job description</i> yang tertuang dalam dokumen resmi
4.	Manajemen Lini	√		Terdapat wakil unit-unit kerja yang telah memahami permasalahan K3, serta memiliki <i>job description</i> yang tertuang dalam dokumen resmi

Sumber : Data Primer Terolah, Februari 2015

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa tersedianya sumber daya manusia K3 di PT. Kutai Timber Indonesia terdiri dari Koordinator K3 yang bertanggung jawab untuk membantu manajer unit dalam hal administrasi program K3 dan sebagai pemegang komando tugas-tugas pokok dari perusahaan, Ahli K3 Umum yang bertanggung jawab untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang Keselamatan Kerja, *Management Representatif* (MR) untuk memastikan bahwa Sistem Manajemen K3 ditetapkan, dijalankan dan dipelihara sesuai dengan standar OHSAS 18001:2007 dan Manajemen Mutu, serta Manajemen Lini untuk memberikan dukungan dalam pelaksanaan Sistem Manajemen K3 dalam organisasi. Berdasarkan kategori penilaian maka skor sumber daya manusia adalah +2.

Berikut adalah tugas dan fungsi dari sumber daya manusia K3 yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia adalah sebagai berikut :

- 1) Ahli K3
 - a) Melaksanakan dan menjamin terpeliharanya dokumentasi kegiatan P2K3.
 - b) Membuat perencanaan kegiatan P2K3 tahunan dan bulanan.

- c) Membuat pelaporan kegiatan P2K3, kecelakaan kerja ataupun kebakaran.
 - d) Menganalisa catatan kejadian kecelakaan ataupun kebakaran yang pernah terjadi dan menginformasikan pada *meeting* P2K3 ataupun *safety meeting* manajemen untuk dilakukan antisipasi.
 - e) Melakukan evaluasi kegiatan P2K3 bulanan.
 - f) Mengkoordinasi pelaksanaan pelatihan P2K3.
 - g) Sebagai motivator untuk meningkatkan kesadaran perilaku baik pada karyawan.
 - h) Memeriksa situasi kegiatan baru yang dapat menimbulkan bahaya.
 - i) Mewakili koordinator yang berhalangan hadir untuk memimpin investigasi kejadian kecelakaan kerja ataupun kebakaran.
 - j) Melakukan komunikasi dengan pihak luar (Dinas Tenaga Kerja).
- 2) Koordinator K3
- a) Menjamin pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan.
 - b) Memastikan semua kegiatan kerja/prosedur kerja aman untuk dilaksanakan.
 - c) Memastikan semua alat pemadam kebakaran (APAR, Hidrant, Mobil PMK, dll) berfungsi dengan baik.
 - d) Memastikan kecukupan volume persediaan air tendon.
 - e) Memimpin investigasi kejadian kecelakaan kerja ataupun kebakaran.
 - f) Memeriksa situasi kegiatan baru yang dapat menimbulkan bahaya.
 - g) Menjamin pelaksanaan pelatihan K3 bagi karyawan baru.
 - h) Sebagai motivator untuk meningkatkan kesadaran perilaku baik pada karyawan.
 - i) Menyetujui perencanaan kegiatan P2K3 tahunan dan bulanan yang dibuat oleh sekretaris umum P2K3.
 - j) Melakukan evaluasi realisasi kegiatan P2K3 tahunan dalam tinjauan manajemen.

3) *Management Representatif (MR)*

- a) Memastikan bahwa sistem manajemen K3 ditetapkan, dijalankan dan dipelihara sesuai dengan standar OHSAS 18001:2007.
- b) Memastikan bahwa laporan mengenai kinerja sistem manajemen K3 disampaikan kepada manajemen puncak untuk kajian dan digunakan sebagai dasar untuk peningkatan sistem manajemen K3.
- c) Mendukung pelaksanaan K3 dalam organisasi, terutama dalam pemenuhan sumberdaya yang diperlukan. Dalam fungsinya sebagai salah seorang manajemen senior, dia memiliki kapabilitas, wewenang, peluang dan kepentingan untuk mendukung tercapainya kinerja K3 yang diharapkan.

4) *Manajemen Lini*

- a) Memastikan keamanan kegiatan ditempat kerja (Mesin, Material, Manusia, Metode ataupun Posisi kerja).
- b) Sebagai motivator untuk meningkatkan kesadaran perilaku baik dan memberi semangat kerja optimal pada karyawan.
- c) Memberi pelatihan pada karyawan untuk bekerja sesuai prosedur atau instruksi kerja dengan benar.
- d) Bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan atas dirinya sendiri dan rekan kerjanya.
- e) Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian di area kerja masing masing (5S).

b. *Ahli K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*

Jenis obyek K3 yang harus diawasi dan dilakukan pengawasan serta pengujian sangat beragam dengan tingkat potensi bahaya yang semakin tinggi. Jumlah mereka harus memadai guna memastikan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas mereka yang sesuai dengan jumlah, jenis, ukuran dan situasi tempat kerja, jumlah pekerja yang dipekerjakan, serta jumlah dan kompleksitas peraturan perundangan yang harus ditegakkan.

Hasil data dokumentasi menunjukkan bahwa ketersediaan Ahli K3 yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Daftar sumber daya manusia (Ahli K3) PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Ahli K3	Ada	Tidak Ada
1.	Ahli K3 Umum	√	
2.	Ahli K3 Spesialis Uap dan Bejana Tekan		√
3.	Ahli K3 Spesialis Pesawat Angkat dan Angkut		√
4.	Ahli K3 Spesialis Instalasi Listrik		√
5.	Ahli K3 Spesialis Penanggulangan Kebakaran		√

Sumber : Data Primer Terolah, Februari 2015

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sumber daya manusia yakni Ahli K3 yang dimiliki oleh PT. Kutai Timber Indonesia hanya Ahli K3 Umum saja, dan belum memiliki tenaga Ahli K3 spesialis lain sesuai dengan tingkat potensi bahaya yang semakin tinggi yang seharusnya tersedia di PT. Kutai Timber Indonesia. Berdasarkan kategori penilaian maka skor Ahli K3 adalah -1.

c. *Management Representative* (MR)

Kriteria seorang *Management representative* setidaknya harus mengikuti 2 *training*, *training* pengenalan dan pemahaman klausul ISO 9001 dan *training* audit internal. Ini untuk memastikan seluruh persyaratan yang tertuang dalam klausul OHSAS 18001:2007 dan ISO 9001 diterapkan.

Hasil data dokumentasi menunjukkan bahwa *Management Representative* (MR) yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia telah mengikuti pelatihan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Daftar *management representative* (MR) K3 PT. Kutai Timber Indonesia

No.	<i>Management Representative</i> (MR)	Pernah	Tidak Pernah
1.	<i>Training</i> OHSAS 18001:2007	√	
2.	<i>Training</i> ISO 9001	√	
3.	<i>Training</i> audit internal	√	

Sumber : Data Primer Terolah, Februari 2015

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sumber daya manusia yakni *Management Representative* (MR) yang dimiliki oleh PT. Kutai Timber Indonesia berjumlah 1 orang dan telah mengikuti *training* OHSAS 18001:2007, ISO 9001 dan audit internal. Seorang wakil manajemen (*mangement representative*) merupakan

tokoh sentral yang akan menentukan berhasil atau tidaknya penerapan sistem manajemen K3 di perusahaan. Berdasarkan kategori penilaian maka skor *Management Representative* (MR) adalah +2.

4.2.1.3 Fasilitas P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)

a. Ketersediaan Fasilitas P3K

Fasilitas di tempat kerja adalah semua peralatan, perlengkapan, dan bahan yang digunakan dalam pelaksanaan P3K di tempat kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa fasilitas P3K yang tersedia di PT. Kutai Timber Indonesia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Daftar fasilitas P3K PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Fasilitas P3K	Ada	Tidak Ada	Keterangan
1.	Ruang P3K		√	Tidak tersedia Ruang P3K, namun perusahaan menyediakan 2 Poliklinik
2.	Kotak P3K dan Isi		√	Tidak tersedia kotak P3K di tiap unit kerja
3.	Alat Evakuasi dan Alat Trasportasi	√		Tersedia 1 unit <i>ambulance</i> yang berisi tandu
4.	Alat Pelindung Diri	√		Tersedia APD sesuai potensi bahaya di tiap unit-unit kerja

Sumber : Data Primer Terolah, Februari 2015

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa fasilitas P3K yang dimiliki oleh PT. Kutai Timber Indonesia hanya alat evakuasi (berupa tandu) dan alat transportasi (1 unit *ambulance*), serta perusahaan menyediakan APD (alat pelindung diri) bagi tenaga kerja. Namun perusahaan belum menyediakan ruang P3K dan kotak P3K, hanya menyediakan pelayanan kesehatan berupa poliklinik. Berdasarkan kategori penilaian maka skor fasilitas P3K adalah -1.

b. Ruang P3K

Hasil observasi dan wawancara dengan Asisten Manajer *K3E* PT. Kutai Timber Indonesia menunjukkan bahwa secara khusus ruang P3K tidak tersedia di perusahaan, namun hanya tersedia dua (2) poliklinik yang mampu menangani kasus penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja. Sehingga fungsi poliklinik telah

mencakup fungsi ruang P3K. Berdasarkan kategori penilaian maka skor ruang P3K adalah -2.

c. Kotak P3K dan Isi

Hasil observasi menunjukkan bahwa kotak P3K dan isi belum tersedia di dalam unit-unit kerja PT. Kutai Timber Indonesia. Maka ketika petugas melakukan tindakan P3K di tempat kerja jika membutuhkan obat maupun peralatan P3K korban harus dievakuasi ke poliklinik. Hal ini dapat menghambat petugas P3K dalam melakukan pertolongan pertama terhadap korban. Berdasarkan kategori penilaian maka skor kotak P3K dan isi adalah -2.

d. Alat Evakuasi dan Alat Transportasi

Hasil observasi menunjukkan bahwa PT. Kutai Timber Indonesia telah menyediakan alat evakuasi berupa tandu dan satu (1) unit *ambulance*. Di dalam *ambulance* terdapat peralatan P3K standar yakni tandu, tabung oksigen, lemari P3K beserta isinya. *Ambulance* yang dimiliki oleh PT. Kutai Timber Indonesia berfungsi sebagai alat transportasi/evakuasi korban dari tempat kerja ke poliklinik dan dari poliklinik ke Rumah Sakit. *Ambulance* yang digunakan bukanlah unit *ambulance* yang dapat digunakan sebagai tempat sementara untuk memberikan penanganan medis. Sehingga perlengkapan yang ada didalamnya terbatas. Namun *ambulance* yang digunakan oleh PT. Kutai Timber Indonesia sudah cukup memenuhi standar minimum sebagai alat evakuasi. Berdasarkan kategori penilaian maka skor alat evakuasi dan alat transportasi adalah +1.

e. APD (Alat Pelindung Diri)

Hasil data dokumentasi menunjukkan bahwa fasilitas tambahan yaitu berupa alat pelindung diri di tempat kerja. Posedur pengadaan APD (Alat Pelindung Diri) di PT Kutai Timber Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Manajemen APD (Alat Pelindung Diri) PT Kutai Timber Indonesia

No.	Manajemen APD	Ada	Tidak Ada	Keterangan
1.	Identifikasi kebutuhan dan syarat APD	√		Tim OHSAS dan Kepala Sub Divisi melakukan identifikasi bahaya untuk penentuan APD yang sesuai dengan jenis pekerjaannya
2.	Pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja/buruh	√		Pemilihan APD dilakukan berdasarkan kegiatan/proses/aktivitas pekerjaan
3.	Pelatihan		√	Pelatihan tentang APD belum dilaksanakan pada karyawan
4.	Penggunaan, perawatan, dan penyimpanan	√		Pemeliharaan dan penyimpanan APD diserahkan kepada para masing-masing tenaga kerja
5.	Penatalaksanaan pembuangan atau pemusnahan	√		Sampai saat ini pemusnahan yang dilaksanakan dengan pembuangan ke tempat pembuangan akhir
6.	Pembinaan	√		Memberikan pengarahan akan APD
7.	Inspeksi	√		Kegiatan pengawasan yang dilakukan yaitu mulai dari pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, dan tindakan-tindakan yang lainnya. Kegiatan-kegiatan pengawasan dilaksanakan mulai dari sebelum proses kerja berlangsung sampai dengan selesai proses kerja
8.	Evaluasi dan pelaporan	√		Karyawan yang kehilangan APD harus melapor kepada Kepala Sub Divisi

Sumber : Data Primer Terolah, Februari 2015

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa alat pelindung diri yang ada di tempat kerja sebagian besar telah melaksanakan prosedur manajemen APD. Namun ada 1 prosedur yang belum dilaksanakan yakni pelatihan APD. Berdasarkan kategori penilaian maka skor alat pelindung diri adalah +1.

4.2.1.4 Standar Jumlah Kecelakaan Kerja

Hampir seluruh perusahaan yang menerapkan sistem keselamatan menetapkan indikator keberhasilan adalah tidak terjadinya kecelakaan atau kehilangan waktu kerja

karena kecelakaan. Target yang ditetapkan adalah *Zero Accident*, termasuk juga di PT. Kutai Timber Indonesia.

Hasil data dokumentasi menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja dalam satu tahun (12) bulan dibandingkan dengan standar jumlah kecelakaan kerja yang harus dicapai sesuai kebijakan perusahaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Data kasus kecelakaan kerja PT. Kutai Timber Indonesia dalam 1 Tahun

No.	Bulan/Tahun	Kategori Kecelakaan Kerja			Jumlah Kecelakaan Kerja
		Ringan	Sedang	Berat	
1.	Januari 2014	8	-	-	8
2.	Februari 2014	2	-	-	2
3.	Maret 2014	2	-	1	3
4.	April 2014	2	1	-	3
5.	Mei 2014	9	-	-	9
6.	Juni 2014	5	-	-	5
7.	Juli 2014	2	-	1	3
8.	Agustus 2014	4	-	-	4
9.	September 2014	3	-	-	3
10.	Oktober 2014	5	-	-	5
11.	November 2014	7	-	1	8
12.	Desember 2014	6	-	-	6
Total		55	1	3	59

Sumber : Departemen K3E PT. KTI, 2015

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pencapaian target dalam 1 tahun (12) bulan terhitung dari Januari 2014 – Desember 2014 adalah 59 kasus kecelakaan kerja, dengan 55 kasus kecelakaan kategori ringan, 1 kasus kecelakaan kategori sedang dan 3 kasus kecelakaan kategori berat. Berdasarkan kategori penilaian maka skor standar jumlah kecelakaan kerja adalah -2.

4.2.1.5 Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

a. Pendekatan K3

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manager K3E PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa perusahaan memastikan setiap individu di bawah pengendaliannya yang melakukan pekerjaan dapat menimbulkan dampak. Untuk meningkatkan budaya keselamatan (kesadaran dan kepedulian) mengenai K3 dilakukan berbagai pendekatan diantaranya pembinaan dan pelatihan,

promosi/sosialisasi K3, pembimbingan perilaku aman, pengawasan komunikasi K3 serta pengembangan prosedur kerja aman. Berdasarkan kategori penilaian maka skor nilai budaya keselamatan (*safety culture*) adalah +2.

b. Program 5R

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manager *K3E* PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa dalam menanamkan budaya keselamatan kerja (*safety culture*) di perusahaan yang dilaksanakan kepada seluruh pekerja sebelum mereka memulai aktivitasnya. Hal tersebut juga sudah sesuai dengan salah satu kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan perilaku aman dalam bekerja, dengan membudayakan program 5R di tempat kerja yang semuanya sejalan dengan persyaratan OHSAS 18001:2007. Berdasarkan kategori penilaian maka skor nilai program K3 adalah +2.

4.2.1.6 Promosi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Asisten Manager *K3E* PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa upaya promosi/sosialisai K3 yang dilakukan oleh P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di PT. Kutai Timber Indonesia setiap hari menggunakan metode promosi lisan yang disampaikan kepada seluruh pekerja dengan metode presentasi, diskusi dan lainnya. Selain itu, promosi/sosialisasi K3 dilakukan dengan menggunakan media cetak berupa pengadaaan *leaflet* secara rutin, penerbitan *buletin* sesuai keperluan. Media elektronik berupa pembuatan *website*, dan promosi melalui *Safety Audio/Paging* yang berisi pesan *safety* dalam gaya monolog seperti iklan di radio yang disiarkan melalui pengeras suara publik ke seluruh ruangan di dalam perusahaan. Sedangkan media luar ruangan berupa poster, sehingga berdasarkan kategori penilaian maka skor nilai promosi K3 adalah +2 dengan pertimbangan promosi/sosialisasi K3 dilakukan dengan menggunakan 3 media yang berbeda. Namun upaya promosi/sosialisai K3 yang dilakukan oleh P2K3 dengan sasaran seluruh pekerja di PT. Kutai Timber Indonesia dalam hal tingkat keberhasilan sudah baik, semua pekerja sudah memahami

aspek-aspek bahaya dan risiko K3 di tempat kerja, hanya saja kecelakaan kerja yang sering terjadi selama ini diakibatkan oleh tindakan pekerja sendiri yang kurang aman.

4.2.1.7 Perencanaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manager *K3E* PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja mengacu kepada elemen-elemen OHSAS 18001:2007. Sehingga berdasarkan kategori penilaian maka aspek perencanaan K3 mendapatkan skor nilai adalah +2. Setiap organisasi harus memiliki perencanaan yang jelas dan tegas tentang kegiatan-kegiatan yang menyangkut K3. Rencana K3 disusun dan ditetapkan oleh pengusaha dengan mengacu kepada kebijakan K3 yang telah ditetapkan, dengan melibatkan organisasi P2K3, petugas khusus K3, pekerja dan pihak lain yang terkait di perusahaan.

Dalam menyusun rencana K3 perusahaan mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko

Identifikasi bahaya dan penilaian risiko dilakukan untuk mengetahui seberapa besar potensi bahaya kecelakaan kerja yang ada di lingkungan kerja PT. Kutai Timber Indonesia sehingga data hasil identifikasi dan penilaian risiko yang diperoleh dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan tindakan-tindakan perbaikan.

Proses identifikasi bahaya dilakukan oleh supervisor masing-masing divisi kemudian hasil identifikasi bahaya tersebut diserahkan kepada wakil sekretaris P2K3 agar dilakukan penilaian risiko dari bahaya yang mungkin timbul di masing-masing divisi. Dari hasil penilaian risiko tersebut, maka pihak Departemen *K3E* dapat memberikan solusi atau langkah pengendalian dari bahaya yang ada sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja.

b. Perundang-undangan

Mengidentifikasi dan memantau peraturan perundangan, perizinan dan persyaratan lainnya, termasuk kriteria kerja internal di bidang K3, perundangan

mengenai hal-hal tersebut menjadi syarat dan dasar aturan K3 yang harus dijalankan dalam SOP setiap bagian perusahaan.

c. Tujuan dan Sasaran (Rencana K3)

Menetapkan proses, sasaran dan program K3 yang diperlukan untuk pencapaian kebijakan K3. Dalam sistem manajemen K3 perlu adanya *objective* atau sasaran yang akan dicapai. Sasaran ini berkaitan dengan aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Setiap kepala divisi membuat dan menyusun usulan tujuan dan sasaran K3 serta apa yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran K3 dalam sebuah program. Program tersebut dilaporkan kepada P2K3 yang kemudian dibuatlah resume dan dilaporkan dalam *meeting*. Informasi yang diberikan disusun berdasarkan aspek penting, sasaran, program, biaya, waktu dan pihak penyelenggara program tersebut.

4.2.1.8 Penerapan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manager K3E PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja mengacu kepada elemen-elemen OHSAS 18001:2007. Sehingga berdasarkan kategori penilaian maka aspek penerapan mendapatkan skor nilai adalah +2. Dalam penerapan Sistem Manajemen K3, perusahaan melibatkan personil tenaga kerja yang ditunjuk untuk menjadi pengurus dalam P2K3. Untuk memenuhi tujuan dan sasaran K3, maka dalam penerapan Sistem Manajemen K3 meliputi berbagai aspek penting dalam pelaksanaannya.

Keterangan singkat dari aliran implementasi Sistem Manajemen K3 di PT. Kutai Timber Indonesia, perusahaan menerapkan dan mengoperasikan Sistem Manajemen K3 untuk :

a. Sumber daya, Peran, Tanggung Jawab, Akuntabilitas, dan Kewenangan

Membuat struktur manajemen, menetapkan peran dan tanggung jawab beserta wewenang yang memadai. Adanya susunan organisasi yang jelas beserta *job*

description. Sumber daya yang dipekerjakan di PT. Kutai Timber Indonesia diambil berdasarkan keahlian sebagai perangkat terwujudnya sistem manajemen K3.

b. Kompetensi, Pelatihan, dan Kepedulian

Dalam meningkatkan produktivitas pekerja, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sesuai pekerjaannya dilakukan *training* yang terkait dengan aktivitas kerja secara berkesinambungan. Melatih pekerja dan memastikan kesadaran dan kompetensi pekerja di bidang K3, seperti pelatihan penggunaan alat pemadam api ringan (APAR) dan *Hydrant*, pelatihan jalur evakuasi (*assembly point*), *material safety data sheet* (MSDS), P3K, tata cara pembuangan sampah sesuai dengan karakteristiknya, pengenalan terhadap rambu-rambu lingkungan dan K3 yang ada di dalam lingkungan perusahaan dan lain-lain.

c. Komunikasi, Partisipasi, dan Konsultasi

Setiap perencanaan dan program mengenai K3 harus dikomunikasikan ke seluruh jajaran organisasi baik dari pihak klien maupun internal perusahaan. PT Kutai Timber Indonesia mengkomunikasikan kebijakan, perencanaan, program-program, serta hasil keputusan mengenai K3. Penetapan, penerapan, dan pemeliharaan kebijakan dan program-program diperlukan partisipasi dari seluruh jajaran organisasi. PT Kutai Timber Indonesia melibatkan serikat pekerja dalam penetapan kebijakan.

d. Dokumentasi

Seluruh kebijakan, perencanaan, program-program kegiatan yang telah dilaksanakan harus didokumentasikan. PT Kutai Timber Indonesia mendokumentasikan setiap kebijakan, perencanaan, dan program-program kegiatan dalam suatu dokumen sesuai dengan jenis kegiatan dan program-program tertentu. Dokumen tersebut diberi label atau tanda agar memudahkan dalam pencarian dokumen-dokumen terkait. Pengendalian dokumen yang dilakukan oleh perusahaan ini seluruhnya dikendalikan oleh divisi SSM. Prosedur pengendalian dokumen berlaku untuk semua dokumen yang ada dalam perusahaan dan menjadi panduan dalam pembuatan, pendistribusian, perubahan dan penarikan dokumen.

e. Pengendalian Operasional

Prosedur pengendalian terhadap pemadaman kebakaran yang mencakup penempatan, pengoperasian penggunaan APAR, *hydrant* dan *fire alarm* untuk mendukung kegiatan pencegahan dan pemeliharaan alat pemadam dan deteksi kebakaran yang mencakup penempatan, pengoperasian dan pemeliharaan alat pemadam dan deteksi kebakaran.

f. Kesiapan dan Tanggap Darurat

Untuk mengantisipasi dan meminimalkan dampak dari keadaan darurat terhadap pekerja, aset perusahaan, masyarakat dan lingkungannya dibuat suatu prosedur dokumen yang meliputi pengendalian, tindakan antisipasi dan penanggulangan keadaan darurat dalam 24 jam seperti kesiagaan kebakaran, gempa bumi, huru hara dan ancaman, pelaporan dan tanggap darurat, serta sistem komandonya.

4.2.1.9 Pemeriksaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manager *K3E* PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa pemeriksaan mengacu kepada elemen-elemen OHSAS 18001:2007. Sehingga berdasarkan kategori penilaian maka aspek pemeriksaan mendapatkan skor nilai adalah +2.

Keterangan singkat dari aliran implementasi Sistem Manajemen K3 di PT. Kutai Timber Indonesia, perusahaan melakukan pemeriksaan proses Sistem Manajemen K3:

a. Pengukuran dan Pemantauan Kinerja K3

Capaian dari hasil kinerja K3 selalu diukur dan dipantau setiap minggu. Dari data hasil, statistik tersebut akan diketahui apakah program dan kegiatan yang dilakukan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai. Dalam bidang kesehatan juga dilakukan pemantauan terhadap penyakit akibat kerja dan kondisi kesehatan tenaga kerja, yang akan dilaporkan tiap bulan ke Departemen *K3E*.

b. Penyelidikan Insiden, Ketidaksesuaian, Tindakan Perbaikan, dan Pencegahan

Evaluasi kesesuaian dilakukan terhadap prosedur baku yang dinilai apakah sudah sesuai dengan yang ada di lapangan atau tidak, adanya hal-hal yang harus diperbaiki atau ditambahkan, atau tidak. Selain itu evaluasi kesesuaian juga dilakukan terhadap implementasi dari undang-undang, peraturan dan standar nasional maupun internasional yang telah diikuti. Jika sudah baik berarti tidak ada masalah, tetapi jika terdapat ketidaksesuaian maka harus ada tindakan perbaikan. Begitupun ketika ada peraturan atau undang-undang baru yang mengharuskan perusahaan untuk melaksanakannya di dalam prosedur baku, maka harus ada revisi.

c. Pengendalian Rekaman

PT. Kutai Timber Indonesia membatasi penyimpanan rekaman maksimal disimpan dalam kurun waktu 5 tahun. Dokumen atau rekaman tersebut selalu di *update* setiap tahun. Dokumen atau rekaman yang sudah tidak terpakai/usang/penyimpanannya telah memasuki waktu 5 tahun atau lebih akan dimusnahkan.

d. Audit Internal

Untuk memastikan bahwa K3 diimplementasikan dengan baik, maka dilakukan internal audit dan *safety patrol* secara teratur. Inspeksi rutin khusus untuk K3 dilakukan satu bulan sekali oleh tim P2K3 untuk memastikan kondisi tempat kerja (peralatan, bahan, tata cara kerja dan prosedur kerja) di lingkungan operasi perusahaan dalam kondisi aman, sesuai standar pedoman teknis yang berlaku yang meliputi *unsafe condition* dan *unsafe action*. *Safety Patrol* (Tim P2K3) dilakukan rutin setiap bulan ke seluruh area perusahaan. Internal audit dilakukan untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan sistem terintegrasi yaitu Sistem Manajemen K3 yang telah ditetapkan. Apabila ada kekurangan dalam implementasi akan direkomendasikan suatu tindakan perbaikan. Internal audit dilakukan secara berkala, dan setiap bagian paling sedikit diaudit satu kali setahun.

4.2.1.10 Tinjauan Manajemen

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manager *K3E* PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa tinjauan manajemen mengacu kepada elemen-elemen OHSAS 18001:2007. Sehingga berdasarkan kategori penilaian maka aspek tinjauan manajemen mendapatkan skor nilai adalah +2.

Setiap masing-masing bagian atau divisi secara rutin melakukan rapat untuk membahas berbagai masalah masing-masing, termasuk masalah K3. Setiap bulan dilakukan rapat Tim P2K3 yang merupakan perwakilan dari setiap divisi yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia. Masalah-masalah K3 yang muncul dari setiap bagian atau divisi dibahas dan dicarikan solusi terbaiknya. Selanjutnya setiap satu bulan sekali dilakukan *meeting* yang diikuti oleh seluruh wakil divisi di perusahaan. Hal-hal yang penting tentang K3 disampaikan di forum ini untuk dibahas dan dipecahkan masalahnya bersama. Bila ada beberapa masalah yang belum dapat terselesaikan di forum *meeting* dibawa ke manajemen *review meeting* yang diikuti oleh seluruh divisi dan direksi setiap tiga bulan sekali, sehingga masalah-masalah tersebut dapat segera diputuskan dengan baik.

Tinjauan ulang secara teratur pelaksanaan Sistem Manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka dalam peninjauan ulang PT. Kutai Timber Indonesia melakukan evaluasi bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi :

a. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan K3

Evaluasi di PT. Kutai Timber Indonesia dilakukan untuk mengetahui keefektivan implementasi komitmen manajemen yang dituangkan dalam kebijakan perusahaan dengan inspeksi secara rutin ke area kerja dan pemeriksaan dukomen-dokumen, hasil inspeksi K3 di lapangan dan pelaporan hasil evaluasi ini dilakukan secara periodik kepada pihak manajemen.

b. Tujuan, sasaran dan kinerja K3

Pemenuhan target dan keefektivan pelaksanaan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia, dibuktikan dengan laporan hasil inspeksi baik berupa dokumen tertulis

yang berisikan laporan-laporan angka kecelakaan kerja, inspeksi tempat kerja dan program-program K3 maupun berupa laporan secara visual berupa gambar-gambar pelaksanaan K3 di perusahaan sehingga dapat diukur keefektifan tujuan, sasaran dan kinerja K3 sesuai kebijakan perusahaan.

c. Hasil temuan audit K3

Keefektifan sasaran dan target pemenuhan pelaksanaan Sistem Manajemen K3 dapat ditinjau dari hasil temuan-temuan di lapangan dan dokumen-dokumen cacatan hasil inspeksi yang dibuat dan diserahkan pihak *top management* untuk disebarluaskan ke pihak yang terkait sehingga dari data hasil audit tersebut bisa dilakukan tindakan perbaikan dan terukur sejauh mana keefektifan pelaksanaan Sistem Manajemen K3.

d. Evaluasi Efektivitas Penerapan Sistem Manajemen K3.

Evaluasi efektivitas Penerapan SMK3 yaitu dengan cara melakukan audit berupa audit internal dan audit eksternal.

4.2.2 Komponen Peluang dan Ancaman Dari Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia

4.2.2.1 Tenaga Kerja

Karakteristik sosial pekerja dapat mencakup status keluarga, tempat lahir, tingkat pendidikan dan lain sebagainya. Tingkat pendidikan menggambarkan seseorang telah menjalani kegiatan belajar secara formal di suatu instansi pendidikan dengan memperoleh tanda tamat pada setiap jenjangnya. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dijalani seseorang diharapkan semakin banyak pengetahuan berarti mengenai berbagai macam paham ilmu. Ada pengaruh antara pendidikan yang telah dialami seseorang terhadap perilaku K3. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan. Diharapkan dengan pengetahuan yang baik akan mempengaruhi sikap yang baik pula, sehingga pada akhirnya terbentuklah perilaku yang diinginkan.

Berdasarkan data dokumentasi yang diperoleh di PT. Kutai Timber Indonesia beserta wawancara singkat mengenai tingkat pendidikan pekerja di PT. Kutai Timber Indonesia sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi tingkat pendidikan yang ditamatkan berdasarkan data Tahun 2014

No	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jumlah	Prosentase
1.	Tidak/Belum Tamat SD	-	0%
2.	SD	198	5,29
3.	SLTP	498	13,31
4.	SLTA	2.883	77,07
5.	Akademi/Perguruan Tinggi	162	4,33
Jumlah		3.741	100%

Sumber : Divisi Umper PT. KTI, 2015

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan pekerja PT. Kutai Timber Indonesia adalah tamatan SLTA dengan jumlah total 2.883 atau 77,07%, terdiri dari tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak yang tidak dibedakan. Sehingga berdasarkan kategori penilaian skor nilai aspek tenaga kerja di PT. Kutai Timber Indonesia adalah +1.

4.2.2.2 Bencana

Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam, mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/ atau faktor non alam (*man made disaster*) maupun sosial sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa untuk kemungkinan keadaan darurat akibat bencana alam yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia dalam satu Wilayah Provinsi dan Kabupaten adalah bencana gempa bumi, angin topan, dan banjir. Perusahaan dalam memilih lokasi dahulunya berdasarkan tujuan bisnis semata, dengan melihat berdasarkan letak geografis perusahaan yang berada ditepi pantai sangat memungkinkan untuk dihadapkan pada berbagai ancaman bencana alam. Kemungkinan keadaan darurat akibat bencana non alam (*man made disaster*)

misalnya akibat kegagalan teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Dilain sisi kemungkinan keadaan darurat akibat bencana sosial juga bisa saja terjadi misalnya demo masyarakat disekitar area perusahaan, huru-hara dan lainnya. Oleh karena itu, berdasarkan pertimbangan tersebut untuk kategori penilaian maka skor nilai aspek keberadaan kemungkinan keadaan darurat bencana adalah -2.

4.2.2.3 Ekonomi

Karakteristik ekonomi meliputi antara lain aktivitas ekonomi, jenis pekerjaan, lapangan pekerjaan dan pendapatan. Menurut pasal 90 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum (UM) berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota yang sering disebut Upah Minimum Regional (UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota Upah Minimum Sektor (UMS). Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa sistem penggajian pekerja pada umumnya menggunakan acuan dasar UMK Kota Probolinggo tahun 2015. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem penggajian pekerja atas dasar UMK Kota Probolinggo yang berlaku yakni sebesar Rp. 1.437.500,00. Upah adalah imbalan atau balas jasa yang diterima pekerja/buruh dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Produktivitas dan pemberian upah memiliki hubungan yang erat, ketika seorang pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan, namun akan berlaku sebaliknya. Jika pekerja tidak bekerja produktif, sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja juga rendah. Jadi,

terdapat hubungan yang searah yaitu upah tinggi mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Artinya, bahwa kenaikan upah akan memberikan dampak terhadap kenaikan produktivitas tenaga kerja. Sehingga berdasarkan kategori penilaian maka aspek sistem pengupahan pekerja untuk PT. Kutai Timber Indonesia mendapat +2.

4.2.2.4 Teknologi

Aspek teknologi di samping bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas juga mengandung berbagai risiko K3. Penggunaan mesin modern misalnya dapat menimbulkan risiko kecelakaan dan pengurangan tenaga kerja. Perencanaan kegiatan yang telah diimplementasikan harus dilakukan pengecekan apakah kegiatan, program dan kebijakan telah dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan atau tidak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia menunjukkan bahwa dalam pemilihan teknologi yang digunakan perusahaan dengan mempertimbangkan aspek keselamatan (*safety*), baik itu keselamatan manusia, material dan lingkungan kerja. Sehingga berdasarkan kategori penilaian maka aspek pemilihan dan penggunaan teknologi di PT. Kutai Timber Indonesia mendapat +2.

Pengecekan berdasarkan pada implementasi yang telah dilakukan meliputi audit, serta tindakan dari pengukuran kinerja sebelumnya. PT. Kutai Timber Indonesia telah melakukan pengukuran dan pemantauan kinerja. Pengukuran dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif (kebisingan, temperatur, emisi gas, dll), juga dilakukan pengukuran kinerja dari tiap personel dalam organisasi tiap bulannya. Pembaharuan surat kalibrasi dan sertifikat peralatan dilakukan tiap satu tahun sekali oleh UPT K3 (Balai Hiperkes) Surabaya. PT. Kutai Timber Indonesia telah menyimpan dan memelihara dokumen kalibrasi dan sertifikat peralatan. Namun karena begitu banyak peralatan dan perlengkapan yang digunakan maka semakin banyak pula dokumen yang disimpan, sehingga memerlukan tempat yang cukup memadai untuk menyimpan dokumen-dokumen tersebut. Dokumen-dokumen sertifikasi dan kalibrasi disimpan di divisi SSM.

4.2.2.5 Kebijakan Pemerintah

Tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia, membawa pemerintah pada misi agar seluruh perusahaan di Indonesia berbasis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada tahun 2015. Saat ini bangsa Indonesia tengah berjuang, berperan aktif, dan bekerja secara kolektif dalam pencapaian visi K3 Nasional, yaitu Indonesia Berbudaya K3 Tahun 2015. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa kesadaran untuk melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan industri atau lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada Asisten Manajer *K3E* PT. Kutai Timber Indonesia menyatakan bahwa dalam menetapkan dan menerapkan Sistem Manajemen K3 perusahaan mengacu kepada standar OHSAS 18001:2007. Sementara untuk saat ini perusahaan masih dalam proses perencanaan penerapan SMK3 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sehingga dengan pertimbangan tersebut berdasarkan kategori penilaian maka skor nilai aspek kebijakan pemerintah adalah -1.

4.2.3 Analisis Perhitungan Pembobotan dan Skoring dalam Tabel IE Matriks (*Internal-Eksternal*)

Setelah faktor-faktor strategi teridentifikasi kemudian disusun tabel IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*). Dalam tabel ini, hasil pengumpulan data untuk faktor internal maupun eksternal dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia yang telah teridentifikasi diberi nilai dan pembobotan nilai. Dibawah ini adalah perhitungan tabel IFAS dan EFAS dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia.

Tabel 4.10 Analisis IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Variabel	BOBOT	Nilai				Nilai x Bobot	
			Kekuatan		Kelemahan		+	-
			+2	+1	-1	-2		
a.	Kebijakan	0,1140	+2				+0,2280	
b.	Sumber Daya Manusia	0,0982						
	1) Ketersediaan SDM K3	0,0327	+2				+0,0654	
	2) Ketersediaan Ahli K3	0,0334			-1			-0,0334
	3) Kriteria <i>Management Representatif</i> (MR)	0,0321	+2				+0,0642	
c.	Fasilitas P3K	0,0943						
	1) Ketersediaan fasilitas P3K	0,0189			-1			-0,0189
	2) Ketersediaan ruang P3K	0,0192				-2		-0,0384
	3) Ketersediaan kotak P3K dan isi	0,0185				-2		0,0370
	4) Ketersediaan alat evakuasi dan sarana transportasi	0,0177		+1			+0,0177	
	5) Ketersediaan APD	0,0200		+1			+0,0200	
d.	Standar Jumlah Kecelakaan Kerja	0,1002				-2		-0,2004
e.	Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>)	0,1061						
	1) Pendekatan K3	0,0555	+2				+0,1110	
	2) Program K3	0,0506	+2				+0,1012	
f.	Promosi K3	0,0982	+2				+0,1964	
g.	Perencanaan	0,0982	+2				+0,1964	
h.	Penerapan	0,0963	+2				+0,1926	
i.	Pemeriksaan	0,0982	+2				+0,1964	
j.	Tinjauan Manajemen	0,0963	+2				+0,1926	
TOTAL		1					+1,5819	-0,3281
								+1,2538

Sumber : Analisis Data Primer Penerapan K3 PT. KTI tahun 2015

Keterangan :

Perhitungan bobot penilaian diperoleh melalui penilaian dibagi dengan total penilaian. Sedangkan nilai bobot yang diberikan adalah mulai dari 0,1 sampai dengan 1.0 dan total dari bobot variabel yang diberikan tidak boleh lebih dari 1 yang diperoleh dari jumlah presentase masing-masing nilai variabel. Penilaian setiap variabel diperoleh melalui hasil kuesioner dari anggota K3E dan pekerja dari unit

produksi PT. Kutai Timber Indonesia dengan jumlah 12 orang (dengan data perhitungan terlampir).

Tabel 4.11 Analisis EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Variabel	BOBOT	Nilai				Nilai x Bobot		
			Kekuatan		Kelemahan		+	-	
			+2	+1	-1	-2			
a.	Tenaga Kerja	0,2085		+1			+0,2085		
b.	Bencana	0,1706				-2		-0,3412	
c.	Ekonomi	0,2047	+2				+0,4094		
d.	Teknologi	0,1895	+2				+0,3790		
e.	Kebijakan Pemerintah	0,2267				-1		-0,2267	
TOTAL		1					+0,9969	-0,5679	+0,4290

Sumber : Analisis Data Primer dan Dokumentasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. KTI tahun 2015

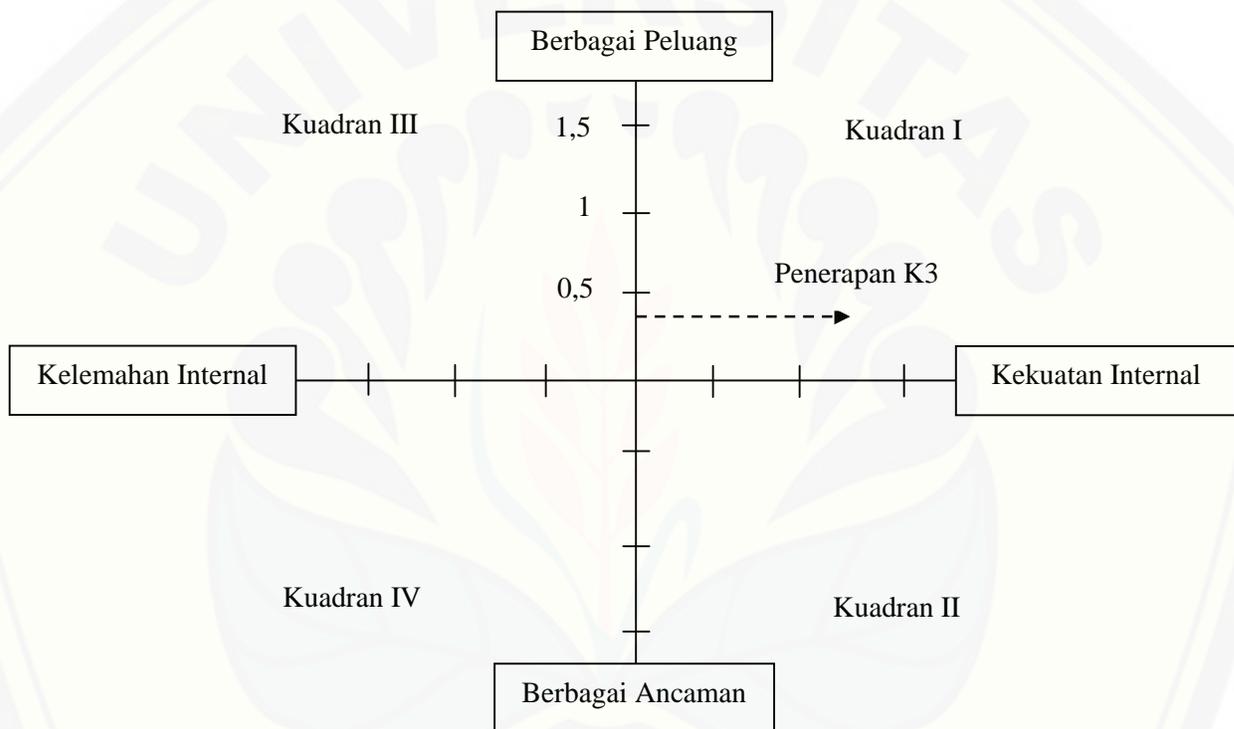
Keterangan :

Perhitungan bobot penilaian diperoleh melalui penilaian dibagi dengan total penilaian. Sedangkan nilai bobot yang diberikan adalah mulai dari 0,1 sampai dengan 1.0 dan total dari bobot variabel yang diberikan tidak boleh lebih dari 1. Penilaian setiap variabel diperoleh melalui hasil kuesioner serta diskusi dari Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia (dengan data terlampir).

Setiap variabel eksternal memiliki pengaruh yang sama pentingnya dan tidak bisa diukur secara subjektif. Namun, apabila harus ada variabel yang dianggap paling berpengaruh terhadap penerapan K3, maka Asisten Manajer K3E dan Kasi K3E sepakat bahwa bencana merupakan variabel eksternal yang dianggap memiliki pengaruh terbesar dalam penerapan K3. Oleh karena itu, peranan geografis sangat penting dalam memberikan arahan tentang ada tidaknya suatu masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

4.2.4 Penentuan Posisi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia

Setelah mengetahui posisi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan berdasarkan formulasi IFAS dan EFAS selanjutnya adalah penentuan posisi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia berdasarkan diagram analisis SWOT (kuadran I-IV), yakni sebagai berikut :



Gambar 4.1 Posisi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia Berdasarkan Diagram Analisis SWOT

Berdasarkan diagram tersebut maka diketahui bahwa posisi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia terletak pada kuadran 1 dengan nilai aspek internal sebesar +1,2538 yang menunjukkan adanya kekuatan dan nilai aspek eksternal sebesar +0,4290 yang menunjukkan adanya peluang.

4.2.5 Penentuan Strategi Penerapan K3 Dalam Menurunkan Angka Kecelakaan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia

Berdasarkan hasil analisis SWOT yang sudah dilakukan maka diketahui posisi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia terletak pada kuadran 1 yaitu terdapat lebih banyak kekuatan dan peluang dibandingkan dengan kelemahan internal dan ancaman eksternal. Kuadran I merupakan situasi yang sangat menguntungkan dimana perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan, sehingga dapat memanfaatkan kekuatan yang ada. Hal ini berarti strategi yang digunakan adalah strategi pertumbuhan cepat atau agresif (*growth strategy*). Strategi agresif merupakan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan penerapan K3 demi mencapai pertumbuhan yang baik. Cara yang digunakan antara lain dengan mengembangkan dan meningkatkan citra perusahaan, mempertahankan budaya kerja aman (*safety culture*), mempertahankan kebersihan lingkungan kerja dengan program 5S/5R, meningkatkan pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup, meningkatkan kompetensi pekerja, memantau kualitas peralatan maupun fasilitas, mengembangkan identifikasi bahaya kecelakaan dan kebakaran, serta memaksimalkan teknologi yang optimal dari luar sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Analisis Komponen Kekuatan dan Kelemahan Dari Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia

4.3.1.1 Kebijakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *top management* telah menunjukkan komitmennya terhadap K3 dengan adanya sebuah kebijakan tertulis, sehingga kebijakan menjadi komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +2. Kebijakan tersebut merupakan manajemen sistem yang saling terintegrasi, dikomunikasikan dan selalu diingatkan kepada seluruh pekerja PT. Kutai Timber Indonesia melalui berbagai

media, yaitu poster visi dan misi perusahaan, kebijakan dan sasaran K3 di depan jalan menuju gedung perusahaan, di setiap ruang divisi hingga bagiannya, hingga *website* perusahaan serta diperkenalkan kepada setiap tamu atau vendor perusahaan di setiap *induction training*.

Kebijakan merupakan persyaratan utama dalam semua sistem manajemen seperti manajemen lingkungan, manajemen mutu dan lainnya. Kebijakan merupakan roh dari semua sistem, yang mampu memberikan spirit dan daya gerak untuk keberhasilan suatu usaha. Karena itu OHSAS 18001:2007 mensyaratkan ditetapkannya kebijakan K3 dalam organisasi oleh manajemen puncak.

Kesesuaian hasil penelitian dengan standar yang ada menunjukkan bahwa dalam penetapan kebijakan K3 PT. Kutai Timber Indonesia memperhatikan persyaratan-persyaratan standar OHSAS 18001:2007 agar bisa menjadi komponen kekuatan. Hal senada juga di dukung oleh pendapat Ramli (2010), yang menyatakan bahwa kebijakan K3 harus ditandatangani oleh pimpinan tertinggi dalam organisasi atau unit kegiatan. Selanjutnya kebijakan tersebut dikomunikasikan kepada semua pihak, misalnya dalam bentuk brosur, internet, buletin, pedoman K3, atau brosur K3. Kebijakan K3 juga harus mudah dimengerti, dipahami dan didokumentasikan serta didistribusikan kepada semua pihak terkait dalam organisasi.

4.3.1.2 Sumber Daya Manusia

a. Ketersediaan SDM K3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat sumber daya manusia K3 di PT. Kutai Timber Indonesia yang terdiri dari 1 orang Koordinator K3, 2 orang Ahli K3 umum, 1 orang *Management Representative* (MR), dan Manajemen Lini terdiri dari wakil-wakil tiap unit kerja sehingga sumber daya manusia menjadi komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +2. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, program K3 tidak akan berjalan dengan baik dan efektif. Oleh karena itu, OHSAS 18001:2007 mensyaratkan manajemen untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang penting untuk menetapkan, menjalankan, memelihara dan

meningkatkan sistem manajemen K3. Sumber daya manusia yang diperlukan meliputi tenaga ahli K3, koordinator K3, *Management Representative* dan manajemen lini yang memahami dan mampu menjalankan K3 di lingkungannya masing-masing.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada menunjukkan dengan adanya sumber daya manusia dapat mendukung pelaksanaan K3 dalam perusahaan. Hal ini senada dengan pendapat Ramli (2010), yang menyatakan bahwa untuk mengelola K3 dengan baik diperlukan struktur organisasi penanganan K3, baik yang bersifat struktural maupun fungsional, misalnya organisasi K3, Panitia Pembina K3, Komite K3, tim audit dan lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan atau skala organisasi. Namun yang penting diperhatikan, hendaknya organisasi K3 memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas agar tidak tumpang tindih dengan organisasi lini.

b. Ahli K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan Ahli K3 yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia hanya Ahli K3 Umum saja, dan belum memiliki tenaga Ahli K3 spesialis lain yang sesuai dengan tingkat potensi bahaya yang semakin tinggi. Oleh karena itu, sumber daya manusia Ahli K3 menjadi komponen kelemahan dan mendapat nilai -1. Jenis obyek K3 yang harus diawasi dan dilakukan pengawasan serta pengujian sangat beragam dengan tingkat potensi bahaya yang semakin tinggi.

Ketidaksesuaian antara hasil penelitian dengan aturan yang ada yakni objek pengawasan K3 berdasarkan Permenakertrans No. 9 Tahun 2005 menunjukkan bahwa jumlah Ahli K3 belum memadai guna memastikan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas mereka yang sesuai dengan jumlah, jenis, ukuran dan situasi tempat kerja, jumlah pekerja yang dipekerjakan, serta jumlah dan kompleksitas peraturan perundangan yang harus ditegakkan.

c. *Management Representative* (MR)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia yakni *Management Representative* (MR) yang dimiliki oleh PT. Kutai Timber Indonesia telah mengikuti *training* OHSAS 18001:2007, ISO 9001 dan audit internal. Seorang

wakil manajemen (*mangement representative*) merupakan tokoh sentral yang akan menentukan berhasil atau tidaknya penerapan sistem manajemen mutu di perusahaan. Oleh karena itu, sumberdaya manusia *Management Representative* (MR) menjadi komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +2.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada menunjukkan dengan adanya *mangement representative* dapat mendukung pelaksanaan K3 dalam perusahaan. Dengan tanpa mengabaikan keterlibatan seluruh karyawan, seorang *management representative* dengan kebijaksanaan, komitmen, dan ketegasan yang dimiliki mampu memberikan komando untuk seluruh level organisasi untuk tetap fokus dan berkomitmen penuh dalam menjalankan sistem manajemen mutu. Oleh karena itu, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menunjuk orang yang tepat sebagai wakil manajemen.

4.3.1.3 Fasilitas P3K (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

a. Ketersediaan Fasilitas P3K

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas P3K yang dimiliki oleh PT. Kutai Timber Indonesia hanya alat evakuasi (berupa tandu) dan alat transportasi (1 unit *ambulance*), serta perusahaan menyediakan APD (alat pelindung diri) bagi tenaga kerja. Namun perusahaan belum menyediakan ruang P3K dan kotak P3K, hanya menyediakan pelayanan kesehatan berupa poliklinik. Oleh karena itu, fasilitas P3K menjadi komponen kelemahan dan mendapatkan nilai -1.

Ketidaksesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada menunjukkan bahwa dalam Permenakertrans No.15 tahun 2008 masih belum terlaksana di PT. Kutai Timber Indonesia. Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan di tempat kerja selanjutnya disebut dengan P3K di tempat kerja adalah upaya memberikan pertolongan pertama secara cepat dan tepat kepada pekerja/buruh dan/atau orang lain yang berada di tempat kerja yang mengalami sakit atau cedera di tempat kerja (Permenakertrans Nomor 15 tahun 2008). Pengusaha wajib menyediakan ruang P3K dan kotak P3K beserta isinya apabila mempekerjakan pekerja/buruh 100 orang/lebih

maupun mempekerjakan kurang dari 100 orang dengan potensi bahaya tinggi. Fasilitas P3K lainnya yang juga harus tersedia yaitu alat evakuasi, alat transportasi dan fasilitas tambahan seperti APD bagi penolong yaitu petugas P3K maupun paramedis (Permenakertrans No.15 tahun 2008).

b. Ruang P3K

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara khusus ruang P3K tidak tersedia di perusahaan, namun hanya tersedia dua (2) poliklinik yang mampu menangani kasus penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja. Sehingga fungsi poliklinik telah mencakup fungsi ruang P3K. Oleh karena itu, aspek ruang P3K menjadi komponen kelemahan dan mendapatkan nilai -2. Satu poliklinik bertempat di kantor lama, poliklinik kedua bertempat di kantor baru. Keduanya dekat dengan tempat parkir dan jalan keluar pabrik, serta mudah dijangkau pekerja/buruh. Fasilitas yang ada didalam poliklinik sudah cukup lengkap dan memadai. Obat-obatan dan perlengkapan medis juga telah tersedia lengkap dan dalam jumlah yang memadai. Hanya saja toilet tidak berada di dalam ruang poliklinik sehingga pasien maupun paramedis harus berjalan keluar jika perlu untuk menjangkaunya. Selain itu ruang tunggu pasien juga berada di luar ruangan, sedangkan lingkungan kerja di pabrik cukup banyak debu.

Ketidaksesuaian antara hasil penelitian dengan aturan yang ada menunjukkan bahwa ketentuan dalam Permenakertrans No.15 tahun 2008 masih belum terlaksana di PT. Kutai Timber Indonesia. Aturan yang ada mengharuskan setiap pengusaha wajib menyediakan ruang P3K sebagaimana dimaksud dalam Permenakertrans Nomor 15 tahun 2008 Pasal 8 ayat (1) huruf a dalam hal :

- 1) Mempekerjakan pekerja/buruh 100 orang atau lebih.
- 2) Mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 100 orang dengan potensi bahaya tinggi.

c. Kotak P3K dan Isi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kotak P3K belum tersedia di dalam unit-unit kerja PT. Kutai Timber Indonesia. Maka ketika petugas melakukan tindakan P3K di tempat kerja jika membutuhkan obat maupun peralatan P3K maka korban harus dievakuasi ke poliklinik. Hal ini dapat menghambat petugas P3K dalam melakukan pertolongan pertama terhadap korban. Oleh karena itu, aspek kotak P3K dan isi menjadi komponen kelemahan dan mendapatkan nilai -2.

Ketidaksesuaian antara hasil penelitian dengan aturan yang ada menunjukkan bahwa ketentuan dalam Permenakertrans No.15 tahun 2008 masih belum terlaksana di PT. Kutai Timber Indonesia. Dalam hal tempat kerja pada lantai yang berbeda di gedung bertingkat, maka masing-masing unit kerja harus menyediakan kotak P3K sesuai jumlah pekerja/buruh. Menurut (Ridley 2006), menyebutkan bahwa kotak P3K minimal harus memuat kartu petunjuk, 20 bungkus perban balut steril berperekat, 4 bungkus perban segitiga, 6 buah peniti, 6 bungkus perban balut steril berukuran sedang tanpa obat, 2 bungkus perban balut steril berukuran besar tanpa obat, 1 pasang sarung tangan sekali pakai dan 2 tampal mata steril.

d. Alat Evakuasi dan Alat Transportasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Kutai Timber Indonesia menyediakan alat evakuasi berupa tandu dan satu unit *ambulance*. Di dalam *ambulance* terdapat peralatan P3K standar yakni tandu, tabung oksigen, lemari P3K beserta isinya. Sedangkan alat infus dan alat pengukur tensi tidak tersedia di dalam *ambulance*, akan tetapi tersedia di poliklinik. Oleh karena itu, aspek alat evakuasi dan alat transportasi menjadi komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +1. *Ambulance* milik PT. Kutai Timber Indonesia berfungsi sebagai alat transportasi/evakuasi korban dari tempat kerja ke poliklinik dan dari poliklinik ke rumah sakit. *Ambulance* yang digunakan bukanlah unit *ambulance* yang dapat digunakan sebagai tempat sementara untuk memberikan penanganan medis. Sehingga perlengkapan yang ada didalamnya terbatas. Namun *ambulance* yang digunakan oleh PT. Kutai Timber Indonesia sudah cukup memenuhi standar minimum sebagai alat evakuasi.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan aturan yang ada menunjukkan bahwa ketentuan dalam Permenakertrans No.15 tahun 2008 sudah terlaksana di PT. Kutai Timber Indonesia. Alat evakuasi dan alat transportasi sebagaimana dimaksud dalam meliputi tandu atau alat lain untuk memindahkan korban ke tempat yang aman atau rujukan dan mobil *ambulance* atau kendaraan yang dapat digunakan untuk pengangkutan korban.

e. Alat Pelindung Diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa alat pelindung diri yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia sebagian besar telah melaksanakan prosedur manajemen APD. Namun ada 1 prosedur yang belum dilaksanakan yakni pelatihan APD. Oleh karena itu, aspek alat pelindung diri menjadi komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +1. Maksud dan tujuan pengadaan APD di PT Kutai Timber Indonesia yaitu untuk menyediakan, mendistribusikan dan mengganti APD bagi karyawan dengan spesifikasi dan jenis maupun tipe yang sesuai untuk bidang pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan K3 yang berlaku.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan aturan yang ada menunjukkan bahwa ketentuan dalam Permenakertrans No.15 tahun 2008 sudah terlaksana di PT. Kutai Timber Indonesia. Tertuang dalam Permenakertrans RI No.Per.08/MEN/VII/2010 tentang APD (Alat Pelindung Diri) bahwa pengusaha atau perusahaan wajib menyediakan APD bagi seluruh pekerja/personil yang terlibat ditempat kerja. APD yang disediakan harus sesuai dengan SNI (Standar Nasional Indonesia) ataupun yang berlaku bagi perusahaan. Penyediaan APD harus dilakukan secara cuma-cuma tanpa memungut dana dari pekerja. Selain itu perusahaan juga wajib melaksanakan manajemen APD di tempat kerja, yaitu identifikasi kebutuhan dan syarat APD, pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja, pelatihan, penggunaan perawatan dan penyimpanan, penatalaksanaan pembuangan atau pemunahan, pembinaan, inspeksi, dan evaluasi dan pelaporan.

4.3.1.4 Standar Jumlah Kecelakaan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencapaian target kasus kecelakaan kerja dalam 1 tahun dihitung dari bulan Januari 2014 – Desember 2014 adalah 59 kasus kecelakaan kerja. Hal tersebut dibawah standar dan target yang ingin dicapai yakni *zero accident* sehingga aspek standar jumlah kecelakaan kerja termasuk dalam komponen kelemahan dan mendapatkan nilai -2. Hampir seluruh perusahaan yang menerapkan sistem keselamatan menetapkan indikator keberhasilan adalah tidak terjadinya kecelakaan atau kehilangan waktu kerja karena kecelakaan. Target yang ditetapkan adalah *Zero Accident*, termasuk juga di PT. Kutai Timber Indonesia. PT. Kutai Timber Indonesia secara rutin melakukan pencatatan kecelakaan kerja yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan pabrik. Pada umumnya dampak yang ditimbulkan tergolong dalam luka ringan. Jenis kecelakaan kerja yang sering terjadi adalah terjepit, kejatuhan, terpotong, tergores, dan tertusuk.

Ketidaksesuaian antara hasil penelitian dengan tujuan dan fungsi penerapan Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007 yang merupakan suatu standar untuk mengontrol risiko kesehatan dan keselamatan kerja dan meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kerja yang mempunyai sasaran untuk mencegah kecelakaan dan sakit. Jenis kecelakaan yang sering terjadi pada setiap pabrik mempunyai potensi bahaya masing-masing.

4.3.1.5 Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

a. Pendekatan K3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memastikan setiap individu di bawah pengendaliannya yang melakukan pekerjaan dapat menimbulkan dampak. Untuk meningkatkan budaya keselamatan (kesadaran dan kepedulian) mengenai K3 dilakukan berbagai pendekatan diantaranya pembinaan dan pelatihan, promosi/sosialisasi K3, pembimbingan perilaku aman, pengawasan komunikasi K3 serta pengembangan prosedur kerja aman, sehingga budaya keselamatan (*safety culture*) menjadi komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +2.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada menunjukkan bahwa pendekatan secara manusia didasarkan hasil statistik yang menyatakan bahwa 80% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia dengan tindakan yang tidak aman. Karena itu untuk mencegah kecelakaan dilakukan berbagai upaya pembinaan unsur manusia untuk meningkatkan pengetahuan dengan dilakukan berbagai pendekatan yang terdiri dari pembinaan dan pelatihan, promosi dan kampanye K3, pembimbingan perilaku aman, komunikasi K3 serta pengembangan prosedur kerja aman. Menurut Ramli (2010), menyatakan bahwa setiap tempat kerja, lingkungan kerja dan jenis pekerjaan memiliki karakteristik dan persyaratan K3 berbeda. Karena itu K3 tidak bisa timbul sendirinya pada diri pekerja atau pihak lainnya. K3 harus ditanamkan dan dibangun melalui pembinaan dan pelatihan. Menjalankan mesin atau alat kerja dengan aman memerlukan pelatihan yang sesuai. Karena itu untuk membuat pekerja yang berbudaya K3 mutlak melalui pembinaan dan pelatihan.

b. Program 5R

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek budaya keselamatan (*safety culture*) dilakukan setiap hari saat sebelum pekerja memulai aktivitas bekerja sehingga aspek budaya keselamatan (*safety culture*) menjadi komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +2. Hal tersebut juga sudah sesuai dengan salah satu kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan perilaku aman dalam bekerja, dengan membudayakan program 5R (Ringkas, Resik, Rapi, Rawat, Rajin) di tempat kerja yang semuanya sejalan dengan persyaratan OHSAS 18001:2007.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada menunjukkan bahwa kepedulian mengenai aspek keselamatan dalam pekerjaan atau perilaku sehari-hari merupakan landasan pembentukan budaya keselamatan (*safety culture*). OHSAS 18001:2007 mensyaratkan agar organisasi membangun dan mengembangkan kepedulian mengenai K3 dilingkungan organisasi.

4.3.1.6 Promosi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi/sosialisasi K3 dilakukan oleh P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) PT. Kutai Timber Indonesia setiap hari melalui promosi lisan yang disampaikan kepada seluruh pekerja. Selain itu, promosi/sosialisasi K3 dilakukan dengan menggunakan media cetak berupa pengadaan *leaflet* secara rutin, penerbitan *buletin* sesuai kebutuhan. Media elektronik berupa pembuatan *website*, dan promosi melalui *Safety Audio/Paging*. Sedangkan media luar ruangan berupa poster. Oleh karena itu, aspek promosi K3 menjadi komponen kekuatan sehingga mendapatkan nilai +2.

Menurut Sabarguna (2004), promosi memang perlu dilakukan agar dapat membangkitkan kesadaran dengan mengandalkan usaha komunikasi dan cara yang dapat dilakukan antara lain pembuatan papan nama yang jelas, membuat stiker pamflet, mempromosikan melalui media cetak maupun elektronik dan sebagainya. Selain itu, promosi juga dapat dilakukan dalam perilaku melayani dengan memberikan kepuasan dan kenyamanan. Kepuasan dan kenyamanan akan memberikan kenangan yang nantinya akan menyebabkan bersangkutan menjadi langganan dan diharapkan tidak hanya bersangkutan tetapi keluarga dan kenalannya dapat ikut tertarik.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori yang ada menunjukkan dengan adanya promosi K3 diharapkan dapat mengubah pandangan lebih baik terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini senada dengan pendapat Ismail (2009), yang menyatakan bahwa upaya promosi kesehatan yang diselenggarakan di tempat kerja, selain untuk memberdayakan masyarakat di tempat kerja, mengenali masalah dan tingkat kesehatannya, serta mampu mengatasi, memelihara, meningkatkan dan melindungi kesehatannya sendiri juga memelihara dan meningkatkan tempat kerja yang sehat. Kesehatan kerja bertujuan untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan sosial bagi masyarakat pekerja dan masyarakat lingkungan perusahaan tersebut, melalui usaha-usaha preventif, promotif

dan kuratif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan akibat kerja atau lingkungan kerja.

4.3.1.7 Perencanaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan K3 yang dilakukan di PT. Kutai Timber Indonesia sudah membuat rencana strategis K3 yang diterapkan untuk mengendalikan potensi bahaya di tempat kerja. Perusahaan juga sudah mempunyai prosedur terdokumentasi yang mempertimbangkan identifikasi bahaya dan penilaian risiko pada tahap melakukan perencanaan atau perencanaan ulang.

Perusahaan sudah memiliki prosedur untuk memahami, mengidentifikasi peraturan perundangan dan persyaratan lain yang berkaitan dengan K3. Sebagai sarana penyebarluasan kepada tenaga kerja biasanya digunakan papan pengumuman yang secara rutin diperbarui, biasanya sesuai kebutuhan. Oleh karena itu perencanaan termasuk dalam komponen kekuatan sehingga mendapatkan nilai +2.

OHSAS 18001:2007 mewajibkan organisasi untuk membuat prosedur perencanaan yang baik. Perencanaan yang baik, dimulai dengan melakukan identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penetapan pengendaliannya. Dalam melakukan hal tersebut, harus dipertimbangkan berbagai persyaratan perundangan K3 yang berlaku bagi organisasi serta persyaratan lainnya seperti standar, kode, atau pedoman industri yang terkait atau berlaku bagi organisasi. Dari hasil perencanaan tersebut, ditetapkan objektif K3 yang akan dicapai serta program kerja untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan tersebut.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada didukung dengan pendapat Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia yang menganggap bahwa perencanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, karena semua keberhasilan pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan salah satunya tergantung dari baik tidaknya perencanaan yang telah dibuat. Hal senada juga diungkapkan oleh Ramli (2010), bahwa secara umum disebutkan apabila pelaksanaan suatu upaya keselamatan dan kesehatan kerja tanpa didukung oleh suatu perencanaan

yang baik, maka sistem manajemen K3 tidak akan berjalan dan memberikan hasil yang optimal.

4.3.1.8 Penerapan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek penerapan mengacu kepada elemen-elemen OHSAS 18001:2007, dalam tahap ini Sistem Manajemen K3 telah memasuki proses implementasi dan operasional sehingga mulai bersifat teknis seperti melaksanakan pelatihan, pengendalian dokumen, dan lainnya. Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007 mensyaratkan dalam aspek penerapan K3 terdiri dari menetapkan tanggung jawab dan akuntabilitas, memastikan kompetensi dan penyediaan pelatihan, menetapkan prosedur komunikasi, menetapkan prosedur partisipasi dan konsultasi, dan pengendalian dokumentasi Sistem Manajemen K3. Sementara dalam aspek operasi terdiri dari mengimplementasikan tindakan pengendalian operasi dan menetapkan proses keadaan darurat. Oleh karena itu, aspek penerapan termasuk dalam komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +2.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada didukung oleh pendapat Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia yang menganggap semua kegiatan program K3 agar terlaksana dengan baik, maka harus diatur pembagian tugas antar para staf (*job description*). Dengan adanya pembagian tugas yang dilengkapi dengan dokumen yang ada maka setiap SDM K3 atau tenaga pelaksana dapat mengetahui kewajiban tugas yang harus dilakukan. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Azwar (1996), bahwa secara umum disebutkan suatu organisasi dinilai sebagai suatu organisasi yang baik, apabila tugas yang ada dalam organisasi tersebut dapat terbagi habis antar anggota organisasi, untuk selanjutnya anggota organisasi tersebut mengetahui serta dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

4.3.1.9 Pemeriksaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek pemeriksaan dilakukan di PT. Kutai Timber Indonesia sudah mengacu kepada elemen-elemen OHSAS 18001:2007. Diketahui bahwa PT. Kutai Timber Indonesia telah melakukan pemantauan lingkungan kerja bekerja sama dengan lembaga Hyperkes. Selain itu telah dilakukan juga pemantauan psikologis dengan menggunakan form laporan keluhan pekerja dan hasil dari pemantauan tersebut dibahas dalam rapat P2K3 dan telah ditindaklanjuti dengan menerapkan hierarki pengendalian. Untuk pemantauan kesehatan pekerja, perusahaan telah menyediakan sebuah poliklinik. Oleh karena itu, aspek pemeriksaan termasuk dalam komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +2.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada menunjukkan bahwa aspek pemeriksaan merupakan komponen penting dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Ramli (2010), menyatakan bahwa sebagai bagian dari siklus PDCA, pemantauan dan pengukuran merupakan persyaratan dalam Sistem Manajemen K3. Pemantauan dan pengukuran untuk mengetahui bagaimana kondisi pelaksanaan K3 dalam organisasi, apakah telah berjalan sesuai dengan rencana atau terjadi penyimpangan yang tidak diinginkan. Berkaitan dengan hal tersebut, OHSAS 18001:2007 mensyaratkan adanya sistem dan prosedur pemantauan dan pengukuran kinerja K3 secara berkala.

4.3.1.10 Tinjauan Manajemen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek tinjauan manajemen yang dilakukan di PT. Kutai Timber Indonesia sudah mengacu kepada elemen-elemen OHSAS 18001:2007. Dari hasil tinjauan manajemen yang dilakukan oleh manajemen puncak dapat dirumuskan langkah-langkah perbaikan dan peningkatan kinerja K3 periode berikutnya. Langkah perbaikan harus konsisten dengan hasil kinerja K3, potensi risiko, kebijakan K3, ketersediaan sumberdaya manusia dan prioritas yang diinginkan. Tinjauan manajemen ini merupakan bagian penting dalam mata rantai Sistem Manajemen K3 untuk memastikan bahwa penerapan Sistem Manajemen K3

telah berjalan sesuai dengan rencana yang diharapkan, sehingga jika terjadi penyimpangan dapat segera dilakukan penyempurnaan. Oleh karena itu, aspek tinjauan manajemen termasuk dalam komponen kekuatan dan mendapatkan nilai +2.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada menunjukkan bahwa aspek tinjauan manajemen hanya dilakukan oleh manajemen puncak secara berkala. Selanjutnya OHSAS 18001:2007 juga mensyaratkan agar tinjauan manajemen dikomunikasikan dan dikonsultasikan dengan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Sistem Manajemen K3. Diharapkan tinjauan manajemen ini akan menjadi refleksi ke belakang untuk melakukan perbaikan di masa mendatang.

4.3.2 Analisis Komponen Peluang dan Ancaman Dari Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia

4.3.2.1 Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan pekerja PT. Kutai Timber Indonesia adalah tamatan SMA/ sederajat dengan berjumlah total 2.883 atau 77,07% dibandingkan dengan pekerja yang tamat SD, SMP/ sederajat maupun Perguruan Tinggi/ sederajat sehingga termasuk dalam komponen peluang dan mendapatkan nilai +1. Tingkat pendidikan menggambarkan seseorang telah menjalani kegiatan belajar secara formal di suatu instansi pendidikan dengan memperoleh tanda tamat pada setiap jenjangnya. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dijalani seseorang diharapkan semakin banyak pengetahuan berarti mengenai berbagai macam paham ilmu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan.

Ramli (2010), menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan aset paling berharga dan menentukan dalam operasi perusahaan. Namun aspek ketenagakerjaan ini mengandung risiko yang harus diperhitungkan. Di saat perusahaan memutuskan untuk menerima seseorang bekerja pada dasarnya perusahaan telah mengambil risiko yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Mempekerjakan pekerja yang tidak terampil, sembrono dan lalai merupakan risiko yang serius bagi keselamatan.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori yang ada, maka aspek tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan dapat memberikan peluang bagi keberhasilan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia. Menurut Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia dengan pendidikan yang rendah menyebabkan pekerja akan cenderung mengabaikan status keselamatan dan kesehatan dalam bekerja serta kesulitan dari pihak perusahaan dalam menyampaikan segala informasi untuk membina keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Notoatmodjo (2003), bahwa dengan pendidikan tinggi seseorang akan cenderung memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula dan begitu juga sebaliknya. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Pengetahuan akan risiko K3 yang lebih rendah akan cenderung menurunkan kebutuhan akan status keselamatan dan kesehatannya dalam melakukan aktivitas bekerja.

4.3.2.2 Bencana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemungkinan keadaan darurat yang dapat terjadi di PT. Kutai Timber Indonesia berupa akibat bencana alam, bencana non alam dan bencana sosial sehingga termasuk dalam komponen ancaman dan mendapatkan nilai -2. Wilayah Indonesia yang terdiri dari ribuan pulau-pulau yang tersebar diantara benua Asia dan Australia dan di tengah benua samudra mengakibatkannya rawan terhadap bencana. Pengaruh iklim, badai tropis, dan arus laut akan berpengaruh terhadap kerentanan bencana. Pantai-pantai yang memanjang sepanjang samudra menjadikan daerah Indonesia rawan terhadap bahaya gelombang pasang dan tsunami.

Ketidakesesuaian antara hasil penelitian dengan teori yang ada dikarenakan lokasi PT. Kutai Timber Indonesia yang terletak di tepi pantai dimana terdapat risiko terjadinya bencana alam yakni tsunami, gempa bumi, angin topan lainnya. Menurut Ramli (2010), bencana alam terjadi hampir sepanjang tahun diberbagai belahan dunia, termasuk di Indonesia. Jenis bencana alam sangat banyak beberapa

diantaranya gempa bumi, tsunami, letusan gunung api, banjir dan tanah longsor. Oleh sebab itu peranan geografis sangat penting dalam memberikan arahan tentang ada tidaknya suatu masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

4.3.2.3 Ekonomi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan pekerja yang berlaku di PT. Kutai Timber Indonesia atas dasar UMK untuk Kota Probolinggo adalah Rp. 1.437.500,00. Oleh karena itu aspek ekonomi termasuk dalam komponen peluang sehingga mendapatkan nilai +2. Menurut pasal 90 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum (UM) berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota yang sering disebut Upah Minimum Regional (UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota Upah Minimum Sektoral (UMS). Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan standar yang ada memberikan peluang tersendiri bagi keberhasilan penerapan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia. Hal ini disebabkan dengan sistem pengupahan pekerja yang berdasarkan atas UMK untuk Kota Probolinggo menunjukkan bahwa seluruh pekerja di PT. Kutai Timber Indonesia memiliki status ekonomi yang baik. Dengan demikian, diharapkan bahwa dengan upah yang sesuai berdampak baik pada peningkatan produktivitas kinerja tenaga kerja yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

4.3.2.4 Teknologi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT. Kutai Timber Indonesia dalam hal pemilihan dan penggunaan aspek teknologi sudah mempertimbangkan dampak risiko K3 yang ditimbulkan. Oleh karena itu aspek teknologi termasuk komponen

peluang dan mendapat nilai +2. Menurut (Ramli, 2010), aspek teknologi di samping bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas juga mengandung berbagai risiko. Penggunaan mesin modern misalnya dapat menimbulkan risiko kecelakaan dan pengurangan tenaga kerja.

Kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori yang ada menunjukkan bahwa dalam pemilihan dan penggunaan teknologi PT. Kutai Timber Indonesia benar-benar memperhatikan dampak risiko K3 yang akan ditimbulkan. Penggunaan teknologi maju juga menuntut peningkatan produktivitas kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses produksi. Tenaga kerja sebagai sumber daya disamping dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan teknologi juga harus dapat memahami dampak negatif dari penggunaan teknologi tersebut. Penggunaan teknologi maju disamping meningkatkan efisiensi dan produktivitas, disisi lain juga mengandung potensi bahaya yang berisiko tinggi bagi manusia dan lingkungan.

4.3.2.5 Kebijakan Pemerintah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menetapkan dan menerapkan Sistem Manajemen K3 perusahaan mengacu kepada standar OHSAS 18001:2007. Sementara untuk saat ini perusahaan masih dalam proses perencanaan penerapan SMK3 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sehingga aspek kebijakan pemerintah menjadi komponen ancaman dan mendapatkan nilai -1.

Ketidaksesuaian antara hasil penelitian dengan aturan yang ada dengan mengingat tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia, sehingga pemerintah menghimbau agar seluruh perusahaan di Indonesia berbasis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada tahun 2015. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa kesadaran untuk melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan industri atau lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan.

Pada dasarnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang dilaksanakan suatu perusahaan merupakan bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap nilai-nilai luhur kemanusiaan. Penghargaan tersebut diwujudkan dalam bentuk upaya pencegahan dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada diri tenaga kerja atau orang lain yang berada pada suatu lokasi kerja. Pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan tentang upaya perlindungan terhadap tenaga kerja dan lingkungan dalam Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Berdasarkan peraturan tersebut seharusnya suatu perusahaan sudah selayaknya memenuhi hak tenaga kerjanya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

4.3.3 Analisis Perhitungan Pembobotan dan Skoring dalam Tabel IE Matriks (*Internal-Eksternal Matriks*)

Berdasarkan hasil perhitungan pembobotan dan skoring untuk tabel IFAS dan EFAS yang terdiri dari berisi 4 kolom utama, menunjukkan hasil akhir penilaian komponen internal penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia sebesar 1,2538 dengan nilai positif, sedangkan untuk hasil akhir penilaian komponen eksternal penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia sebesar 0,4290 dengan nilai positif.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Rangkuti (2002), yakni dalam melakukan perhitungan IE Matriks dilakukan dengan membuat tabel yang berisi 4 kolom utama dengan menyusun tiap-tiap variabel yang akan dinilai pada kolom 1. Kemudian setiap variabel diberikan nilai bobot dimana semua bobot tersebut jumlahnya tidak boleh melebihi skor total 1,00 pada kolom 2. Memberikan nilai/rating untuk masing-masing variabel pada kolom 3, dan tetapkan mana yang merupakan kekuatan dan kelemahan internal dalam melakukan usaha dengan nilai atau rating dimulai dari +2 sampai -2. Kalikan bobot pada kolom 2 dengan nilai/rating pada kolom 3 untuk memperoleh

faktor pembobotan pada kolom 4. Hasil dari pembobotan tersebut dapat dijadikan dasar untuk menentukan posisi perusahaan atau organisasi.

4.3.4 Penentuan Posisi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia

Berdasarkan hasil pembobotan dan skoring yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa didalam matriks SWOT, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia berada pada posisi kuadran I.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Rangkuti (2002), yakni setelah melakukan pembobotan dan skoring melalui tabel IE Matriks, maka langkah selanjutnya adalah menentukan posisi perusahaan atau organisasi dalam diagram analisis SWOT (kuadran I-IV). Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui strategi yang tepat berdasarkan posisi dalam kuadran tersebut. Bila perusahaan atau organisasi telah berada di kuadran mana, maka ada beberapa pilihan strategi yang dapat dilakukan.

4.3.5 Penentuan Strategi Berdasarkan Analisis SWOT

Berdasarkan hasil penelitian penentuan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia didalam matriks SWOT yang berada pada posisi kuadran I menunjukkan terdapat lebih banyak kekuatan dan peluang dibandingkan dengan kelemahan internal dan ancaman eksternal. Oleh karena itu, strategi yang dapat digunakan adalah mendukung kebijakan strategi agresif. Strategi agresif merupakan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan penerapan K3 demi mencapai pertumbuhan yang baik. Cara yang digunakan antara lain dengan mengembangkan dan meningkatkan citra perusahaan, mempertahankan budaya kerja aman (*safety culture*), mempertahankan kebersihan lingkungan kerja dengan program 5S/5R, meningkatkan pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup, meningkatkan kompetensi pekerja, memantau kualitas peralatan maupun fasilitas, mengembangkan identifikasi bahaya kecelakaan dan kebakaran, serta memaksimalkan teknologi yang

optimal dari luar sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Menurut Rangkuti (2006), perumusan strategi pemasaran didasarkan pada analisis yang menyeluruh terhadap pengaruh faktor-faktor lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Lingkungan eksternal perusahaan setiap saat bisa berubah dengan cepat sehingga melahirkan berbagai peluang dan ancaman baik yang datang dari pesaing utama maupun iklim bisnis yang terus berubah. Konsekuensi perubahan faktor eksternal tersebut juga mengakibatkan perubahan faktor internal perusahaan seperti perubahan terhadap kekuatan maupun kelemahan yang dimiliki perusahaan.

Kesesuaian antara hasil penelitian dan strategi yang direkomendasikan dengan teori yang ada yakni dengan strategi agresif, diharapkan akan memberikan arahan yang lebih jelas dan terarah. Hal tersebut didukung oleh Sabarguna (2004), yang menyatakan bahwa adanya strategi agresif akan memberikan arahan yang lebih jelas dan terarah dalam rangka pembuatan program yang akan dijalankan. Hal tersebut perlu dilakukan dalam rangka pembuatan program yang akan dijalankan dengan menyesuaikan kondisi lingkungan internal maupun eksternal dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis SWOT Penerapan K3 PT. Kutai Timber Indonesia maka kesimpulan yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. PT. Kutai Timber Indonesia telah menerapkan dan mendapat sertifikat OHSAS 18001:2007 sejak tahun 2013 sampai saat ini dari Sucofindo yang merupakan anggota ALSI (Asosiasi Lembaga Sertifikasi Indonesia). Dalam memastikan Sistem Manajemen K3 berjalan dengan baik, pada bulan Januari tahun 2008 dibentuklah P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagai penanggung jawab dari pelaksanaan operasional dan pengendalian keseluruhan Sistem Manajemen K3 yang ada di perusahaan.
- b. Komponen internal yang menjadi kekuatan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia adalah kebijakan, sumber daya manusia (yang meliputi ketersediaan sumber daya manusia K3 dan *management representatif*), fasilitas P3K (yang meliputi alat evakuasi dan alat transportasi serta APD), budaya keselamatan (yang meliputi pendekatan K3 dan program 5R), promosi K3, perencanaan, penerapan, pemeriksaan, serta tinjauan manajemen. Sedangkan komponen internal yang menjadi kelemahan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia adalah sumber daya manusia (yang meliputi Ahli K3), fasilitas P3K (yang meliputi ketersediaan fasilitas P3K, ruang P3K serta Kotak dan Isi P3K) dan standar jumlah kecelakaan kerja.
- c. Komponen eksternal yang menjadi peluang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia adalah tenaga kerja, ekonomi dan teknologi. Sedangkan komponen eksternal yang menjadi ancaman penerapan

keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia adalah bencana dan kebijakan pemerintah.

- d. Perhitungan nilai pembobotan komponen IFAS dan EFAS yakni penilaian untuk komponen internal sebesar 1,2538 dengan nilai positif, sedangkan penilaian untuk komponen eksternal sebesar 0,4290 dengan nilai positif.
- e. Penentuan posisi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia berdasarkan diagram analisis SWOT terletak pada kuadran I yakni strategi pertumbuhan cepat atau strategi agresif (*Growth Strategy*).
- f. Strategi agresif merupakan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan penerapan K3 demi mencapai pertumbuhan yang baik. Cara yang digunakan antara lain dengan mengembangkan dan meningkatkan citra perusahaan, mempertahankan budaya kerja aman (*safety culture*), mempertahankan kebersihan lingkungan kerja dengan program 5S/5R, meningkatkan pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup, meningkatkan kompetensi pekerja, memantau kualitas peralatan maupun fasilitas, mengembangkan identifikasi bahaya kecelakaan dan kebakaran, serta memaksimalkan teknologi yang optimal dari luar sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis SWOT Penerapan K3 PT. Kutai Timber Indonesia maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Kutai Timber Indonesia
 - 1) Meningkatkan dan mempertahankan penerapan Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001;2007 yang telah dijalankan dan mempertahankan program K3 yang telah diterapkan, melalui pemantauan dan perbaikan program K3 secara berkala, guna menciptakan lingkungan kerja aman, sehat dan produktif.

- 2) Mempertahankan berbagai komponen internal yang menjadi kekuatan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia dan terus mengembangkannya serta segera mengatasi komponen internal yang menjadi kelemahan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia. Hal yang dapat dilakukan antara lain :
 - a) Mengembangkan SDM dengan menambah Ahli K3 spesialis sesuai dengan jenis, situasi tempat kerja, jumlah pekerja yang dipekerjakan, serta jumlah dan kompleksitas peraturan yang harus ditegakkan.
 - b) Menambah kelengkapan fasilitas P3K yang mendukung dengan menambah ruang P3K dan kotak P3K di unit-unit kerja.
 - c) Mengontrol risiko K3 serta meningkatkan kinerja K3 yang mempunyai sasaran untuk mencegah kecelakaan kerja dan sakit sehingga target jumlah kecelakaan kerja yakni *zero accident* dapat tercapai.
- 3) Memanfaatkan berbagai komponen eksternal yang menjadi peluang serta mempersiapkan strategi untuk menghadapi berbagai ancaman eksternal yang akan dihadapi dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Kutai Timber Indonesia. Hal tersebut dikarenakan lingkungan luar perusahaan yang terus berubah sehingga diperlukan penyesuaian-penyesuaian serta strategi dalam menghadapinya. Hal yang dapat dilakukan antara lain :
 - a) Mengembangkan sistem tanggap darurat bencana melalui sarana-sarana edukasi, misalnya pelatihan tanggap darurat bencana (banjir, angin topan, gempa bumi dan lainnya). Dengan adanya edukasi mengenai tanggap darurat bencana sejak awal diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang bahaya bencana dari lingkungan luar perusahaan.
 - b) Mendukung pencapaian visi dan misi K3 Nasional, yakni Indonesia Berbudaya K3 pada tahun 2015 dengan melaksanakan K3 di perusahaan berbasis SMK3.

- 4) Melakukan analisis SWOT untuk rencana strategis jangka panjang perusahaan guna mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang akan dihadapi dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia. Hal tersebut perlu dilakukan karena kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman sifatnya dinamis sehingga menuntut adanya penyesuaian secara terus menerus.
- b. Bagi Penelitian Lanjutan
- 1) Penelitian ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis SWOT dengan melengkapi dan menambah variabel internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anizar. 2009. *Teknik Kesehatan dan Keselamatan Kerja Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Bina Aksara.
- Azwar, A. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ketiga*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. *Kecelakaan Kerja DiIndonesia*. [Serial Online]. <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> [17 Januari 2015].
- Departemen K3E PT. Kutai Timber Indonesia. 2015. *Laporan Kecelakaan Kerja di PT. Kutai Timber Indonesia tahun 2010, 2011, 2012, 2013 dan 2014*.
- Dewi, Rijuna. 2006. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. [Serial Online]. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/11165/1/020502118.pdf?...> [29 Oktober 2014].
- Divisi Umum dan Personalia PT. Kutai Timber Indonesia. 2015. *Ketenagakerjaan PT. Kutai Timber Indonesia Desember 2014*.
- Erfa dan Kasmiruddin. 2013. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Rangka Mengurangi Kecelakaan Karyawan (Kasus Bagian Teknik dan Distribusi PT. PLN. Ranting Bangkinang)*. [Serial Online]. <http://RTM Erfa - Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu ..., 2014 - jom.unri.ac.id> [29 oktober 2014].
- Hapsari, Atria Widya. 2013. *Pelaksanaan Dan Pemantauan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Utility PT. Phapros Tbk Semarang*. [Serial Online]. <http://eprints.undip.ac.id/39238/1/HAPSARI.pdf> [29 oktober 2014].
- Hongadi dan Praptiningsih. 2013. *Analisis Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar Di Gresik*. [Serial Online]. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1143/1032> [29 Oktober 2014].

- ILO. 2011. *Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*. [Serial Online]. www.ilo.org/jakarta. [29 Oktober 2014].
- Ismail, A. 2009. *Promosi Penggunaan APD atau PPE Kepada Para Pekerja*. [Serial Online]. <http://healthsafetyprotection.com/promosi-apd-atau-ppe-kepada-para-pekerja/> [17 Januari 2015].
- Ismail. A., 2009. *Mengurangi Kecelakaan dengan Fokus Pada Perilaku Pekerja*. [Serial Online]. <http://healthsafetyprotection.com> [17 Januari 2015].
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2014. *Sambutan Menakertrans Bulan K3 2014*. [Serial Online]. www.depakertrans.go.id/.../Sambutan%20Menakertrans%20Bulan%20K3%202014.pdf Jakarta. [29 Oktober 2014].
- Nazir, Moch. 2009. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- OHSAS 18001:2007. 2007. *Occupational Health and Safety Management Systems-Requirement*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 9/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. Per 15/Men/2008 Tentang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Di Tempat Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- Poliklinik PT. Kutai Timber Indonesia. 2015. *Tinjauan Risiko Kecelakaan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia 2014*.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Manajemen Bencana*. Dian Rakyat: Jakarta.

- Ramli, Soehatman. 2010. *Pedoman Praktis Manajemen Risiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Mangement*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat: Jakarta.
- Rangkuti, F. 2002. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, F. 2006. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk Menghadapi Abad 21*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ridley, John. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Sabarguna, S. 2004. *Pemasaran Rumah Sakit*. Yogyakarta: Konsorsium Rumah Sakit Islam Jateng.
- Sabarguna, S. 2005. *Analisa Pemasaran Rumah Sakit*. Yogyakarta: Konsorsium Rumah Sakit Islam Jateng.
- Salawati, Liza. 2009. *Hubungan Perilaku, Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja di Laboratorium Patologi Klinik Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh Tahun 2009*. [Serial Online]. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/6947/1/09E02292/pdf>. [25 April 2015].
- Sinaga, Mhd. Makmur. 2005. *Risiko Kecelakaan Kerja di Rumah Tangga*. [Serial Online]. [http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/15331/1/ikm-des2005-%20\(11\).pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/15331/1/ikm-des2005-%20(11).pdf). [25 April 2015].
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 1997. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV. Gunung Agung.

Suyanto, b. 2005. *Mtodelogi Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta : Prenada Media.

Suma'mur, P.K., 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.

Umam, Khairul. 2013. *Tugas dan Tanggung Jawab Management Representative*. [Serial Online]. <http://konsultaniso.web.id/>. [29 Oktober 2014].

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

LAMPIRAN A. Lembar Persetujuan (*Informed Consent*)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimantan I/93 Kampus Tegalboto Telp. (0331) 337878

Fax. (0331) 322995 Jember

INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Alamat :

No. Telpon/HP :

Bersedia menjadi informan dan secara sukarela untuk ikut serta dalam penelitian yang berjudul **“Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo”**. yang dilakukan oleh Nur Muhammad Azizur Rahman, Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Prosedur penelitian ini tidak akan memberikan dampak dan resiko apapun terhadap saya. Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut di atas dan saya telah diberi kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapat jawaban yang jelas dan benar serta kerahasiaan jawaban yang saya berikan dijamin sepenuhnya oleh peneliti.

Demikian Pernyataan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo,2015

Responden,

(.....)

LAMPIRAN B. Panduan Wawancara



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER**

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimantan I/93 Kampus Tegalboto Telp. (0331) 337878

Fax. (0331) 322995 Jember

Judul : Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo

Untuk Asisten Manajer K3E PT. Kutai Timber Indonesia

Nama Responden :

Tanggal Wawancara:

1. Bagaimana kebijakan PT. Kutai Timber Indonesia terhadap upaya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terkait dengan kejadian kecelakaan kerja?

Jawaban :

.....
.....

2. Bagaimana upaya manajemen dalam menanamkan budaya keselamatan (*safety culture*) di PT. Kutai Timber Indonesia?

Jawaban :

.....
.....

3. Bagaimana promosi K3 yang sudah dilakukan oleh pihak manajemen di PT. Kutai Timber Indonesia?

Jawaban :

.....
.....

4. Bagaimana perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja terkait dengan kejadian kecelakaan kerja yang sudah dilaksanakan oleh PT. Kutai Timber Indonesia?

Jawaban :

.....
.....

5. Bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terkait dengan kejadian kecelakaan kerja yang sudah dilaksanakan oleh PT. Kutai Timber Indonesia?

Jawaban :

.....
.....

6. Bagaimana perusahaan dalam melakukan pemeriksaan terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah dilakukan di PT. Kutai Timber Indonesia?

Jawaban :

.....
.....

7. Bagaimana bentuk tinjauan manajemen terhadap upaya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah dilakukan di PT. Kutai Timber Indonesia?

Jawaban :

.....
.....

8. Apa sajakah kemungkinan keadaan darurat bencana yang dapat terjadi di PT. Kutai Timber Indonesia?

Jawaban :

.....
.....

9. Bagaimana sistem upah yang diterima oleh seluruh pekerja di PT. Kutai Timber Indonesia?

Jawaban :

.....
.....

10. Bagaimana dampak risiko yang akan ditimbulkan dalam pemilihan dan penggunaan teknologi?

Jawaban :

.....
.....



LAMPIRAN C. Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimantan I/93 Kampus Tegalboto Telp. (0331) 337878

Fax. (0331) 322995 Jember

LEMBAR KUESIONER UNTUK ANGGOTA K3E DAN PEKERJA

PT. KUTAI TIMBER INDONESIA

(Penentuan Bobot Penilaian)

I. FAKTOR INTERNAL

Petunjuk Pengisian

1. Pilih salah satu alternatif jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan keadaan yang Anda hadapi di tempat kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:

SB : Sangat Baik

B : Baik

KB : Kurang Baik

TB : Tidak Baik

STB : Sangat Tidak Baik

2. Berilah tanda centang (√) pada kolom alternatif jawaban yang tersedia.

No.	PERTANYAAN	Penilaian				
		STB	TB	KB	B	SB
A. Kebijakan						
1.	Perusahaan menetapkan kebijakan K3 untuk diterapkan secara menyeluruh dalam organisasi					
2.	Kebijakan K3 didokumentasikan secara tertulis sehingga dapat diketahui dan dibaca oleh semua pihak yang berkepentingan					

No.	PERTANYAAN	Penilaian				
		STB	TB	KB	B	SB
3.	Perusahaan menggunakan kebijakan K3 sebagai acuan dalam setiap kegiatan perusahaan, pengembangan strategi bisnis dan rencana kerja perusahaan					
4.	Kebijakan K3 selalu disempurnakan sesuai dengan perkembangan, tuntutan dan kemajuan perusahaan					
5.	Perusahaan mengkomunikasikan kebijakan K3 kepada seluruh pekerja dengan maksud agar pekerja memahami maksud dan tujuan kebijakan K3, kewajiban serta peran semua pihak dalam K3					
B. Sumber Daya Manusia						
6.	Sumber daya manusia yang disediakan manajemen untuk menetapkan, menjalankan, memelihara dan meningkatkan sistem manajemen K3 (Ahli K3, Koordinator K3, <i>Management Representatif</i> (MR) dan Manajemen Lini)					
7.	Ketersediaan Ahli K3 untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang Keselamatan Kerja					
8.	Ketersediaan <i>Management Representatif</i> (MR) untuk memastikan bahwa sistem manajemen K3 ditetapkan, dijalankan dan dipelihara sesuai dengan standar OHSAS 18001					
C. Fasilitas						
9.	Ketersediaan fasilitas P3K (ruang P3K, kotak P3K dan isi, alat evakuasi dan alat transportasi serta APD)					
10.	Ketersediaan ruang P3K					
11.	Ketersediaan kotak P3K beserta isinya					
12.	Ketersediaan alat evakuasi (tandu) dan sarana transportasi (kendaraan) saat keadaan darurat					

No.	PERTANYAAN	Penilaian				
		STB	TB	KB	B	SB
13.	Ketersediaan alat pelindung diri (APD)					
D. Standar Jumlah Kecelakaan Kerja						
14.	Pencapaian jumlah kecelakaan kerja dalam satu tahun (12) bulan					
E. Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>)						
15.	Perusahaan menanamkan budaya kerja aman (<i>safety culture</i>)					
16.	Upaya pendekatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan perilaku aman dalam bekerja					
17.	Upaya menanamkan budaya kerja aman dengan program 5R					
F. Promosi K3						
18.	Upaya penyampaian informasi K3 dari promosi K3					
19.	Ketersediaan media promosi K3 yang digunakan					
20.	Efektivitas penyampaian materi dari promosi K3 dalam memenuhi kebutuhan K3					
G. Perencanaan						
21.	Suatu perencanaan yang dilakukan guna mencapai keberhasilan penerapan K3					
22.	Manajemen melaksanakan analisa bahaya dan menentukan pengendaliannya					
23.	Penjelasan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya kepada setiap tenaga kerja					
24.	Dalam menetapkan tujuan dan sasaran K3 selama ini					
H. Penerapan						
25.	Pelaksanaan K3 di perusahaan yang sudah berjalan					
26.	Ketersediaan sumber daya, sarana dan dana yang memadai sesuai dengan penerapan K3					

No.	PERTANYAAN	Penilaian				
		STB	TB	KB	B	SB
27.	Perusahaan mengintegrasikan K3 kedalam sistem manajemen organisasi					
28.	Mengkomunikasikan informasi K3 terbaru kepada tenaga kerja dan pihak terkait dalam perusahaan					
29.	Pelaksanaan prosedur menghadapi keadaan darurat atau bencana alam selama ini					
I. Pemeriksaan						
30.	Sistem pengukuran, pemantauan dan evaluasi terhadap penerapan K3 yang sudah dilakukan					
31.	Penggunaan peralatan dan metode pengujian yang dipakai					
32.	Memelihara catatan inspeksi, pengujian dan pemantauan					
33.	Meninjau ulang hasil temuan dan dianalisa					
J. Tinjauan Manajemen						
34.	Meninjau ulang K3 yang sudah dilaksanakan					
35.	Melakukan evaluasi terhadap kebijakan K3 untuk meninjau ulang					
36.	Meninjau ulang terhadap tujuan, sasaran dan kinerja K3 yang sudah dilakukan					
37.	Meninjau dari hasil temuan audit K3 yang sudah dilakukan					
38.	Meninjau dari efektivitas penerapan K3 yang sudah dilakukan					

II. FAKTOR EKSTERNAL

Petunjuk Pengisian

- Pilih salah satu alternatif jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan keadaan yang Anda hadapi di tempat kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:

SB : Sangat Baik

B : Baik

KB : Kurang Baik

TB : Tidak Baik

STB : Sangat Tidak Baik

- Berilah tanda centang (√) pada kolom alternatif jawaban yang tersedia.

NO.	PERTANYAAN	Penilaian				
		SB	B	KB	TB	STB
A. Tenaga Kerja						
1.	Perusahaan memutuskan untuk merekrut seseorang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan dengan mempertimbangkan risiko bagi keselamatan					
B. Bencana						
2.	Pemilihan wilayah (jarak, letak lokasi perusahaan) terhadap kemungkinan risiko bencana alam					
C. Ekonomi						
3.	Sistem penggajian yang memadai bagi pekerja sesuai UMK Kota Probolinggo serta memberikan jaminan sosial yang diwajibkan menurut perundangan					
D. Teknologi						
4.	Pemilihan dan penggunaan teknologi sudah mempertimbangkan dampak risiko K3 yang ditimbulkan					
E. Kebijakan Pemerintah						
5.	Keberadaan hukum yakni undang-undang atau peraturan yang mengatur tentang K3 untuk diimplementasikan					

LAMPIRAN D. Lembar Data Checklist



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimantan I/93 Kampus Tegalboto Telp. (0331) 337878

Fax. (0331) 322995 Jember

LEMBAR CHECKLIST

A. Kebijakan

Kebijakan pimpinan yang memuat visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad untuk melaksanakan K3 di PT. Kutai Timber Indonesia:

.....

B. Sumber Daya Manusia

Tabel 1. Sumber Daya Manusia K3 di PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Sumber Daya Manusia	Ada	Tidak Ada	Keterangan
1.	Ahli K3			
2.	Koordinator K3			
3.	Management Representative (MR)			
4.	Manajemen Lini			

Sumber : OHSAS 18001:2007

Tabel 2. Ahli K3 di PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Ahli K3	Ada	Tidak Ada
1.	Ahli K3 Umum		
2.	Ahli K3 Spesialis Uap dan Bejana Tekan		
3.	Ahli K3 Spesialis Pesawat Angkat dan Angkut		
4.	Ahli K3 Spesialis Instalasi Listrik dan Lift		
5.	Ahli K3 Spesialis Penanggulangan Kebakaran		

Sumber : Permenakertrans No. 9 Tahun 2005

Tabel 3. Management Representative (MR) di PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Management Representative (MR)	Pernah	Tidak Pernah
1.	Training OHSAS 18001:2007		
2.	Training ISO 9001		
3.	Training audit internal		

Sumber : OHSAS 18001:2007

C. Fasilitas P3K

Tabel 4. Fasilitas P3K di PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Fasilitas P3K di Tempat Kerja	Ada	Tidak Ada	Keterangan
1.	Ruang P3K			
2.	Kotak P3K dan Isi			
3.	Alat evakuasi dan alat transportasi			
4.	Fasilitas tambahan			

Sumber : Permenakertrans No.15 tahun 2008

Tabel 5. Ruang P3K di PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Ruang P3K	Ada	Tidak Ada
1.	Lokasi : a. Dekat toilet/kamar mandi b. Dekat jalan keluar c. Mudah dijangkau d. Dekat tempat parkir kendaraan		
2.	Mempunyai luas minimal cukup untuk menampung satu tempat tidur pasien dan masih terdapat ruang gerak bagi seorang petugas P3K serta penempatan fasilitas P3K lainnya		
3.	Bersih dan terang, ventilasi baik, memiliki pintu dan jalan yang cukup lebar untuk memindahkan korban		
4.	Diberi tanda dengan papan nama yang jelas dan mudah dilihat		
5.	Sekurang-kurangnya dilengkapi: a. Wastafel dengan air mengalir b. Kertas tissue/lap c. Usungan/tandu d. Bidai/spalk e. Kotak P3K dan isi f. Tempat tidur dengan bantal dan selimut g. Tempat untuk menyimpan alat-alat, seperti : tandu dan/atau kursi roda h. Sabun dan sikat i. Pakaian bersih untuk penolong j. Tempat sampah k. Kursi tunggu bila diperlukan		

Sumber : Permenakertrans No.15 tahun 2008

Tabel 6. Kotak dan P3K di PT. Kutai Timber Indonesia

No	ISI	KOTAK A (untuk 25 pekerja/buruh atau kurang)	KOTAK A (untuk 50 pekerja/buruh atau kurang)	KOTAK A (untuk 50 pekerja/buruh atau kurang)
1.	Kasa steril terbungkus			
2.	Perban (lebar 5 cm)			
3.	Perban (lebar 10 cm)			
4.	Plester (lebar 1,25 cm)			
5.	Plester Cepat			
6.	Kapas (25 gram)			
7.	Kain segitiga/mittela			
8.	Gunting			
9.	Peniti			
10.	Sarung tangan sekali pakai (pasangan)			
11.	Masker			
12.	Pinset			
13.	Lampu senter			
14.	Gelas untuk cuci mata			
15.	Kantong plastik bersih			
16.	Aquades (100 ml lar. Saline)			
17.	Povidon Iodin (60 ml)			
18.	Alkohol 70%			
19.	Buku panduan P3K di tempat kerja			
20.	Buku catatan			
21.	Daftar isi kotak			

Sumber : Permenakertrans No.15 tahun 2008

Tabel 7. Manajemen APD di PT. Kutai Timber Indonesia

No.	Manajemen APD	Ada	Tidak Ada	Keterangan
1.	Identifikasi kebutuhan dan syarat APD			
2.	Pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja/buruh			
3.	Pelatihan			
4.	Penggunaan, perawatan, dan penyimpanan			
5.	Penatalaksanaan pembuangan atau			

No.	Manajemen APD	Ada	Tidak Ada	Keterangan
	pemusnahan			
6.	Pembinaan			
7.	Inspeksi			
8.	Evaluasi dan pelaporan			

Sumber : Permenakertrans No. 08 tahun 2010

D. Standar Jumlah Kecelakaan Kerja

Data kecelakaan kerja tahun 2014 PT. Kutai Timber Indonesia :

.....

E. Promosi K3

Media, metode dan sasaran yang dilakukan dalam promosi K3 :

.....

F. Tenaga Kerja

No.	Kategori	Jumlah
1.	Pekerja pendidikan terakhir tamat PT (D1, D2, D3, D4, S1, S2, S3) magister/spesialis	
2.	Pekerja pendidikan terakhir SLTA/Sederajat	
3.	Pekerja pendidikan terakhir SLTP/Sederajat	
4.	Pekerja tidak tamat SD/Sederajat	

G. Ekonomi

Upah yang diterima oleh pekerja PT. Kutai Timber Indonesia :

.....

H. Kebijakan Pemerintah

Peraturan perundangan yang berlaku untuk penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia :

.....

Lampiran E. Master Tabel Internal dan Eksternal (Rekapitulasi Kuesioner Internal dan Eksternal)

A. *Internal Factors Analysis Summary (IFAS)*

Tabel E.1 Rekapitulasi Kuesioner Internal

No	Atribut Penilaian	Responden												Mean
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
a.	Kebijakan													4,8333
	1) Menetapkan Kebijakan	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,9167
	2) Mendokumentasikan Kebijakan	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4,8333
	3) Mengimplementasikan Kebijakan	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4,7500
	4) Memelihara Kebijakan	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4,6667
	5) Mengkomunikasikan Kebijakan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0000
b.	Sumber Daya Manusia													4,1667
	1) SDM K3 yang disediakan	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4,1667
	2) Ketersediaan Ahli K3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4,2500
	3) Kriteria <i>Management Representatif (MR)</i>	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4,0833
c.	Fasilitas P3K													4,0000
	1) Ketersediaan fasilitas P3K	5	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4,0000
	2) Ketersediaan ruang P3K	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	4,0833
	3) Ketersediaan kotak P3K beserta isinya	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	3	5	3,9167
	4) Ketersediaan alat evakuasi dan sarana transportasi	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3,7500
	5) Ketersediaan alat pelindung diri (APD)	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4,2500

No	Atribut Penilaian	Responden												Mean
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
d.	Standar Jumlah Kecelakaan Kerja													
	1) Pencapaian jumlah kecelakaan kerja dalam satu tahun (12) bulan	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4,2500
e.	Budaya Keselamatan (Safety Culture)													
	1) Perusahaan menanamkan budaya kerja aman (<i>safety culture</i>)	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4,5000
	2) Upaya pendekatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan perilaku aman dalam bekerja	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4,7500
	3) Upaya menanamkan budaya kerja aman dengan program 5R	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4,3333
f.	Promosi K3													4,1667
	1) Upaya penyampaian informasi dari promosi K3 yang sudah dilakukan	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4,2500
	2) Ketersediaan media promosi K3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5	5	4	4,1667
	3) Efektivitas materi dari promosi K3 dalam memenuhi kebutuhan K3	5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4,0833
g.	Perencanaan													4,1667
	1) Suatu perencanaan yang	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4,0833

No	Atribut Penilaian	Responden												Mean
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
	dilakukan guna mencapai keberhasilan penerapan K3													
	2) Manajemen melaksanakan analisa bahaya dan menentukan pengendaliannya	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4,2500
	3) Penjelasan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya kepada setiap tenaga kerja	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,8333
	4) Dalam menetapkan tujuan dan sasaran K3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4,5000
h.	Penerapan													4,0833
	1) Pelaksanaan K3 di perusahaan yang sudah berjalan	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0833
	2) Ketersediaan sumber daya, sarana dan dana yang memadai	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3,6667
	3) Mengintegrasikan K3 kedalam sistem manajemen organisasi	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0833
	4) Mengkomunikasikan informasi K3 terbaru kepada tenaga kerja dan pihak terkait dalam perusahaan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4,2500
	5) Pelaksanaan prosedur menghadapi keadaan	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,3333

No	Atribut Penilaian	Responden												Mean
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
	darurat atau bencana alam													
i.	Pemeriksaan													4,1667
	1) Sistem pengukuran, pemantauan dan evaluasi terhadap penerapan K3 yang sudah dilakukan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,2500
	2) Penggunaan peralatan dan metode pengujian	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4,4167
	3) Memelihara catatan inspeksi, pengujian dan pemantauan	5	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4,2500
	4) Meninjau ulang hasil temuan dan dianalisa	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3,7500
j.	Tinjauan Manajemen													4,0833
	1) Meninjau ulang K3 yang sudah dilaksanakan	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4,0833
	2) Melakukan evaluasi terhadap kebijakan K3 untuk meninjau ulang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,1667
	3) Meninjau ulang terhadap tujuan, sasaran dan kinerja K3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4,0833
	4) Meninjau dari hasil temuan audit K3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	5	3,8333
	5) Meninjau dari efektivitas penerapan K3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4,2500

Lampiran F. Perhitungan Bobot Faktor Internal dan Eksternal

Tabel F.1 Perhitungan Faktor Internal

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian}}{\text{Rata total}} \times 1$
a.	Kebijakan	4,8333	$\frac{4,8333}{42,4167} \times 1 = 0,1140$
b.	Sumber Daya Manusia	4,1667	$\frac{4,1667}{42,4167} \times 1 = 0,0982$
c.	Fasilitas P3K	4,0000	$\frac{4}{42,4167} \times 1 = 0,0943$
d.	Standar Jumlah Kecelakaan Kerja	4,2500	$\frac{4,25}{42,4167} \times 1 = 0,1002$
e.	Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>)	4,5000	$\frac{4,5}{42,4167} \times 1 = 0,1061$
f.	Promosi K3	4,1667	$\frac{4,1667}{42,4167} \times 1 = 0,0982$
g.	Perencanaan	4,1667	$\frac{4,1667}{42,4167} \times 1 = 0,0982$
h.	Penerapan	4,0833	$\frac{4,0833}{42,4167} \times 1 = 0,0963$
i.	Pemeriksaan	4,1667	$\frac{4,1667}{42,4167} \times 1 = 0,0982$
j.	Tinjauan Manajemen	4,0833	$\frac{4,0833}{42,4167} \times 1 = 0,0963$
Total		42,4167	1

Tabel F.2 Perhitungan Bobot Faktor Internal Kebijakan

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian}}{\text{Rata total}} \times 0,1140$
a.	Kebijakan	4,8333	$\frac{4,8333}{4,8333} \times 0,1140 = 0,1140$

Tabel F.3 Perhitungan Bobot Faktor Internal Sumber Daya Manusia

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian}}{\text{Rata total}} \times 0,0982$
b.	Sumber Daya Manusia	0,0982	
	1) Ketersediaan SDM K3	4,1667	$\frac{4,1667}{12,5000} \times 0,0982 = 0,0327$
	2) Ketersediaan Ahli K3	4,2500	$\frac{4,2500}{12,5000} \times 0,0982 = 0,0334$
	3) Ketersediaan <i>Management Representatif (MR)</i>	4,0833	$\frac{4,0833}{12,5000} \times 0,0982 = 0,0321$
Total		12,5000	0,0982

Tabel F.4 Perhitungan Bobot Faktor Internal Fasilitas P3K

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian}}{\text{Rata total}} \times 0,0943$
c.	Fasilitas		
	1) Ketersediaan fasilitas P3K	4,0000	$\frac{4,0000}{20,0000} \times 0,0943 = 0,0189$
	2) Ketersediaan ruang P3K	4,0833	$\frac{4,0833}{20,0000} \times 0,0943 = 0,0192$
	3) Ketersediaan kotak P3K beserta isinya	3,9167	$\frac{3,9167}{20,0000} \times 0,0943 = 0,0185$
	4) Ketersediaan alat evakuasi dan sarana transportasi	3,7500	$\frac{3,7500}{20,0000} \times 0,0943 = 0,0177$
	5) Ketersediaan APD	4,2500	$\frac{4,2500}{20,0000} \times 0,0943 = 0,0200$
Total		20,0000	0,0943

Tabel F.5 Perhitungan Bobot Faktor Internal Standar Jumlah Kecelakaan Kerja

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian}}{\text{Rata total}} \times 0,1002$
d.	Standar Jumlah Kecelakaan Kerja	$\frac{4,2500}{4,2500}$	$\frac{4,2500}{4,2500} \times 0,1002 = 0,1002$

Tabel F.6 Perhitungan Bobot Faktor Internal Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian} \times \dots}{\text{Rata total}}$ 0,1061
e.	Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>)		
	1) Upaya pendekatan K3	4,7500	$\frac{4,7500}{9,0833} \times 0,1 = 0,0555$
	2) Upaya menanamkan budaya kerja aman dengan program 5R	4,3333	$\frac{4,3333}{9,0833} \times 0,1 = 0,0506$
Total		9,0833	0,1061

Tabel F.7 Perhitungan Bobot Faktor Internal Promosi K3

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian} \times \dots}{\text{Rata total}}$ 0,0982
f.	Promosi K3		
		4,1667	$\frac{4,1667}{4,1667} \times 0,0 = 0,0982$

Tabel F.8 Perhitungan Bobot Faktor Internal Perencanaan

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian} \times \dots}{\text{Rata total}}$ 0,0982
g.	Perencanaan		
		4,1667	$\frac{4,1667}{4,1667} \times 0,0 = 0,0982$

Tabel F.9 Perhitungan Bobot Faktor Internal Penerapan

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian} \times \dots}{\text{Rata total}}$ 0,0963
h.	Penerapan		
		4,0833	$\frac{4,0833}{4,0833} \times 0,0 = 0,0963$

Tabel F.10 Perhitungan Bobot Faktor Internal Pemeriksaan

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian} \times \dots}{\text{Rata total}}$ 0,0982
i.	Pemeriksaan		
		4,1667	$\frac{4,1667}{4,1667} \times 0,0 = 0,0982$

Tabel F.11 Perhitungan Bobot Faktor Internal Tinjauan Manajemen

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian}}{\text{Rata total}}$
j.	Tinjauan Manajemen	4,0833	$\frac{4,0833}{21,9833} = 0,1858$

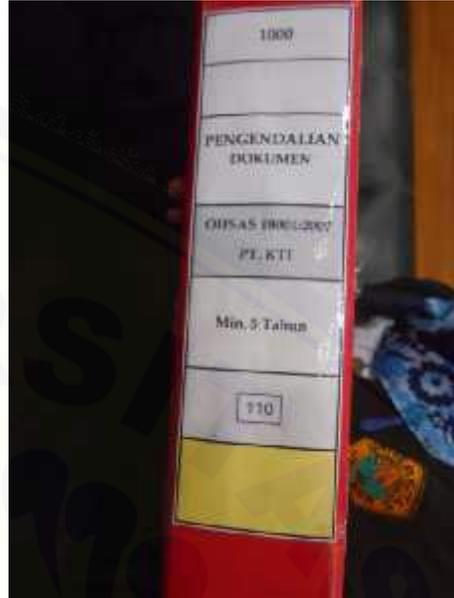
Tabel F.12 Perhitungan Bobot Eksternal

No.	Atribut Penilaian	Rata-rata Penilaian	Bobot = $\frac{\text{Rata penilaian}}{\text{Rata total}}$
a.	Tenaga Kerja	4,5833	$\frac{4,5833}{21,9833} = 0,2085$
b.	Bencana	3,7500	$\frac{3,7500}{21,9833} = 0,1706$
c.	Ekonomi	4,5000	$\frac{4,5000}{21,9833} = 0,2047$
d.	Teknologi	4,1667	$\frac{4,1667}{21,9833} = 0,1895$
e.	Kebijakan Pemerintah	4,9833	$\frac{4,9833}{21,9833} = 0,2267$
Total		21,9833	1

LAMPIRAN G. Dokumentasi



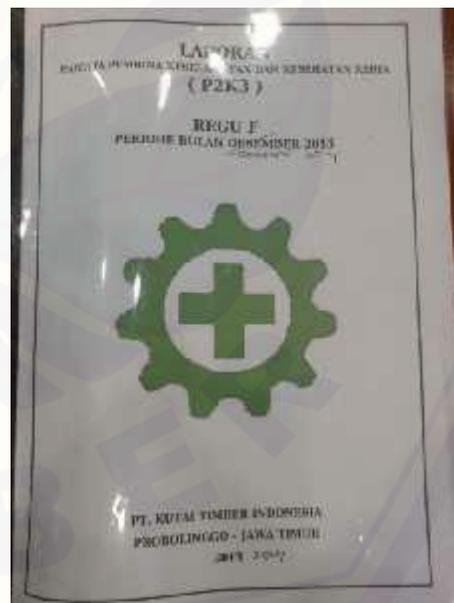
Gambar 1. Wawancara dengan Asisten Manager K3E



Gambar 2. Dokumen Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007



Gambar 3. Buku Pedoman P2K3 PT. Kutai Timber Indonesia



Gambar 4. Laporan P2K3 PT. Kutai Timber Indonesia



Gambar 5. Kebijakan K3 PT. Kutai Timber Indonesia



Gambar 6. Fasilitas P3K (Mobil Ambulance)



Gambar 7. Fasilitas P3K (Alat Evakuasi Berupa Tandu)



Gambar 8. Media Promosi K3 (Papan Informasi)



Gambar 9. Media Promosi K3
(Presentasi dan Diskusi)



Gambar 10. Media Promosi K3
(Poster)