

IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROGRAM TRAINING AS AN EFFORT TO PREVENT WORK ACCIDENTS AT PT. SUPRACO INDONESIA

Ody Andika Stefan¹, Seno Andri²

*¹Student of Business Administration Program, Faculty of Social and Political
Science University of Riau*

*²Lecturer of Business Administration Program, Faculty of Social and Political
Science University of Riau*

ABSTRACT

Basically the strength that exists in a company lies in the people who are in the company. Lack of awareness of the importance of occupational safety and health is a benchmark in the implementation of work safety and health training programs.

The purpose of this study was to determine the implementation of the Occupational Safety and Health Training Program (K3) as an Accident Prevention Effort at PT. Suoraco Indonesian in Duri.

The theory concept that researchers use is Occupational Safety and Health (K3). This K3 program uses qualitative methods by analyzing data descriptively. In collecting data, researchers use interview, observation, and literature study techniques as sources of information.

The implementation of K3 encountered several obstacles, namely the behavior of employees who violated the regulations set by the company, the culture of using PPE was often ignored by employees. In addition there is an assumption that using PPE only makes it difficult for employees when working, especially for those who are required to wear a complete PPE. Efforts made by the company in overcoming these obstacles are by providing safety induction, training and coaching, re-training, counseling, giving oral and written warnings, and direct supervision by QHSE management.

Keywords : Training, Occupational Safety and Health

**PELAKSANAAN PELATIHAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) SEBAGAI UPAYA PENCEGAHAN KECELAKAAN KEJA PADA PT. SUPRACO
INDONESIA DI DURI**

Ody Andika Stefan¹, Seno Andri²

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

² Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

ABSTRAK

Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kurangnya kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan Program Pelatihan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada PT. Supraco Indonesia di Duri.

Konsep teori yang peneliti gunakan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program K3 ini menggunakan metode kualitatif dengan mengkaji data secara deskriptif. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi kepustakaan sebagai sumber informasi.

Pelaksanaan K3 tersebut menemui beberapa hambatan, yaitu perilaku karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, budaya menggunakan APD sering diabaikan oleh karyawan. Selain itu ada anggapan bahwa menggunakan APD hanya mempersulit karyawan saat bekerja khususnya bagi mereka yang diharuskan mengenakan APD lengkap. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan safety induction, training dan coaching, ReTraining, counseling, pemberian peringatan lisan dan tulisan, serta pengawasan langsung oleh manajemen QHSE.

Kata kunci : *Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu Perusahaan karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat mengembangkan kinerjanya kearah yang lebih baik. Agar SDM dapat berkualitas lebih baik sebuah perusahaan melakukan sesuatu yang berupa pelatihan. Pengelolaan sumber daya manusia diharapkan dapat mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Pada jaman dahulu, sekarang, sampai masa yang akan datang, manusia hidup didunia ini membutuhkan beberapa faktor penunjang untuk dapat bertahan hidup. Salah satu faktor agar manusia dapat bertahan hidup adalah membutuhkan pekerjaan. Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, dan tidak semata-mata untuk mendapat uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja, Mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan memperoleh perhatian dari segi kemanusiaannya.

PT. Supraco indonesia adalah anak perusahaan. dari PT. Radian utama interinsco Tbk. Karena PT, supraco adalah anak dari PT. Radian utama interinsco Tbk, maka

manajemennya pun satu manajemen, PT. Radian utama interinsco Tbk, (RUIS) adalah penyedia layanan energi yang memberikan berbagai solusi terkemuka di industri minyak dan gas.

PT. Radian utama interinsco Tbk, dan PT. Supraco indonesia menyediakan jasa pendukung untuk industri energi dan melayani berbagai layanan untuk memenuhi setiap kebutuhan pelanggan, baik darat maupun lepas pantai. RUIS dan anak perusahaannya terdiri dari PT. Supraco indonesia, PT. Supraco lines dan PT. Supraco deep water, memiliki sekitar Rp 1,8 triliun penjualan, memperkerjakan sekitar 3.155 orang dan beroperasi di 12 cabang/ kantor perwakilan di seluruh indonesia.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manager atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan di hadapkan pada persoalan di dalam keluarga maupun perusahaan. Tekanan persoalan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada penurunan produktivitas karyawan. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan. Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubies, 2007).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan,

karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang di definisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja. Keselamatan kerja itu berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

Setiap pekerja bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di area kerja masing-masing, untuk itu dibutuhkan pengetahuan dan kemampuan untuk menerapkan prinsip-prinsip dasar K3 di tempat kerja. Setiap pekerja dapat menjadi safety man di area kerjanya, dan seorang safety man harus memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk menerapkan prinsip-prinsip dasar K3.

Tenaga Kerja harus mendapatkan bekal pendidikan & Pelatihan dalam usaha pencegahan Kecelakaan. Pelatihan K3 harus diberikan secara berjenjang dan berkesinambungan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. K3 merupakan tanggung jawab semua pihak dalam organisasi perusahaan, mulai dari top manajemen sampai pada operator atau teknisi lapangan. Tanpa dibekali dengan pengetahuan dan pemahaman tentang K3 maka akan sulit untuk menciptakan kondisi dan suasana lingkungan kerja yang aman.

Pelatihan dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja sangat tepat untuk memberikan bekal pengetahuan tentang K3 bagi semua pekerja, terutama bagi pekerja yang terkait secara langsung dengan proses yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.

Adapun tujuan dari pelatihan K3 pada PT. Supraco Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencegah atau meminimalkan resiko luka, kematian, kerusakan harta benda dan pencemaran lingkungan dengan berpegang kepada " Jika anda Melihat, anda bertanggung Jawab dan peduli."

2. Menjelaskan Peraturan-peraturan dan Kebijakan Perusahaan.
3. Menjelaskan persyaratan-persyaratan yang harus diikuti dalam melakukan kegiatan di Perusahaan.
4. Memperkenalkan situasi secara umum dari Perusahaan.
5. Untuk menjamin keselamatan bagi pegawai atau pun orang lain yang berhubungan dengan Perusahaan.
6. PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 19/1973
Mengatur keselamatan kerja di perusahaan minyak dan gas bumi.

Menurut UU RI tentang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat 1, perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.

- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- l. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- m. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- n. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- o. Mencegah terkena aliran listrik.

Tujuan yang diharapkan perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya adalah mencegah terjadinya penyakit akibat kerja, meningkatkan derajat kesehatan kerja dengan melakukan promosi kesehatan, menjaga status kesehatan dan kebugaran pekerja pada kondisi yang optimal, menciptakan sistem kerja yang aman mulai dari input proses sampai output, mencegah terjadinya kerugian (loss) baik moril maupun materil akibat terjadinya accident atau incident. Kerugian akibat k3 tidak terlaksana dengan baik.

Alat pelindung diri merupakan solusi terakhir dalam menangkal potensi bahaya, jika potensi bahaya tersebut tidak bisa dihilangkan dengan cara-cara engineering, revisi proses atau guarding. Oleh karena itu alat pelindung diri wajib digunakan dimanapun potensi bahaya ditemukan. Perusahaan mempersyaratkan bahwa alat pelindung diri yang digunakan hanyalah produk-produk yang sudah mendapat pengakuan dari lembaga sertifikasi nasional maupun internasional.

Secara umum alat pelindung diri yang boleh digunakan setidaknya harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Nyaman digunakan dan tidak menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaan
- b) Mampu melindungi pemakainya dari bahaya yang akan dihindari
- c) Tidak menimbulkan pengaruh negatif kepada pemakainya.

Adapun jenis-jenis alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh PT. Supraco Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1. Pelindung Kepala
 - 2. Pelindung Mata
 - 3. Pelindung Pendengaran
 - 4. Baju Kerja (Coveralls)
 - 5. Alas Kaki Pelindung
 - 6. Pelindung Tangan / Sarung Tangan Pelindung
 - 7. Pelindung Pernapasan
 - 8. Peralatan penyelamat Hidup Pribadi
- Sasaran Program Training K3PT. SUPRACO Indonesia di Duri:

Manajemen menetapkan sasaran QHSE PT. SUPRACO Indonesia di semua Departemen berdasarkan atau dengan memperhatikan :

- 1. Hasil dari identifikasi bahaya potensial dan penilaian resiko
- 2. Hasil dari identifikasi aspek dan evaluasi dampak lingkungan
- 3. Peraturan perundangan

Program QHSE merupakan penerjemahan dari sasaran QHSE yang berisi tahapan perencanaan, implementasi, personi yang bertanggung jawab, dan target waktu. Program QHSE disusun bagian terkait bersama HQSE PT. Supraco Indonesia kemudian diperiksa oleh *Management Representative (MR)* serta disahkan oleh direktur Utama PT. Supraco Indonesia.

Program QHSE akan dilaksanakan oleh setiap bagian yang terkait dan tingkat pencapaiannya akan dijadikan agenda dalam Tinjauan Manajemen. Manajemen terkait bertanggung jawab untuk memeriksa dan mengkaji program QHSE serta melaporkan kemajuannya secara periodik ke MR. Prosedur yang terkait:

- a) Sasaran mutu dan K3
- b) Penetapan dan pencapaian sasaran mutu dan K3 P-MR-008
- c) Penetapan dan tujuan sasaran HSE P-HSE-002
- d) Monitoring dan pengukuran HSE P-HSE-006

PT. Supraco Indonesia mengidentifikasi dan mengajukan kebutuhan Pelatihan yang dibutuhkan pekerja kepada fungsi SDM PT.

Supraco Indonesia atau badan eksternal atas persetujuan HRD PT. Supraco Indonesia.

Training Dasar K3 bersertifikat yang berdasarkan pada Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) merupakan acuan yang menjadi standar dalam hubungannya dengan kemampuan kerja yang meliputi aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan pelaksanaan tugasnya serta sesuai dengan persyaratan dari pekerjaan yang sudah ditetapkan dimana semua standar atau ketentuan dalam SKKNI sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain, SKKNI merupakan standar kompetensi tenaga kerja yang berlaku secara nasional di Indonesia dan merupakan standar kompetensi bersifat lintas perusahaan.

Karena bahannya memiliki karakteristik tersebut, maka penanganan keselamatan dan kesehatan kerja harus serentak atau menyeluruh dari mulai eksplorasi/drilling, pengumpulan, produksi, hingga ke distribusinya. Dalam istilah di migas, ada kegiatan sektor hulu yang meliputi eksplorasi/drilling, produksi, pemurnian, dan ada kegiatan sektor hilir yang meliputi depot dan pengangkutan / distribusi.

Apabila kenyataan diatas diabaikan dan dibiarkan terus menerus, maka sangat mungkin program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dikota Duri tidak akan berhasil dan tujuan program K3 tidak akan terwujud maka dipandang untuk meneliti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan pada perusahaan tersebut dengan judul **“Pelaksanaan Pelatihan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada PT. SUPRACO INDONESIA di Duri”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Pelatihan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upaya pencegahan kecelakaan

kerja pada PT. SUPRACO INDONESIA di Duri?

2. Hambatan-hambatan apakah yang mempengaruhi Pelaksanaan Pelatihan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja pada PT. SUPRACO INDONESIA di Duri?

3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pelaksanaan Pelatihan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja pada PT. SUPRACO INDONESIA di Duri.
- b. Untuk menganalisis hambatan-hambatan pelaksanaan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja pada PT. SUPRACO INDONESIA di Duri.

3.2 Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini akan dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan jajarannya yang ditemukannya hal-hal yang baru yang selama ini mungkin belum mendapat perhatian.
- b. Secara akademis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi di perpustakaan dan sebagai bahan masukan peneliti yang akan datang untuk dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- c. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan penulis yang telah diperoleh dibangku kuliah khususnya disiplin Ilmu Administrasi Bisnis

4. TINJAUAN TEORITIS

4.1 Penerapan Pelatihan

Adanya pelatihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap, tingkah laku dan pengetahuan serta kecakapan karyawan sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan suatu organisasi guna memberikan bimbingan seluk beluk bidang kerja yang akan dijalankan nantinya, serta jembatan guna mengembangkan pengetahuan, kecakapan, pengalaman yang bersangkutan.

Pelatihan dilakukan sehubungan untuk membantu SDM Pengelola mencapai skill yang sesuai dengan bidang mereka saat ini dan mendapatkan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan prestasi mereka untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005:93) mengatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan justru sangat diperlukan untuk melengkapi atau kompensasi atas rendahnya tingkat pendidikan dan rendahnya kualitas pendidikan para pekerja di Indonesia saat ini.

Menurut Nurman (2008:129) latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan diri karyawan sesuai kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Menurut Gary Desler dalam Nurman (2008:130) menyatakan pelatihan adalah suatu proses mengajarkan karyawan baru dasar keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

berkembang untuk bekerja untuk lebih baik dalam suksesi posisi yang ada dalam rekrutmen.

Menurut Faustino Cardoso (2003:197) latihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki reformasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif pelatihan biasanya

harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas yang terencana dan didisain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal latihan harus didisain untuk mewujudkan tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Sihotang (2008:57) pelatihan yang efektif hendaknya mencakup tiga hal penting yaitu :

1. Merupakan pengalaman belajar (*learning experience*)
2. Merupakan kegiatan terencana (*planned organizational activity*)
3. Merupakan hasil desain dari hasil penelitian yang dapat diikuti fisik

Pelatihan idealnya harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan tujuan para pekerjanya sendiri secara perorangan atau individual. Pelatihan pada dasarnya identik pada pengembangan (*development*) akan tetapi tujuannya jauh berbeda dimana pengembangan.

4.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebagai dasar usaha pelaksanaan K3 dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu nihil kecelakaan adalah dengan adanya teori, sebab terjadinya kecelakaan yang menyebutkan bahwa :

88 % kesalahan manusia (*unsafe action*) yang disebabkan kurangnya pengetahuan, kelalaian dan sikap meremehkan atau ketidaktahuan, memakai jalan pintas serta tidak mematuhi peraturan.

10 % kondisi tidak aman (*unsafe condition*) yang disebabkan peralatan pelindung tidak memenuhi syarat, peralatan yang rusak, bising, terlalu sesak, ventilasi dan penerangan yang kurang, house keeping yang kurang, pemaparan radiasi dan sebagainya.

2 % lain-lainnya (*force major*), misalkan gempa bumi dan peristiwa yang lain.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang di rancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personil 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 (Rijuana Dewi, 2006).

Mangkunegara (2001:161) menyatakan program kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang di sebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor – faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi priode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Mangkunegara (2003 : 161) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Diantara kondisi yang kurang aman salah satu adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, lay-out yang berbahaya ditempatkan dengan pekerja, pelindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik..

Menurut Lidya dalam Sayuti (2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu kerja yang normal. Sedangkan menurut Santoso dalam Sayuti (2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005).

Padminingsih, (2007:19) Kesehatan kerja diartikan sebagai aturan – aturan dan usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan

kesesuaian dalam seseorang itu melakukan atau karena ia melakukan pekerjaan dalam satu hubungan kerja.

Schuler dan jacson (1999) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Menurut Robiana Medjo (2007), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusaan antara lain:

1. Pengurangan Absentisme.
2. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan.
3. Pengurangan Turnover Pekerja.

Malthis dan jacshon (2002) menyebutkan, manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik adalah:

1. Penurunan biaya premi asuransi,
2. Mennghemat biaya litigasi,
3. Lebih sedikitnya uang yang di bayarkan kepada pekerja untuk waktu kerja yang hilang,
4. Biaya yang lebih rendah untuk melatih pekerja baru,

Kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam beberapa akibat yang ditimbulkan seperti menurut Simanjuntak (Meydina Mawar Perangin-angin 2011) adalah :

- a. Meninggal dunia.
- b. Cacat permanen.
- c. Tidak mampu bekerja sementara.

Menurut Sayuti (2013: 202) langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan tentang K3 adalah menerapkan konsep Triple E yang 13 merupakan singkatan

dari kata “Engineering, Education, and Enforcement”, penjelasan konsep tersebut adalah sebagai berikut:

1. Teknik Engineering.
2. Pendidikan (Education).
3. Pelaksanaan (Enforcement).

5. METODE PENELITIAN

5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan atau menjelaskan permasalahan yang ada dengan memberikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan. Penelitian ini fokus pada masalah yang ada pada saat penelitian yang bersifat aktual. Maka pemecahan masalah yang dilakukan adalah dengan menggambarkan suatu kejadian dan fenomena berdasarkan fakta yang sedang terjadi.

5.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan oleh penulis pada PT. SUPRACO INDONESIA, JL. Mawar, No. 3, 28884, Balik Alam, Mandau, Kabupaten Bengkalis, Riau 28784.

5.3 Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah :

1. Humas PT. Supraco
2. HESS Kordinator PT. Supraco
3. Karyawan PT. Supraco

Peneliti mengambil mereka sebagai informan karena peneliti berpendapat bahwa mereka lebih mengetahui informasi yang peneliti butuhkan. Dan bila peneliti merasa data yang diberikan oleh informan belum cukup, maka peneliti akan menggunakan metode *purposive sampling*.

5.4 Jenis Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer diperoleh dari:

1. Melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait dengan masalah penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja pada PT. Supraco Indonesia di Duri

2. Melalui observasi lapangan yang dilakukan pada PT. Supraco Indonesia di Duri

b. Data Sekunder

Data skunder diperoleh dari :

- A. Data berupa dokumen dari PT. Supraco Indonesia di Duri
- B. Buku-buku yang didapat mendukung dan menjelaskan masalah yang sedang diteliti.

5.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Adapun teknik ini penulis lakukan yaitu untuk mencari data tentang pelatihan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Supraco Indonesia di Duri

b. Teknik Observasi

Teknik Observasi adalah pengamatan langsung kepada obyek yang akan diteliti. Teknik ini penulis lakukan dengan mengadakan pengamatan langsung dengan PT. Supraco Indonesia yang berada di Duri

c. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah.

5.7 Analisis Data

Berikut ini adalah beberapa tahapan yang dipakai untuk menganalisa data :

a) Reduksi data

Merangkum data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi pada pelaksanaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Supraco Indonesia di Duri.

b) Penyajian data

Mendesksriptikan semua informasi yang didapat pada saat penelitian terkait pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kedalam teks dengan sebaik – baiknya sesuai dengan fakta tanpa adanya penambahan yang tidak sesuai.

c) Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila ditemukan bukti – bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Berdasarkan data tersebut barulah dapat ditarik kesimpulan akhir, mengenai pelaksanaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Supraco Indonesia di Duri.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Supraco Indonesia di Duri

1. Tujuan dan Sasaran

Kegiatan di PT Supraco tidak terlepas dari dukungan manusia yang berperan sebagai User (pengoperasi), oleh sebab itu manusia sangat dihargai oleh perusahaan.

“untuk mengurangi bahkan inginadahkan kecelakaan kerja dimana karyawan melakukan kerja, itu merupakan tujuan dilakukannya program k3, jadi tujuannya itu agar orang bisa selamat ketika melakukan pekerjaannya di lapangan, (Bapak Rayon Simaremare (Hess Koordinator)).

Beliau menjelaskan bahwa Hal ini dilakukan tentu tidak hanya untuk melindungi karyawan saja, tetapi juga aset perusahaan, mesin, gedung dan lain-lain. Selain itu program juga dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan”. Dalam hal ini beliau menjelaskan bahwa peran karyawan sangat penting dalam keberhasilan program K3.

Selain tujuan dilaksanakannya program K3 tersebut ada juga manfaat dari pelaksanaan program K3 tersebut

“kalau manfaatnya sudah jelas, manfaatnya kalau semua karyawan mengikuti peraturan, mengikuti program k3 dilapangan, di harapkan karyawan tidak mengalami kecelakaan sehingga tidak ada biaya biaya yang keluar karena kecelakaan kerja di lapangan. Itulah manfaat besarnya, jadi kalau semua karyawan selamat untuk melakukan pekerjaan maka tidak ada lagi cost cost yang terbuang begitu saja, jadi semua adalah efisien, kemudian manfaatnya perusahaan mendapat reputasi yang baik di chevron dan juga pemerintah republik Indonesia”.(Bapak Rayon Simaremare (Hess Koordinator)

“Manfaat k3 bagi karyawan itu, sangat jelas yaitu karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan tanpa di barengi dengan pengetahuan keselamatan. Jadi itu sangat erat hubungannya bahwa perusahaan ingin mencapai tujuan pekerjaan yang baik dari pemborong kalau karyawan mengetahui tentang keselamatan sehingga tujuan yang terakhir bahwa pekerjaan dapat dilakukan dan perusahaan mendapat untung bilamana karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan tanpa ada kecelakaan. Menurut saya tujuan dan manfaat dari pelatihan program keselamatan dan kesehatan kerja di Pt. Supraco ini telah terlaksana dan tepat sasaran. (Bapak Jaksan Silitonga (Karyawan dibidang Listrik))

Sasaran dari program K3 di PT Supraco Indonesia adalah statistik kecelakaan organisasi dan fasilitasnya, Bapak Richad (Karyawan dibidang Pemeliharaan AC) menjelaskan lebih lanjut bahwa... “sasaran program K3 mencakup semuanya, mulai dari manajemen, fasilitas, dan manusia yang memasuki area lokasi kerja”. Hal ini sesuai dengan kebijakan keselamatan kerja PT Supraco sebagai berikut:

Nilai-nilai kita:

- a) PT Supraco Indonesia menghargai manusia.
- b) Semua orang yang memasuki area PT Supraco berhak untuk selamat.

- c) Safety sama pentingnya dengan produksi dan quality.

Harapan kita:

- a) Semua orang yang masuk PT Supraco wajib menjalankan K3 dengan benar.
- b) Kecelakaan dapat dicegah dan nihil kecelakaan dapat dicapai.

2. Manajemen Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

“Pembinaan mengenai k3 itu di perusahaan Pt. Supraco indonesia itu, pertama sebelum mereka bekerja sudah kita sosialisasikan dulu yang namanya visi dan misi perusahaan, struktur organisasinya, hes programnya apa, jadi visi misi tersebut di jelaskan bahwa kita memiliki visi dan misi yang sama. Kemudian di sosialisasikan mengenai program hesnya, bahwa hes tersebut punya target. Yaitu targetnya zero kecelakaan di tempat kerja, yang terkait dengan mengemudi kendaraan operasional perusahaan, kemudian yang terkait dengan oil speel (tumpahan minyak), jadi target kita di HES yaitu 0 (zero actident, zero insident), selain dengan mengadakan sosialisasi, kita juga punya program yaitu menggunakan cara meeting (rapat mengenai keselamatan), jadi sebelum mereka bekerja kita mengadakan rapat keselamatan kerja dengan karyawan, untuk menjelaskan tentang pekerjaan yang akan di laksanakan, serta mengingatkan semua karyawan untuk bekerja mengikuti semua prosedur kerja yang sudah di

miliki. (Bapak Rayon Simaremare (Hess Koordinator)

Melakukan pekerjaan perawatan dan perbaikan peralatan produksi dengan ruang lingkup civil dan bertanggung jawab atas kualitas hasil kerja, melakukan ‘Improvement’ setiap proses sepengetahuan perusahaan.

“Pembinaan Itu dilakukan secara berkala, jadi tahap pertama pengenalan tentang hes, kemudian pengenalan tugas-tugas PMKO, yaitu mengenai pekerjaan yang titik beratnya supaya dalam pekerjaan itu lancar dan tidak ada eccident. Yang ke tiga yaitu pemahaman bahwa keselamatan itu kebutuhan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut saya pembinaan yang telah disusun dan diterapkan pada PT. Supraco Indonesia di duri ini telah terstruksur dan terlaksana dengan baik. (Bapak Deni (Karyawan di bidang Sipil)).

3. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

- 1) Pengawasan Keselamatan Kerja meliputi:
 - a) Safety Inspection untuk mengidentifikasi potensi bahayasehingga segera dapat diperbaiki sebelum kecelakaanterjadi.
 - b) Incident Investigasi untuk menghindari terjadinya kecelakaan dan kejadian terulang kembali dengan melakukan perbaikan-perbaikan.
 - c) Behaviour safety audit.

2. Pengawasan yang berhubungan dengan kesehatan meliputi:
 - a) Pemeriksaan kesehatan karyawan yang rutin dilaksanakan setiap tahun.
 - b) Pengawasan terhadap penyakit akibat kerja.
 - c) Pengawasan terhadap personil khusus (misal: karyawan yang sedang terkena penyakit kulit dilarang untuk memasuki area produksi).

Pengawasan juga dilakukan dengan cara mencatat setiap kecelakaan yang terjadi di lingkungan perusahaan berdasarkan laporan langsung dari karyawan baik berupa kecelakaan maupun nyaris terjadi celaka. Sesuai dengan buku panduan safety PT Supraco Indonesia, klasifikasi kecelakaan sebagai berikut:

- a. First Aid, merupakan tindakan pertolongan pertama atau kontrol lanjutan dengan tujuan observasi luka gores ringan,
- b. teropong, terbakar, terkupas dan luka ringan lainnya dimana biasanya tidak memerlukan perawatan medis dan setelahnya dapat bekerja kembali secara normal.
- c. Medical Treatment Case (MTC), yaitu apabila kecelakaan berakibat korban harus mendapatkan perawatan medis seperti suntikan, jahitan, penyinaran dan setelahnya dapat bekerja kembali.
- d. Lose Time Injury (LTI), yaitu apabila dari hasil diagnose kecelakaan kerja, dokter memberikan rekomendasi bahwa korban tidak diperkenankan untuk dipekerjakan seperti biasanya maupun pekerjaan lain.
- e. Fatality, yaitu kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban mengalami koma atau meninggal dunia.

4. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pelatihan dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dibidangnya. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru dan karyawan lama. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru merupakan pelatihan yang bersifat

pengenalan/orientasi, sedangkan pelatihan bagi karyawan lama lebih bersifat refresh atau menyegarkan kembali.

“Pelatihan yang dilakukan tentang k3 ini yang pertama pada awal perusahaan mendapat kontrak itu semua karyawan diwajibkan mengikuti HES induction, HES induction itu bertujuan memberikan pemahaman terhadap karyawan supaya karyawan itu mampu bekerja tanpa ada resiko kecelakaan, HES induction itu pemberian pemahaman mengenai k3 yang bersangkutan dengan pekerjaan, sehingga karyawan yang belum atau yang baru memulai pekerjaan itu, diberikan wawasan pengetahuan tentang k3 tersebut, sehingga karyawan yang belum mengikuti HES induction tidak boleh terjun didalam lapangan kerja. (Bapak Rayon Simaremare (Hess Koordinator))

“Pelatihan K3 itu dilakukan supaya kesadaran karyawan bisa meningkat terhadap pentingnya keselamatan di lapangan, namun tidak jarang jarang ditemukan karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut telah memahami materi yang telah disampaikan oleh pemateri pada saat pelatihan tersebut. Menurut saya pelatihan yang dilaksanakan oleh Suraco ini belum terlaksana dengan baik” (Bapak Jaksan Silitonga (Karyawan dibidang Listrik)).

Bentuk pelatihan berupa pre-test dan post-test. Dari hasil pre test dan post test yang diadakan oleh perusahaan maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi/perbaikan yang akan secara terus menerus dilakukan.

5. Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri mempunyai peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja. PT Supraco Indonesia menerapkan SOP dalam melakukan pekerjaan di semua bidang. APD yang digunakan oleh karyawan PT Supraco Indonesia yaitu:

- 1) Pelindung kepala

“Helm diwajibkan dimanapun terdapat resiko terjadi cedera kepala yang tak terduga yang di sebabkan benda jatuh. Aturan lokal mungkin berbeda terhadap persyaratan untuk

memakai helm pelindung, dimana penilaian menunjukan bahwa memakai helm pelindung akan menyebabkan peningkatan resiko lainnya tidak dapat di terima. menurut saya belum semua karyawan yang mau memakai helm atau pelindung kepada pada saat bekerja. ”(Bapak Minter Karyawan di bidang Sipil)).

2) Pelindung mata

“Pelindung mata yang tepat wajib digunakan dimanapun ada resiko yang tak terduga atau cedera pada mata, dari aktivitas apapun. Pelindung mata penahan dampak wajib di gunakan diluar kantor/ akomodasi di semua instalasi lepas pantai, FSO, kapal, perahu dan tongkang yang di kendalikan oleh perusahaan, namun prosedur lokal mungkin bervariasi dalam persyaratan penggunaan pelindung mata dimana penilaian kesehatan dan resiko keselamatan menunjukan bahwa penggunaan pelindung mata akan menyebabkan peningkatan yang tidak dapat di terima resiko lainnya. Secara umum , kacamata pengaman harus diganti dalam 1 tahun, kecuali kondisi kacamata pengaman tersebut tidak sesuai untuk digunakan”. (Bapak Supriandi (Karyawan di bidang Listrik))

3) Pelindung mata yang menggunakan resep

Pelindung mata yang menggunakan resep, sesuai dengan prosedur ini harus tersedia untuk setiap pegawai yang biasanya memakai kaca atau lensa kontak dan yang dapat menyajikan pembenaran yang di dukung oleh line management nya dan di verifikasi oleh petugas medis perusahaan.

4) Pelindung pendengaran

Pelindung pendengaran harus sesuai dengan salah satu standar yang di setuju untuk industri, dan terdiri dari jenis berikut

- a) Pelindung telinga
- b) Sumbat telinga
 - Sumbat telinga tidak sekali pakai
 - Sumbat telinga sekali pakai

5) Baju kerja (coveralls)

6) Alas kaki pelindung

6. Fasilitas dan Sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT Supraco Indonesia berusaha untuk memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung untuk melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini tertuang dalam elemen 1(satu) mengenai komitmen manajemen. Beberapa APD yang disediakan dalam setiap ruangan berbeda-beda (Lihat pada lampiran).

Ketika ditanyakan mengenai fasilitas dan sarana kesehatan yang diberikan kepada karyawan, Bapak Rayon Simaremare menjelaskan: “Fasilitas dan sarana kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Asuransi kesehatan
- b) Kotak P3K
- c) Sarana MCK dan Mushola
- d) Ruang Ganti Karyawan dan
- e) Penyediaan air minum
- f) Extra Fooding
- g) Poliklinik perusahaan
- h) Kantin dan koperasi.

Upaya dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Hambatan-hambatan Pelaksanaan Pelatihan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Supraco Indonesia

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Supraco Indonesia merupakan salah satu program yang memiliki perhatian khusus. Hal ini menjadikan program K3 sebagai salah satu komitmen yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dan perusahaan. Meski begitu, budaya dan perilaku karyawan di perusahaan menjadi hambatan tersulit bagi perusahaan.

Menurut Bapak Jaksan (disamarkan) ... “Karyawan belum semuanya sadar mengenai bahaya jika keselamatan dan kesehatan kerja dilapangan tersebut diabaikan dan juga kurangnya

tingkat kepedulian terhadap penggunaan alat pelindung diri.

kecelakaan di lapangan, sehingga budaya dan perilaku menggunakan APD masih sering diabaikan”. Ketika ditanyakan mengenai alasan hal tersebut terjadi, Ibu Felin (disamarkan) menjelaskan... “sebagian besar mereka menganggap bahwa apa yang mereka kerjakan sudah mereka kuasai”.

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

Selain hal yang telah disebutkan, Bapak zul (disamarkan) menjelaskan bahwa... *“masih ada karyawan yang tidak memperhatikan pentingnya menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, mereka beralasan telah menguasai pekerjaan, mereka menganggap penggunaan APD hanya mempersulit mereka dalam bergerak”*.

2. Upaya dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT Supraco Indonesia menyadari bahwa setiap program yang diberlakukan di perusahaan tidak akan lepas dari hambatan, baik hambatan yang berasal dari pihak manajemen, karyawan maupun personil luar yang akan memasuki kawasan perusahaan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut tentu tidak sekali waktu dapat diatasi, oleh sebab itu perusahaan memiliki upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yaitu:

1. Safety Induction
2. Training dan Coaching,
3. Re-Training,
4. Counseling,

5. Peringatan lisan,

Pengawasan oleh manajemen lini diseluruh area operasional. Hal ini dilakukan 5 (lima) kali dalam satu minggu. Leader team menjadi salah satu manajer lini penting dalam melaksanakan behavior safety audit.

Selain itu, PT. Supraco Indonesia dapat melakukan tindakan peningkatan kesadaran K3 melalui kegiatan berikut ini:

1. Memberikan pengertian kepada petugas/karyawan mengenai cara bagaimana mereka harus bekerja dengan benar, tepat, cepat, dan selama.
2. Memberi contoh cara kerja yang benar, dan mudah di tiru dan diikuti
3. Memberi teladan kerja dengan mengadakan percobaan yang harus dilakukan
4. Meyakinkan petugas/karyawan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai dasar yang sama pentingnya dengan kualitas/mutu dan target kerja
5. Memberikan pengertian kepada karyawan tentang cara pelaksanaan pengamanan kerja yang dipaksakan tanpa disertai pelanggaran suatu peraturan
6. Mengusahakan agar seluruh isi program K3 dapat menjadi tanggung jawab setiap karyawan demi kepentingan bersama
7. Menanamkan kesadaran diri sendiri beserta segenap anak buah, bahwa kecelakaan kerja yang mungkin dan telah terjadi, sebenarnya dengan mudah dapat dihindarkan dan di cegah, jika karyawan yang lebih dahulu mengetahuinya mau mencegah atau menanggulangnya segera

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja pada PT. Supraco Indonesia maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Supraco Indonesia di Duri meliputi:
 - a. Tujuan dan Sasaran yang diterapkan pada PT Supraco Indonesia telah terlaksana secara optimal dan tepat sasaran.
 - b. Manajemen K3, untuk melaksanakan pembinaan K3, PT Supraco Indonesia telah membentuk Safety Committee (SC) yang merupakan sebuah organisasi perusahaan yang terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja, safety committee membicarakan permasalahan-permasalahan SHE yang terdapat di lokasi kerja.
 - c. Pengawasan K3 mencakup pengawasan terhadap keselamatan kerja pengawasan kesehatan kerja, dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
 - d. Tersedianya Alat Pelindung Diri, PT Supraco Indonesia telah menyediakan APD sesuai dengan kebutuhan serta Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan.
 - e. Penyediaan Fasilitas dan Sarana K3 yaitu penyediaan alat pelindung diri (APD), penyediaan kotak P3K, penyediaan air bersih dan MCK, kamar ganti karyawan dan locker room, extra fooding, kantin, koperasi, rest area, dan poliklinik.
2. Pelaksanaan K3 tersebut menemui beberapa hambatan, yaitu perilaku karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, budaya menggunakan APD sering diabaikan oleh karyawan terutama yang bekerja sebagai electrical dan sipil (pihak ke-3). Selain itu ada anggapan bahwa menggunakan APD hanya mempersulit karyawan saat bekerja khususnya bagi mereka yang diharuskan mengenakan APD lengkap.
3. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan safety induction, training dan coaching, ReTraining, counseling, pemberian peringatan lisan dan tulisan,

serta pengawasan langsung oleh manajemen QHSE

4.1 SARAN

Mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka saran untuk PT Supraco Indonesia adalah sebagai berikut:

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

DAFTAR PUTAKA

- A.M. Sugeng Budiono, 2003. *Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi (HIPERKES) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azrul Azwar, 2001, *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : Binarupa.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPPE.

- Hasibuan , 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Kartono, K. 1995. *Manajemen Industri*. Bandung : Rajawali.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2010. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira Sjafri, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Manullang, Sendjun H. 2000. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rachmawati, Kusdyah Ike. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Andi.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sutrisnio, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Prenada Media Group.