

**RESPON KARYAWAN TERHADAP KEBIJAKAN KESELAMATAN KERJA PADA
PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DURI**

MONALISA ANJAS SARI
1001132756
Jurusan: Sosiologi

DOSEN PEMBIMBING: Drs. H. Yoserizal, MS

Kampus Bina Widya Jl.HR Soebrantas Km 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293 Telp.
(0761) 63277,35675
e-mail: manjassari@ymail.com
085286544545

PT . Asrindo Citraseni Satria is a company engaged in the Well Drilling and Re- Employment (Drilling and Workover), Transportation Equipment for Rig Operations, Procurement / Rental Equipment ground transportation and marine transportation, procurement / construction equipment rental and construction services, facility maintenance services. The company established in 1991 which is prior to the year 2007 has been using before OHSAS rules which only use rules of the Government and the Constitution in carrying out a health and safety program. Problem: How to socialization and the imposition of sanctions in the safety PT.ACS Thorns ? And how do you respond / employee attitudes towards safety policies on PT.ACS Thorns ?

This study aims to determine the dissemination and application of sanctions in safety at PT. ACS Duri. And to investigate the response / employee attitudes towards safety policy at PT. ACS Duri. This research is a quota random sampling with quantitative descriptive approach. Total population of 915 persons and the number of employees 45 samples taken by 5 %.

The response comes from the response, which means the reply / response (reaction). Response in the process preceded a person's attitude is a tendency for attitude / willingness of a person to behave when faced with a particular stimulus. From the results of this research is conducted surveillance at this company is very good, it means the socialization goes well and the response of each employee owned company PT. Asrindo Citraseni Satria safety policy is very good. This caused the employee is able to accept all the rules set by the company.

Keywords : Profile of PT. Asrindo Citraseni Satria, Response and Control.

RESPON KARYAWAN TERHADAP KEBIJAKAN KESELAMATAN KERJA PADA PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DURI

Oleh: Monalisa Anjas Sari

ABSTRAK

PT. Asrindo Citraseni Satria merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pengeboran Dan Kerja Ulang Sumur (Drilling and Workover), Jasa Transportasi Alat Berat untuk Operasi Rig, Pengadaan/Penyewaan Alat transportasi darat dan alat transportasi laut, pengadaan/penyewaan peralatan konstruksi dan jasa konstruksi, jasa perawatan fasilitas. Perusahaan yang berdiri tahun 1991 ini sebelum pada tahun 2007 telah menggunakan peraturan sebelum OHSAS yaitu hanya menggunakan peraturan dari Pemerintah dan UUD dalam menjalankan suatu program kesehatan dan keselamatan kerja. Permasalahan: Bagaimana sosialisasi dan penerapan sanksi dalam keselamatan kerja pada PT.ACS Duri? Dan bagaimana tanggapan/sikap karyawan terhadap kebijakan keselamatan kerja pada PT.ACS Duri?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sosialisasi dan penerapan sanksi dalam keselamatan kerja pada PT. ACS Duri. Serta untuk mengetahui tanggapan/sikap karyawan terhadap kebijakan keselamatan kerja pada PT. ACS Duri. Jenis penelitian ini adalah *kuota random sampling* dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Jumlah populasinya 915 orang karyawan dan jumlah sampel 45 orang diambil sebanyak 5%.

Respon berasal dari kata *response*, yang berarti balasan/tanggapan (*reaction*). Respon pada prosesnya didahului sikap seseorang karena sikap merupakan kecenderungan/kesediaan seseorang untuk bertingkah laku jika menghadapi suatu rangsangan tertentu. Dari hasil penelitian dapat diketahui pengawasan yang dilakukan pada perusahaan ini sangat baik, ini berarti sosialisasinya berjalan lancar serta respon yang dimiliki setiap karyawan perusahaan PT. Asrindo Citraseni Satria mengenai kebijakan keselamatan kerja sangat baik. Ini disebabkan karyawan mampu menerima semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Profil PT. Asrindo Citraseni Satria, Respon Dan Pengawasan.

I. Pendahuluan

Sosiologi industri ialah suatu cabang ilmu sosial yang membahas karakter dan arti dunia kerja serta kehidupan manusia yang terlibat didalamnya. Permasalahan yang berhubungan dengan kegiatan kerjanya tapi juga banyak hal lain yang secara tidak langsung akan mempengaruhi aktivitas kerja dalam industri tersebut. Bagi sebagian besar masyarakat, “kerja” selalu dihubungkan dengan aktivitas industri. Variasi dari konteks tersebut berarti bahwa pekerjaanpun bervariasi, baik dalam perpindahan kerja ataupun perpindahan jabatan maupun tingkat kepuasan bagi pekerjaannya, kesempatan maupun monotonitasnya, resiko maupun upah yang didapatnya” (Salaman, 1975). Suatu tinjauan terhadap variasi-variasi tersebut memperlihatkan bahwa ia menyebar kedalam spektrum pekerjaan, dimulai dari tenaga pelaksana yang paling bawah kepada manajer dalam perusahaan. Sosiologi industri disebut juga sebagai sosiologi organisasi, membahas sikap dan ideologi setiap pimpinan pada suatu tingkat organisasi dan juga membahas apa saja yang dilakukan individu di dalam organisasi. (S.R. Parker, R.K. Brown, J. Child, M.A. Smith, 1985: 23)

Dalam suatu perusahaan khususnya yang terdapat pada PT.ACS ini kebijakan keselamatan kerja merupakan suatu hal yang terpenting dalam memperoleh pengendalian aspek keselamatan dan kesehatan kerja dimana perusahaan harus memahami bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bagian integral dengan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, segala pertimbangan mengenai aspek keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai kedudukan sama pentingnya dalam proses pengambilan keputusan oleh manajemen perusahaan.

Dalam kaitan dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan menetapkan suatu standar keselamatan dan kesehatan kerja yang sepenuhnya dapat menjamin keselamatan dan kesehatan kerja serta kenyamanan personil dalam melakukan pekerjaan.

Perusahaan membuat dan memelihara mekanisme untuk mengidentifikasi bahaya secara rutin, penilaian atas risiko-risiko dan penerapan kendali pengukuran aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Penilaian ini termasuk aktifitas, produk dan jasa:

- Rutin dan tidak rutin;
- Seluruh personel yang mempunyai akses ke tempat kerja (termasuk vendor dan tamu);
- Fasilitas tempat kerja, yang disediakan baik oleh organisasi ataupun pihak lain.

Perusahaan memastikan bahwa hasil dari penilaian ini dan dampak pengendalian ini dipertimbangkan pada saat menetapkan tujuan, sasaran dan program keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan mendokumentasikan dan memutakhirkan informasi ini.

Tabel 1.1

Visi, Misi, dan Nilai PT.Asrindo Citraseni Satria

VISI	Menjadikan PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA sebagai perusahaan jasa yang bermutu, professional, mengutamakan keselamatan dan kesehatan semua karyawan beserta keluarga, juga selalu menjaga kelestarian lingkungan.
MISI	1. Menjalankan sistem manajemen mutu dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. 2. Menempatkan karyawan-karyawan yang terlatih dan professional. 3. Memakai peralatan dan perkakas sesuai dengan Standar Nasional dan Internasional.
NILAI	Mematuhi Undang-undang, peraturan-peraturan, dan persyaratan-persyaratan yang berlaku pada perusahaan.

Sumber: PT. ACS Duri

Namun perusahaan yang bergerak dibidang Transportasi, Konstruksi, Pengeboran dan Pengadaan barang dan Jasa tidak terlepas dari resiko bahaya akan kecelakaan kerja bagi para karyawan. Kecelakaan menurut M. Sulakmono (1997) adalah suatu kejadian tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur.

Kecelakaan terjadi tanpa disangka-sangka dan dalam sekejap mata, dan setiap kejadian menurut Bennett Silalahi (1995) terdapat empat faktor yang bergerak dalam satu kesatuan lingkungan, bahaya, peralatan, dan manusia.

Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang terhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan.

Hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Maka dalam hal ini, terdapat dua permasalahan penting yaitu : 1) kecelakaan adalah akibat langsung pekerjaan, atau 2) kecelakaan terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan. Kadang-kadang kecelakaan akibat kerja diperluas ruang lingkupnya, sehingga juga meliputi kecelakaan-kecelakaan tenaga kerja yang terjadi pada saat perjalanan atau transport ke dan dari tempat kerja. Kecelakaan-kecelakaan di rumah atau rekreasi atau cuti, dan lain-lain adalah di luar makna kecelakaan akibat kerja, sekalipun pencegahannya sering dimaksudkan program keselamatan kerja. Kecelakaan-kecelakaan demikian termasuk pada kecelakaan umum hanya saja menimpa tenaga kerja di luar pekerjaannya. Terdapat tiga kelompok kecelakaan : 1) kecelakaan akibat kerja di perusahaan. 2) kecelakaan lalu lintas. 3) kecelakaan dirumah.

Sehingga untuk menekan tingkat kecelakaan kerja, maka perusahaan menetapkan Standar Operasional Prosedur atau (SOP) yaitu salah satunya dengan menetapkan kebijakan keselamatan kerja. Kebijakan keselamatan kerja yang dibuat oleh perusahaan ini tentunya untuk mewujudkan pemahaman mengenai keteraturan sosial dan juga pemahaman karyawan mengenai pemakaian alat pelindung diri (APD). Keteraturan sosial adalah suatu kondisi yang menunjukkan hubungan sosial berjalan secara tertib dan teratur menurut nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Tetapi seringkali kebijakan keselamatan kerja ini diabaikan oleh para karyawan sehingga menimbulkan beberapa masalah baru yang mungkin menyebabkan kecelakaan, dimana karyawan dapat mengalami cedera dari ringan sampai berat bahkan dapat menyebabkan kematian.

Alat pelindung diri adalah alat yang membantu seseorang untuk melakukan pekerjaan agar terhindar dari bahaya yang memungkinkan seseorang mengalami kecelakaan yang fatal. Sehingga diperlukan alat pelindung diri. Adapun alat pelindung diri yang telah ditetapkan PT. ACS yakni :

1. Pelindung Kepala, atau safety helmet melindungi kepala dari dampak dan penetrasi dengan benda-benda jatuh atau terbang (flying object) dan kontak listrik untuk helm terisolasi listrik. Safety Helmet memiliki 3 warna berbeda untuk tiap fungsinya, yakni:
 - a. Warna Putih untuk karyawan ACS atau pengujung.
 - b. Warna Hijau untuk Short Service Employee (SSE), yaitu topi yang digunakan bagi karyawan yang bekerja dibawah 1 tahun. Hal ini dilakukan agar karyawan lain bisa mengawasi atau membimbing karyawan tersebut agar lebih selamat dalam bekerja.
 - c. Warna Biru Muda untuk ahli listrik bekerja dengan listrik tegangan tinggi.
 - d. Warna Merah untuk tim Fire and Rescue atau pengawas kebakaran.
2. Perlindungan Mata dan Wajah, pelindung mata melindungi mata dari cedera sementara pelindung wajah dimaksudkan untuk melindungi sebagian atau seluruh wajah dari dampak bahaya seperti fregmen terbang, benda, pecahan besar, dan partikel. Pelindung mata dan wajah ini memiliki beberapa klasifikasi diantaranya:

- a. kacamata keselamatan.
 - b. kacamata (fits over / gaya membungkus), yaitu kacamata yang digunakan untuk pekerja kantor atau tamu.
 - c. kacamata keselamatan preskripsi, yaitu kacamata yang digunakan untuk pekerja lapangan.
 - d. kacamata benturan, yaitu kacamata yang dapat tahan terhadap benturan benda atau dari serpihan batu yang mengambang ke udara, logam, dan juga baja.
 - e. kacamata kimia, yaitu kacamata yang digunakan untuk penanganan zat kimia dan digunakan bersama pelindung wajah.
 - f. kacamata las yaitu kacamata yang digunakan untuk pengelasan.
 - g. pelindung wajah (kimia) yaitu penanganan zat kimia untuk melindungi wajah dan leher dari percikan zat kimia.
 - h. pelindung wajah (high impact/benturan keras), digunakan untuk melindungi wajah dan leher dari pertikel terbang, percikan metal dan cairan panas.
3. Pelindung kaki, pelindung kaki dirancang untuk melindungi kaki dari cedera akibat objek jatuh atau menggelinding, objek menusuk telapak, dan untuk kaki karyawan yang terancam bahaya listrik.
 4. Pelindung Pendengaran, pelindung pendengaran dimaksudkan untuk mencegah gangguan pendengaran dan gangguan kesehatan lainnya karena terpapar kebisingan yang dihasilkan di tempat kerja.
 5. Hand Protection, yaitu pelindung tangan dimaksudkan untuk melindungi tangan dari bahaya yang terkait selama melakukan pekerjaan. Pada hand protection memiliki beberapa klasifikasi jenis yakni :
 - a. Sarung tangan penggunaan umum.
 - b. Sarung tangan tugas berat.
 - c. Sarung tangan kimia dan hidrikarbon.
 - d. Sarungan tangan listrik.
 - e. Sarung tangan tahan panas.
 - f. Sarung tangan Las.
 - g. Sarung tangan pelindung getaran.
 6. Perlindungan pernapasan, yaitu tujuan dasar dari perlindungan pernapasan adalah untuk menyediakan lingkungan yang aman untuk bernapas baik dengan menghapus kontaminan dari udara sekitar atau dengan menyediakan sumber udara independen yang bersih, bisa untuk bernapas.
 7. Pelindung tubuh, akan membantu menjaga dari percikan api, asam, korosif, minyak, kotoran, atau bahan berdebu dari tubuh. Klasifikasi pelindung tubuh terdiri :
 - a. Pakaian kerja.
 - b. Pakaian anti api
 - c. Apron/celemek yang melindungi dada, lengan bagian bawah dan kaki pada saat penanganan, penuangan, atau pencampuran pestisida dan bahan kimia berbahaya lainnya.
 - d. Pakaian tahan air.
 - e. Welding Apparel (Jaket).
 8. Pelindung jatuh, tujuan dari memakai perangkat pelindung jatuh adalah untuk mencegah para pekerja dari mengalami kecelakaan jatuh.
 9. Personal Flotation Devices (PFD), tujuan dari memakai personal flotation devices adalah untuk melindungi karyawan dari tenggelam. (Jeffrey E. Shelleberger, 2012: 41).

Di era globalisasi ini, dunia usaha dibidang Pengeboran dan Kerja Ulang Sumur, Transportasi dan Infra Strukur di Riau khususnya di Duri saat ini dihadapkan kepada persaingan yang semakin ketat baik dipasar domestik maupun internasional.

PT. Asrindo Citraseni Satria salah satunya, perusahaan pengeboran dan Kerja Ulang Sumur, Transportasi dan Infra Strukur menyadari bahwa kelancaran dan keberhasilan pekerjaan dengan pelanggan merupakan suatu hal yang sangat penting. Maka untuk mencapai dan mempertahankan hal tersebut, PT. Asrindo Citraseni Satria sangat mengutamakan kualitas pekerjaan yang didukung dengan mengoptimalkan kegiatan pemeliharaan peralatan kerja untuk menekan keterlambatan pekerjaan seminimal mungkin dan juga melaksanakan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan operasional.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Transportasi, Konstruksi, Pengeboran dan Pengadaan barang dan Jasa yang berisiko tinggi, maka PT. Asrindo Citraseni Satria bertekad dan berupaya untuk melindungi karyawan dan pihak-pihak yang terkait dengan cara memperbaiki serta memantau pencapaian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara terus-menerus sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja, terluka saat bertugas, dan penyakit akibat kerja atau hubungan kerja. PT. Asrindo Citraseni Satria juga bertekad untuk melindungi lingkungan hidup di sekeliling aktifitas perusahaan. Hal ini sejalan dengan kesadaran PT. ACS untuk berusaha mematuhi peraturan serta persyaratan K3 dan Lindungan Lingkungan yang terkait dengan bidang usaha.

2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas timbul beberapa permasalahan yang bisa di jawab melalui penelitian. Permasalahan yang akan dibahas tersebut ialah :

- a. Bagaimana sosialisasi dan penerapan sanksi dalam keselamatan kerja pada PT. ACS Duri ?
- b. Bagaimana tanggapan atau sikap karyawan terhadap kebijakan keselamatan kerja pada PT. ACS Duri ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dimaksud sebagai pedoman atas penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui sosialisasi dan penerapan sanksi dalam keselamatan kerja pada PT. ACS Duri.
- b. Untuk mengetahui tanggapan atau sikap karyawan terhadap kebijakan keselamatan kerja pada PT. ACS Duri.

4. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan tentang sosialisasi dan penerapan sanksi dalam keselamatan kerja pada PT. ACS Duri.
- b. Sebagai bahan masukan bagi karyawan terhadap pentingnya kebijakan keselamatan kerja yang diberikan oleh PT. ACS.

5. Tinjauan Teori

Peter Berger (1978) mencatat adanya perbedaan penting antara manusia dengan makhluk lain. Berbeda dengan makhluk lain seluruh prilakunya dikendalikan oleh naluri yang diperoleh sejak awal hidupnya, maka disaat lahir manusia merupakan makhluk tak berdaya karena dilengkapi dengan naluri yang relative tidak lengkap. Oleh sebab itu

manusia kemudian mengembangkan kebudayaan untuk mengisi kekosongan yang diisi oleh naluri.

Berger mendefinisikan sosialisasi sebagai proses melalui mana seorang anak belajar menjadi seorang anggota yang berpartisipasi dalam masyarakat. Menurut Berger dan menurut sejumlah tokoh sosiologi yang teorinya akan dibahas, yang diajarkan melalui peran-peran. Oleh sebab itu teori sosialisasi sejumlah tokoh sosiologi merupakan teori mengenai peran (*role theory*).

Salah satu teori peran yang dikaitkan dengan sosialisasi ialah teori George Herbert Mead. Dalam teorinya Mead menguraikan tahap pengembangan (*self*) manusia. Manusia baru lahir belum mempunyai diri. Diri manusia berkembang secara bertahap melalui interaksi dengan anggota masyarakat lain. Menurut Mead pengembangan diri manusia ini berlangsung melalui beberapa tahap yaitu *tahap play stage*, *tahap game stage*, dan *tahap generalized other*.

Menurut Mead setiap anggota baru masyarakat harus mempelajari peran-peran yang ada dalam masyarakat, yaitu suatu proses yang dinamakannya pengambilan peran (*role taking*). Dalam proses ini seseorang belajar untuk mengetahui peran yang harus dijalankannya serta peran yang harus dijalankan orang lain. Melalui penguasaan peran yang ada dalam masyarakat ini seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain. (Kamanto Sunarto, 2004)

Menurut Cooley konsep diri seseorang berkembang melalui interaksinya dengan orang lain. Diri berkembang melalui interaksi dengan orang lain ini diberinya nama *looking-glass self* terbentuk melalui tiga tahap yaitu :

1. Seseorang mempunyai persepsi mengenai pandangan orang lain terhadapnya.
2. Seseorang mempunyai persepsi mengenai penilaian orang lain terhadap penampilannya.
3. Seseorang mempunyai perasaan terhadap apa yang dirasakannya sebagai penilaian orang lain terhadap itu. (kamanto sunarto, 2004)

Dalam sosiologi kita membicarakan mengenai agen-agen sosialisasi. Fulter dan Jacobs mengindefikasikan lima agen sosialisasi utama : keluarga, kelompok bermain, media massa, dan sistem pendidikan. Pesan-pesan yang disampaikan berbagai agen sosialisasi tidak selamanya sepadan maka sosialisasi diharapkan dapat berjalan relative lancar. Namun apabila pesan berbagai agen sosialisasi saling bertentangan maka warga masyarakat cenderung mengalami konflik pribadi. (Kamanto Sunarto, 2004)

Sosialisasi merupakan suatu proses yang berlangsung sepanjang hidup manusia. Dalam kaitan inilah para ahli berbicara mengenai bentuk-bentuk proses sosialisasi seperti sosialisasi setelah masa kanak-kanak (*socialization after childhood*), pendidikan sepanjang hidup (*life long education*), atau pendidikan berkesinambungan (*continuing education*). Light Et All (1989) mengemukakan bahwa setelah sosialisasi dini dinamakannya sosialisasi primer (*primary socialization*) kita menjumpai sosialisasi sekunder (*secondary socialization*). Berger dan luckman (1967) mendefinisikan sosialisasi primer sebagai sosialisasi pertama yang dijalani individu semasa kecil, melalui mana ia menjadi anggota masyarakat, sedangkan sosialisasi sekunder mereka mendefinisikan sebagai proses berikutnya yang memperkenalkan individu yang telah disosialisasi kedalam sektor baru dari dunia objektif masyarakatnya. (Kamanto Sunarto, 2004)

Respon berasal dari kata *response*, yang berarti balasan atau tanggapan (*reaction*). Respon adalah istilah psikologi yang digunakan untuk menamakan reaksi terhadap rangsang yang di terima oleh panca indra. Hal yang menunjang dan melatarbelakangi ukuran sebuah respon adalah sikap, persepsi, dan partisipasi. Respon pada prosesnya didahului sikap seseorang karena sikap merupakan kecenderungan atau kesediaan seseorang untuk bertingkah laku jika menghadapi suatu rangsangan tertentu. Jadi, berbicara mengenai respon atau tidak respon terlepas dari pembahasan sikap. Respon juga diartikan sebagai suatu tingkah laku atau sikap yang berwujud baik sebelum pemahaman yang mendetail, penelitian, pengaruh atau penolakan, suka atau tidak suka serta pemanfaatan pada suatu fenomena tertentu, Sobur (2003: 146).

Secara umum dapat dikatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi respon seseorang, yaitu :

- a. Diri orang yang bersangkutan yang melihat dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu, ia dipengaruhi oleh sikap, motif, kepentingan, dan harapannya.
- b. Sasaran respon tersebut, berupa orang, benda, atau peristiwa. Sifat-sifat sasaran itu biasanya berpengaruh terhadap respon orang melihatnya. Dengan kata lain, gerakan, suara, ukuran, tindakan-tindakan, dan ciri-ciri lain dari sasaran respon turut menentukan cara pandang orang.
- c. Faktor situasi, respon dapat dilihat secara kontekstual yang berarti dalam situasi mana respon itu timbul mendapat perhatian. Situasi merupakan faktor yang turut berperan dalam pembentukan atau tanggapan seseorang.

Banyak ahli yang memberikan penjelasan tentang teori respon. Respons dikatakan Darly Beum sebagai tingkah laku balas atau sikap yang menjadi tingkah laku. Sementara itu Scheerer menyebutkan respons merupakan proses pengorganisasian rangsang dimana rangsang-rangsang prosikmal di organisasikan. Sedemikian rupa sehingga sering terjadi representasi fenomenal dari rangsang prosikmal, Sarwono (1998: 94).

Respon pada prosesnya didahului sikap seseorang, karena sikap merupakan kecenderungan atau kesediaan seseorang untuk bertingkah laku kalau ia menghadapi suatu rangsangan tertentu. Jadi berbicara mengenai respon atau tidak respon tidak terlepas dari pembahasan sikap. Respon juga diartikan suatu tingkah laku atau sikap yang berwujud baik sebelum pemahaman yang mendetail, penilaian, pengaruh atau penolakan, suka atau tidak serta pemanfaatan pada suatu fenomena tertentu.

Melihat sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap sesuatu maka akan diketahui bagaimana respon mereka terhadap kondisi tersebut. Menurut Louis Thursone, respon merupakan jumlah kecenderungan dan perasaan, kecurigaan, dan prasangka, pra pemahaman yang mendetail, ide-ide, rasa takut, ancaman dan keyakinan tentang suatu hal yang khusus.

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa cara pengungkapan sikap dapat melalui:

1. Pengaruh atau penolakan
2. Penilaian
3. Suka atau tidak suka
4. Kepositifan atau kenegatifan suatu objek psikologi.

Perubahan sikap dapat menggambarkan bagaimana respon seseorang atau sekelompok orang terhadap objek-objek tertentu seperti perubahan lingkungan atau situasi lain. Sikap yang muncul dapat positif yakni cenderung menyenangkan, mendekati dan mengharapkan suatu objek, seseorang disebut mempunyai respon positif dilihat dari tahap kognisi, afeksi, dan

psikomotorik. Sebaliknya seseorang mempunyai respon negatif apabila informasi yang didengarkan atau perubahan suatu objek tidak mempengaruhi tindakan atau malah menghindar dan membenci objek tertentu.

Pada dasarnya respon karyawan merupakan suatu rangsangan atau tanggapan untuk bertingkah laku sesuai dengan rangsangan yang diterima baik respon menerima maupun respon menolak atas kebijakan keselamatan kerja.

Persepsi merupakan proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh indera, lalu diteruskan ke otak, dan baru kemudian individu menyadari tentang sesuatu yang dipersepsikan, Sunaryo (2004: 93). Definisi yang diberikan oleh Desiderato persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan melampirkan pesan.

Dalam persepsi ada beberapa syarat sehingga terjadinya persepsi yakni, adanya objek, adanya perhatian sebagai langkah pertama untuk mengadakan persepsi, adanya alat indera sebagai reseptor penerimaan stimulus yakni saraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus ke otak dan dari otak dibawa melalui saraf motoris sebagai alat untuk mengadakan respon.

Sementara menurut Walgito (2003: 54) dalam persepsi individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan stimulus mempunyai arti individu yang bersangkutan dimana stimulus merupakan salah satu faktor yang berperan dalam persepsi. Berkaitan dengan hal itu faktor-faktor yang berperan dalam persepsi yaitu :

1. Adanya objek yang diamati

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor stimulus dapat datang dari luar langsung mengenai alat indera (reseptor), dan dapat datang dari dalam yang langsung mengenai saraf penerima (sensori) yang bekerja sebagai reseptor.

2. Alat indera atau reseptor

Alat indera (reseptor) merupakan alat untuk menerima stimulus. Disamping itu harus ada syaraf sensori sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat syaraf yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Dan sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf sensori.

3. Adanya perhatian

Perhatian merupakan langkah pertama sebagai persiapan dalam suatu persepsi. Tanpa adanya perhatian tidak akan terbentuk persepsi.

6. Metode Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian ini terletak di Jl. Raya Lintas Duri - Dumai KM. 8 , Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Duri-Riau. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *kuota random sampling* yaitu setiap lapisan dalam populasi harus diwakili dengan proposisi yang sama seperti proposisi pada populasinya, sehingga dalam penetapan sampel peneliti mengambil sebanyak 5%. Dimana peneliti mengambil sampel yang memiliki tingkat bahaya resiko yang tinggi dalam pekerjaannya. populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 915 karyawan dari 1036 karyawan. Hal ini disebabkan karena dari 1036 karyawan tersebut yang memiliki bahaya tingkat resiko akan kecelakaan kerja hanya 915 karyawan yakni pada departemen Operasional, Transport, dan Maintenance. Maka keseluruhan sampel yang didapat sebanyak 45 karyawan dari departemen Operasional, Transport, dan Maintenance yang memiliki tingkat bahaya kecelakaan tinggi.

7. Hasil Dan Pembahasan

A. Sosialisasi dan Penerapan Sanksi Dalam Keselamatan Kerja Pada PT.Asrindo Citraseni Satria Duri

Efektivitas kerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mampu mengawasi kerja karyawan secara langsung untuk meninjau kelancaran dalam suatu pekerjaan. Dengan turunnya pemimpin perusahaan langsung ke lapangan akan membantu karyawan dalam menjalani tugasnya jika terjadi kesalahan yang dialami oleh karyawan sehingga pemimpin perusahaan tersebut mampu membantu maupun meninjau pekerjaan karyawan tersebut. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas yang terarah bagi pekerjanya. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dan berfungsi dengan lancar agar tujuan keselamatan suatu pekerjaan dapat tercapai. Pengawasan yang dilakukan pemimpin juga merupakan faktor terpenting untuk memberikan kesan yang baik terhadap karyawannya yang mampu berkonsentrasi dan fokus bekerja terhadap masing-masing tugas yang dikerjakannya. Karyawan merupakan fokus utama dalam pengawasan yang dilakukan setiap pemimpin perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mampu memberikan kesan yang baik dan menunjukkan prestasi yang baik pula terhadap setiap karyawannya agar terciptanya kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

Tujuan pengawasan itu tidak lain untuk mendisiplinkan karyawan agar mampu bekerja dengan baik dan dapat fokus kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya dan berhasil sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya. Pengawasan merupakan hal yang penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi dan sasaran organisasi.

Disuatu perusahaan sosialisasi merupakan hal terpenting dalam pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar terbentuknya suatu keteraturan yang didapat pada perusahaan tersebut. Bentuk sosialisasi yang dimiliki setiap perusahaan khususnya minyak dan gas bumi ini berbeda-beda, namun tujuannya tetap sama yaitu untuk memperoleh keteraturan yang bijak yang harus dilaksanakan agar peraturan tersebut dapat dijalankan sesuai harapan dari perusahaan tersebut. PT. Asrindo Citraseni Satria memiliki kebijakan keselamatan kerja bagi setiap karyawannya untuk memberikan keteraturan yang harus diikuti oleh setiap karyawannya. Dalam mensosialisasikan keselamatan kerja bagi karyawannya, PT. Asrindo Citraseni Satria menggunakan dua pola sosialisasi, yaitu dimana pola sosialisasi tersebut berupa :

- Pola sosialisasi represif (*repressive socialization*) yaitu sosialisasi yang menekankan pada penggunaan hukuman terhadap setiap kesalahan. Penekanan tersebut berupa penekanan pada kepatuhan karyawan, penekanan pada komunikasi yang bersifat satu arah, dan penekanan pada perintah. Penekanan ini terletak pada karyawan terhadap kebijakan keselamatan kerja perusahaan.
- Pola sosialisasi partisipatoris (*participatory socialization*) merupakan pola sosialisasi dimana karyawan berpartisipasi langsung dalam menjalankan proses sosialisasi. Dalam proses sosialisasi ini karyawan diberi kebebasan hal ini dimaksud agar karyawan bekerja tidak serasa diawasi yang membuat karyawan tersebut terasa gugup atau takut. Penekanan terletak pada interaksi dan komunikasi. Contohnya : karyawan memberitahukan kepada karyawan lain bila menemukan suatu bahaya dalam bekerja kepada karyawan lain tersebut.

Pada PT. Asrindo Citraseni Satria ini memiliki karyawan yang bertugas di bagian HES tidak hanya 1 (satu), sehingga memudahkan pihak HES untuk mensosialisasikan keselamatan kerja.

Dalam mensosialisasikan keselamatan kerja pihak HES memiliki kewajiban serta tanggung jawab atas setiap karyawan yang bekerja. Adapun tujuan dari HES yaitu :

- Mewujudkan keamanan dan keselamatan dalam bekerja dengan cara memberikan informasi kepada karyawan perusahaan.
- Mengajarkan disiplin diri dengan mamatuhi norma dan aturan-aturan yang menyangkut dengan keselamatan kerja.
- Mengurangi tingkat kecelakaan kerja, yang disebabkan oleh manusia, mesin dan lingkungan.

Perusahaan yang bernaung dibidang pengeboran minyak dan gas bumi ini tidak terlepas dari yang namanya tingkat bahaya kecelakaan kerja yang berisiko tinggi. Setiap departemen memang pasti memiliki tingkat kecelakaan, namun tingkat kecelakaan yang tinggi terdapat pada departemen Transport, Operasional, dan Maintenance. Setiap pekerjaan tersebut tidak sedikit karyawan yang selalu mematuhi peraturan yang terdapat di perusahaan tersebut, peraturan yang mengikat atau memaksa setiap karyawan ini terkadang dilanggar oleh para pekerjanya.

Dari beberapa penyebab pelanggaran yang dialami oleh karyawan, maka pada setiap perusahaan khususnya pada PT. Asrindo Citraseni Satria telah menetapkan beberapa sanksi bagi karyawan yang melanggar. Sanksi tersebut diantaranya sebagai berikut :

- Diberi peringatan tertulis jika melakukan pelanggaran yang ringan seperti tidak menggunakan alat pelindung diri dengan baik dan lengkap atau tidak menggunakan sabuk pengaman ketika sedang melakukan pekerjaan.
- Pemotongan gaji jika tidak hadir bekerja atau absen.
- Skors dalam waktu 14 hari jika terjadi kecelakaan yang tidak menyebabkan kematian.
- Mengonsumsi obat-obatan terlarang dan meminum-minuman alcohol pada saat jam kerja mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK).
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi karyawan yang tercatat lebih dari 5 (lima) catatan pelanggaran kerja yang menyebabkan kematian.

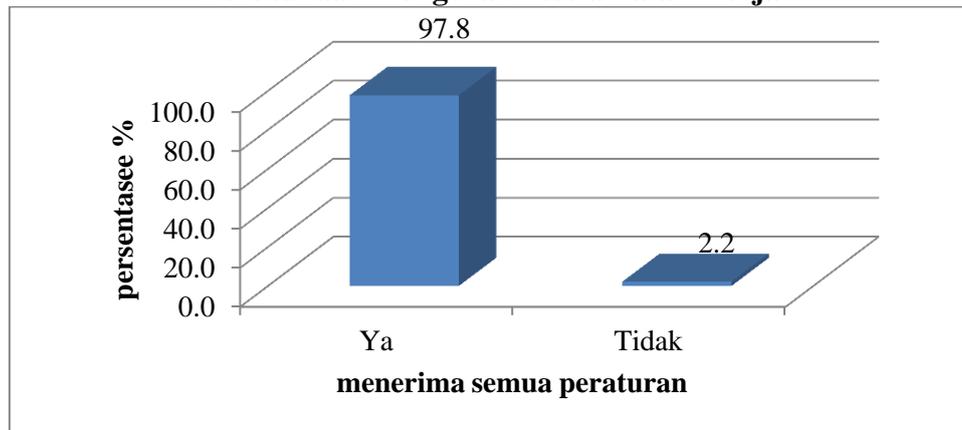
Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan pada karyawan yang tidak mengalami kecelakaan kurang lebih dalam waktu 100 hari yang biasa disebut sebagai 100 hari kerja selamat pada perusahaan ini. Penghargaan atau reward ini menjadikan disiplin bagi karyawan dan berlomba dalam mendapatkan reward tersebut. Berbagai bentuk macam yang menjadi reward tersebut diantaranya sebagai berikut:

- Bonus yang berupa uang senilai Rp.399.000 , dalam 100 hari kerja selamat.
- Benda yang berupa jam, jas hujan, jaket, topi, gelas, dan lain sebagainya.

B. Tanggapan atau Sikap Karyawan Terhadap Kebijakan Keselamatan Kerja Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri

Peraturan merupakan suatu bentuk kebijakan yang harus ditaati bagi setiap karyawannya. Di suatu perusahaan peraturan merupakan salah satu bentuk kebijakan yang menjadi panutan bagi karyawan, hal ini dikarekan untuk meninjau agar tidak terjadinya kecelakaan dalam bekerja yang sewaktu-waktu bisa terjadi oleh setiap karyawan apabila karyawan tersebut tidak mengikuti peraturan yang telah diberlakukan. Diterima suatu peraturan dapat dilihat sebagaimana karyawan mampu memahami kebijakan peraturan yang telah dibuat tersebut. Dan ditolaknya suatu peraturan bagi karyawan apabila peraturan tersebut menyulitkan karyawan. Berikut ini merupakan gambar yang menjelaskan bahwa karyawan menerima atau tidaknya suatu peraturan yang telah ditetapkan perusahaan mengenai kebijakan keselamatan kerja:

Gambar 1
Distribusi Responden Berdasarkan Diterima/Ditolaknya Peraturan Yang Ditetapkan
Perusahaan mengenai Keselamatan Kerja



Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2013

Pada gambar 1 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menerima akan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut sebanyak 44 (empat puluh empat) karyawan dari jumlah respon sebanyak 45 responden. Sedangkan karyawan yang tidak menerima semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu sebanyak 1 (satu) karyawan. Ini menunjukkan bahwa dari 45 responden 44 karyawan yang menjawab bahwa peraturan tersebut diterima karyawan perusahaan tersebut dengan berbagai alasan seperti :

“ alasan kami menerima semua peraturan tersebut yaitu untuk keselamatan dalam bekerja serta kelancaran beroperasi dalam bekerja, selain itu tanpa adanya peraturan tersebut akan banyak kecelakaan terjadi sehingga membuat kami tidak tahu menahu tentang bahaya dalam pekerjaan yang kami lakukan. “

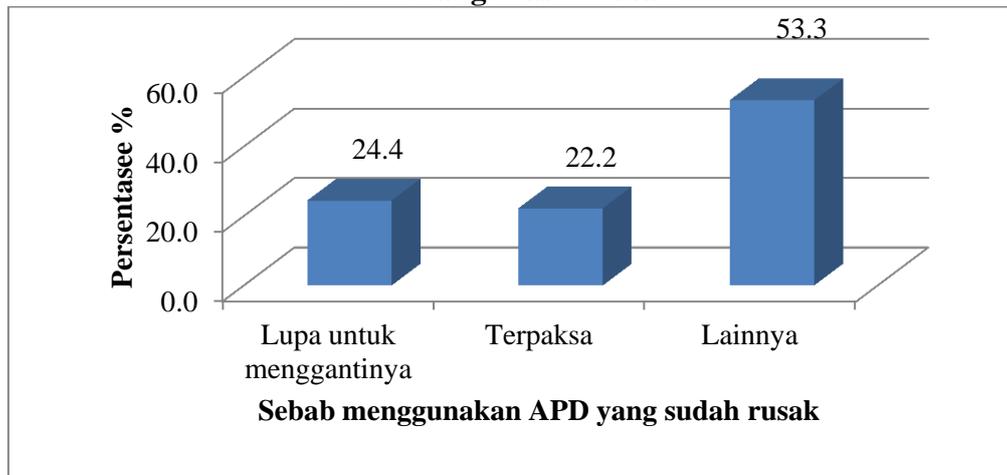
Sedangkan bagi responden yang mengatakan tidak menerima yaitu dengan jumlah sebanyak 1 (satu) orang karyawan ini mengatakan bahwa:

“ peraturan ini begitu banyak sehingga membuat saya tidak dapat memahami semuanya. ”

Pemakaian Alat pelindung Diri (APD) merupakan salah satu cara dalam menghindari kecelakaan kerja di sebuah perusahaan. Pada hasil penelitian lapangan yang didapat pada PT. Asrindo Citraseni Satria bahwa seluruh karyawan perusahaan ini selalu menggunakan alat pelindung diri dengan baik dan lengkap sesuai dengan ketentuan peraturan kebijakan keselamatan kerja. Namun pada penelitian ini juga terdapat dari setiap karyawan masih menggunakan alat pelindung diri yang sudah tidak layak pakai.

Berikut distribusi responden berdasarkan penyebab karyawan menggunakan alat pelindung diri yang telah rusak yaitu dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2
Distribusi Responden Berdasarkan Penyebab Karyawan Menggunakan Alat Pelindung Diri Yang Masih Rusak



Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2013

Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa bahwa dari 45 responden yang menjawab lupa untuk mengganti alat pelindung diri tersebut yaitu sebanyak 11 (sebelas) orang karyawan. Sedangkan yang menjawab terpaksa menggunakan alat pelindung diri yang rusak tersebut sebanyak 10 (sepuluh) orang karyawan. Dan sisanya yang menjawab lainnya yaitu sebanyak 24 (dua puluh empat) orang karyawan. Pada hasil penelitian lapangan yang ditemui bahwa jawaban responden yang menjawab lainnya semuanya mengatakan belum ada penggantian disebabkan belum adanya waktu yang tepat untuk datang ke kantor dan menukarkannya dengan yang layak pakai. Sedangkan 1 (satu) responden menjawab berbeda yaitu sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu 1 (satu) orang karyawan yang menyatakan tidak pernah menggunakan alat pelindung diri yang telah rusak namun tetap digunakan.

Alat pelindung diri tersedia dalam berbagai desain, material, warna, dan sebagainya tetapi pada prinsipnya APD yang efektif haruslah memenuhi kriteria sebagai berikut :

- Sesuai dengan jenis bahaya yang dihadapi.
- Terbuat dari material yang akan tahan dari bahaya tersebut.
- Memiliki konstruksi / desain yang kuat.
- Tidak meningkatkan resiko terhadap pemakainya.
- Tidak mengganggu APD lain yang secara bersamaan dipakai oleh pekerja bersangkutan.
- Tidak mengganggu pekerja dalam melakukan tugasnya.

Alat pelindung diri tersebut harus disediakan secara gratis oleh manajemen perusahaan dan harus dijamin digunakan hanya untuk peruntukannya, dijaga supaya selalu dalam kondisi baik, diganti apabila mengalami kerusakan serta disimpan ditempat yang sesuai ketika tidak sedang digunakan. Pemberian informasi yang sesuai tentang bahaya yang dihadapi oleh pekerja juga harus disampaikan oleh departemen penanggung jawab kesehatan keselamatan kerja, cara penggunaan APD tersebut juga harus disosialisasikan, serta instruksi tindakan pencegahan yang perlu diambil, cara pemeliharaan APD dan sebagainya.

8. Kesimpulan Dan Saran

Dari hasil penelitian yang ditemui maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Sosialisasi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan PT. Asrindo Citraseni Satria ini berjalan dengan baik dan efektif. Hal ini dapat terbukti dari pengawasan yang dilakukan pihak pemimpin yang mau hadir berpartisipasi dalam meninjau karyawannya kelapangan serta bersedia mendekati diri terhadap karyawannya.

Penerapan sanksi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan tersebut juga disambut dengan tangan terbuka oleh setiap karyawannya, sebab menurut mereka tanpa adanya penerapan sanksi tersebut maka mereka bisa saja bekerja dengan kemauan mereka sendiri tanpa mengikuti peraturan yang sudah ada. Namun meskipun sanksi ini telah ditetapkan masih saja ditemui karyawan yang tidak patuh dan melanggarnya. Sehingga kecelakaan kerja bisa terjadi pada siapa saja.

9. Saran

Adapun saran penulis bagi kelancaran operasional PT. Asrindo Citraseni Satria ini yaitu sebagai berikut :

- Perlu ditingkatkan lagi sosialisasi penanganan penggunaan alat pelindung diri yang baik dan benar agar karyawan terbiasa menggunakan alat pelindung diri dengan nyaman.
- Peraturan yang dibuat sebisa mungkin tidak menyulitkan para karyawannya agar karyawan merasa fokus dengan pekerjaannya yang tidak terlalu memberatkan kepada peraturan yang begitu banyak dan sulit untuk dipahami oleh karyawan.
- Mensosialisasikan kebijakan keselamatan kerja hendaknya dilakukan setiap hari pada saat sebelum karyawan melakukan pekerjaan, agar karyawan terbiasa dengan sosialisasi yang diberikan dan memudahkan karyawan untuk bekerja fokus.
- Perlu ditingkatkan lagi pengawasan pihak HES atau instansi terkait terhadap setiap karyawan yang tidak menggunakan APD dengan baik dan lengkap serta mengecek kelayakan APD yang dikenakan oleh setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alex. Sobur, "*Psikologi Umum*", Pustaka Setia, Bandung, 2003.

Bimo. Walgito, "*Psikologi Sosial* ", Andi Offset, Yogyakarta, 2003.

Jeffrey. E. Shelleberger, "*IBU Fundamental Safe Work Praticies GuideBook*", Chevron IndoAsia, 2012.

L. Laeyendecker, "*Tata, Perubahan & Ketimpangan: Suatu Pengantar Sejarah Sosiologi*", Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991.

S.R. Parker, R.K. Brown, J. Child, M.A. Smith, *Sosiologi Industri*, (disadur oleh : G.Kartasapoetra, S.H.), Bina Aksara Jakarta, 1985.

Sarlito. Wirawan. Sarwono, "*Teori-teori Psikologi Sosial* ", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998.

Sunaryo, "*Psikologi Untuk Keperawatan*", Buku Kedokteran EGC, Jakarta, 2004.