

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan perindustrian di Indonesia, tidak sejalan dengan kepedulian para pengusaha akan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini didukung dengan data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung terus meningkat, pada tahun 2017 sebanyak 123 ribu kasus kecelakaan kerja dengan nilai klaim Rp 971 miliar lebih. Angka ini meningkat dari tahun 2016 dengan nilai klaim hanya Rp 792 miliar lebih (detikFinance, 06 Feb 2018). Dan untuk wilayah Jawa Tengah sendiri Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah memberikan data jumlah angka kecelakaan kerja pada tahun 2017 sebesar 1.468 kasus (Jatengprov.go.id, 07 Feb 2018).

Wahyu (2009) berpendapat bahwa apabila terjadi sebuah kecelakaan kerja maka perusahaan akan mendapatkan kerugian seperti materi dan timbulnya korban jiwa padahal sesungguhnya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak dapat tergantikan oleh teknologi manapun dan merupakan asset penting dalam suatu perusahaan. Hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja adalah dengan melakukan tindakan pencegahan kecelakaan kerja dengan cara memberikan fasilitas-fasilitas atau sarana prasarana yang memadai untuk setiap karyawan (Sedarmayanti, 2011).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari setiap karyawan selain itu K3 juga merupakan hak asasi dari setiap karyawan didalam suatu perusahaan (Sutjana, 2006). Menurut penelitian Elvira dan Maria (2013) dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat memberikan sejumlah efek seperti adanya perasaan aman yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan serta karyawan juga dapat terhindar dari kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kegiatan operasional perusahaan.

CV. Lestari Albasia Mandiri sendiri merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang olah kayu (*woodworking*) dengan produk yang di produksi adalah *barecore*. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa industri olah kayu (*woodworking*) memiliki lingkungan kerja yang rawan akan kecelakaan kerja hal ini dikarenakan adanya pengaruh dari sifat pekerjaannya, karakteristik pekerja, budaya keselamatan kerja, penggunaan mesin-mesin berbahaya dan juga tata letak lingkungan kerja yang kurang baik (Ratnasingam *et al*, 2011a). Selain kecelakaan kerja juga terdapat penyakit akibat kerja juga dapat timbul pada praktik industri ini. Penyakit kerja timbul dikarenakan adanya paparan debu / serbuk kayu. Kadar debu kayu yang berlebihan dan terus menerus di hirup dalam waktu yang lama akan mengakibatkan gangguan kesehatan / penyakit kerja (Tarwaka, 2014).

Dalam rangka untuk mengantisipasi dan mengurangi angka kecelakaan kerja dan juga untuk melindungi tenaga kerja, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1 dan 2 yang menyatakan setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan menggunakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang sesuai dengan peraturan pemerintah No.50 Tahun 2012. Namun pada kenyataannya perlindungan K3 pada industri *barecore* berskala kecil masih memiliki berbagai masalah seperti komitmen maupun kebijakan dari para pengusaha, sikap pimpinan/manajer terhadap kepentingan kegiatan K3 (Whysall *et al*, 2006). Bagaiman dengan penerapan K3 pada CV Lestari Albasia Mandiri yang bergerak di industri *barecore*? Untuk menjawab pertanyaan tersebut dibutuhkan sebuah penelitian tentang penerapan K3 pada industri *barecore* terutama di CV Lestari Albasia Mandiri.

Penelitian ini penting dilakukan dikarenakan penelitian mengenai penerapan / implementasi K3 sejauh ini dilakukan pada industri-industri olah kayu (*woodworking*) dengan produk yang di produksi adalah mebel dan kayu lapis di perusahaan besar sedangkan untuk industri UMKM dengan produk *barecore* masih sangat sedikit.

Seperti penelitian Kurniawati (2017) mengenai implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada industri mebel di PT. Jawa Furni Lestari, Klaten, Jawa Tengah. Penelitian lainnya pada industri mebel juga dilakukan oleh Sidiq (2014) yang menganalisis mengenai implementasi kebijakan keselamatan kerja pada industri mebel skala mikro dan kecil di Kabupaten Jepara.

Selain itu penelitian juga hanya dilakukan pada industri kayu lapis seperti penelitian dari Nanang S, Hariyono, & Asti M (2011) mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada CV Cipta Mandiri di Kabupaten Kendal. Ada juga penelitian mengenai penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Albisindo Timber yang diteliti oleh Nivanda (2018).

Rumusan Masalah

Rumusan masalah atau pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

1. Kegiatan K3 apa saja yang diterapkan oleh perusahaan?
2. Apakah kegiatan K3 yang dilakukan perusahaan CV. Lestari Albasia Mandiri untuk mengurangi angka kecelakaan kerja sudah sesuai dengan prinsip SMK3 yang ada?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan CV Lestari Albasia Mandiri dalam rangka untuk menekan angka kecelakaan kerja pada usaha kecil.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa,

1. Manfaat praktis: sebagai sumber informasi kepada perusahaan CV. Lestari Albasia Mandiri mengenai apakah tindakan yang sudah dilakukan oleh perusahaan tepat dan sesuai.

2. Manfaat teoritis: penelitian ini dapat menjadi masukan, informasi mengenai kegiatan penerapan K3 apa saja yang sesuai untuk usaha kecil terutama pada industri *barecore*.



KAJIAN PUSTAKA

Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga serta dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa kecelakaan ini bisa terjadi didalam suatu proses kerja industri (Tarwaka, 2008). Hal tersebut juga di benarkan oleh Soehatman (2011) yang juga mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai suatu kejadian yang tidak di inginkan yang dapat menimbulkan kerugian pada manusia, kerusakan barang, ataupun kerugian dalam proses kerja sebagai akibat dari penggunaan sumber energi yang melebihi batas kemampuan tubuh, alat, atau struktur

Menurut Rika (2009), kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang dialami oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba atau tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan, dan dapat menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat, dan bisa menghentikan kegiatan perusahaan secara total. Sedangkan berdasarkan UU No. 1 tahun 1970 kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga dan tidak di kehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktifitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.

Pengertian kecelakaan kerja dari beberapa deifinisi diatas dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak terduga yang dapat memberikan dampak berupa korban jiwa, terjadinya kerusakan dalam properti perusahaan, serta mengganggu proses kerja. Kecelakaan kerja juga terjadi dikarenakan lalainya karyawan dalam melaksanakan kebijakan K3 yang telah ditetapkan dan kurangnya pengawasan dari pihak manajemen.

Cecep (2014) mengemukakan bahwa ada 4 sebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu; tidak tersedianya alat pengaman dan pelindung bagi tenaga kerja, keadaan tempat kerja yang tidak memenuhi syarat (seperti faktor fisik dan faktor kimia yang tidak sesuai dengan persyaratan yang sudah di tetapkan), pekerja yang kurang akan

pengetahuan dan pengalaman tentang cara kerja, aturan keselamatan kerja dan yang terakhir adalah kondisi fisik serta mental karyawan yang kurang baik.

Penyakit Akibat Kerja

Penyakit akibat kerja (PAK) menurut KEPRES RI No.22 Tahun 1993 adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Penyakit akibat kerja dapat terjadi sebagai efek dari paparan 1) faktor fisik seperti kebisingan, suhu, radiasi, tekanan udara tinggi, getaran, iklim, penerangan di tempat kerja 2) kimia seperti debu, kabut, gas, uap, zat kimia dan racun, 3) biologi seperti bakteri, bahaya infeksi, virus, parasite, jamur, hewan, tumbuhan, 4) psikologi seperti kebimbangan, tekanan kerja, kebosanan. Dari pernyataan berikut dapat disimpulkan bahwa penyakit akibat kerja merupakan penyakit yang dialami oleh karyawan dikarenakan lingkungan pekerjaan mereka.

Didalam KEPRES RI No.22 Tahun 1993 terdapat daftar penyakit akibat kerja diantaranya adalah pneumokoniosis (silikosis, antrakosilikosis, asbestosis) & silikotbc, penyakit paru karena debu logam keras, penyakit paru karena debu kapas, vlas, henep & sisal (bissinosis), asma akibat kerja, alveolitis alergika karena debu organik, penyakit karena senyawa, penyakit karena nitrogliserin atau ester asam nitrat, penyakit karena alkohol, glikol atau keton, penyakit karena gas/uap penyebab asfiksia atau keracunan co, hcn, hs₂ atau derivatnya, nh₃, zn, braso dan ni, kelainan pendengaran karena kebisingan, kelainan karena getaran mekanik (kelainan otot, urat, tulang persendian, pembuluh darah tepi atau saraf tepi), penyakit karena udara bertekanan lebih, penyakit karena radiasi elektromagnetik dan radiasi pengion, penyakit kulit karena penyebab fisik, kimia, atau biologi, penyakit kulit epiteloma primer karena pit, bitumen, minyak mineral, antrasena atau senyawanya, produk atau residu zat tsb, kanker paru atau mesotelioma karena asbes, penyakit infeksi oleh virus, bakteri atau parasit pada pekerja berisiko kontaminasi khusus, penyakit karena suhu tinggi atau rendah atau panas radiasi atau kelembaban udara tinggi, penyakit karena bahan kimia lain termasuk bahan obat.

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu ilmu antisipasi, evaluasi dan pengendalian terhadap bahaya yang ada di tempat kerja (Joshi, Shrestha, & Vaidya, 2011). Cecep (2014) juga mendefinisikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu usaha atau upaya untuk menciptakan perlindungan dari resiko kecelakaan baik fisik maupun mental yang dialami oleh pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan kerja.

Menurut penelitian (Pangkey, 2012) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga merupakan upaya preventif yang kegiatannya utamanya adalah mengidentifikasi, substitusi, eliminasi, evaluasi untuk mengendalikan risiko atau bahaya (Soekidjo, 2007).

Dari beberapa definisi dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa K3 adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja di dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk menggunakan kebijakan K3 agar mampu menekan angka kecelakaan kerja. contoh kegiatan K3 dalam menekan angka kecelakaan kerja menggunakan prinsip K3 adalah dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan ketentuan pemerintah. Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia NOMOR PER.08/MEN/VII/2010 pasal 2 dan 3 menyebutkan bahwa APD harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku dan diberikan secara cuma-cuma oleh perusahaan.

APD yang dimaksud meliputi pelindung kepala (helm pengaman (safety helmet), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut). Pelindung mata dan muka (kacamata pengaman, goggles, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan atau full face masker). Pelindung telinga (sumbat telinga atau ear plug dan penutup telinga atau ear muff). Pelindung pernapasan (masker). Pelindung

tangan (sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia). Pelindung kaki (sepatu boot). Pakaian pelindung (rompi atau Vests, celemek Jacket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan).

Pengukuran program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan di sebuah perusahaan dapat dilihat melalui kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, kesadaran karyawan akan keselamatan kerja, alat pelindung diri (APD), kebersihan area produksi, pencahayaan, lingkungan kerja, perlengkapan pemadam kebakaran, layanan pertolongan pertama dan medis, jumlah toilet, kebersihan kamar mandi, tanda arah, air minum bersih, organisasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), prosedur kerja (Makori, Nandi O, Thuo, & Wanyonyi, 2012, May).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) merupakan unsur yang sangat penting dalam dunia industri, karena dalam SMK3 terdapat prinsip-prinsip yang mengatur akan keselamatan dari para pekerja dalam menjalankan proses produksi, dimana pekerja merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya, aturan ini berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sendiri jika sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga kerja RI No. Per-05/MEN/1996 merupakan bagian dari sistem manajemen organisasi secara keseluruhan yang berisi tentang struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja untuk menciptakan tempat kerja yang

aman, efisien, dan produktif. Sistem Manajemen K3 menurut standar OHSAS 18001:2007 ialah bagian dari sebuah sistem manajemen organisasi (perusahaan) yang digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan Kebijakan K3 dan mengelola resiko K3 di dalam suatu perusahaan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) merupakan sistem perlindungan bagi karyawan untuk meminimalisir resiko kerugian moral maupun material, kehilangan jam kerja, maupun keselamatan manusia dan lingkungan sekitarnya yang nantinya diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja yang efektif dan efisien (Febyana, 2012). Berdasarkan definisi SMK3 diatas dapat disimpulkan bahwa SMK3 merupakan suatu sistem yang dibuat untuk memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kepada setiap karyawan di dalam suatu perusahaan dan bisa juga diartikan sebagai suatu sistem yang dapat digunakan untuk membentuk atau menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan efisien.

Berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang SMK3, SMK3 memiliki beberapa tujuan yaitu, 1) meningkatkan efektifitas perlindungan K3 yang terencana, terstruktur, dan terintegrasi, 2) mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit yang dapat timbul dari proses kerja, 3) menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas karyawan.

Model prinsip penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Kesuksesan program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada suatu perusahaan tidak lepas dari peran berbagai pihak yang saling terlibat, berinteraksi dan bekerja sama seperti top management, manajer, supervisor, dan karyawan lainnya. Tak hanya faktor internal saja yang dapat mensukseskan prinsip SMK3 pemerintah juga ambil alih dalam memberikan pedoman bagi seluruh perusahaan untuk menerapkan sistem ini. Untuk itu ditetapkan 5 prinsip dalam penerapan SMK3. Berikut ini akan dijelaskan mengenai pedoman penerapan SMK3

yang berlaku di Indonesia menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012:

Gambar 1 Prinsip dasar penerapan SMK3



Sumber : <https://informasitrainingk3.com/2014/12/15/5-prinsip-dasar-penerapan-smk3-pp-no-50-th-2012/>

Penetapan Kebijakan K3

John Ridley (2008) mengungkapkan bahwa kebijakan K3 merupakan suatu konsep yang disusun untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan cara mengimplementasikan prosedur laporan kejadian dan memantau setiap pelaksanaannya, manajer harus dilibatkan langsung dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, memiliki kebijakan keselamatan kerja yang efektif, membentuk organisasi formal dengan tanggung jawab dalam program keselamatan kerja, mengembangkan aturan, standar, dan sistem kerja yang aman, memastikan komunikasi dengan karyawan berjalan dengan baik.

Menurut PP No.50 Th 2012 penyusunan kebijakan K3 dilakukan berdasarkan tinjauan awal kondisi K3 dan proses konsultasi antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Isi dari kebijakan K3 sendiri adalah sebagai berikut, 1) menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan, 2) menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang K3, 3) menetapkan personil yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan K3, 4) membuat perencanaan K3 yang terkoordinasi, 5) melakukan penilaian kinerja – kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3.

Perencanaan K3

Dalam perencanaan pengusaha menyusun rencana K3 dengan menggunakan hasil tinjauan awal mengenai kondisi K3 di perusahaan selain itu adalah identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko serta peraturan perundang-undangan dan yang terakhir adalah sumber daya yang dimiliki seperti SDM yang kompeten, sarana prasarana serta anggaran. Isi dari rencana K3 yang disusun oleh perusahaan paling sedikit harus memuat 1) tujuan dan sasaran, 2) skala prioritas atau urutan pekerjaan berdasarkan dengan tingkat resiko, 3) upaya pengendalian bahaya yang dilakukan berdasarkan hasil penilaian resiko melalui pengendalian teknis, administrative, dan penggunaan alat pelindung diri, 4) penetapan sumber daya yang dilaksanakan untuk menjamin tersedianya SDM yang berkompeten, 5) jangka waktu pelaksanaan, 6) indikator pencapaian, 7) sistem pertanggung jawaban.

Pelaksanaan Rencana K3

Pelaksanaan rencana K3 harus dilaksanakan oleh pihak perusahaan dengan cara 1) menyediakan SDM yang memiliki kualifikasi, 2) menyediakan sarana dan prasarana yang memadai seperti prosedur pengadaan SDM yang efektif, memberikan konsultasi, motivasi dan kesadaran akan pentingnya K3, adanya tanggung jawab dalam pelaksanaan K3, memberikan pelatihan dan kompetensi kerja, memberikan organisasi/unit yang bertanggung jawab di bidang K3, 3)

prosedur dan instruksi kerja yang harus di tinjau ulang secara berkala terutama ketika terjadi perubahan peralatan, proses, dan bahan baku 4) penyerahan sebagian pelaksanaan kerja kepada perusahaan lain yang menjamin bahwa perusahaan lain tersebut memenuhi persyaratan K3 yang berlaku di Indonesia, 5) pembelian/ pengadaan barang dan jasa, 6) produk akhir berupa barang atau jasa yang harus dapat dijamin keselamatannya, 7) upaya menghadapi keadaan darurat kecelakaan kerja dan bencana industry, 8) rencana dan pemulihan keadaan darurat yang dapat mengembalikan pada kondisi normal dan mampu untuk membantu pemulihan karyawan yang mengalami trauma.

Pemantauan dan Evaluasi Kinerja

Pemantauan dan evaluasi kinerja ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui keberhasilan penerapan SMK3 dengan cara melakukan identifikasi tindakan perbaikan, mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja SMK. Terdapat 2 (dua) kegiatan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja yang diperkenalkan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 yaitu: (1) pemeriksaan, pengujian dan pengukuran (2) Audit internal SMK3 sebagai alat untuk mengukur besarnya keberhasilan pelaksanaan dan penerapan SMK3 di tempat kerja secara sistematis, guna untuk membuktikan apakah penerapan SMK3 ditempat kerja telah dilaksanakan secara efektif untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan.

Peninjauan Ulang dan Peningkatan Kinerja SMK3

Untuk menjamin keefektifan dalam pencapaian tujuan SMK3 pemilik usaha/ pengusaha serta pengurus perusahaan harus melakukan 2 cara yaitu, 1) melakukan tinjauan ulang pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) secara berkala. Tinjauan ulang harus meliputi: evaluasi terhadap penerapan kebijakan K3, tujuan, sasaran dan kinerja K3, hasil temuan audit SMK3, evaluasi efektifitas penerapan SMK3, kebutuhan untuk pengembangan SMK3. 2) tinjauan

ulang SMK3 harus dapat mengatasi implikasi K3 terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Dengan menerapkan sistem peninjauan ulang SMK3 secara efektif dan berkelanjutan maka sistem manajemen keselamatan akan tertata dengan baik dan efektif. Karena di dalam SMK3 terdapat syarat adanya prosedur yang terdokumentasi, sehingga segala aktivitas dan kegiatan yang dilakukan akan terorganisir, terarah, berada dalam koridor yang teratur dan dilakukan secara konsisten. Rekaman-rekaman sebagai bukti penerapan sistem disimpan untuk memudahkan pembuktian identifikasi akar masalah ketidaksesuaian. Sehingga para manajemen dapat menganalisis atau mengidentifikasi ketidaksesuaian sehingga masalah tidak akan semakin menumpuk dan menjadi tidak terarah, yang pada akhirnya memberikan rekomendasi yang tidak tepat atau tidak menyelesaikan masalah.

METODA PENELITIAN

Variabel Penelitian

Berikut merupakan variabel indikator penelitian yang peneliti gunakan untuk membuat daftar pertanyaan wawancara kepada pihak perusahaan CV Lestari Albasia Mandiri.

Tabel 1 Variabel Indikator Penelitian

Jenis Variabel	Definisi	Indikator
Penetapan kebijakan K3	Menurut PP No.50 Th 2012 penetapan kebijakan K3 di laksanakan oleh pengusaha dan memuat visi, tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan dan kerangka program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum atau operasional.	Menurut PP No.50 Th.2012: <ol style="list-style-type: none">1. menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan2. menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lainyang diperlukan di bidang K33. menetapkan personil yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan K34. membuat perencanaan K3 yang terkoordinasi5. melakukan penilaian kinerja – kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3.
Perencanaan K3	Menurut PP No.50 Th 2012 precana K3 di tetapkan oleh pengusaha dengan mengacu kepada kebijakan yang telah di tetapkan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none">1. memiliki tujuan dan sasaran2. skala prioritas3. upaya pengendalian bahaya4. penetapan sumber daya5. jangka waktu pelaksanaan6. indikator pencapaian7. sistem pertanggung jawaban
Pelaksanaan rencana K3	Menurut PP No.50 Th 2012 pelaksanaan rencana K3 dilakukan berdasarkan dengan rencana K3 yang telah di tetapkan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none">1. menyediakan sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi2. menyediakan prasaranan dan sarana yang memadai3. prosedur dan instruksi kerja4. upaya menghadapi keadaan darurat kecelakaan dan bencana industri5. rencana dan pemulihan keadaan

		darurat
Pemantauan dan evaluasi kinerja K3	Menurut PP No.50 Th 2012 pemantauan dan evaluasi kinerja K3 merupakan suatu langkah untuk memeriksa dan menguji apakah kegiatan K3 yang telah dilaksanakan dapat berjalan dengan efektif atau tidak.	<ol style="list-style-type: none"> 1. pemeriksaan, pengujian, dan pengukuran 2. audit internal SMK3
Peninjauan ulang dan peningkatan kinerja SMK3	Menurut PP No.50 Th 2012 peninjauan ulang dan peningkatan kinerja SMK3 dilakukan untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan guna pencapaian SMK3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. memberikan evaluasi terhadap kebijakan K3 2. penetapan tujuan, sasaran dan kinerja K3 3. menindak lanjuti hasil temuan audit SMK3 4. memberikan evaluasi kebutuhan untuk pengembangan SMK3

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dengan cara deskriptif (Moleong, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan metoda penelitian berupa model desain deskriptif. Menurut Mukhtar (2013) penelitian deskriptif kualitatif ini adalah metoda untuk mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut kejadian yang sebenarnya pada saat penelitian dilakukan.

Penelitian deskriptif kualitatif juga bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai macam kondisi, situasi, atau berbagai macam fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian dan dapat menarik realitas tersebut ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu (Bungbin, 2011). Tak hanya itu Ezmir (2012) juga berpendapat bahwa dengan penelitian secara deskriptif maka akan membantu pembaca mengetahui apa yang terjadi di lingkungan pengamatan, seperti apa pandangan partisipasi dan juga peristiwa atau aktivitas apa yang terjadi didalam objek penelitian.

Data kualitatif yang termasuk ke dalam penelitian ini berupa gambaran umum dalam penelitian meliputi, kebijakan mengenai SMK3, kegiatan K3 yang ada di CV. Lestari Albasia Mandiri untuk mencegah angka kecelakaan kerja, data jumlah kecelakaan dan penyakit kerja.

Penentuan Narasumber

Dalam penelitian Kualitatif untuk mendapatkan hasil penelitian dibutuhkan 10 narasumber dengan kriteria penentuan yaitu narasumber yang memiliki masa kerja di atas 3 tahun sehingga memiliki pengetahuan dan menguasai topik yang peneliti pilih. Dari kriteria tersebut di tetapkan narasumber penelitian sebagai berikut,

Tabel 2 Sampel Penelitian di CV Lestari Albasia Mandiri

Jabatan	Jumlah	Nama Inisial	Umur	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
<i>Top management (manajer produksi)</i>	1	X	50	4 tahun	D3
<i>Manajer personalia (HRD)</i>	1	Y	53	4 tahun	SMK
<i>Mandor / Supervisor</i>	2	1	40	3 tahun	SMA
		2	45	4 tahun	SMK
<i>Karyawan bagian sortir</i>	2	A	30	4 tahun	SMA
		B	32	3 tahun	SD
<i>Karyawan bagian jumping saw</i>	1	C	38	3 tahun	SMP
<i>Karyawan bagian boiler</i>	1	D	30	4 tahun	SMP
<i>Karyawan bagian gluing + pressing</i>	1	E	33	3 tahun	SMA
<i>Karyawan bagian double planner</i>	1	F	40	4 tahun	SD

Sumber Data

Menurut Mukhtar (2013) sumber data adalah sumber-sumber yang memungkinkan seorang peneliti mendapatkan sejumlah informasi atau data-data seperti data primer atau data sekunder yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Sedangkan sumber data yang di dapatkan dalam penelitian ini adalah data primer. Satori dan Komariah (2012) mengemukakan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung diberikan responden kepada peneliti. Pemilihan data

tersebut karena peneliti beranggapan bahwa data tersebut lebih mudah untuk diperoleh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa jika didalam suatu penelitian tidak terdapat teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Di dalam penelitian untuk CV. Lestari Abasia Mandiri sendiri penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti,

Wawancara

Sugiyono (2010) berpendapat bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan ataupun ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam terkait permasalahan yang dihadapi. Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada beberapa pekerja yang berada dalam lingkungan internal seperti manajer produksi, HRD, mandor / *supervisor* dan karyawan.

Peneliti akan mencatat semua jawaban yang diberikan oleh seluruh responden sebagaimana adanya. Teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara tidak terstruktur. Menurut Haris H (2011) wawancara tidak terstruktur memiliki ciri-ciri, yaitu pertanyaan sangat terbuka, kecepatan wawancara sangat sulit di prediksi, sangat fleksibel, pedoman wawancara sangat longgar untuk urutan pertanyaan, penggunaan kata, alur pembicaraan, dan tujuan wawancara adalah untuk memahami suatu fenomena.

Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2010). Teknik dokumentasi dilakukan dengan membaca dan mempelajari dokumentasi berupa catatan lapangan dan kearsipan yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil wawancara.

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto – foto di perusahaan CV Lestari Albasia Mandiri.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting, dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah untuk dipahami diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2010). Untuk menganalisis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif yaitu sebagai berikut,

Reduksi data

Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi data menunjukkan proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasi data mentah yang muncul dalam penulisan catatan lapangan (Mukhtar, 2013). Fungsi reduksi data menurut Basrowi dan Suwandi (2008) adalah untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang informasi yang tidak sesuai, kemudian mengolahnya sehingga interpretasi dapat ditarik.

Data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, semakin kompleks dan rumit. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit analisis selanjutnya.

Penyajian data

Setelah data direduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sebagainya. Penyajian data harus dibuat secara

sistematis sehingga mudah untuk dipahami (Sugiyono,2010). Dengan adanya penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Penarikan kesimpulan

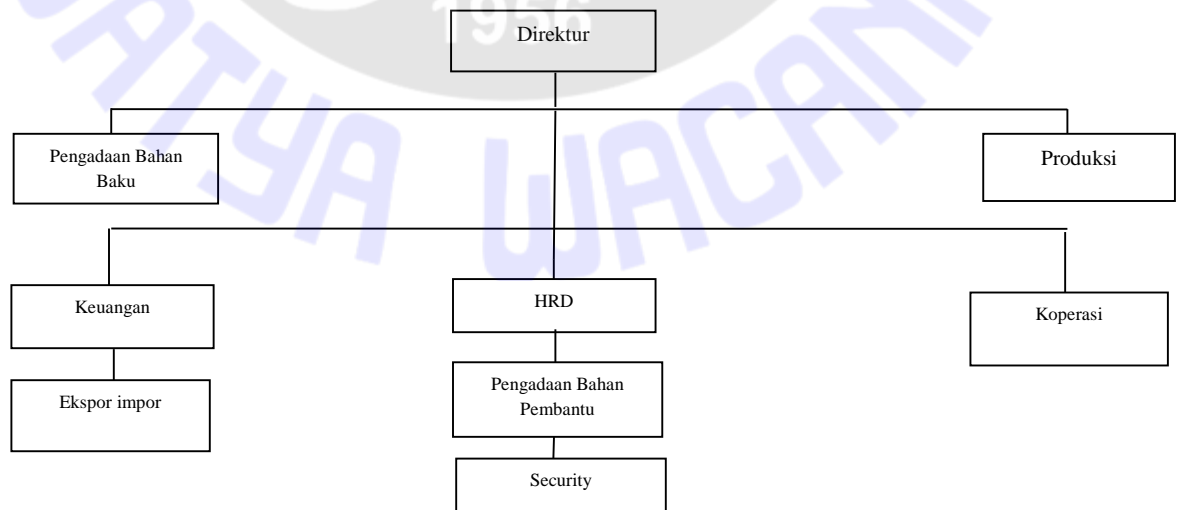
Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2010). Kesimpulan yang mulanya belum jelas akan meningkat menjadi lebih terperinci dengan menggunakan bukti-bukti yang kuat. Kesimpulan-kesimpulan akhir akan muncul bergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti, dan tuntutan pemberi dana, tetapi sering kali kesimpulan itu telah sering dirumuskan sebelumnya sejak awal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan CV Lestari Albasia Mandiri

CV Lestari Albasia Mandiri berdiri pada tahun 2015. Pemilik dari CV Lestari Albasia Mandiri adalah Bapak Riyanto, Bapak Sri Widodo, dan Bapak Iwan Berktiono. Berawal dari industri kecil bernama UD Lestari yang hanya menjual produk *barecore* kepada perusahaan kayu lokal kini semenjak tahun 2016 CV Lestari Albasia Mandiri telah memasuki pasar *ekspor* ke China seperti Shanghai, Guangzhou, Qingdao dan masih banyak kota-kota besar lainnya selain itu CV Lestari Albasia Mandiri juga melakukan kegiatan *ekspor* ke Taiwan. CV Lestari Albasia Mandiri mampu mengekspor 16 - 18 kontener ke negara-negara tersebut setiap bulannya dengan harga rata – rata 11.600\$ setiap kontener. Perusahaan ini berlokasi di lingkungan Congol, Kelurahan Karangjati, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang. CV Lestari Albasia Mandiri memiliki luas lahan 1 ha dengan 5 bangunan utama yaitu 2 bangunan produksi, 1 bangunan gudang kering, 1 bangunan oven, dan 1 bangunan gudang *ekspor*. CV Lestari Albasia Mandiri memiliki jumlah karyawan sebanyak 160 orang dengan rincian 135 karyawan produksi, 6 satpam, 4 supir, 5 kebersihan, 4 *bengkel* dan 6 *staff* kantor. CV Lestari Albasia Mandiri memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

Gambar 2 Struktur Organisasi CV Lestari Albasia Mandiri



Gambaran Umum Penyebab Kecelakaan Kera dan Jenis Kecelakaan Kerja dan Penyakit Kerja di Lingkungan CV Lestari Albasia Mandiri

Penulis mengelompokkan jenis – jenis kecelakaan kerja dan penyakit kerja berdasarkan tempat kerjanya beserta jumlah kecelakaan kerja yang terjadi selama periode Juni 2015 – Maret 2019 yang dirangkum kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Jenis -jenis kecelakaan kerja di CV Lestari Albasia Mandiri periode Juni 2015 – Maret 2019

Tempat kerja	Jenis kecelakaan kerja	Jumlah	Presentase (%)
Tempat penggergajian kayu (<i>Saw Mill</i>)	Jari / tangan putus	1	0.27
	Tertimpa kayu	14	3.86
	Terkena serpihan kayu	18	4.97
	Kuku tangan lepas	6	1.65
Tempat penataan kayu (<i>Sticking</i>)	Terkena serpihan kayu	16	4.41
	Tertimpa kayu	13	3.59
	Terjepit oleh tumpukan kayu	9	2.48
Tempat pengeringan kayu (<i>Kiln Dry</i>)	Tertimpa kayu	12	3.31
	Terjepit oleh tumpukan kayu	10	2.76
	Jari / tangan terluka	10	2.76
Tempat pemotongan kayu (<i>Jumping saw</i>)	Terkena serpihan kayu	15	4.14
	Jari / tangan terluka	20	5.52
	Kuku tangan lepas	10	2.76
Tempat penyerutan kayu (<i>Double planner</i>)	Terkena serpihan kayu	20	5.55
	Jari / tangan terluka	15	4.14
Tempat pembelahan kayu (<i>Gang rip saw</i>)	Jari / tangan terluka	22	6.07
	Terkena serpihan kayu	18	4.97
Tempat pemilihan kayu	Terkena serpihan kayu	25	6.90

(Sortir)	Jari / tangan terluka	35	9.66
	Tertimpa kayu	17	4.69
Tempat pengeleman dan pengepressan (Gluing and pressing)	Terkena lem	10	2.76
	Terkena serpihan kayu	10	2.76
	Jari / tangan terluka	16	4.41
Tempat pengecekan (Quality Control)	Terkena serpihan kayu	5	1.38
Tempat penyimpanan barang (Ware house)	Tertimpa kayu	8	2.20
	Terkena serpihan kayu	7	1.93
Total		362	100%

Sumber: data primer jenis kecelakaan kerja di CV Lestari Albasia Mandiri periode Juni 2015 – Maret 2019.

Data Kecelakaan kerja diatas merupakan data kecelakaan kerja yang terjadi di CV Lestari Albasia Mandiri juga. Kecelakaan kerja juga dapat terjadi dikarenakan oleh faktor peralatan selain faktor *human error*. Hal ini disebabkan oleh mesin yang rusak maupun mesin yang sudah tua. Namun, berdasarkan dengan pernyataan oleh pihak HRD, manajer produksi dan mandor hanya terdapat 1 kali kejadian kecelakaan kerja akibat terkena peralatan berupa mesin pemotong kayu, berikut adalah pernyataannya:

“untuk kecelakaan kerja yang diakibatkan mesin terakhir kali terjadi pada tahun 2016 ketika salah seorang karyawan wanita tidak sengaja memasukan tangannya ke mesin gergaji sehingga jarinya terputus sampai saat ini tidak pernah terjadi lagi” (Responden 1)

“kecelakaan akibat mesin hanya terjadi satu kali saja pada tahun 2016 hal itu mengakibatkan terputusnya jari salah satu karyawati” (Responden 2)

“kecelakaan kerja akibat peralatan sudah tidak pernah terjadi lagi semenjak tahun 2016” (Responden 3)

“sekarang sudah tidak pernah terjadi lagi kecelakaan kerja akibat mesin karena saat ini mesinnya sudah dilengkapi dengan pengaman tapi saat tahun 2016 pernah terjadi 1 kali” (Responden 4)

Selain itu ketika penulis bertanya kepada karyawan yang bekerja dengan menggunakan mesin mereka menyebutkan tidak pernah mengalami kecelakaan kerja dan tidak pernah mendengar ada rekan kerja mereka yang mengalami kecelakaan kerja akibat penggunaan mesin berikut pernyataannya,

“saya tidak pernah terluka ketika menggunakan mesin karena mesinnya memiliki pengaman sehingga selama saya bekerja tidak ada yang pernah mengalami kecelakaan kerja karena mesin” (Responden E bagian *gluing + pressing*)

“selama saya bekerja belum ada yang terluka karena penggunaan mesin” (Responden C bagian *Jumping saw*)

“sekitar tahun 2016 pernah terjadi kecelakaan kerja akibat pemakaian mesin tapi setelah itu saya tidak pernah lagi melihat ada yang terluka karena penggunaan mesin” (Responden F bagian *double planner*)

Berdasarkan pernyataan yang diberikan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi karena faktor peralatan bisa dikatakan menurun sejak tahun 2016 hingga saat ini.

Selanjutnya merupakan penyakit yang timbul karena hubungan kerja berdasarkan dengan data yang diberikan menyebutkan bahwa jenis penyakit yang timbul seperti sesak nafas, encok, dan gangguan pendengaran.

Tabel 4 Jenis penyakit yang timbul akibat adanya hubungan kerja di CV Lestari Albasia Mandiri periode Juni 2015 – Maret 2019

Tempat kerja	Penyakit yang dikeluhkan	Kategori penyakit karena hubungan kerja menurut (Kepres No 22/1993)	Jumlah	Presentase (%)
Tempat penggergajian kayu (<i>Saw Mill</i>)	Sesak Nafas	Alveolitis Alergika (berasal dari debu serbuk kayu)	22	32.83
	Gangguan pendengaran	Kelaianan pendengaran yang disebabkan oleh kebisingan	3	4.47

Tempat pengeringan kayu (<i>Dryer</i>)	Encok	Penyakit yang di sebabkan oleh gerakan mekanik	2	2.98
Tempat pemotongan kayu (<i>Jumping saw</i>)	Sesak nafas	Alveolitis Alaergika (berasal dari debu serbuk kayu)	15	22.38
Tempat penyerutan kayu (<i>Double planner</i>)	Sesak nafas	Alveolitis Alaergika (berasal dari debu serbuk kayu)	20	29.85
	Gangguan pendengaran	Kelainan pendengaran yang disebabkan oleh kebisingan	2	2.98
Tempat pemilihan kayu (<i>Sortir</i>)	Encok	Penyakit yang disebabkan oleh gerakan mekanik	5	7.46
Total			67	100%

Sumber: data primer jenis penyakit yang timbul akibat adanya hubungan kerja di CV Lestari Albasia Mandiri periode Juni 2015 – Maret 2019.

Berdasarkan hal tersebut maka jenis – jenis penyakit seperti sesak nafas yang karyawan sering alami dapat kita sebut sebagai penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja. Penyakit tersebut disebabkan oleh debu dari serbuk kayu. Selain itu juga terdapat penyakit encok yang di sebabkan oleh adanya gerakan mekanik seperti kelainan – kelainan otot, urat, tulang persendian dan juga syaraf tepi. Penyakit berupa gangguan pendengaran juga dapat terjadi dikarenakan faktor kebisingan yang ada di dalam tempat produksi.

Selain itu menurut pekerja ada penyakit lainnya yang sering timbul seperti flu, pusing, demam, dan juga sakit perut. Namun jenis penyakit ini ditimbulkan oleh adanya virus bukan merupakan penyakit yang timbul karena adanya hubungan kerja. hal ini karena virus sebagai penyebab tidak semata – semata timbul karena hubungan

kerja di dalam lingkungan perusahaan, namun berasal dari lingkungan luas di luar perusahaan.

Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di CV Lestari Albasia Mandiri

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer produksi, HRD, mandor dan juga karyawan CV Lestari Albasia Mandiri melakukan beberapa kegiatan penerapan K3 untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Penulis merangkum kegiatan K3 tersebut ke dalam sebuah tabel yang telah dikelompokkan berdasarkan teori penerapan SMK3 sebagai berikut:

Tabel 5 Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di CV Lestari Albasia Mandiri

NO	Prinsip Penerapan SMK3	Penerapan Kegiatan K3 di CV Lestari Albasia Mandiri
1.	Penetapan Kebijakan K3	Menyediakan anggaran untuk pembelian alat pelindung diri (APD) (hanya untuk pembelian terbatas) Adanya masa uji coba selama 6 bulan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas Menyediakan asuransi kesehatan berupa BPJS untuk karyawan yang sudah bekerja di atas 1 tahun Memberikan mandor di tempat produksi untuk memeriksa dan bertanggung jawab dalam penanganan K3.
2.	Perencanaan K3	-
3.	Pelaksanaan Rencana K3	Penyediaan alat pelindung diri (APD) berupa masker, helm, sarung tangan dan rompi Menyediakan kotak P3K Menyediakan mesin yang sudah memiliki pengaman dan lulus standar Pemberian SOP kepada setiap karyawan

		Adanya himbauan untuk selalu mengutamakan keselamatan kerja dalam bentuk pemasangan <i>banner</i> di ruang produksi
4.	Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3	Adanya sistem sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan seperti teguran lisan, pembekuan ijin dan skors selama 1 bulan
5.	Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3	Menambah jumlah karyawan sebagai bentuk penanganan masalah kecelakaan kerja yaitu pemberian asisten mandor sebanyak 2 orang dan penambahan jumlah karyawan bengkel sebanyak 2 orang Melakukan sistem <i>control</i> setiap hari untuk memeriksa keadaan karyawan

Sumber: data primer hasil wawancara penerapan kegiatan K3 di CV Lestari Albasia Mandiri

Berikut ini merupakan penjelasan dari pihak perusahaan dan karyawan mengenai langkah – langkah apa saja yang ada di CV Lestari Albasia Mandiri untuk menerapkan kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Kebijakan K3 oleh CV Lestari Albasia Mandiri

Perusahaan CV Lestari Albasia Mandiri menerapkan beberapa kebijakan untuk mengatasi kecelakaan kerja. hal ini disampaikan oleh manajer produksi dan HRD dari perusahaan CV Lestari Albasia Mandiri sebagai berikut:

“Pada saat pertama kali bekerja karyawan akan kami uji coba selama 6 bulan agar karyawan paham betul mengenai jobdesc mereka masing-masing. Kami juga menyediakan anggaran untuk pembelian APD yaitu setiap 1 bulan sekali aka ada pembelian masker sebanyak 50 buah untuk APD lain akan kami ganti setelah benar – benar rusak, kami juga menyediakan mandor yang berfungsi untuk memantau karyawan sesuai dengan tempat – tempat yang kami pertimbangkan memerlukan pemantauan lebih intens. Selain itu kami juga memberikan BPJS kepada karyawan yang sudah bekerja diatas 1 tahun” (Responden 1)

“Kami menyediakan anggaran pembelian APD berupa masker, sarung tangan, dan helm. Adanya masa uji coba untuk karyawan baru agar lebih terampil dalam mengoperasikan mesin selama 6 bulan, kemudian kami juga menempatkan mandor – mandor yang berpengalaman untuk memeriksa keadaan

karyawan, serta pemberian BPJS kepada karyawan yang sudah bekerja diatas 1 tahun” (Responden 2)

Mandor di CV Lestari Albasia Mandiri juga memberikan pernyataan mengenai kebijakan K3 yang telah diterapkan oleh perusahaan sebagai berikut:

“perusahaan memberikan masa uji coba selama 6 bulan kepada karyawan baru, selain itu perusahaan juga memberikan asuransi untuk karyawannya yang telah bekerja diatas 1 tahun, biasanya perusahaan juga akan melakukan pembelian APD berupa masker setiap bulannya” (Responden 3)

“perusahaan sudah menyediakan asuransi BPJS bagi karyawannya, selain itu perusahaan melakukan pembelian masker setiap bulannya, dan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perusahaan juga memberikan masa uji coba selama 6 bulan selain itu perusahaan juga mempercayakan para mandor untuk bertanggung jawab terhadap keselamatan karyawan” (Responden 4)

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan HRD, manajer produksi dan mandor penulis memastikan hal tersebut kepada karyawan CV Lestari Albasia Mandiri apakah kebijakan K3 tersebut terlaksana atau tidak berikut hasil dari wawancara yang dilakukan:

“perusahaan menyediakan APD berupa masker setiap bulannya namun masker tersebut sangat terbatas jumlahnya, ketika pertama kali bekerja biasanya karyawan baru akan melalui masa uji coba selama 6 bulan” (Responden A)

“adanya mandor di tempat produksi berguna untuk mengawasi karyawan dan bertanggung jawab jika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan juga memberikan BPJS dan APD namun tidak semua karyawan mendapatkannya” (Responden B)

“perusahaan memberikan APD berupa masker namun terbatas jumlahnya bahkan kadang sampai ada yang tidak kebagian, saya juga mendapatkan BPJS dari perusahaan” (Responden D)

“saat saya pertama kali bekerja disini saya melalui tahap uji coba dahulu selama 6 bulan ketika sudah terampil perusahaan baru berani mengangkat jadi karyawan tetap” (Responden C, Responden E)

“perusahaan menyediakan APD namun tidak semua bisa mendapatkannya tetapi biasanya perusahaan akan melakukan pembelian APD setiap 1 bulan sekali, di dalam kantor juga ada kotak P3K untuk pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan kerja.” (Responden F)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa CV Lestari Albasia Mandiri memiliki kebijakan K3 berupa adanya penyediaan anggaran untuk keperluan K3 seperti alat pelindung diri (APD) namun anggaran tersebut sangat terbatas hanya sebatas pembelian masker sebanyak 50 buah setiap bulannya padahal sebenarnya jumlah karyawan produksi mencapai 135 sehingga banyak dari karyawan yang tidak kebagian dan memilih untuk membeli sendiri, adanya penempatan karyawan berupa mandor yang bertanggung jawab dalam penanganan K3 perusahaan juga memberikan masa uji coba selama 6 bulan untuk membuat karyawan lebih terampil dalam mengoperasikan mesin dan juga mengerti *jobdesc* masing – masing, perusahaan juga memberikan asuransi berupa BPJS kepada karyawan yang sudah bekerja di atas 1 tahun.

Perencanaan K3 di CV Lestari Albasia Mandiri

Dalam rangka untuk mencegah kecelakaan kerja perusahaan diharuskan untuk melakukan perencanaan mengenai K3. Namun CV Lestari Albasia Mandiri belum memiliki perencanaan K3 baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek berikut pernyataan dari pihak manajer produksi dan HRD:

“perencanaan K3 untuk saat ini belum ada baik untuk yang jangka panjang maupun jangka pendek kami saat ini lebih fokus kepada penjualan produk saja” (Responden 1)

“perusahaan saat ini belum merencanakan hal khusus untuk K3” (Responden 2)

Selain HRD dan manajer produksi, mandor yang ada di CV Lestari Albasia Mandiri juga menyatakan pernyataan mengenai perencanaan kegiatan K3 di perusahaan sebagai berikut:

“sepertinya perusahaan belum merencanakan apa – apa untuk kebutuhan K3 saat ini” (Responden 3)

“perusahaan untuk waktu dekat ini sepertinya belum merencanakan sesuatu mengenai kegiatan K3” (Responden 4)

Untuk karyawan CV Lestari Albasia Mandiri sendiri juga tidak mengetahui mengenai rencana apa saja yang akan perusahaan lakukan untuk program K3 sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan CV Lestari Albasia Mandiri belum melakukan perencanaan K3 baik untuk jangka waktu pendek maupun panjang hal ini terbukti berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan.

Pelaksanaan Rencana K3 di CV Lestari Albasia Mandiri

Hal – hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pelaksanaan K3 adalah bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Perusahaan diharapkan mampu untuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, pemberian prosedur dan instruksi kerja dan melakukan kegiatan pencegahan kecelakaan kerja. CV Lestari Albasia Mandiri melakukan beberapa tindakan untuk menerapkan K3 agar karyawannya terhindar dari kecelakaan kerja hal ini di ungkapkan oleh HRD dan manajer produksi sebagai berikut:

“perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri yang akan di ganti setiap 1 bulan sekali untuk masker selain masker APD akan diganti ketika sudah rusak, adanya banner tentang K3 yang di tempel oleh HRD untuk mencegah kecelakaan kerja, penyediaan kotak P3K lengkap dan penyediaan mesin yang sudah lulus standar dan memiliki pengaman, serta pemberian SOP kepada setiap karyawan” (Responden 1)

“saya membuat banner yang berada diruang produksi utama supaya mengingatkan karyawan agar sadar akan pentingnya keselamatan kerja, selain itu perusahaan juga menyediakan alat pelindung diri berupa masker, sarung tangan, helm dan rompi serta kotak P3K lengkap, perusahaan juga membeli mesin-mesin yang sudah lulus standar dan selalu memberikan SOP kepada setiap karyawan” (Responden 2)

Selain manajer produksi dan HRD mandor CV Lestari Albasia Mandiri juga memberikan pernyataan mengenai kegiatan pelaksanaan K3 di perusahaan sebagai berikut:

“perusahaan biasanya memberikan APD berupa masker yang dapat dicuci oleh karyawan sehingga tetap bersih selain itu ada sarung tangan tetapi jarang digunakan oleh karyawan, ada juga helm dan rompi untuk petugas forclip tetapi juga jarang digunakan oleh para petugas. Selain itu ada juga kotak P3K

lengkap jika karyawan membutuhkan obat, perusahaan juga menempelkan banner tentang K3 agar karyawan selalu ingat dengan keselamatan kerja, mesin – mesin yang dimiliki perusahaan juga sudah memiliki pengaman dan lulus standar” (Responden 3)

“di dalam ruang produksi juga terdapat banner mengenai keutamaan K3, perusahaan juga menyediakan APD berupa masker yang bisa langsung diambil di kantor selain itu ada juga kotak P3K, dan perusahaan juga memiliki mesin yang sudah diberikan pengaman” (Responden 4)

Karyawan dari CV Lestari Albasia Mandiri juga membenarkan adanya pelaksanaan K3 yang di terapkan oleh perusahaan, sebagai berikut:

“perusahaan menyediakan APD berupa masker biasanya saya sering minta ke kantor, di dalam pabrik juga ada banner K3” (Responden A dan Responden B)

“perusahaan biasanya menyediakan masker, ada juga kotak P3K lengkap jadi tinggal minta kalau sedang sakit” (Responden D)

“saya sering meminta APD ke kantor biasanya yang sering saya ambil adalah masker kalau sarung tangan jarang soalnya saya tidak nyaman memakai sarung tangan, perusahaan juga sudah menyediakan mesin yang sudah memiliki pengaman jadi jika tidak menggunakan sarung tangan pun sudah aman” (Responden E dan Responden C)

“perusahaan memberikan APD kepada karyawan berupa masker dan sarung tangan, selain itu di dalam pabrik ada juga banner K3 yang mengingatkan karyawan supaya mementingkan keselamatan kerja, perusahaan juga memberikan mesin yang sudah diberi pengaman sehingga aman” (Responden F)

Berdasarkan dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan CV Lestari Albasia Mandiri melaksanakan program K3 dengan cara sebagai berikut yaitu penyediaan alat pelindung diri berupa masker, helm, sarung tangan, dan rompi untuk mencegah kecelakaan kerja. Selain itu CV Lestari Albasia Mandiri juga memberikan *banner* mengenai K3. *Banner* tersebut berfungsi sebagai pengingat akan pentingnya keselamatan kerja kepada setiap karyawan, kemudian perusahaan juga memberikan fasilitas berupa kotak P3K dan juga penyediaan mesin yang sudah lulus standar dan memiliki pengaman.

Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3

Untuk mengetahui keberhasilan program dari SMK3 diperlukan pemantauan dan evaluasi. Menurut PP No.50 Th. 2012 terdapat 2 (dua) kegiatan yang harus dilakukan untuk melakukan pemantauan dan evaluasi yaitu pertamanya adanya pengujian, pemeriksaan dan pengukuran yang berkaitan dengan K3, dan yang kedua adanya audit SMK3 sebagai alat untuk mengukur besarnya keberhasilan pelaksanaan penerapan SMK3 di perusahaan. CV Lestari Albasia Mandiri sendiri melakukan pemantauan dan evaluasi dengan cara pemeriksaan langsung oleh manajer produksi dan HRD serta pemberlakuan sistem sanksi kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan termasuk ketika karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti yang di ungkapkan oleh manajer produksi dan HRD, sebagai berikut:

“Kami selalu melakukan pemeriksaan langsung kepada karyawan serta menerapkan sistem sanksi berupa teguran langsung kepada karyawan yang tidak memakai APD kemudian ketika karyawan melanggar tata tertib yang lain dan berakibat fatal maka akan kami skors 1 bulan dan jika karyawan masih melakukan kesalahan kami akan langsung bekukan ijinnya (Kontrak kerja).”
(Responden 1)

“manajer produksi dan saya biasanya selalu memeriksa keadaan karyawan namun yang lebih sering memeriksa langsung adalah manajer produksi. Selain itu kami juga menerapkan sistem sanksi berupa teguran baik yang melanggar aturan tidak memakai APD maupun hal yang lain kemudian jika karyawan melakukan kesalahan yang berat maka akan kita, skors tidak bekerja selama 1 bulan dan yang terakhir jika kesalahan masih dilakukan maka akan segera kami bekukan ijinnya.” (Responden 2)

Mandor CV Lestari Albasia Mandiri juga membenarkan pernyataan dari manajer produksi dan juga HRD sebagai berikut:

“ketika HRD atau manajer produksi berkeliling untuk memeriksa karyawan dan mendapati ada karyawan yang tidak memakai alata pelindung diri biasanya beliau akan langsung memberikan teguran kadang dengan pemberian nasihat agar karyawan tidak mengulang kesalahan” (Responden 3)

“tidak hanya HRD dan manajer produksi biasanya saya juga menegur langsung karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri seperti sepatu

atau sarung tangan ketika sedang memeriksa keadaan lapangan” (Responden 4)

Karyawan CV Lestari Albasia Mandiri juga memberikan pernyataan mengenai adanya sanksi berupa teguran ketika tidak memakai alat pelindung diri (APD) sebagai berikut:

“manajer produksi selalu memeriksa keadaan karyawan dan ketika manajer melihat karyawan yang tidak memakai APD akan langsung di tegur sambil diberi nasihat” (Responden D dan Responden C)

“ketika saya tidak memakai APD saat manajer produksi atau mandor datang untuk memeriksa biasanya mereka akan langsung memberikan teguran dan nasihat supaya saya menggunakan APD” (Responden F dan Responden A)

“manajer produksi selalu memeriksa keadaan karyawan beserta dengan mandor dan ketika melihat ada karyawan yang tidak menggunakan APD mereka akan langsung menegurnya” (Responden B)

“manajer produksi selalu ada di tempat produksi untuk memeriksa keadaan karyawannya untuk HRD biasanya jam 12.00 baru akan memeriksa karyawan. perusahaan juga memberikan sanksi berupa teguran kepada karyawan yang tidak menggunakan APD bahkan ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan yang berat perusahaan akan langsung memberikan sanksi skors kepada karyawan tersebut” (Responden E)

Dengan adanya pemeriksaan yang dilakukan oleh manajer produksi, HRD dan juga mandor serta sistem sanksi berupa teguran, skors selama 1 bulan dan pembekuan ijin diharapkan dapat menimbulkan efek jera terhadap karyawan yang melanggar sehingga para karyawan akan mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan.

Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3

Dengan adanya peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 maka akan meningkatkan efektivitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hal ini pula yang dilakukan oleh CV Lestari Albasia Mandiri. Adanya sistem peninjauan ketika terjadi kecelakaan kerja sehingga perusahaan terus memperbaiki kinerja mereka dengan cara sebagai berikut;

“dengan adanya kecelakaan kerja yang sempat terjadi maka kami melakukan penambahan karyawan yaitu asisten mandor menjadi 2 orang dan di

tempatkan bersama dengan mandor utama sehingga jika terjadi sesuatu pada karyawan akan langsung dapat diatasi karena adanya mandor dan asisten mandor yang mengawasi keadaan karyawan. Selain itu karyawan bengkel juga kami tambah menjadi 4 orang agar lebih maksimal dalam melakukan pemeriksaan kelayakan mesin – mesin yang ada di perusahaan, pihak perusahaan juga selalu melakukan sistem control kepada karyawannya” (Responden 1)

“kami melakukan penambahan karyawan yaitu asisten mandor menjadi 2 orang. Karyawan yang kami tambah selanjutnya adalah bagian bengkel menjadi 4 orang yang awalnya hanya 2 orang saja. Tak hanya itu untuk mencegah kecelakaan kerja perusahaan juga selalu memeriksa keadaan karyawannya” (Responden 2)

Pernyataan tersebut juga dibenarkan oleh mandor dari CV Lestari Albasia Mandiri sebagai berikut:

“saya mendapatkan tambahan asisten guna untuk membantu saya memeriksa karyawan dengan adanya penambahan tersebut akan meringankan pekerjaan saya dikarenakan bagian yang saya pegang cukup banyak sehingga dengan adanya asisten kini semua bagian dapat dijangkau dengan baik” (Responden 3)

“karyawan bengkel juga ditambah menjadi 4 orang sehingga mampu mempercepat kinerja pemeriksaan mesin agar besoknya mesin yang digunakan dalam keadaan yang baik” (Responden 4)

“petugas bengkel ditambah menjadi 4 orang jadi pemeriksaan mesin akan lebih maksimal selain itu adanya asisten mandor juga dapat membantu karyawan dalam bekerja” (Responden C dan Responden F)

“saat ini mandor dibagian tempat saya bekerja memiliki 2 asisten sehingga jika terjadi kecelakaan kerja akan segera cepat teratasi dikarenakan adanya orang yang mengawasi” (Responden A dan Responden B)

“sudah 2 tahun ini perusahaan menambah jumlah karyawan bengkel dengan adanya penambahan karyawan bengkel maka semua mesin dapat diperiksa dengan baik dan tidak menimbulkan kecelakaan kerja” (Responden E)

Setelah terjadinya kecelakaan kerja pada tanggal 16 Juni 2015 yang mengakibatkan terputusnya jari karyawan di CV Lestari Albasia Mandiri maka perusahaan melakukan peninjauan ulang dan melakukan peningkatan keselamatan kerja dengan cara tersebut sehingga hingga tahun 2019 ini tidak terdapat kecelakaan kerja berat seperti tahun 2016.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer produksi, HRD, mandor dan juga karyawan CV Lestari Albasia Mandiri melakukan beberapa kegiatan penerapan K3 untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Penulis merangkum kegiatan K3 tersebut ke dalam sebuah tabel yang telah dikelompokkan berdasarkan teori penerapan SMK3 sebagai berikut:

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, penulis banyak sekali menemukan kegiatan yang tidak dilakukan oleh perusahaan dalam rangka untuk menekan angka kecelakaan kerja yang sesuai dengan prinsip SMK3 yang ada seperti pertama tidak memiliki karyawan khusus yang bekerja untuk menangani masalah K3, serta CV Lestari Albasia Mandiri juga tidak pernah mengikut sertakan karyawannya untuk mengikuti pelatihan mengenai K3. Hal ini terjadi di karenakan tidak adanya biaya dan juga perusahaan menganggap bahwa pelatihan mengenai K3 tidak efektif untuk menangani masalah kecelakaan kerja perusahaan lebih memilih untuk langsung menegur dan memberikan nasihat kepada karyawan yang tidak menaati peraturan mengenai K3.

Kedua CV Lestari Albasia Mandiri hanya memberikan asuransi kesehatan berupa BPJS sebagai langkah pemberian jaminan kepada karyawan ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja. namun perusahaan hanya memberikan BPJS kepada karyawan yang sudah bekerja diatas 1 tahun hal ini dilakukan oleh perusahaan karena mereka menganggap bahwa perusahaan mereka merupakan perusahaan kecil dan tidak sanggup untuk membayar BPJS untuk semua karyawan yang ada di perusahaan sehingga perusahaan melakukan hal tersebut untuk meminimalkan anggaran dan perusahaan menganggap bahwa hal tersebut sudah merupakan kebijakan K3 yang paling tinggi.

Ketiga mengapa masih terdapat kecelakaan kerja hingga saat ini walaupun sudah berkurang hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti menggunakan alat

pelindung diri (APD) yang sesuai dengan standar. Padahal industri *barecore* merupakan industri yang kotor, berisik dan juga membutuhkan alat pelindung diri untuk menjaga dan melindungi para karyawannya dari berbagai macam resiko kecelakaan kerja. Namun, penulis masih menemui karyawan yang tidak menggunakan APD sehingga membuat kecelakaan kerja masih terus terjadi dan tidak dapat dihindarkan hal tersebut berlaku untuk beberapa orang saja secara keseluruhan ketika penulis melakukan penelitian langsung para karyawan rata – rata sudah menggunakan masker. Namun, untuk kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh peralatan menurun dengan sangat drastis dikarenakan perusahaan sudah melakukan pembelian mesin yang sudah memiliki pengaman dan melakukan pemeriksaan secara rutin kepada setiap mesin atau peralatan yang ada di perusahaan.

Terakhir atau yang keempat adalah penanganan akan penyakit kerja di CV Lestari Albasia Mandiri masih sangat kurang selain faktor tidak menggunakan APD yang membuat karyawan dapat terserang penyakit seperti sesak nafas adalah debu serbuk kayu yang tidak terkendali. CV Lestari Albasia Mandiri sendiri sudah mengklaim bahwa perusahaan mereka adalah perusahaan yang ramah lingkungan dikarenakan limbah produksi dapat digunakan kembali menjadi bahan bakar mesin *boiler*. walaupun limbah kayu sudah dimasukkan kedalam karung dan di tempatkan di luar tempat produksi namun debu dari serbuk kayu masih saja berterbangan terutama di dalam tempat produksi utama dan membuat tidak nyaman ketika bernafas di dalam lingkungan pabrik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kecelakaan kerja di CV Lestari Albasia Mandiri sejak tahun 2015 hingga kini sudah mengalami penurunan hal ini terjadi dikarenakan perusahaan melakukan berbagai macam cara untuk mengatasi kecelakaan kerja seperti memiliki kebijakan berupa penyediaan anggaran untuk pembelian alat pelindung diri (APD), melakukan masa uji coba selama 6 bulan untuk karyawan baru sehingga karyawan lebih terampil dalam mengoperasikan mesin, perusahaan juga menyediakan asuransi kesehatan berupa BPJS untuk karyawan yang sudah bekerja diatas 1 tahun, serta penempatan mandor ditempat produksi yang dapat bertanggung jawab dalam penanganan K3.

Perusahaan juga melakukan pelaksanaan K3 seperti penyediaan alat pelindung diri (APD) berupa masker, helm, sarung tangan dan rompi, perusahaan juga menyediakan kotak P3K untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja, penyediaan mesin yang sudah memiliki pengaman dan lulus standar juga dapat menekan angka kecelakaan kerja terbukti setelah tahun 2016 kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh peralatan / mesin sudah menurun, perusahaan juga memberikan *standar operating procedure* (SOP) kepada setiap karyawan yang digunakan sebagai panduan untuk melaksanakan tugasnya agar karyawan dapat melakukan sesuai dengan prosedur yang ada dan tidak merugikan perusahaan, perusahaan juga selalu menghimbau karyawannya agar selalu mengingat tentang keselamatan kerja dengan cara memasang *banner* K3 di ruang produksi.

Selain melakukan kegiatan K3 tersebut perusahaan juga melakukan proses pemantauan dan evaluasi kerja untuk melihat sejauh mana penerapan K3 diperusahaan dengan cara pemeriksaan rutin yang dilakukan oleh manajer produksi dan HRD untuk melihat bagaimana keadaan karyawan produksi apakah sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP dan melakukan kebijakan K3 yang telah diatur oleh perusahaan apa tidak dan ketika karyawan melanggar dari peraturan K3 yang ada maka manajer produksi dan HRD akan langsung menegur karyawan

tersebut namun ketika karyawan melakukan kesalahan berat maka akan diberikan hukuman berupa skors selama 1 bulan dan juga pembekuan ijin kerja.

Ketika perusahaan mengalami kecelakaan kerja berat pada tahun 2016 perusahaan melakukan peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 dengan cara penambahan jumlah karyawan untuk menangani masalah kecelakaan kerja. Karyawan yang mengalami penambahan adalah karyawan bengkel yang semula hanya dua (2) orang kini menjadi empat (4) orang hal ini dilakukan agar pemeriksaan mesin yang ada menjadi lebih baik. selain itu perusahaan juga memberikan dua (2) orang asisten mandor untuk membantu kerja mandor agar dapat memantau dan memeriksa karyawannya dengan lebih baik lagi.

CV Lestari Albasia Mandiri sendiri sudah melakukan penerapan K3 yang sesuai dengan prinsip SMK3 namun ada juga beberapa prinsip yang tidak dilakukan oleh perusahaan seperti belum adanya perencanaan K3 baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek, kemudian tidak adanya organisasi / unit khusus yang bertanggung jawab di bidang K3 serta tidak adanya pelatihan K3 yang diikuti oleh karyawan di CV Lestari Albasia Mandiri.

Implikasi Manajerial Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penileti maka dapat kita simpulkan menjadi sebagai berikut:

1. Perusahaan:

- Diharapkan CV Lestari Albasia Mandiri dapat memiliki karyawan khusus yang bekerja dibagian SMK3 sehingga mampu memperbaiki sistem keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan produksi.
- Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan sanksi tegas kepada setiap karyawan produksi yang tidak menggunakan APD secara lengkap.

- perusahaan juga dapat menyediakan tempat penyimpanan khusus untuk APD yang ada sehingga ketika karyawan sudah selesai bekerja mereka akan menyimpan APD mereka masing-masing kedalam tempat tersebut.
- menetapkan peraturan mengenai K3 sesuai dengan kerangka SMK3 yang ada seperti memiliki rencana K3 baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Karyawan:

- Karyawan diharapkan untuk selalu taat atau tertib dalam menjalankan setiap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- Karyawan harus memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.
- Karyawan diharapkan untuk dapat proaktif memberikan pendapat mengenai kegiatan K3 yang ada di perusahaan apakah sudah sesuai atau masih membutuhkan perbaikan.

3. Pemerintah:

- Pemerintah diharapkan untuk dapat mendampingi para UMKM ketika melakukan penerapan K3 sehingga pemerintah juga dapat mengkritik dan memberikan masukan kepada UMKM agar mampu melaksanakan penerapan K3 yang sesuai dengan kerangka SMK3.
- Pemerintah juga diharapkan untuk memberikan program edukasi mengenai K3 kepada seluruh UMKM yang ada di Jawa Tengah maupun Indonesia agar perusahaan kecil juga mengerti bahwa K3 merupakan suatu hal yang penting sehingga mampu

menekan angka kecelakaan kerja terutama dalam industri *barecore*.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan – keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan maupun pembelajaran untuk peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Keterbatasan yang peneliti alami ketika melakukan penelitian langsung antara lain sebagai berikut:

1. Ada beberapa karyawan yang merasa enggan untuk di wawancarai dikarenakan merasa takut jika jawaban mereka akan merugikan perusahaan.
2. Sulitnya mencari narasumber seperti HRD dan mandor yang memiliki kegiatan yang cukup sibuk sehingga peneliti harus melakukan beberapa kali wawancara.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut, guna untuk menemukan kegiatan penerapan K3 lain yang dilakukan oleh usaha kecil dalam industri *barecore* yang lain baik yang ada di Jawa Tengah maupun seluruh Indonesia apakah sudah sesuai dengan standar yang pemerintah berikan atau belum sehingga diharapkan dapat mencegah angka kecelakaan kerja maupun penyakit kerja yang timbul. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat meneliti dampak dari adanya kegiatan K3 apakah mampu mempengaruhi kinerja / perilaku kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- B, D. H., Tanesab, F. I., & J.Prasetyo, S. Y. (2018). Analisis pengaruh kawasan industri besar sedang terhadap mata pencarian penduduk dan sarana perekonomian di Kec. Bergas kab. Semarang. *Jurnal Teknologi Informasi-Aiti*, 75-83.
- Baswori, & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Bidang IKP. (2018). *2017, Angka Kecelakaan Kerja Jateng Turun*. Semarang: Dinas Kominfo Jateng.
- Bungbin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public dan Ilmu Social Lainnya*. Jakarta: kencana.
- Camila, A. (2015). Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Vol. 4 No.9*.
- Ezmir. (2012). *Metodologi penelitian pendidikan: kuantitatif & kualitatif, Cet. VI*. Jakarta: Rajawali Press.
- handoko, T. h. (2011). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: liberty.
- Hongadi, E. (2013). Analisis Penerapan program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. Rhodia Manyar di Gresik 2013. *AGORA Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*.
- Ilfani, G. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi Vol. 10 No. 2*, 160-166.
- Joshi, S., Shrestha, S., & Vaidya, S. (2011). studi tentang keselamatan dan kesehatan kerja di Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health, Vol 1*, 26.
- Kurniawati, L. (2017). Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Industri Mebel Di Pt. Jawa Furni Lestari, Klaten, Jawa Tengah.
- Mafna R, A. (2018). Identifikasi Pemenuhan Ketentuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kegiatan Penggajian Di Ud. Kartikasari Joyo Albasia. *Electronic Theses & Dissertations ETD Gadjah Mada University*.

- Makori, E. M., Nandi O, M. J., Thuo, J. K., & Wanyonyi, K. W. (2012, May). Influence of occupational health and safety programmers on performance of manufacturing firms in western province, Kenya. *African Journal of history and Culture (AJHC) Vol.4*, 46-58.
- Moleong, L. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Roasdakarya.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi GP Press Group.
- Nanang S, M., Hariyono, W., & Asti M, S. (2011). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Cv. Cipta Mandiri Di Kabupaten Kendal. *Kes Mas Vol 5, No 2*, 162 - 232.
- Neni, L. (2005). Pengaruh gaji, pendidikan dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan bank BPD jawa Tengah cabang Semarang). *Skripsi Sekolah tinggi ilmu ekonomi STIKUBANK*.
- Nivanda, S. (2018). Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada PT. Albisindo Timber. *Jurnal Management Universitas Islam Indonesia*.
- Pangkey, F. (2012). penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) pada proyek konstruksi di Indonesia (studi kasus: pembangunan jembatan Dr.Ir. Soekarno-Manado) . *Jurnal ilmiah Media Engineering Vol 2, No 2*.
- Ratnasingam, J., Ioras, F., Swan, T., Yoon, C., & Thanasegaram, G. (2011a). Determinations of occupational accidents in the woodworking sector: The case of the Malaysian wooden furniture industry. *Journal of Applied Science 11*, 561-566.
- Ridley, J. (2008). *Kesehatan dan keselamatan kerja edisi ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Satori, & Komariah. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Saut, D. P. (2018). *Angka kecelakaan kerja RI meningkat ke 123 ribu kasus di 2017*. Jakarta: detikFinance.
- Sidiq, M. (2014). Implementasi Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Industri Mebel Skala Mikro Dan Kecil Di Kabupaten Jepara.
- Soehatman, R. (2010). *Sistem manajemen Keselamatan kesehatan kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Soekidjo, N. (2007). *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan kesehatan kerja* . Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sugiyono. (2010). *metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur, P. K. (2014). *Higine perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkas)*. Bandung: Sagung Seto.

Sutjana, I. (2006). hambatan dalam penerapan k3 dan ergonomi di perusahaan.

Tarwaka. (2008). *Keselamatan dan kesehatan kerja " manajemen dan implementasi K3 Di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Umar, H. (2005). *Metode Reset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

wahyu, s. f. (2009). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian kecelakaan kerja pada bagian unit thermo PT. Starindo Jaya Packaging Pati.

Whysall, Z., Haslam, C., & Haslam, R. (2006). Implementing health and safety interventions in the workplace: An exploratory study. *International Journal of Industrial Ergonomics* 36, 809-818.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi proses produksi di CV Lestari Albasia Mandiri



Proses produksi dibagian *gluing dan pressing*. Terlihat karyawan yang sudah menggunakan APD berupa masker namun tidak memakai sarung tangan dan sepatu.



Pekerja *forclip* yang bertugas untuk memasukan kayu kedalam mesin *boiler*. Terlihat karyawan *forclip* yang tidak memakai APD berupa helm dan rompi.



Pekerja dibagian *jumping saw*. Terlihat pekerja yang sudah lengkap dalam penggunaan APD yaitu masker dan sarung tangan.



Pekerja dibagian sortir. Terlihat banyak karyawan yang sudah menggunakan masker tetapi ada yang tidak menggunakan sarung tangan.



Suasana di dalam ruang produksi utama. Terlihat terdapat *banner* yang bertuliskan “utamakan keselamatan dan kesehatan kerja” yang di gunakan untuk mngingatkan karyawan akan pentingnya keselamatan kerja.



Tempat penyimpanan limbah serbuk kayu di CV Lestari Albasia Mandiri.



Pekerja di bagian *sawmill* yang sedang memotong kayu untuk di masukan ke dalam mesin *boiler*.



Kondisi mesin penyedot debu yang di miliki oleh CV Lestari Albasia Mandiri.

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara

Implementasi K3 untuk Manajer Prouduksi, HRD dan Mandor	
Kebijakan K3	<ul style="list-style-type: none"> a. kebijakan – kebijakan apa saja yang perusahaan lakukan dalam pelaksanaan K3? b. Apakah terdapat pelatihan K3 untuk karyawan ? (jenis, waktu, tempat) c. Apakah perusahaan menyediakan anggaran khusus untuk pelaksanaan K3 dan untuk penyediaan APD? d. Apakah terdapat program – program khusus dalam rangka untuk mengurangi kecelakaan kerja di perusahaan bapak ? e. Apakah perusahaan memiliki unit khusus untuk menangani masalah K3?
Perencanaan K3	<ul style="list-style-type: none"> a. Apa rencana perusahaan untuk program K3 untuk jangka waktu pendek maupun panjang?
Pelaksanaan Rencana K3	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana penerapan K3 di perusahaan bapak ? b. Berapa kali pabrik melakukan pergantian APD ? c. Apakah pabrik memberikan himbauan kepada karyawan untuk selalu tertib menggunakan APD ?
Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3	<ul style="list-style-type: none"> a. Apakah perusahaan menerapkan sanksi kepada pekerja yang tidak mematuhi aturan dalam bekerja seperti tidak menggunakan APD yang telah di tentukan ? b. Apakah manajer maupun HRD melakukan proses pemeriksaan atau <i>control</i> setiap hari untuk melihat keadaan karyawan?
Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3	<ul style="list-style-type: none"> a. Apa yang perusahaan lakukan untuk meningkatkan pelaksanaan kebijakan K3 di perusahaan bapak ?
Penerapan K3 untuk karyawan	
No.	Pertanyaan
1.	Saat pertama kali bekerja mengalami masa uji coba berapa lama?
2.	Apakah perusahaan memberikan APD kepada setiap karyawan?
3.	Apakah perusahaan menyediakan asuransi kesehatan berupa BPJS?
4.	Apakah mandor selalu memeriksa keadaan di lapangan?
5.	Apakah perusahaan memiliki unit khusus dibagian K3?

6.	Apakah anda pernah mengikuti pelatihan khusus untuk K3?
7.	Apakah anda mengerti mengenai rencana perusahaan untuk kegiatan K3 untuk jangka waktu ke depan?
8.	Apakah perusahaan memberikan himbauan mengenai keselamatan K3 dengan menggunakan banner?
9.	Apa saja APD yang diberikan oleh perusahaan?
10.	Apakah anda selalu tertib menggunakan APD yang sudah diberikan perusahaan? Jika tidak berikan alasan
11.	Apakah perusahaan menyediakan kotak P3K?
12.	Apa perusahaan memberikan SOP di awal masa kerja? dan Apakah anda selalu berpedoman SOP setiap melakukan pekerjaan?
13.	Benarkah kalau perusahaan menyediakan mesin yang sudah memiliki pengaman?
14.	Apakah perusahaan selalu memeriksa keadaan karyawan? jika iya siapa saja yang datang untuk memeriksa karyawan?
15.	Apakah perusahaan melakukan sistem sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan?
16.	Apakah benar perusahaan menambah jumlah karyawan untuk lebih bisa menekan angka kecelakaan kerja?