

Analisis Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT PLN (Persero) APJ Karawang Jawa Barat

Oleh : Sungkono, SE.,MM.

ABSTRAK

Sungkono, 2014. “Analisis Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT PLN (Persero) APJ Karawang Provinsi Jawa Barat”.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kegiatan untuk menjamin keadaan, keutuhan, kesempurnaan, baik jasmani dan rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan SDM dalam suatu organisasi dan masyarakat pada umumnya .

Tujuan penelitian untuk mengetahui, memahami dan menganalisis Implementasi SMK3 Pada PT PLN (Persero) APJ Karawang Jawa Barat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara deskriptif menggunakan teknik skala dan analisis kuantitatif dengan *Importance Performance Analysis* (IPA),

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Tingkat kepentingan (Y) Implementasi SMK3 PT. PLN(Persero) APJ Karawang adalah penting. Tingkat kepuasan (X) bagi perusahaan dan karyawan Implementasi SMK3 PT. PLN(Persero) APJ Karawang adalah puas.
2. Nilai rata-rata: nilai terendah (Y) = 3.44 dan (X)= 3.33. Nilai tertinggi (Y) = 3.88 dan (X) = 4.06. Total nilai rata-rata tingkat kepentingan 3.70 dan kepuasan 3.76. Prosentase tingkat kesesuaian masing-masing faktor, prosentase terendah faktor bakteri=88.3 % dan tertinggi faktor akses tidak sesuai = 107.82 %.
3. Hasil *Importance Performance Analysis* berdasarkan diagram kartesius adalah :
 - a. Kuadran I : merupakan wilayah prioritas utama dalam perbaikan kinerja terhadap pentingnya implementasi SMK3 pada PT. PLN(Persero) APJ Karawang, karena kuadrat ini menunjukkan adanya factor-factor yang dianggap mempengaruhi kepuasan *stakeholders*.
 - b. Kuadran II : seluruh faktor yang telah berhasil dilaksanakan oleh perusahaan dan wajib untuk dipertahankan. Seluruh faktordianggap sangat penting dan memuaskan karena kuadran ini merupakan keunggulan perusahaan dimata *stakeholders* yang perlu menjaga kualitas dan mempertahankan.
 - c. Kuadran III : beberapa factor kurang penting pengaruhnya bagi kesejahteraan karyawan pada APJ Karawang yang kualitas pelaksanaannya biasa.
 - d. Kuadran IV : menunjukkan tingkat kepentingan rendah menurut *stakeholders*, namun memiliki kinerja yang baik sehingga dianggap tidak terlalu penting, tetapi pelaksanaannya sangat baik dan memuaskan, di mana atribut tersebut adalah peralatan manual, udara keras, dan alergi .

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Mengkontribusi Produktivitas.

A. Latar Belakang

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dalam pasal 87 diharapkan perusahaan memiliki lingkungan kerja yang sehat, aman, efisien dan produktif. Konsekuensi logis dari penerapan sistem ini adalah banyaknya dokumen serta persyaratan formal yang harus dipenuhi. Permasalahan yang sering terjadi adalah inkonsistensi penerapan SMK3 di sisi administrasi, yakni laporan inspeksi beserta tindak lanjutnya, pelaporan rutin, dan terbatasnya akses memperoleh data. Aplikasi ini berfungsi untuk memudahkan proses pengelolaan administrasi SMK3 terkait dengan pelaporan, monitoring, informasi yang berhubungan dengan SMK3.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) telah diundangkan oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dan peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996, kemudian diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 ini tentunya semua industri yang mempekerjakan pegawai 100 orang atau lebih dan industri dengan resiko tinggi wajib menerapkan SMK3, namun demikian belum semua perusahaan menerapkan demikian. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), yang ditandatangani oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono 12 April 2012 ini merupakan aturan pelaksanaan dari pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 .

Berdasarkan peraturan pemerintah ini, semua perusahaan wajib melaksanakan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terutama bagi perusahaan yang mempekerjakan minimal 100 tenaga kerja atau perusahaan yang memiliki tingkat potensi kecelakaan kerja yang lebih tinggi akibat karakteristik proses. Peningkatan kebijakan menerapkan SMK3 itu telah dilakukan melalui pasal 87, UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pelaksanaannya kurang optimal dan masih terbatasnya kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan. Penyusunan PP ini ternyata cukup panjang, sembilan tahun . Setelah melalui proses panjang, maka pada 12 April 2012, Peraturan Pemerintah No.50/2012 tentang penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini.

Pernyataan pakar terkait dengan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2005 : 411), bahwa : keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan dengan secara efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Pada dasarnya terjadinya ketidak selamatan dan atau tidak sehatnya karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan , adalah karena ada penyebabnya.

Fenomena tentang implementasi SMK3 adalah :

1. Gerakan Nasional tentang K3 , secara umum yang seharusnya dapat dijadikan momentum yang penting dan strategis oleh sebagian masyarakat perusahaan yang dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan K3 , namun kenyataannya belum menjadi kebutuhan perusahaan.
2. Upaya pembinaan untuk meningkatkan kepedulian pekerja dan pengusaha terhadap masalah K3 dan menjadikan K3 sebagai *way of life*, belum dilakukan melalui penyuluhan, sehingga pegawai maupun perusahaan belum meningkatkan kesadaran perlunya SMK3.

Sebagai data empirik, di bawah ini adalah beberapa informasi tentang tingkat kecelakaan kerja yang terjadi selama dua tahun, sebagaimana table berikut :

Tabel. 1
Data Empirik Kecelakaan Kerja Secara Nasional
Periode Tahun 2010 – 2011

No	Data kecelakaan kerja	Sumber :
1	Laporan ILO : di Indonesia setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 orang menderita kecelakaan kerja fatal	http://www.antarajatim.com/lihat/berita/102666/menakertrans-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi ,
2	Selama 2010, Jamsostek mencatat kasus kecelakaan kerja sebanyak 98.711 kasus dan sebanyak 2.191 tenaga kerja meninggal dunia dari kasus-kasus kecelakaan tersebut dan 6.667 orang	http://www.inssin.org/menakertrans-penerapan-k3-di-perusahaan-belum-maksimal/

3	mengalami cacat permanen. PT Jamsostek , Data terakhir pada 2011 tercatat sebanyak 99.491 kasus kecelakaan kerja atau rata-rata 414 kasus per hari, dengan pembayaran jaminan mencapai Rp 504 miliar.	http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/majalah-sdm-plus/75-edisi-145-januari-2013/829-bulan-k3-budayakan-keselamatan-kerja
---	--	---

Sumber : diambil dari berbagai sumber, 2013

Berdasarkan latar belakang dan data empirik sebagaimana tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul : “Analisis Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilaksanakan pada Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pegawainya ?
2. Bagaimana pembinaan yang dilakukan Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang untuk meningkatkan kepedulian pegawai dan pengusaha tentang masalah K3 dan menjadikan K3 sebagai *way of life* bagi pegawai maupun perusahaan ?
3. Bagaimana tingkat kecelakan kerja dan kemungkinan terjadinya sakit atau pegawai tidak sehat akibat pekerjaan yang telah terjadi pada Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang ?
4. Apakah terdapat tingkat kepentingan perusahaan dan pegawai atas Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang ?.
5. Apakah terdapat tingkat kepuasan yang dapat dirasakan oleh pihak manajemen maupun oleh pegawai atas Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja(SMK3) Pada Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang ?.

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya penelitian dilakukan karena ada permasalahan, sehingga memperoleh tujuan dan manfaat. Adapun tujuan penelitian ini, lain adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang kebijakan PT PLN APJ Karawang tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan K3.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang pembinaan PT PLN APJ untuk meningkatkan kepedulian pegawai dan pengusaha tentang masalah K3 dan menjadikan K3 sebagai *way of life* bagi pegawai maupun perusahaan .
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang tingkat kecelakan kerja dan kemungkinan terjadinya sakit atau pegawai tidak sehat akibat pekerjaan yang telah terjadi pada Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang .
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang tingkat kepentingan Implementasi SMK3 Pada Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang .
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang tingkat kinerja atau kepuasan yang dirikan oleh pihak manajemen paupun pegawai atas Implementasi Sistem

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Perusahaan Listrik Negara APJ Karawang .

D. Kajian Teoritik

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya (baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya) yang dimiliki oleh organisasi tidaklah selalu tersedia secara berlimpah. Terdapat keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat, proses manajemen yang baik perlu memanfaatkan keterbatasan tersebut secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam organisasi terdapat sumber daya yang terdiri dari lima unsur atau sumber daya, yaitu *Man, Material, Machine, Method, dan Money*.

Berikut ini adalah pendapat tentang manajemen sumber daya manusia, yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yang antara lain adalah sebagai berikut :

Handoko Hani,T.(2001:4), mengatakan bahwa : “ Manajemen Sumber Daya Manusia "adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Selanjutnya, sebagaimana dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:10), bahwa :*"Manajemen Sumber Daya Manusia "adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.*

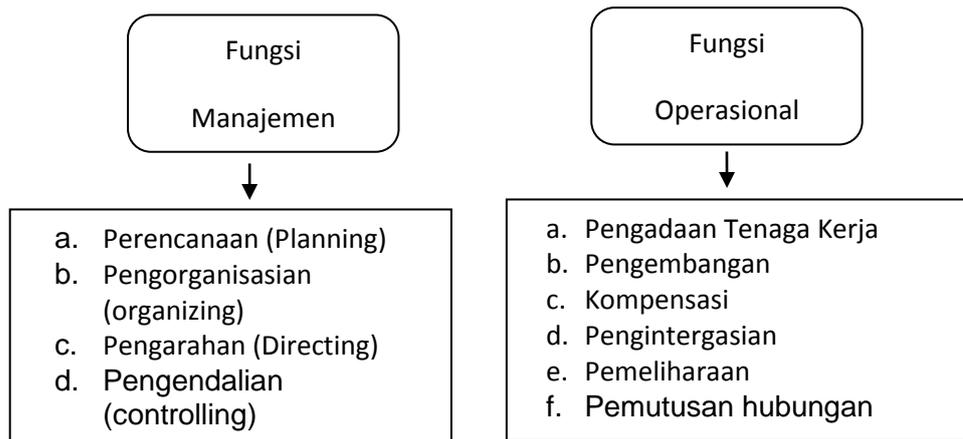
Sedangkan Ahmad Tohardi (2002 : 14), mengatakan bahwa :*Manajemen SDM adalah seni dan ilmu mengelola daya yang ada pada manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan.*

Berdasarkan uraian dari pendapat para ahli sebagaimana tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki jangkauan yang luas, tidak hanya menyangkut tentang ketenagakerjaan yang terjadi di dalam organisasi saja, akan tetapi juga harus menjangkau lingkungan organisasi.

Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2005:14), antara lain adalah sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial, terdiri dari : Perencanaan (*Planning*);Pengorganisasian (*Organizing*);Pengarahan (*Directing*) ; dan Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi operasional, terdiri dari : Pengadaan tenaga kerja (SDM); Pengembangan; Kompensasi; Pengintegrasian; Pemeliharaan; dan Pemutusan hubungan kerja.

Untuk lebih memhami, maka dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar.1 Fungsi-fungsi Manajemen SDM

Sumber : Veithzal Rival, (2005:14)

Penjelasan Fungsi Manajemen :

1. Perencanaan adalah menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Louis A. Allen, dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2006 : 92).
2. Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut (Malayu S.P. Hasibuan, 2006 : 118).
3. Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (G.R. Terry dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2006 : 183).
4. Pengendalian : pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan dapat terselenggarakan (Hariold Koontz dalam Hasibuan, 2006 : 242).

Di samping penjelasan secara fungsi manajemen sebagaimana tersebut di atas, maka penjelasan Fungsi Operasional adalah :

1. Pengadaan Tenaga Kerja adalah merupakan suatu proses penarikan tenaga kerja , seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2003 : 28).
2. Pengembangan karyawan adalah pelatihan yang berorientasi masa depan dan meletakkan fokus pada perkembangan pribadi karyawan (Decenzo. D.D & Rbbins , 2007 dalam Marwansyah, 2012 : 156).
3. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi (Cascio W.F, 1995 dalam Marwansyah, 2012 : 269).
4. Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerjasama yang memberikan kepuasan (Malayu S.P. Hasibuan, 2003 : 136).

5. Pemeliharaan : usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003 : 179).
6. Pemutusan Hubungan adalah sebagai suatu pengakhiran hubungan kerja karena pengunduran diri secara sukarela, pemberhentian, pensiun atau pemecatan (Marwansyah, 2012 : 414).

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja, sesungguhnya merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus di kelola oleh suatu organisasi atau perusahaan. Untuk memahami istilah tersebut, berikut ini berbagai pendapat pakar tentang keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu :

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Leon C. M (1981) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002 : 161 bahwa :

“ The term safety is an overall term that can include both safety and health hazards. In the personel area, however, a distinction is usually made between them. Occupational safety refers to the condition of being safe from suffering or causing-hurt, injury, or loss in the workplace. Safety hazards are those aspects of the work environment that can cause burns, electrical shick, cuts, bruises, sprains, broken bones, and the loss of limbs, eyesight, or hearing. They are often associated with industrial equipment or the physical environment and involve jobt taks that require care and training. The harm is usually immediate and sometimes violent. Occupational health refers to the condition of being free from physical, mental, or emotional disease or pain caused by the work environment that, over a period of time, can create emotional stress or physical disease “.

Artinya :

Istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, san pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau gangguan fisik “.

Selanjutnya, Veithzal Rivai (2005 : 411), mengatakan bahwa :“ Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang

efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat pekerjaan mereka di perusahaan tersebut “.

Chris Rowley & Keith Jackson (2012 : 177), mengatakan bahwa :“ Kesehatan dan keselamatan atau dengan lebih tepatnya, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) – memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk “.

Menurut Chris, dengan berfokus pada keselamatan, cikal bakal dari konsep MSDM modern muncul pada saat evolusi industri di mana keyakinan yang sederhana yang mengatakan bahwa kecelakaan yang terjadi di tempat kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dielakkan telah digantikan dengan permintaan untuk pengendalian terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Kebutuhan untuk mengelola K3 ini telah – dan terus-menerus- menekankan kepada kecelakaan-kecelakaan yang besar seperti misalnya kebocoran gas beracun Bhopal di India, bencana Nuklir Chernobyl di bekas Uni Soviet, ledakan gas Piper Alpha di Inggris, dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di suatu perusahaan mutlak diperlukan, karena sesungguhnya setiap operasionalisasi kegiatan dalam suatu organisasi/perusahaan pasti mengandung risiko kecelakaan. Oleh karena itu, tidak dapat ditawar-tawar lagi bahwa implementasi SMK3 bagi perusahaan adalah mutlak, yang sesungguhnya ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja, merupakan upaya mengendalikan kerugian yang muncul akibat kecelakaan kerja., dengan cara mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan, kebocoran dan penyakit akibat kerja, mengamankan peralatan/mesin, bahan baku dan hasil produksi, menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manusia atau manusia dengan pekerja.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam implementasi Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja, antara lain adalah :

1. Pengertian Keselamatan Kerja :

- a. Secara filosofi keselamatan kerja diartikan sebagai pemikiran dan upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah / rohaniah tenaga kerja pada khususnya, manusia pada umumnya serta hasil karya dan budayanya .
- b. Materi keselamatan kerja juga diatur dalam Undang-undang No. 1 tahun 1970 yang ruang lingkupnya berhubungan dengan : mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja memberikan perlindungan kepada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Dalam konsep *Modern Safety Management* keselamatan kerja didefinisikan sebagai bebas dari kecelakaan, kondisi sakit , luka atau bebas dari kerugian.
- d. Insiden atau *accident* : suatu kejadian yang tidak diinginkan yang mengakibatkan luka, kerusakan peralatan atau kerugian proses produksi.

- e. Nyaris celaka : adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan, yang hampir saja dapat mengakibatkan luka, kerusakan peralatan atau kerugian proses produksi atau kegiatan organisasi/perusahaan.
 - f. Bahaya atau *danger* : suatu kondisi yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, kebocoran bahan kimia .
 - g. Risiko : dampak dari kondisi bahaya yang dapat menimbulkan kerusakan, baik kerusakan material, cedera dari manusia, cacat dan bahkan meninggal dunia.
 - h. *Un Safe Action* atau tindakan tidak aman : suatu pelanggaran terhadap prosedur keselamatan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan.
 - i. *Un safe Condition*/kondisi tidak aman : adalah merupakan suatu kondisi lingkungan yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan .
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi :
- Potensi bahaya dan kemungkinan timbul, diakibatkan oleh beberapa factor :
- a. Faktor mesin/peralatan : cedera kecelakaan kerja.
 - b. Fisiologik dan beban kerja : kelelahan, letih.
 - c. Faktor fisik : *noise* , efek radiasi, getaran, suhu.
 - d. Faktor kimia : *dust, mist, fume* dan gas.
 - e. Faktor biologik : inspeksi, alergi .
 - f. Faktor psikososial : konflik, monoton kualitas kerja.
3. Konsep Dasar Pencegahan Kecelakaan Kerja : kecelakaan kerja dapat terjadi, karena :
- a. *Immediate cause*/penyebab langsung, terdiri dari : *unsafe action*/tidakan tidak aman, misal : mengoperasikan peralatan tanpa wewenang, mengangkat secara salah, gagal untuk memberi peringatan, gagal untuk mengamankan, memperbaiki peralatan yang sedang bekerja dengan kecepatan yang salah bergerak, bergurau di tempat kerja, menggunakan alat-alat yang rusak, mabuk, menggunakan alat dengan cara salah, gagal menggunakan APD secara benar, membongkar secara salah, dan menempatkan secara salah. *unsafe condition*/kondisi tidak aman, misal : peralatan pengaman yang tidak memenuhi syarat, peralatan rusak, tanda peringatan yang kurang memadai, bahaya kebakaran dan ledakan, *house keeping* yang tidak bagus, lingkungan beracun (gas, asap, uap , bising, paparan radiasi).
 - b. *Basic Causes*/penyebab dasar, terdiri dari : *human factor* /faktor manusia, misal : kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keahlian, kondisi stress, dan motivasi yang rendah.
 - c. *Environmental factor*/faktor lingkungan , misal : tidak cukup pengawasan, tidak cukup rekayasa , tidak cukup pembelian/pengadaan barang, tidak cukup perawatan, tidak cukup alat-alat, tidak cukup standar kerja, penyalahgunaan.
4. Pencegahan Kecelakaan Kerja : dilakukan pada lingkungan fisik dan manajemen .
- Lingkungan Fisik :**
- a. Perencanaan mesin dan peralatan lainya harus memperhatikan aspek K3
 - b. Merancang peralatan dan lingkungan kerja yang sesuai kemampuan pekerja.
 - c. Pada tingkat pembelian memperhatikan mutu, syarat K3 barang yang dibeli.
 - d. Penyusunan bahan-bahan produksi harus dilaksanakan dengan secara benar.
 - e. Membuang limbah memperhitungkan kemungkinan bahaya terhadap masyarakat.
- Manajemen :**
- a. Kebijakan K3 diikuti dengan tindakan pengawasan dan pelaksanaan.
 - b. Penentuan struktur, pelimpahan wewenang & tanggung jawab dalam segi K3.

- c. Melaksanakan dan mengawasi sistem/prosedur kerja yang benar.
- d. Menentukan dan mengatasi bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja.
- e. Melaksanakan training/penyuluhan K3.
- f. Melaksanakan audit, inspeksi dan lain-lain.

Malayu S.P. Hasibuan(2003 : 188), mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang lebih baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, yang hal ini dapat dilakukan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

Apabila banyak terjadi kecelakaan dalam suatu perusahaan, maka kemungkinan akan ada karyawan banyak yang menderita, absensi karyawan meningkat, realisasi produksi menurun, dan yang berdampak langsung pada keuangan adalah biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan program K3 (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , 2002 : 162), adalah:

1. Agar setiap pegawai yang melaksanakan aktivitasnya dalam operasionalisasi perusahaan, mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, social, psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja (alat pelindung diri/APD) yang disediakan perusahaan, dapat digunakan sebaik-baiknya dan dengan seefektif mungkin.
3. Melalui program keselamatan dan kesehatan, semua hasil akan dapat lebih terjamin tentang peliharaan keamanannya.
4. Melalui program keselamatan dan kesehatan, maka akan terdapat perlindungan atau adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi terhadap pegawai.
5. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Melalui program keselamatan dan kesehatan, maka kemungkinan besar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, atau setidaknya dapat mengurangi tingkat risiko yang mungkin timbul sebagai akibat dari pekerjaan.
7. Melalui program keselamatan dan kesehatan , diharapkan atau bahkan setiap pegawai akan merasa aman dan dapat terlindungi dari risiko dalam melaksanakan tugas atau dalam bekerja.

Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai

Kecelakaan dan gangguan kesehatan, dapat terjadi karena beberapa sebab yang dapat mengakibatkan kejadian tersebut. Adapun terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan diakibatkan oleh beberapa sebab yang memungkinkan kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai, yang antara lain adalah sebagai berikut :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja , seperti :
 - a. Penyimpanan barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pengaturan udara, seperti :

- a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor , berdebu, dan berbau tidak enak
- b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan, seperti :
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian peratan kerja, seperti :
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usung dan rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
5. Kondisi fisik dan mental pegawai, seperti :
 - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
 - b. Emosi pegawai tidak stabil, kepribadian rapuh, kemampuan persepsi lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai ceroboh, kurang cermat, kurang pengetahuan penggunaan fasilitas kerja membawa risiko bahaya.

Permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Data penyakit ditempat kerja seringkali tidak lengkap, hal ini sebagai suatu akibat tidak adanya metode penelitian dan pemantauan yang akurat. Beberapa factor yang mempengaruhi kondisi ini, menurut Lewis (1989) dalam Edi Suharto (2009:75) :

1. Banyak penyakit di tempat kerja sulit dibedakan dengan penyakit yang terjadi bukan di tempat kerja (misal gangguan hati akibat *hydrocarbons* sulit dibedakan dengan akibat alkoholisme).
2. Penyebab penyakit di tempat kerja seringkali tidak diakui oleh majikan, pegawai, bahkan dokter sekalipun.
3. Penyalit-penyakit yang memiliki penyebab laten, semisal kanker, sering terjadi setelah pegawai berhenti kerja.

Diperkirakan, sekitar dua juta pegawai yang menderita kecacatan akibat penyakit di tempat kerja, sepertiga dari mereka menderita cacat total, 390.000 kasus baru terjadi setiap tahun, dan 100.000 ribu kematian terkait penyakit atau kecelakaan kerja (OTA,1985). Fakta tersebut belum menggambarkan kenyataan. Di beberapa industri, para pegawai mengalami dan terus menanggung risiko menderita penyakit akibat pekerjaannya. Sebagai contoh, sekitar 100.000 bekas pegawai di pabrik asbes meninggal akibat kanker paru-paru dan sekitar 70.000 lebih meninggal akibat penyakit lain yang terkait dengan bahaya asbes. Sebanyak 100.000 pegawai tambang terkena penyakit paru-paru hitam setiap tahun dan 4.000 diantaranya meninggal akibat penyakit tersebut. Sekitar 6.000 pegawai tambang uranium mengidap kanker sebagai akibat pengaruh radioaktif.

Upaya-upaya yang Perlu Dilakukan Oleh Perusahaan.

Upaya yang perlu dilakukan pimpinan perusahaan untuk mencegah kecelakaan, yang dikemukakan Gouzali Saydam (2005 : 634), adalah :

1. Beri mereka pengertian sejelas-jelasnya mengenai bagaimana cara bekerja dengan baik, tepat, cepat, dan selamat.
2. Perlihatkan oleh para pimpinan kepada mereka mengenai contoh bekerja yang benar dan gampang diterimanya.
3. Berikan tauladan yang baik dengan percobaan-percobaan yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

4. Jelaskan pada mereka bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sama pentingnya dengan target mutu yang harus mereka capai dalam bekerja .
5. Pelaksanaan pekerjaan yang dipaksakan tanpa kesadaran sendiri, dapat berakibat lebih buruk dan membahayakan.
6. Libatkan kepada para karyawan dalam menciptakan pekerjaan yang aman dan selamat.
7. Melakukan pengawasan dan pemantauan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan sehari-hari, sehingga dapat dipastikan bahwa para karyawan tersebut telah bertindak atau berperilaku baik dan selamat.
8. Camkan pada mereka, bahwa bekerja yang baik hanyalah merupakan kebiasaan saja, dan hal itu dapat dikembangkan dengan kesadaran dan pengertian yang cukup.

Usaha-usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan dalam rangka upaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2002 : 162), adalah sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, kebakaran terhadap fasilitas yang digunakan untuk bekerja, dan kemungkinan terjadinya peledakan terhadap fasilitas yang berakibat menimbulkan bahaya atau kecelakaan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri kepada pegawai yang melakukan pekerjaannya pada lingkungan yang menggunakan peralatan kerja (misalnya mesin-mesin) yang berbahaya.
3. Mengatur suhu ruangan, kelembaban ruangan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan atau penyediaan fasilitas kesehatan (misalnya persediaan obat-obatan) terhadap kemungkinan timbulnya penyakit yang dialami oleh para pegawai.
5. Memelihara secara terus-menerus terhadap kebersihan dan ketertiban, serta keserasian pada lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai, sehingga dapat meminimisasikan atau mengurangi bahwa tidak ada kemungkinan timbul stress kerja bagi para pegawai.

Bahaya Potensial

Menurut Sedarmayanti (2011 : 214), identifikasi sumber bahaya yang merupakan bahaya potensial, adalah :

1. **Lingkungan Kerja** : pada bagian ini bhaya dapat disebabkan : akses tidak sesuai; Penyegar ruangan (udara kotor); temperatur ekstrim (kontak dengan benda panas/dingin); pencahayaan; tekanan mental (gertakan, kekerasan, kerja shift).
2. **Energi** : pada bagian ini bhaya dapat disebabkan : tersengat aliran listrik; gartivikasi (jatuh, tersandung, tergelincir, tertimpa benda); energi genetik (menabrak benda, tertabrak benda); radiasi (ultraviolet, inframerah, gelombang mikro, laser); getaran (seluruh tubuh, sebagian tubuh); kebisingan (tiba-tiba, dalam waktu lama)
3. **Pekerjaan Manual** : pada bagian ini bhaya dapat disebabkan : tegangan tubuh (kejang otot, pergerakan berulang); egonomis (kelelahan, stress, kesalahan)

4. **Biologi** : pada bagian ini terjadinya suatu bahaya dapat disebabkan : bakteri; jamur; virus; parasit.
5. **Plant** : pada bagian ini bhaya dapat disebabkan : mekanik (kendaraan bermotor, peralatan mesin, peralatan manual)
6. **Zat Kimia** : pada bagian ini terjadinya bahaya dapat disebabkan karena : terkontak zat kimia; tersengat hewan berbisa; kebakaran dan ledakan; udara keras (debu kayu, asbes, gas CO₂ , asap, uap, kabut); kpnctak kulit (terserap pertisida, karatan asam, alkali, alergi).

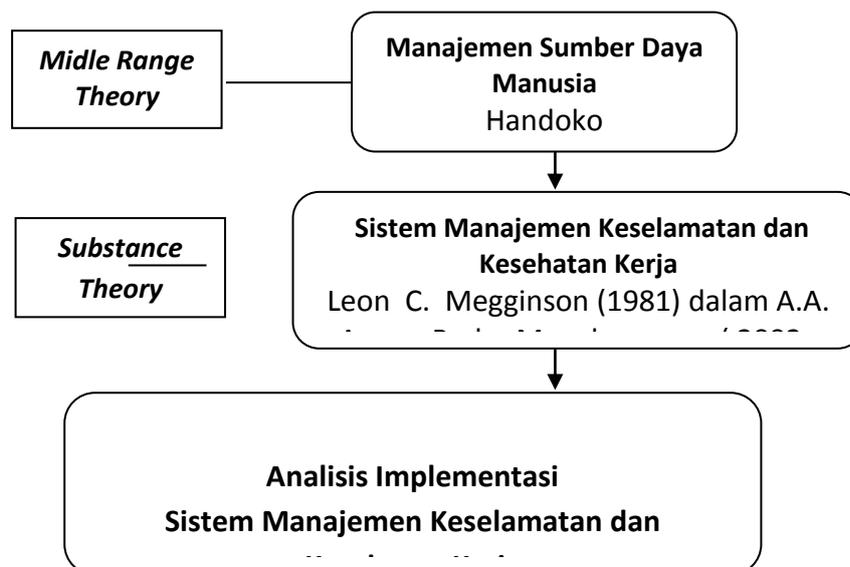
Kerangka Pemikiran

Sebagai upaya untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka berikut ini adalah kerangka teoritis yang digunakan sebagai landasan pemikiran, yaitu :

Sebagaimana dikemukakan Leon C. Megginson (1981) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002 : 161), bahwa keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan :

1. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan : (a) kebakaran, (b) ketakutan aliran listrik, (c) terpotong, (d) luka memar, (e) keseleo, (f) patah tulang, (g) kerugian alat tubuh, (h) penglihatan, (i) pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.
2. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang membuat : stres, emosi, gangguan fisik.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian secara teoritis sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas, maka dapat digambarkan sebagai alur pemikiran dalam penelitian ini dengan menggunakan bagan sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka Pemikiran Teoritis
Sumber : Penulis, 2014.

E. Metode Penelitian dan Analisis Data

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, di mana melalui analisis Rentang Skala dan analisis IPA (*Importance Performance Analysis*), yaitu suatu analisis tingkat kepentingan dan tingkat kinerja, dengan tujuan untuk membuat tentang kejadian yang sebenarnya, dan untuk menjelaskan dengan secara sistematis tentang hasil penelitian yang datanya diperoleh dari sumber data.

F. Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian tentang Implementasi Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang, adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif :

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini, adalah mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi. Oleh karena dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan rentang skala dengan maksud untuk mengetahui rata-rata pendapat responden, tingkat kepentingan dan kinerja atau kepuasan, atau kriteria tertentu.

Adapun rumus atau formulasinya untuk menghitung rentang skala adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

RS	=	Rentang Skala
n	=	Jumlah Sampel
m	=	Jumlah Alternatif Jawaban (skor = 5)
1	=	Konstanta

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tersebut di atas, maka perhitungan skala adalah :

Skor terendah, adalah sebesar = $1 \times 100 = 100$; dan
Skala tertinggi, adalah sebesar = $5 \times 100 = 500$.

Berdasarkan jumlah sampel yang diambil dengan sejumlah responden sebanyak 100 orang responden, maka dapat dihitung sebagai berikut : $n = 100$; $m = 5$; sehingga Rentang Skala , adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{100(5-1)}{5} = 80$$

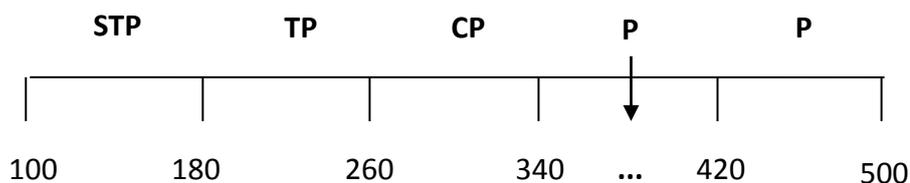
Berdasarkan perhitungan skala dengan formulasi dan hasil perhitungan sebagaimana tersebut di atas , maka hasil rentang skalanya dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel. 2
Kriteria Rentang Skala

Skor	Rentang Skala	Jawaban
1	100 – 180	Sangat Tidak Penting/Puas
2	180.1 – 260	Tidak Penting/Puas
3	260.1 – 340	Cukup Penting/Puas
4	340.1 – 420	Penting/Puas
5	420.1 – 500	Sangat Penting/Puas

Sumber : Sugiyono (2011 : 95)

Selanjutnya, berdasarkan analisis rentang skala sebagaimana tersebut di atas, maka dapat dijelaskan dengan menggunakan Skala Baris (*Bar Scale*) sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 3 : *Bar Scale* untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber : Sugiyono (2011:95)

Skor maksimal untuk seluruh item adalah $5 \times 100 = 500$, ini apabila semua responden menjawab dengan Sangat Baik. Akan tetapi, seandainya jumlah skor hasil penelitian adalah sebesar $= 400$, maka kesimpulannya bahwa berdasarkan pendapat responden, tingkat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja $= 80\%$ (Sugiyono, 2011:95).

Sehingga dengan demikian, atas dasar alat analisis sebagaimana tersebut di atas, maka masing-masing indikator akan dianalisis dengan menghasilkan nilai-nilai yang berbeda. Hasil analisis rentang skala tentang Tingkat Kepentingan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT PLN (Persero) APJ Karawang dapat direkapitulasikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3
 Rekapitulasi Analisis Tingkat Kepentingan SMK3
 PT. PLN (Persero) APJ Karawang
 Jawa Barat

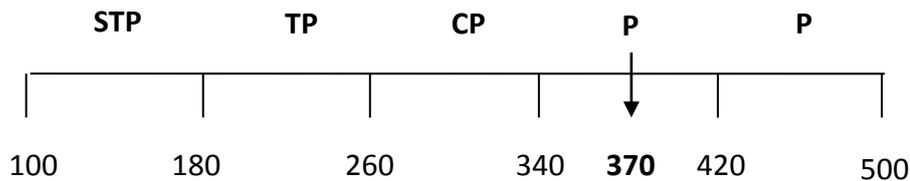
No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Akses Tidak Sesuai	371	Penting
2	Udara Kotor	388	Penting
3	Temperatur Ekstrem	387	Penting
4	Pencahayaannya	362	Penting
5	Gertakan	344	Penting
6	Kekerasan	358	Penting
7	Kerja Shift	384	Penting
8	Tersengat Aliran Listrik	370	Penting
9	Gratifikasi	352	Penting
10	Energi Genetik	374	Penting
11	Radiasi	376	Penting
12	Getaran	386	Penting
13	Kebisingan	381	Penting
14	Kejang Otot	376	Penting
15	Kelelahan	382	Penting
16	Stress	396	Penting
17	Lalai	382	Penting
18	Bakteri	377	Penting
19	Jamur	345	Penting
20	Virus	352	Penting
21	Parasit	345	Penting
22	Kendaraan Bermotor	353	Penting
23	Peralatan Mesin	363	Penting
24	Peralatan Manual	375	Penting
25	Terkontak Zat Kimia	383	Penting
26	Tersengat Hewan Berbisa	376	Penting
27	Kebakaran	376	Penting
28	Ledakan	361	Penting
29	Udara Keras	363	Penting
30	Terserap Pestisida	366	Penting
31	Karatan Asam	360	Penting
32	Alergi	377	Penting
Jumlah :		11841	
Rata-rata :		370	Penting

Sumber : Analisis Data Primer, 2014

Berdasarkan rekapitulasi dari seluruh indikator hasil analisis sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa tinggi tingkat kepentingan tentang pelaksanaan atau implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) pada PT. PLN (Persero) APJ

Karawang, dengan total angka sebesar 11.841. Sehingga dengan demikian, apabila angka tersebut dibagi dengan jumlah indikator sebanyak 32 maka akan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 370.

Selanjutnya, untuk mengetahui masuk pada kriteria mana tingkat kepentingan tersebut, maka perlu dijelaskan dengan Skala Baris (*Bar Scale*) yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4 : *Bar Scale* Untuk Tingkat Kepentingan Tentang Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN (Persero) APJ Karawang

Sumber : Analisis Data Primer, 2014

Berdasarkan Bar Skala sebagaimana pada gambar tersebut di atas, maka dihasilkan nilai rata-rata sebesar **370**, di mana nilai tersebut berada pada nilai 340 – 420 pada kolom “**P**”. Ini artinya bahwa rata-rata pendapat responden yang terdiri dari para unsur pimpinan, para staf, dan para karyawan yang bekerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat, menyatakan “**penting**” terhadap adanya implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Setelah diketahui tentang besarnya tingkat kepentingan dari pelaksanaan atau implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat sebagaimana tersebut di atas, maka selanjutnya akan dianalisis seberapa besar tingkat kinerja atau tingkat kepuasan para unsur pimpinan, para staf, dan para karyawan, atas pelaksanaan atau implementasi tersebut

Adapun hasil analisis rentang skala tentang tingkat kinerja atau seberapa besar tingkat kepuasan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Jawa Barat dapat direkapitulasikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.
Rekapitulasi Analisis Tingkat Kinerja/Kepuasan SMK3
PT. PLN (Persero) APJ Karawang
Jawa Barat

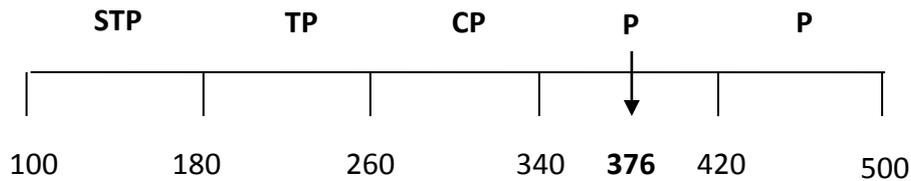
No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Akses Tidak Sesuai	400	Puas
2	Udara Kotor	400	Puas

3	Temperatur Ekstrim	386	Puas
4	Pencahayaan	375	Puas
5	Gertakan	337	Cukup Puas
6	Kekerasan	358	Puas
7	Kerja Shift	366	Puas
8	Tersengat Aliran Listrik	380	Puas
9	Gratifikasi	354	Puas
10	Energi Genetik	391	Puas
11	Radiasi	380	Puas
12	Getaran	397	Puas
13	Kebisingan	388	Puas
14	Kejang Otot	399	Puas
15	Kelelahan	369	Puas
16	Stress	406	Puas
17	Lalai	404	Puas
18	Bakteri	333	Cukup Puas
19	Jamur	385	Puas
20	Virus	369	Puas
21	Parasit	343	Puas
22	Kendaraan Bermotor	371	Puas
23	Peralatan Mesin	363	Puas
24	Peralatan Manual	349	Puas
25	Terkontak Zat Kimia	376	Puas
26	Tersengat Hewan Berbisa	380	Puas
27	Kebakaran	388	Puas
28	Ledakan	388	Puas
29	Udara Keras	378	Puas
30	Terserap Pestisida	363	Puas
31	Karatan Asam	371	Puas
32	Alergi	392	Puas
Jumlah :		12039	
Rata-rata :		376	Puas

Sumber : Analisis Data Primer, 2014

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari seluruh indikator sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk analisis tingkat kinerja atau tingkat kepuasan tentang pelaksanaan atau implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat, dengan total angka sebesar 12.039. Sehingga dengan demikian, apabila angka tersebut dibagi dengan jumlah indikator sebanyak 32 maka akan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 376.

Selanjutnya, untuk mengetahui masuk pada kriteria di mana tingkat kepuasan tersebut, maka perlu dijelaskan dengan Skala Baris (*Bar Scale*) yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 5.70 : *Bar Scale* Untuk Tingkat Kepuasan Tentang Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN (Persero) APJ Karawang.

Sumber : Analisis Data Primer, 2014

Berdasarkan Bar Skala sebagaimana tersebut di atas, maka nilai rata-rata **376** berada pada angka antara 340 – 420 kolom “**P**”, artinya bahwa rata-rata pendapat responden dalam hal ini unsur pimpinan, staf, dan karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat menyatakan “**puas**” terhadap adanya implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang telah dilaksanakan selama ini.

Sehingga dengan demikian, dapat diketahui seberapa besar tingkat kepentingan dan tingkat kinerja atau tingkat kepuasan atas implementasi Sistem keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat. Adapun kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada dua rekapitulasi sebagaimana tersebut adalah :

- Untuk tingkat kepentingan implementasi SMK3 PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat adalah nilai rata-ratanya sebesar 370 masuk pada kriteria penting; dan
- Untuk tingkat kepentingan implementasi SMK3 PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat adalah nilai rata-rata sebesar 376 masuk pada kriteria puas.

2. *Importance Performance Analysis* :

- Rekapiulasi Tingkat Kepentingan dan Kinerja atau Kepuasan SMK3 pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat.**

Tabel 5
Nilai Rata-rata *Performance – Importance* Implementasi SMK3
PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat

No	Indikator	Nilai Rentang Skala		Nilai Rata-rata 100 Resp.	
		Y	X	Y	X
1	Akses Tidak Sesuai	371	400	3,71	4,00
2	Udara Kotor	388	400	3,88	4,00
3	Temperatur Ekstrim	387	386	3,87	3,86
4	Pencahayaan	362	375	3,62	3,75
5	Gertakan	344	337	3,44	3,37
6	Kekerasan	358	358	3,58	3,58
7	Kerja Shift	384	366	3,84	3,84
8	Tersengat Aliran Listrik	370	380	3,70	3,70
9	Gratifikasi	352	354	3,52	3,52

10	Energi Genetik	374	391	3,74	3,91
11	Radiasi	376	380	3,76	3,80
12	Getaran	386	397	3,86	3,97
13	Kebisingan	381	388	3,81	3,88
14	Kejang Otot	376	399	3,76	3,99
15	Kelelahan	382	369	3,82	3,69
16	Stress	396	406	3,96	4,06
17	Lalai	382	404	3,82	4,04
18	Bakteri	377	333	3,77	3,33
19	Jamur	345	385	3,45	3,85
20	Virus	352	369	3,52	3,69
21	Parasit	345	343	3,45	3,43
22	Kendaraan Bermotor	353	371	3,53	3,71
23	Peralatan Mesin	363	363	3,63	3,63
24	Peralatan Manual	375	349	3,75	3,49
25	Terkontak Zat Kimia	383	376	3,83	3,76
26	Tersengat Hewan Berbisa	376	380	3,76	3,80
27	Kebakaran	376	388	3,76	3,88
28	Ledakan	361	388	3,61	3,88
29	Udara Keras	363	378	3,63	3,78
30	Terserap Pestisida	366	363	3,66	3,63
31	Karatan Asam	360	371	3,60	3,71
32	Alergi	377	392	3,77	3,92
	Rata-rata	370	360	3,70	3,76

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2004

b. Tingkat Kesesuaian Kepentingan dan Kinerja atau Kepuasan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat

Tabel 6
Prosentase dan Urutan Prioritas Tingkat Kesesuaian Kinerja dan Kepentingan Implementasi SMK3 PLN (Persero) APJ Karawang

No	Indikator	Nilai Y	Nilai X	Tingkat Kesesuaian (%)	Urutan Prioritas
1	Akses Tidak Sesuai	371	400	107,82	31
2	Udara Kotor	388	400	103,09	20
3	Temperatur Ekstrim	387	386	99,74	9
4	Pencahayaannya	362	375	103,59	22
5	Gertakan	344	337	97,97	5
6	Kekerasan	358	358	100,00	10
7	Kerja Shift	384	366	95,31	3
8	Tersengat Aliran Listrik	370	380	102,70	17
9	Gratifikasi	352	354	100,57	12
10	Energi Genetik	374	391	104,55	25
11	Radiasi	376	380	101,06	13
12	Getaran	386	397	102,84	18
13	Kebisingan	381	388	101,84	15

14	Kejang Otot	376	399	106,12	30
15	Kelelahan	382	369	96,60	4
16	Stress	396	406	102,53	16
17	Lalai	382	404	105,76	28
18	Bakteri	377	333	88,33	1
19	Jamur	345	385	111,60	32
20	Virus	352	369	104,83	26
21	Parasit	345	343	99,42	8
22	Kendaraan Bermotor	353	371	105,10	27
23	Peralatan Mesin	363	363	100,00	11
24	Peralatan Manual	375	349	93,07	2
25	Terkontak Zat Kimia	383	376	98,17	6
26	Tersengat Hewan Berbisa	376	380	101,06	14
27	Kebakaran	376	388	103,19	21
28	Ledakan	361	388	107,48	29
29	Udara Keras	363	378	104,13	24
30	Terserap Pestisida	366	363	99,18	7
31	Karatn Asam	360	371	103,06	19
32	Alergi	377	392	103,98	23
Rata-rata		370	376	101,62	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2004

c. Penentuan Kuadran Untuk Masing-masing Indikator Kepentingan dan Kinerja atau Kepuasan SMK3 pada PLN (Persero) APJ Karawang

Tabel 7

Penentuan Kuadran Untuk Masing-masing Indikator
Kepentingan dan Kinerja / Kepuasan SMK3 PT. PLN (Persero) APJ Karawang

N o	Indikator	Nilai Rata-rata Y	Nilai Rata-rata X	Masuk Kuadran Titik Koordinat dengan pembatas : 3,70 – 3,76	Urutan
1	Akses Tidak Sesuai	3,71	4,00	II	31
2	Udara Kotor	3,88	4,00	II	20
3	Temperatur Ekstrim	3,87	3,86	II	9
4	Pencahayaan	3,62	3,75	III	22
5	Gertakan	3,44	3,37	III	5
6	Kekerasan	3,58	3,58	III	10
7	Kerja Shift	3,84	3,84	II	3
8	Tersengat Aliran Listrik	3,70	3,70	I-III	17
9	Gratifikasi	3,52	3,52	III	12
10	Energi Genetik	3,74	3,91	II	25
11	Radiasi	3,76	3,80	II	13
12	Getaran	3,86	3,97	II	18
13	Kebisingan	3,81	3,88	II	15

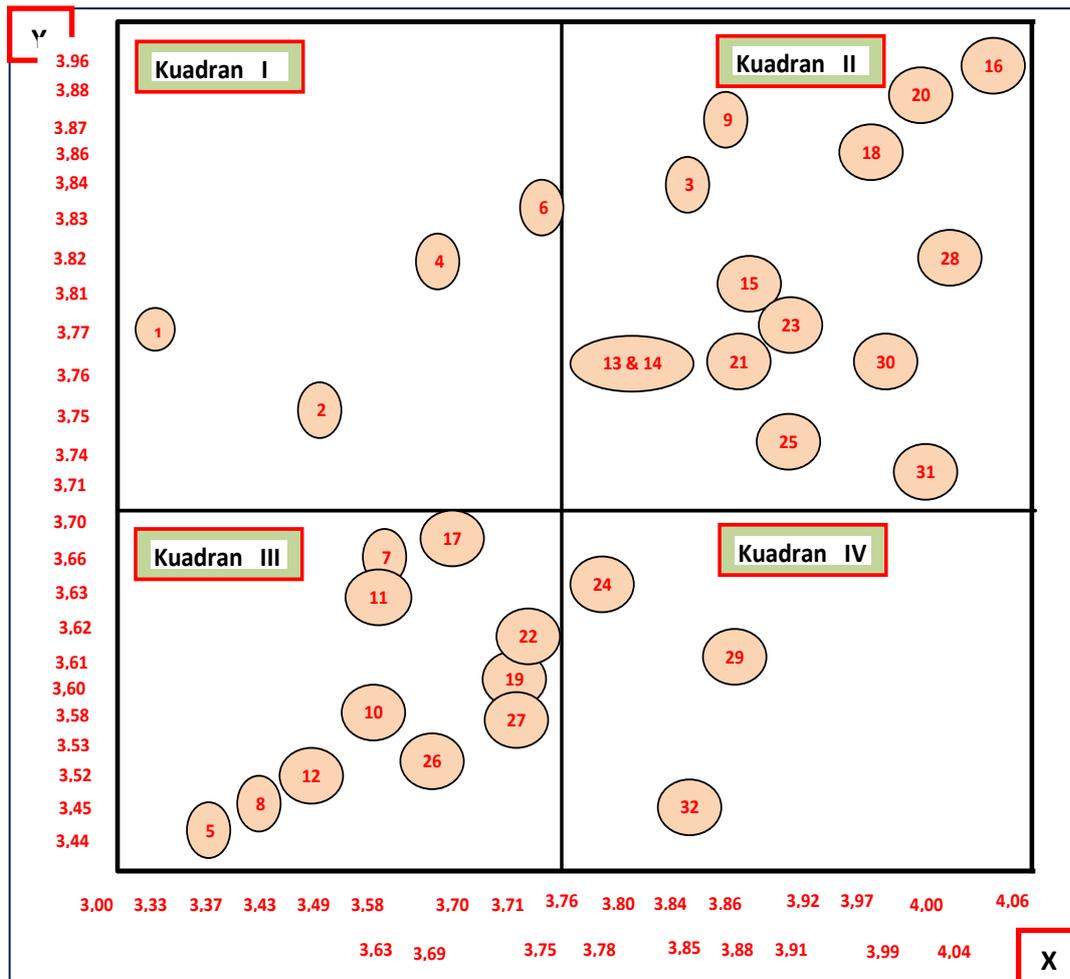
14	Kejang Otot	3,76	3,99	II	30
15	Kelelahan	3,82	3,69	I	4
16	Stress	3,96	4,06	II	16
17	Lalai	3,82	4,04	II	28
18	Bakteri	3,77	3,33	I	1
19	Jamur	3,45	3,85	IV	32
20	Virus	3,52	3,69	III	26
21	Parasit	3,45	3,43	III	8
22	Kendaraan Bermotor	3,53	3,71	III	27
23	Peralatan Mesin	3,63	3,63	III	11
24	Peralatan Manual	3,75	3,49	I	2
25	Terkontak Zat Kimia	3,83	3,76	I - II	6
26	Tersengat Hewan Berbisa	3,76	3,80	II	14
27	Kebakaran	3,76	3,88	II	21
28	Ledakan	3,61	3,88	IV	29
29	Udara Keras	3,63	3,78	IV	24
30	Terserap Pestisida	3,66	3,63	III	7
31	Karatan Asam	3,60	3,71	III	19
32	Alergi	3,77	3,92	II	23

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2004

d. Importance Performance Analysis Matrix (Matriks Tingkat Kepentingan dan Tingkat Kinerja) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PLN (Persero) APJ Karawang.

Analisis tingkat kepentingan dan tingkat kinerja atau kepuasan (IPA) menggambarkan factor-faktor ke dalam empat kuadran, yaitu : Kuadran I : Prioritas Utama; Kuadran II : Pertahanan Prestasi; Kuadran III : Prioritas Rendah dan Kuadran IV : Berlebihan. Pemetaan tersebut dibuat berdasarkan rata-rata skor tingkat kinerja atau kepuasan masing-masing faktor.

Adapun hasil analisis *Importance and Performance (IPA)* dapat digambarkan dalam diagram kartesius sebagai berikut :



Gambar 5
 Diagram *Importance and Performance Analysis*
 Sumber: Data Diolah Dari Kuisisioner 2013

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Kuadran I (Prioritas Utama) :

Kuadran ini merupakan wilayah yang menjadi prioritas utama dalam perbaikan kinerja terhadap pentingnya implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT. PLN (Persero) APJ Karawang, karena kuadran ini menunjukkan adanya factor-faktor atau indikator-indikator yang dianggap dapat mempengaruhi kepuasan bagi para pemangku kepentingan dalam hal ini manajemen dan karyawan.

Faktor-faktor yang terdapat dalam kuadran ini memiliki tingkat kepentingan (X) yang tinggi menurut para pemangku kepentingan, akan tetapi kinerjanya (Y) hasilnya masih ada rendah, sehingga tingkat pelaksanaannya masih yang belum memuaskan.

Adapun factor-faktor atau atribut yang mempengaruhi pada kuadran-kuadran tersebut adalah :

- a. Indikator 1 (akses tidak sesuai) : perlu diperhatikan akses yang sesuai untuk evakuasi jika sewaktu-waktu trjadi insiden.
- b. Indikator 2 (Udara kotor) : perlu adanya ventilasi yang cukup dan penyediaan masker

- c. Indikator 4 (Pencahayaan) : perlu adanya pencahayaan yang cukup agar situasi kerja lebih terang
- d. Indikator 6 (Kekerasan) : hindarkan suasana kerja terkontaminasi oleh hal-hal yang mengandung kekerasan

Kuadran II (Pertahanan Prestasi) :

Kuadran ini menunjukkan tentang indikator atau factor-faktor atau atribut yang telah berhasil dilaksanakan oleh perusahaan dan wajib untuk dipertahankan. Factor-faktor tersebut dianggap sangat penting dan memuaskan. Factor-faktor yang terdapat dalam kuadran ini merupakan kekuatan atau keunggulan perusahaan dimata para pemangku kepentingan. Perusahaan perlu menjaga kualitas dan mempertahankan kinerja dari atribut-atribut tersebut.

Factor-faktor yang perlu dipertahankan dalam kuadran ini, adalah :

- a. Indikator 3 (temperatur Ekstrim);
- b. Indikator 9 (Gratifikasi);
- c. Indikator 13 (Kebisingan);
- d. Indikator 14 (kejang Otot);
- e. Indikator 15 (Kelelahan);
- f. Indikator 16 (Stress);
- g. Indikator 18 (Bakteri);
- h. Indikator 20 (Virus);
- i. Indikator 21 (Parasit);
- j. Indikator 23 (Peralatan Mesin);
- k. Indikator 25 (Terkontak Zat Kimia);
- l. Indikator 28 (Ledakan);
- m. Indikator 30 (Terserap Pestisida);
- n. Indikator 31 (Karatan Asam);

Kuadran III (Prioritas Rendah) :

Kuadran ini menunjukan beberapa factor atau indikator yang kurang penting pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan yang terkait dengan implementasi SMK3 pada PT. PLN (Persero) APJ Karawang, dalam arti bahwa kualitas pelaksanaannya dapat dengan biasa atau cukup saja atau dalam prioritas rendah.

Adapun factor-faktor atau indikator yang termasuk dalam kuadran ini antara lain adalah:

- a. Indikator 5 (gertakan);
- b. Indikator 7 (Kerja Shift);
- c. Indikator 8 (Tersengat Aliran listrik);
- d. Indikator 10 (Energi Genetik);
- e. Indikator 11 (Radiasi);
- f. Indikator 12 (Getaran);
- g. Indikator 127 (lalai);
- h. Indikator 19 (Jamur);
- i. Indikator 22 (Kendaraan Bermotor);
- j. Indikator 26 (Tersengat Hewan Berbisa);
- k. Indikator 27 (Kebakaran);

Meskipun atribut-atribut tersebut dianggap kurang penting, namun pihak manajemen tetap melakukan perbaikan kinerja untuk mencegah atribut-atribut tersebut bergeser ke kuadran I (prioritas utama).

Kuadran IV (Berlebihan) :

Kuadran ini menunjukkan tingkat kepentingan (Y) yang rendah menurut para pemangku kepentingan, namun memiliki kinerja/kepuasan (X) yang tinggi, sehingga dianggap berlebihan oleh *stakeholders*. Hal ini disebabkan karena para pemangku kepentingan (*stakeholders*) menganggap tidak terlalu penting terhadap adanya faktor tersebut, akan tetapi pelaksanaannya dilakukan sangat baik sekali oleh perusahaan, sehingga sangat memuaskan, akan tetapi menjadi lebih mahal.

Faktor atau indikator yang ada pada kuadran ini adalah :

- a. Indikator 24 (Peralatan manual);
- b. Indikator 29 (Udara keras);
- c. Indikator 32 (Alergi);

Para karyawan menanggapi hal ini sebagai kepentingan (Y) yang rendah, karena pihak manajemen telah memberikan kebijakan peralatan manual secara bertahap akan diganti dengan peralatan digital yang lebih aman; seluruh ruangan kerja dipuayakan untuk full AC; dan bersih dari kemungkinan-kemungkinan yang dapat mengakibatkan timbulnya alergi

Factor atau indikator yang ada dalam kuadran IV ini dianggap sangat memuaskan bagi para pemangku kepentingan, terutama para karyawan, hal ini dirasakan oleh mereka bahwa sekalipun ini tidak dianggap penting bagi karyawan, namun perusahaan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan tingkat kepuasan yang tinggi.

H. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana diuraikan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan tentang Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang Jawa Barat, yang antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis rentang skala tentang implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Karawang : untuk tingkat kepentingan (Y) bagi perusahaan dan karyawan mengatakan bahwa rata-rata tingkat kepentingan Implementasi SMK3 PT. PLN(Persero) APJ Karawang adalah penting. Demikian pula untuk tingkat kinerja atau tingkat kepuasan (X) bagi perusahaan dan para unsur pimpinan, para staf, dan para karyawan mengatakan bahwa rata-rata tingkat kepuasan Implementasi SMK3 PT. PLN(Persero) APJ Karawang adalah puas.
2. Nilai rata-rata masing-masing indikator adalah : nilai rata-rata terendah untuk tingkat kepentingan sebesar 3.44 dan untuk tingkat kinerja atau kepuasan sebesar 3.33. Sedangkan nilai tertinggi untuk tingkat kepentingan = 3.88 dan untuk tingkat kinerja atau kepuasan sebesar 4.06. Total nilai rata-rata untuk tingkat kepentingan 3.70 dan kinerja 3.76. Adapun prosentase tingkat kesesuaian masing-masing faktor, bahwa prosentase terendah adalah indikator bakteri sebesar 88.3 % dan tertinggi adalah akses tidak sesuai sebesar 107.82 %
3. Hasil *Importance Performance Analysis* berdasarkan diagram kartesius diketahui bahwa factor-faktor yang harus ditingkatkan adalah :
 - a. Kuadran I : merupakan wilayah yang menjadi prioritas utama dalam perbaikan kinerja terhadap pentingnya implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan

Kerja pada PT. PLN(Persero) APJ Karawang, karena kuadrat ini menunjukkan adanya factor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan *stakeholders*(akses tidak sesuai, udara kotor, pencahayaan, dan kekerasan).

- b. Kuadran II : menunjukkan factor-faktor yang telah berhasil dilaksanakan oleh perusahaan dan wajib untuk dipertahankan. Factor-faktor (14 indikator) dianggap sangat penting dan memuaskan karena kuadran ini merupakan keunggulan perusahaan dimata *stakeholders* yang perlu menjaga kualitas dan mempertahankan.
- c. Kuadran III : menunjukan beberapa factor (11 indiktor) yang kurang penting pengaruhnya bagi kesejahteraan karyawan pada PT. PLN(Persero) APJ Karawang yang kualitas pelaksanaannya biasa atau cukup saja.
- d. Kuadran IV : menunjukkan tingkat kepentingan yang rendah menurut *stakeholders*, namun memiliki kinerja yang baik sehingga dianggap berlebihan yang tidak terlalu penting, tetapi pelaksanaannya sangat baik dan memuaskan, di mana atribut tersebut adalah peralatan manual, udara keras, dan alergi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara, AA.. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keempat, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Edi Suharto. 2009. *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri Memperkuat CSR (Corporate Social Responsibility)*, Cetakan Kedua, CV Alfabeta, Bandung.
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Cetakan Ketiga, Djambatan, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP.,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hani, Handoko,T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Ketujuh, Alfabeta CV, Bandung.
- , 2003. *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kelima, Alfabeta CV, Bandung
- , 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cetakan Ke Tigabelas, Alfabeta CV, Bandung.

Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia dalam UU No. 1 tahun 1970 dan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 tahun 1996, kemudian diperkuat dengan dikeluarkannya PP No.50/2012