DINAMIKA PELAKSANAAN KONSULTANSI DAN PELATIHAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA SERTA MENGURANGI ANGKA KECELAKAAN (Studi Pada PT. Salam Cetra Jaya)

Rafininda Nadaresi Rahadian Putri
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
rafinindaputri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dinamika dan permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia yang melakukan kegiatan kerja dalam suatu suatu lingkungan kerja yang memiliki risiko bahaya akan terjadi kecelakaan kerja pada kegiatannya. Kegiatan ini dilakukan di salah satu perusahaan klien dari PT. Salam Cetra Jaya. Dalam penelitian ini dilakukan kegiatan konsultansi dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang merupakan bentuk jasa yang dilakukan PT. Salam Cetra Jaya selaku perusahaan konsultan K3 kepada perusahaan klien. Kegiatan konsultansi dan pelatihan K3 dilakukan terhadap seluruh pekerja yang terlibat guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengurangi angka kecelakaan yang terjadi pada perusahaan klien tersebut. Penelitian ini menggunakan Metode Kualitatif dan Studi Kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Observasi subjek, objek, dan kejadian yang sistematik. Wawancara dilakukan dengan pemilihan 7 informan dengan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan objek penelitian. Dokumentasi dilakukan dengan mencatat dokumen, data, dan arsip yang berkaitan dengan permasalahan pada objek penelitian. Hasil penelitian ini adalah kegiatan konsultansi dan pelatihan K3 yang dilaksanakan berdampak terhadap peningkatan kualitas SDM dan lingkungan kerja, serta menurunnya angka kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan klien.

Kata kunci: *Konsultansi, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*

I. PENDAHULUAN

Bidang industri pada masa ini dijalankan dengan modernisasi yang menimbulkan banyak perubahan. Namun, hal tersebut tidak bisa sepenuhnya menggantikan peran dari tenaga manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM). Hasibuan (2007) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pemikir, perencana, pelaku, dan penemu terwujudnya tujuan organisasi. SDM juga merupakan sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil produk atau jasa. SDM mempunyai peran yang penting dan beragam dalam menunjang kinerja di dalam perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan SDM yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, yang dapat menunjang kinerja juga keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Siswanto, 2010). Kinerja karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Siswanto, 2010).

Selain itu (Santoso, 2004) menyatakan bahwa penyebab kecelakaan kerja pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yang pertama tindakan membahayakan (Unsafe Actions) yaitu gagal menciptakan keadaan yang baik sehingga menjadi tidak aman, menggunakan peralatan yang tidak layak dan bekerja berlebihan / melebihi jam kerja di tempat kerja. Yang kedua Kondisi yang membahayakan (Unsafe Conditions) yaitu alat dan peralatan yang sudah tidak layak, kondisi suhu yang membahayakan seperti terdapat gas beracun dan terpapar bising. Lingkungan kerja pada perusahaan atau industri memiliki area dan kegiatan yang berbeda-beda. Angka kecelakaan kerja pada sebuah perusahaan dapat menimbulkan akibat yang tidak perlu dalam bidang keselamatan dan kesehatan karena dapat menyebabkan terjadinya penurunan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut pernyataan dari Direktur Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan bahwa setiap tahunnya rata-rata BPJSTK melayani 130.000 kasus kecelakaan kerja dari kasus ringan sampai dengan kasus-kasus yang berdampak fatal. Pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2018 mencapai 173.105 kasus (Sumber: Data BPJS Ketenagakerjaan, 2019). Sementara itu, data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2018, sebanyak 58,76 persen dari total angkatan kerja Indonesia adalah tamatan SMP ke bawah. Hal tersebut berdampak pada kesadaran pentingnya perilaku selamat dalam bekerja. Oleh karena itu, Menaker mengajak seluruh stakeholder antara lain pengusaha, serikat pekerja, pekerja, dan

masyarakat agar terus meningkatkan kesadaran pentingnya K3 serta pengawasan.

Dalam rangka menekan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sebagai pemegang kebijakan nasional di bidang K3 berdasarkan Undang Undang 1/1970, Kemenaker telah menetapkan berbagai upaya melalui program K3. Upaya itu di antaranya menyempurnakan peraturan perundang- undangan serta standar di bidang K3, meningkatkan peran pengawas bidang K3 dalam pembinaan dan pemeriksaan serta penegakan hukum bidang K3, meningkatkan kesadaran pengusaha atau pengurus, tenaga kerja dan masyarakat sehingga memiliki kompetensi dan kewenangan bidang K3. Maka dari itu diperlukan kesadaran dari karyawan dan pengetahuan bagaimana cara bekerja aman dan selamat sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja. Dengan diterapkannya program K3 yang menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif seperti menurut Mangkunegara (2011) bahwa, selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, K3 juga didefinisikan bertujuan untuk meningkatkan kegairahan kerja, keserasian kerja dan juga partisipasi kerja karyawan. Sehingga dengan meningkatnya K3 maka akan dipastikan kinerja karyawan akan meningkat. Di provinsi Jawa Timur, wilayah Malang Raya termasuk menjadi kota dan kabupaten kedua terbesar di provinsi Jawa Timur yang memiliki perusahaan industri terbanyak.

Utamanya pada Kabupaten Malang yang memiliki area yang luas dan menjadi tempat yang strategis untuk mendirikan perusahaan- perusahaan industri. Pentingnya pengetahuan dan penerapan tentang K3 dalam dunia industri menjadi motivasi untuk mencari tahu dan belajar tidak hanya pada teori namun juga praktek pada lapangan dalam bidang K3 di wilayah Jawa Timur khususnya Kota Malang. PT. Salam Cetra Jaya sebagai perusahaan perintis dan pelopor dalam bidang jasa konsultan yang fokus pada bidang K3 disertai dengan SDM yang kompeten menempuh pendidikan dan sertifikasi tenaga ahli dalam bidangnya masing-masing. PT. Salam Cetra Jaya didirikan pada tahun 2018 dan bergerak pada bidang jasa konsultansi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Selain itu, perusahaan PT. Salam Cetra Jaya, juga melayani untuk memberikan jasa berupa pelatihan bagi perusahaan klien guna menciptakan K3 dan lingkungan kerja yang baik sesuai dengan aturan yang berlaku dari pemerintah dan sesuai kebutuhan dari masing-masing perusahaan klien. Segala bentuk jasa yang diberikan pada masing-masing perusahaan klien disesuaikan dengan regulasi dari pemerintah dan jenis penataan serta perlakuan yang berbeda-beda disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan klien. PT. Salam Cetra Jaya dalam melakukan kegiatan nya juga selalu melibatkan dengan baik para pengawas ketenagakerjaan di tingkat korwil, provinsi, juga pusat sehingga seluruh kegiatan terkontrol dan berjalan dengan baik dengan mengikuti informasi dan peraturan ter update dari pemerintah mengenai K3 dan ketenagakerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Sofyandi (2013) pelatihan merupakan suatu program yang diselenggarakan dengan harapan dapat memberikan

rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Sesuai dengan pendapat Mangkuprawira (2011) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Simanjuntak (2005) pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Ivancevich (2008) pelatihan merupakan "usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera". Menurut Dessler (2009) pelatihan merupakan proses mengajarkan segala keterampilan dasar pada seluruh karyawan, utamanya para karyawan baru atas apa saja yang mereka butuhkan untuk menunjang dan menjalankan pekerjaan mereka masing- masing. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Konsultasi

Menurut Perpres No. 54 tahun 2010, mengenai peraturan pengadaan barang/jasa pemerintah, mendefinisikan bahwa jasa konsultansi adalah jasa layanan profesional yang membutuhkan keahlian tertentu di berbagai bidang keilmuan yang mengutamakan adanya olah pikir (brainware). Konsultan adalah orang atau sekelompok yang memberikan saran profesional atau ahli di bidang tertentu ilmu atau bisnis ke salah satu perusahaan atau individu. Pada dasarnya terdapat tiga karakteristik yang membedakan seorang konsultan dari profesi lain yaitu, adalah: Konsultan menyediakan keahlian yang klien tidak memiliki atau mendukung bahwa klien tidak mampu , Konsultan beroperasi secara independen dari klien dan Konsultan beroperasi secara profesional.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut (Depnakes: 2005) K3 merupakan segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang K3. Pengertian K3 secara keilmuan merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pengertian K3 secara filosofis merupakan upaya yang dilakukan untuk memastikan keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya terhadap hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, tujuan dari K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit

dikarenakan pekerjaan. Selain itu, K3 juga berfungsi untuk melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif.

Kesehatan Kerja

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, kesehatan merupakan keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan social yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011) kesehatan kerja merupakan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Menurut Husni (2009) Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Menurut Rivai (2011) pemantauan kesehatan kerja merupakan hal yang dapat dilakukan dengan mengurangi timbulnya penyakit, penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, memantau kontak langsung, penyaringan genetik. Sesuai dengan pendapat Mathis & Jackson (2011) bahwa kesehatan kerja juga menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh. Menurut Filippo (2013) kesehatan kerja di bagi menjadi dua bagian, yaitu *Physical Health* dan *Physical Health.*

Sistem Operasional K3

Menurut Tjipto Atmoko (2011), Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Prosedur K3 adalah rangkaian proses yang dijalankan dalam sebuah pekerjaan dimulai dengan penilaian mengenai risiko terkait pekerjaan tersebut. Penilaian risiko berguna untuk menjamin keselamtan dan kesehatan seluruh karyawan selama mereka sedang menyelesaikan tugas di dalam ruang lingkup pekerjaan. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam prosedur K3 antara lain adalah pertimbangan tentang adanya risiko baik cidera maupun sakit yang disebabkan oleh pekerjaan tersebut. Selain risiko sumber daya manusia, risiko kerusakan alat maupun lingkungan sekitar juga termasuk ke dalam cakupan prosedur K3.

III. METODE PENELITIAN

Tujuan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kualitatif dan Studi Kasus. Dalam penelitian ini, informan dipilih secara purposive. Informan dalam penelitian ini adalah petugas, pengawas dan klien PT. Salam Cetra Jaya. Penelitian dilakukan di PT. Salam Cetra Jaya, Kota Malang, Indonesia. Sebagai perusahaan konsultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang membina perusahaan untuk dapat menerapkan K3 sesuai peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga bagian penting yaitu Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data model Miles & Huberman (1992) yang terdiri dari 3 (tiga) tahapan, antara lain Reduksi Data (Data Reduction), Penyajian Data

(Data Display) dan Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/ Verification).

IV. HASIL

PENELITIAN

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan PT Salam Cetra Jaya

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja K3 di perusahaan klien dari PT. Salam Cetra Jaya. Teknik konsultasi dan pelatihan K3 yang baik dan benar yaitu semua jajaran manajemen harus berkoordinasi dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam penerapan dan pembiayaan K3. Selain itu konsultasi, pelatihan dan pembinaan juga harus tepat sasaran dan para pekerja harus mempunyai kesadaran yang tinggi dalam penerapan K3 ini agar dapat tercapainya lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta dapat meningkatkan kesehatan kerja. Konsultasi dan pelatihan K3 yang baik dan benar akan langsung berdampak baik bagi para klien demi menekan angka kecelakaan kerja yang masih sering terjadi. Hal ini sudah sesuai dengan teori K3 yang menjadi acuan peneliti dalam menjalankan penelitian.

Pelaksanaan Konsultasi dan Pelatihan K3 Terhadapa Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja dan SDM

Pengujian Dalam pelaksanaan konsultasi dan pelatihan K3 tidak selalu berjalan dengan baik terkadang terdapat berbagai permasalahan yang dapat menyebabkan pelaksanaan konsultasi dan pelatihan K3 tidak dapat berjalan dengan baik. Terdapat berbagai hambatan yang bersumber dari sisi pekerja atau masyarakat tuntutan pekerja masih pada kebutuhan dasar dan banyak pekerja tidak menuntut jaminan K3 karena SDM yang masih rendah. Hambatan dari sisi perusahaan yang biasanya lebih menekankan biaya produksi atau operasional dan meningkatkan efisiensi pekerja untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Walaupun K3 sudah dianggap penting dalam aspek kegiatan operasi namun di dalam pelaksanaannya masih saja ditemui hambatan serta kendala-kendala. Hambatan tersebut ada yang bersifat makro (di tingkat nasional) dan ada pula yang bersifat mikro (dalam perusahaan). Sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Reza selaku Manajer SDM perusahaan klien yang menyatakan jika di perusahannya serasa sudah cukup aman sebelum adanya penerapan K3 dan menganggap adannya K3 hanya menjadikan beban pekerjaan. Namun dengan adanya K3, sekarang menjadikan perusahaan sadar bahwa yang dianggap aman belum tentu aman dan menjadi keselamatan. Bapak Reza juga gencar mensosialisasikan kewajiban penerapan K3 di perusahaannya karena ada di Peraturan perusahaan. Apabila ada karyawan yang melanggar akan mendapatkan Surat Peringatan (SP). Selain itu, adanya K3 bukan menjadi rasa takut bagi pekerja, tetapi harus bisa dibumikan dan mejadi budaya kerja yang baik dan sesuai. Sosialisasi yang dilakukan di perusahaannya dilakukan dengan cara yang unik dan menyesuaikan dengan tiap pekerja agar mudah dipahami.

Dampak Pelaksanaan Konsultasi dan Pelatihan K3 Terhadap Penurunan Angka Kecelakaan Kerja

Uji manfaat konsultasi dan pelatihan K3 yang dilakukan oleh PT. Salam Cetra Jaya sangat membantu para pekerja atau karyawan di

perusahaan klien utamanya yang bekerja di lapangan. Para pekerja atau karyawan di lapangan menjadi mengerti dan mengetahui apa itu K3 serta selalu menerapkan K3 pada saat bekerja hal ini jika dilakukan dengan komitmen penuh maka dapat menekan dan mengurangi angka kecelakaan kerja yang kerap terjadi bahkan mencapai pada tahap tidak terjadi kecelakaan kerja sama sekali (zero accident). Bekerja pada hakikatnya adalah melakukan suatu kegiatan yang melibatkan aktivitas mental dan fisik dalam memenuhi tujuan tertentu. Seperti kegiatan dan aktivitas lainnya, bekerja juga sangat berkaitan dengan resiko pekerjaan. Resiko pekerjaan ini menyangkut kepada kecelakaan kerja yang merupakan suatu peristiwa yang tidak disangka-sangka yang terjadi kepada pekerja saat sedang melakukan suatu pekerjaan dan menimbulkan kerugian baik jiwa maupun harta. Untuk dapat meminimalisir adanya kecelakaan kerja di perusahaan, perlu adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara karyawan dan tim SDM sebagai perpanjangan tangan dari perusahaan untuk memahami K3 atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja di perusahaan. Berdasarkan hal tersebut diatas, Bapak Danar selaku Pengawas Spesialis K3 lingkungan kerja Disnaker Prov. Jatim menjelaskan jika pembinaan yang dilakukan pihak provinsi kepada perusahaan yaitu dalam bentuk pengawas yang pada umumnya melakukan pembinaan, pemerikasaan awal, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus. Sesuai dengan aturan yang ada dalam Unang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 bahwa setiap perusahaan wajib memiliki sertifikasi K3.

Cara Menurunkan Angka Kecelakaan Kerja

Kesesuaian cara menurunkan angka kecelakaan kerja pada perusahaan klien dari PT. Salam Cetra Jaya adalah menurunkan para tenaga ahli yang berkompeten dan tepat dengan bidangnya untuk selalu melakukan pembinaan kepada perusahaan klien yaitu dalam bentuk pengawasan yang pada umumnya melakukan pembinaan, pemeriksaan awal, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus selain itu dalam melaksanakan K3 diharapkan dapat menjadi suatu budaya yang harus diterapkan sehari-hari. Selain itu mematuhi regulasi di Indonesia tentang K3 dari Kemenaker, meningkatkan kompetensi dan pengetahuan di bidang K3 untuk karyawan serta gencar mensosialisasikan kewajiban penerapan K3 di perusahaan ini dengan cara-cara yang mudah dipahami oleh karyawan, dan dengan cara-cara yang unik agar lebih efektif dan dapat dengan mudah tertancap di mindset karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang peneliti temukan yaitu. Semua perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat pada suatu pekerjaan selalu ada dalam keadaan yang aman dan minim resiko, Oleh karena itu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 87. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sendiri dapat diartikan kepada hal yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja pada sebuah lokasi pekerjaan, baik itu institusi maupun proyek. Ruang lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja bukan hanya kepada karyawan tapi juga masyarakat luas yang berdekatan dengan lokasi pekerjaan dan memiliki resiko kerja yang sama. Sesuai dengan hasil penelitian yang

ditemukan penyebab terjadinya kecelakaan kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor lingkungan (15%) dan faktor manusia (85%). Kecelakaan kerja yang terjadi tergantung dari jenis industrinya, dan semua yang berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja disebut bahaya potensial yang dapat berupa bahaya fisik, kimia, ergonomis, dan psikososial (Suma'mur, 2009). Teori kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba- tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta milik atau kerugian waktu. Salah satu teori yang berkembang untuk menjelaskan terjadinya kecelakaan kerja yang diusulkan oleh H.W. Heinrich yang dikenal sebagai teori Domino Heinrich. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa kecelakaan terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan, yaitu: (1) kondisi kerja, (2) kelalaian manusia, (3) tindakan tidak aman, (4) kecelakaan, dan (5) cedera. Kelima faktor ini tersusun seperti kartu domino yang didirikan.

Permasalahan Yang Dihadapi Perusahaan Klien Dalam Penerapan K3

Semua perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat pada suatu pekerjaan selalu ada dalam keadaan yang aman dan minim resiko, Oleh karena itu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 87. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sendiri dapat diartikan kepada hal yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja pada sebuah lokasi pekerjaan, baik itu institusi maupun proyek. Ruang lingkup Kesehatan dan Keselamatan Kerja bukan hanya kepada karyawan tapi juga masyarakat luas yang berdekatan dengan lokasi pekerjaan dan memiliki resiko kerja yang sama. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak terdapat kendala atau permasalahan terkait K3 itu sendiri, hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, pada PT. Salam Cetra Jaya permasalahan terkait penerapan K3 ini masih sering terjadi. Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan beberapa informan dan observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa permasalahan yang kerap dihadapi perusahaan klien dalam penerapan K3 nya adalah antara lain masih banyak karyawan yang tidak mengerti atau sengaja tidak mengerti mengenai K3 karena memang dianggap tidak penting maka dari itu kerja sama dari semua orang yang ada di perusahaan baik itu dari level top manajemen seharusnya dapat mendukung dari sisi komitmen mengenai penerapan K3 (termasuk urusan pendanaan K3), begitu juga pada level menengah seharusnya lebih matang dalam melakukan perencanaan tentang K3, kemudian di level bawah penerapan K3 harusnya sudah menjadi budaya yang harus diterapkan sehari-hari agar permasalahan terkait K3 tidak terjadi berulang-ulang.

Teknik Melaksanakan Konsultasi Dan Pelatihan K3 Yang Baik

Teknik melaksanakan konsultasi dan pelatihan K3 yang baik menurut PT. Salam Cetra Jaya yaitu seluruh jajaran manajemen harus berkoordinasi dan mempunyai

komitmen yang tinggi dalam penerapan dan pembiayaan K3. Selain itu konsultasi, pelatihan dan pembinaan juga harus tepat sasaran dan para pekerja harus mempunyai kesadaran yang tinggi dalam menerapkan K3 agar dapat tercapainya lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta dapat meningkatkan kesehatan kerja. Sebagaimana layanan yang lain seperti telah disebutkan di atas, layanan konsultasi dan pelatihan K3 menurut Tohirin (2009) juga memerlukan teknikteknik tertentu secara umum ada dua teknik layanan konsultasi yaitu: 1.Teknik umum. Teknik umum merupakan sejumlah tindakan yang dilakukan konselor (konsultan) untuk mengembangkan proses konseling konsultasi. Teknik ini diawali dengan menerima klien (Konsulti), mengatur posisi duduk, mengadakan penstrukturan, mengadakan analisis dan diskusi tentang permasalahan yang dihadapi sehingga mengadakan penilaian dan laporan. 2.Teknik khusus.Teknik ini dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku klien (konsulti), terutama berkenaan dengan masalah yang dialami pihak ketiga.Teknik ini diawali dengan perumusan tujuan, yaitu hal- hal yang ingin dicapai klien (konsulti) dalam bentuk perilaku nyata, pengembangan perilaku itu sendiri, hingga peneguhan hasrat, pemberian nasihat, penyusunan kontrak, dan apabila perlu alih tangan kasus.Pengubahan perilaku meliputi pemberian informasi dan contoh, latihan khusus (seperti penenangan, desensitisasi atau sensitisasi, kursi kosong, permainan peran atau dialog). Secara umum teknik konseling sebagaimana dibahas dalam bab tentang teknik-teknik konseling dapat diterapkan dalam layanan konsultasi. Di dalam keseluruhan proses layanan konsultasi, digunakan teknik-teknik yang membangun hubungan (seperti kontak mata, kontak psikologis, dorongan minimal), mengembangkan dan mendalami masalah (seperti ajakan berbicara, tiga M (Mendengar, Memahami, dan Merespons), refleksi, pertanyaan terbuka, pengumpulan dan penafsiran, keruntuhan, konfrontasi, suasana diam, transferensi, dan kontra transferensi, teknik eksperiensial dan asosiasi bebas), serta membangun semangat. Sedangkan menurut Prayitno (1999) menyatakan bahwa pelaksanaan layanan konsultasi menempuh beberapa tahap kegiatan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis hasil evaluasi, dan tindak lanjut serta laporan. 1.Perencanaan yang meliputi kegiatan: (a) mengidentifikasi konsulti, (b) mengatur pertemuan, (c) menetapkan fasilitas layanan, dan (d) menyiapkan kelengkapan administrasi. 2.Pelaksanaan yang mencakup kegiatan: (a) menerima konsultasi, (b) menyelenggarakan penstrukturan konsultasi, (c) membahas masalah pihak ketiga yang dibawa oleh konsulti, (d) mendorong dan melatih konsulti untuk: mampu menangani masalah yang dialami oleh pihak ketiga, memanfaatkan sumber-sumber yang ada berkenaan dengan pembahasan masalah pihak ketiga, (e) membina komitmen konsulti untuk menangani masalah pihak ketiga dengan bahasa dan cara-cara konseling, (f) melakukan penilaian segera. 3.Evaluasi. Penilaian atau evaluasi layanan konsultasi mencakup tiga aspek atau tiga ranah, yaitu (a) pemahaman (understanding) yang diperoleh konsulti, (b) perasaan (comfort) yang berkembang pada diri konsulti, dan (c) kegiatan (action) apa yang akan dilaksanakan setelah proses konsultasi berakhir. Berkenaan dengan operasionalisasi layanan konsultasi, penilaian yang perlu dilakukan adalah penilaian jangka pendek yang fokusnya adalah

bagaimana konsulti melaksanakan hasil konsultasi guna menangani masalah pihak ketiga. Dengan perkataan lain, penilaian di sini difokuskan pada bagaimana keterlaksanaan hasil konsultasi dalam rangka mengatasi masalah pihak ketiga. 4.Analisis hasil evaluasi. Pada tahap ini yang dilakukan adalah menafsirkan hasil evaluasi berkenaan dengan diri pihak ketiga dan konsulti sendiri. 5.Tindak lanjut. Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah melakukan konsultasi lanjutan dengan konsulti guna membicarakan hasil evaluasi serta menentukan arah dan kegiatan lebih lanjut. 6.Laporan yang meliputi kegiatan: (a) membicarakan dengan konsultasi tentang laporan yang diperlukan oleh konsulti, (b) mendokumentasikan laporan pelayanan konsultasi.

Permasalahan Dalam Pelaksanaan Konsultasi dan Pelatihan Kerja

Karyawan Pelatihan K3 dipandang sebagai kegiatan yang strategis, karena hasilnya akan nampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja secara individu dan produktivitas perusahaan dalam skala yang lebih luas. Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa bila dihubungkan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka pelatihan tersebut ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap setiap petugas atau pekerja yang berkaitan dengan K3 agar memiliki kompetensi sesuai dengan penugasannya, sehingga dapat dicapai penerapan K3 yang baik, disiplin dan terarah untuk mewujudkan zero-accident di perusahaan/ proyek. Menurut Perpres No. 54 tahun 2010, mengenai peraturan pengadaan barang/jasa pemerintah, mendefinisikan bahwa jasa konsultansi adalah jasa layanan profesional yang membutuhkan keahlian tertentu di berbagai bidang keilmuan yang mengutamakan adanya olah pikir (brainware). Konsultan adalah orang atau sekelompok yang memberikan saran profesional atau ahli di bidang tertentu ilmu atau bisnis ke salah satu perusahaan atau individu. Namun masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaan konsultansi dan pelatihan K3 yang ditemukan pada perusahaan klien dari PT. Salam Cetra Jaya oleh peneliti Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh beberapa informan dan observasi yang telah dilakukan peneliti diketahui bahwa permasalahan dalam pelaksanaan konsultasi dan pelatihan K3 yang selama ini terdapat pada perusahaan klien dari PT. Salam Cetra Jaya yaitu kurangnya kesadaran para karyawan dalam penerapan K3 serta konsultasi dan pelatihan K3 yang dilakukan hanya sekedar pengetahuan dasar mengenai K3 hal ini tentu saja masih kurang bagi para karyawan dalam menerapkan K3 agar keselamatan kerja dapat terjamin. Menurut Perpres No. 54 tahun 2010, pada dasarnya terdapat tiga karakteristik yang membedakan seorang konsultan dari profesi lain yaitu, adalah: 1.Konsultan menyediakan keahlian yang klien tidak memiliki atau mendukung bahwa klien tidak mampu memenuhi. Sebagai imbalan untuk layanan profesional ini konsultan menerima biaya manajemen. 2.Konsultan beroperasi secara independen dari klien, menyiratkan bahwa tidak ada konflik kepentingan antara masalah klien dan jasa dari konsultan yang bersangkutan. 3.Konsultan beroperasi secara profesional, yang berkisar dari memiliki kualifikasi yang tepat untuk memastikan pengiriman layanan berkualitas tinggi, melestarikan kepemimpinan pengetahuan dan mempertahankan manajemen

operasional profesional.

Manfaat Konsultasi dan Pelatihan K3

Manfaat konsultasi dan pelatihan K3 yang dilakukan oleh PT. Salam Cetra Jaya terhadap klien sangat membantu di lapangan. Para klien atau karyawan di lapangan menjadi mengerti dan mengetahui tentang K3 serta selalu menerapkan K3 pada saat bekerja hal ini jika dilakukan dengan komitmen penuh maka dapat menekan dan mengurangi angka kecelakaan kerja yang kerap terjadi. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut maka pada pelaksanaannya K3 memiliki fungsi yang cukup banyak dan bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja. Berikut ini adalah beberapa fungsi K3 secara umum menurut Depnakes (2005). 1.Sebagai pedoman untuk melakukan identifikasi dan penilaian akan adanya risiko dan bahaya bagi keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. 2.Membantu memberikan saran dalam perencanaan, proses organisir, desain tempat kerja, dan pelaksanaan kerja. 3.Sebagai pedoman dalam memantau kesehatan dan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja. 4.Memberikan saran mengenai informasi, edukasi, dan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. 5.Sebagai pedoman dalam membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program. 6.Sebagai acuan dalam mengukur keefektifan tindakan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya Menurut UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, tujuan dari K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit dikarenakan pekerjaan. Selain itu, K3 juga berfungsi untuk melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif. Berikut ini adalah fungsi dan tujuan K3 secara umum: 1.Untuk melindungi dan memelihara Keselamatan dan Kesehatan Kerja para tenaga kerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. 2.Untuk menjaga dan memastikan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada di lingkungan kerja. 3. Untuk memastikan sumber produksi terpelihara dengan baik dan dapat digunakan secara aman dan efisien.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari temuan penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui :

1. Permasalahan yang kerap dihadapi perusahaan klien dalam penerapan K3 antara lain; banyaknya karyawan yang tidak mengerti atau sengaja tidak mengerti untuk menerapkan dan membudayakan K3 di lingkungan kerjanya.

2. Teknik melaksanakan konsultasi dan pelatihan K3 yang baik yakni harus dimulai dari jajaran manajemen harus berkoordinasi dan mempunyai komitmen tinggi dalam penerapan dan pembiayaan K3, Penerapan konsultasi dan pelatihan yang tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing pekerja dan jenis pekerjaannya, Seluruh karyawan harus memiliki kesadaran yang tinggi dalam penerapan dan pembudayaan K3 pada perusahaannya, Pihak konsultan yang selalu mendampingi dan memberikan edukasi dalam penerapan K3.

3. Permasalahan dalam pelaksanaan konsultansi dan pelatihan K3 pada

perusahaan klien dari PT. Salam Cetra Jaya yaitu kurangnya kesadaran para klien dalam penerapan K3 serta konsultasi dan pelatihan K3 yang dilakukan hanya sekedar pengetahuan dasar mengenai K3 tidak lebih mendalam sesuai kebutuhan karyawan dan perusahaan.

4. Manfaat konsultasi dan pelatihan K3 yang dilakukan oleh PT. Salam Cetra Jaya sangat membantu para karyawan di perusahaan klien. Para karyawan di lapangan utamanya dapat mengerti apa itu K3 serta menekan dan mengurangi angka kecelakaan kerja yang kerap terjadi bahkan hingga angka kecelakaan nihil (zero accident).

5. Cara menurunkan angka kecelakaan kerja pada perusahaan klien berdasarkan masukan dari PT. Salam Cetra Jaya yakni selalu melakukan pembinaan dan pengawasan kepada perusahaan klien untuk selalu mengikuti dan mematuhi regulasi di Indonesia tentang K3 dari Kemenaker dan hal tersebut tentunya bersamaan dengan penerapan yang baik atas apa yang sudah diajarkan dalam proses konsultansi dan pelatihan K3, meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan di bidang K3 sesuai dengan bidang pekerjaan masing- masing.Kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak- pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan pengetahuan karyawannya mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), seperti diberikan pelatihan-pelatihan yang selalu ter update tentang K3 agar mereka dapat mengetahui cara penerapan K3 yang baik dan benar sehingga mempertahankan posisi nihil angka kecelakaan kerja.
2. Penyelesaian untuk menghadapi karyawan yang sengaja tidak mau mengerti tentang penerapan K3 pada perusahaan, hendaknya selalu dilakukan pendekatan secara pribadi terhadap para karyawan dengan diberikan pengertian dan membiasakan hal-hal tentang penerapan K3 yang sudah diajarkan oleh pihak konsultan agar karyawan menjadi terbiasa untuk melakukan dan menerapkan K3 yang baik dan benar. c. Penyelesaian untuk menghadapi jajaran manajemen yang hanya mengadakan pelatihan dasar K3, hendaknya dilakukan pelatihan K3 khusus dalam suatu keahlian atau bidang pekerjaan masing-masing karyawan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan dan menekan angka kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi & Desrianty; Kwame, Kusi, & Lawer. 2014. 'Praktek Keamanan dan Cedera Serta Penanganan Identifikasi Bahaya'.

Angkasa, Nathalia & Setiawan, Roy 2014, Studi Deskriptif Efektivitas dan Pelatihan Kerja Pada PT. Nenggapratama Internusantara Di Manado, Jurnal Program Manajemen Bisnis Vol 2. No.1, Universitas Kristen Petra, Surabaya

.

Arikunto, Suharsimi, 2015, Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Adawiah, R. dan Mardiyono, M. I. I. 2010. Work Protection for Female Labors (A Study on the Implementation of the Policy of Job Safety and Health at the PT. Sarikaya Sega Utama in Banjarbaru, South Kalimantan), Tesis, Program Pasca Sarjana, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Basri, A. A. 2008, Simulation Safety Management of IBS Construction, A project report submitted in partial fulfilment of the requirements for the award of the degree of Master of Science (Construction Management), Faculty of Civil Engineering Universiti Teknologi Malaysia.

Bogdan, Robert C. & Biklen, S. K., 1982, Pengantar studi Penelitian, PT. Alfabeta, Bandung.

Chariri, A, 2009, Landasan Filsafat dan Metode Penelitian Kualitatif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Creswell, John W, 2016, Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, PT. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Chritina. Yui, 2012, Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. Skripsi Teknik Sipil Universitas Brawijaya.

Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1, Indeks, Jakarta.

Dhillon, B. (2013), Human Reliability, Error, and Human Factors in Engineering Maintenance.

Evrianto, 2005, Analisis Pengaruh Kesehatan Kerja. Studi Kasus Proyek Pembangunan The Prak Solo. Jurnal. UMY.

Filippo, Edwin, B, 2013, Personel Management, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bumi Aksara, Bandung.

Husen, 2011, Analisis Level Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Resiko dan Manejemen (K3). Peembangunan Terminal II Bandara Raden Inten II Jakarta.

Husni, Lalu, 2009, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Pe

Ivancevich, John, M, 2008, Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2, Erlangga, Jakarta.

Juliantina, I. dan Nujhani, J. 2013. Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek Persiapan Lahan Pusri IIB PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Jurnal Teknik Sipil dan Lingkungan, Universitas Sriwijaya. Vol. 1, No. 1, 80-85.

Kurniawan, Y. 2015. Tingkat Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Kota Semarang). Jurnal Scaffolding, Vol. 4, No. 1, 98 – 103.

Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mathis, Robert, L, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta. Mathis, Robert, L & Jackson, 2011, Human Resource Management, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.

Miles, Matthew B. & Huberman, A. Michael, 2009, Analisis Data Kualitatif, UIPress, Jakarta.

Misnan, MS, dkk. 2018. *'Development of Safety Culture in The Constructions Industry: The Leadership and Training Roles'*.

Moleong, J. Lexi, 2013, Metodologi Penelitian Kualitatif, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Munir, M. 2014. 'Analisa *Performance* Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan', *Performance* Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan.

Nugrahani, Farida, 2014, Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa, Cakra Books, Solo.

OSHA (*Occupational Safety and Health Administration, personal protectiveequipment).*

Pankey. Febyana, Dkk, 2012. Penerapan Sistem Manejen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi di Indonesia. Manado.

Peraturan Mentri Pekerjaan Umum, 2008. Pedomaman Sistem Majemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum. Mentri Pekerjaan Umum. Jakarta.

Pitoko, R.A, 2018, Pemerintah Minta Kontraktor Bekerja Sesuai Kemampuan.

Kompas.com(https://properti.kompas.com/read/2018/03/01/080000821/pemerintah-minta-kontraktorbekerja-sesuai-kemampuan).

Pratasis, P. 2011, Strategi Peningkatan Implementasi Keselamatan Dan kesehatan Kerja Pada Perusahaan jasa Konstruksi Di Propinsi Sulawesi Utara. Jurnal TEKNO-SIPIL, Vol. 09, No. 56, 34 – 38.

Rahardjo, Mudjia, 2017, Studi kasus dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) 31 Tahun 2006 tentang Pelatihan Sistem Kerja Nasional.

Rifandy, A. 2010. Pengelolaan K3 Pada Industri Pertambangan. (https://edoc.tips/download/pengelolaan-k3-tambang_pdf).

Rivai, Veithzal, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan edisi kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Saaty, T.L, 2008, Decision Making with The Analytics Hierarchy Process. Int. J. Services Sciences, Vol. 1, No. 1.

Salami, dkk. 2015, Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja, Gadjah Mana University Press, Yogyakarta.

Salasa, B. S. 2015, Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi pada PT. Tatamulia Nusantara Indah, Skripsi Tekni Sipil, Univeritas Udayana.

Sudjana, I.P, 2006, Hambatan Dalam Penerapan K3 Dan Ergonomi Di Perusahaan. Makalah, Seminar Ergonomi dan K3, Surabaya.

Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT Alfabet, Bandung.

Sutopo, H.B. 2002, Metodologi Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.

Syartini, 2010, Penerapan (SMK3) Dalam Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di PT. Indofood Sukses Makmur Devisi. Surakarta.

Tarwaka, 2016, Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja, Harapan Press, Surakarta.

Zain, K & Dyah, E. 2014. 'Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan *Safety Behavior* di PT Dok dan Perkapalan Surabaya *Unit Hull Construction'*.