

ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PADA PT. RHODIA MANYAR DI GRESIK

Elvira Hongadi dan Maria Praptiningsih
Program Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: Elvira_09100@yahoo.com, mia@peter.petra.ac.id

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang selama ini diterapkan oleh PT. Rhodia Manyar Gresik, serta mendeskripsikan dan menganalisis penerapan kebijakan *reward* dan *punishment* yang selama ini diterapkan oleh PT. Rhodia Manyar Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif. Pelaksanaan K3 pada PT. Rhodia Manyar dapat terlihat dari adanya aturan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, adanya kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan yang ada, alat pelindung diri sudah menjadi bagian wajib dari pekerjaan karyawan. Perusahaan mempunyai kebijakan *reward* dan *punishment* terkait dengan penerapan K3 di perusahaan. Penentuan *reward* dan *punishment* terkait dengan K3 ini melibatkan dua divisi, yaitu divisi HSE dan divisi SDM. Divisi HSE bertugas untuk memberikan penilaian terhadap praktek K3 yang sudah dilakukan oleh karyawan setiap bulan, kemudian hasil penilaian ini yang akan diserahkan kepada divisi SDM. Divisi SDM nantinya yang akan menentukan jenis *reward* dan *punishment* yang akan diberikan kepada karyawan.

Kata Kunci- Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), *Reward* dan *Punishment*, SDM

I. PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan di bidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas adalah rasio *output* terhadap semua atau beberapa sumber daya (*input*) yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut. Sebagai salah satu *input*, tenaga kerja juga menjadi variabel yang penting dalam menentukan produktivitas, sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja (Attar, Gupta, dan Desai, 2012, p.11). Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan aset utama dalam perusahaan karena tanpa tenaga kerja perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan.

Menurut Sutjana (2006) mengatakan bahwa K3 merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja, di samping itu K3 adalah hak asasi setiap tenaga kerja (p. 3). Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dapat memberikan perasaan yang aman sehingga tenaga kerja dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitarnya. Sebagai upaya dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan.

Kondisi riil yang terjadi di lapangan saat ini masih banyak perusahaan yang belum menerapkan program K3 ini. Kabar Jatim (23 Februari 2013) menjelaskan bahwa contoh perusahaan yang belum menerapkan program K3 yaitu perusahaan di Malang. Disebutkan bahwa 85% perusahaan di Malang tidak menerapkan K3. Selain itu, di Sumatera Selatan juga banyak yang belum menerapkan K3, setidaknya ada 40% perusahaan belum menerapkan program K3 (Situs Hukum, 2013, Februari). Kondisi ini dapat pula terjadi di daerah-daerah lain, baik di Jawa Timur (Jatim) maupun daerah lainnya di Indonesia. Hal ini menyebabkan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia secara umum masih cukup tinggi. Data terakhir pada 2011 tercatat sebanyak 99,491 jenis kasus kecelakaan kerja atau rata-rata 414 kasus per hari dengan pembayaran jaminan mencapai Rp504 miliar. Jumlah tersebut lebih tinggi dibanding angka kecelakaan kerja pada 2010 yang tercatat 98,711 kasus dengan pembayaran klaim jaminan Rp401,2 miliar. Sementara angka kecelakaan kerja di perusahaan peserta Jamsostek selama periode 2007-2009 dan jumlah klaimnya, secara berurutan adalah 83,714 kasus (Rp219,7 miliar), 94,736 kasus (Rp297,9 miliar), dan 96,314 kasus (Rp328,5 miliar) (Antara, 2012, Februari). Oleh karena itu, upaya untuk mensosialisasikan dan menerapkan K3 di perusahaan-perusahaan terus dijalankan. Pada tahun 2015, diharapkan Indonesia sudah mampu berbudaya K3 (Medan Bisnis Daily, 2013, Maret).

Jawa Timur sebagai salah satu pusat industri terus melakukan upaya sosialisasi dan penerapan K3 di perusahaan-perusahaan. Hasilnya jumlah penghargaan *zero accident* yang diberikan kepada perusahaan-perusahaan semakin banyak. Jumlah penghargaan *zero accident* tingkat Jatim dari tahun 2007 sampai 2012 terus meningkat, dari 99 perusahaan menjadi 148 tahun 2008, dan 170 setahun kemudian. Pada tahun 2010 penerima nol kecelakaan kerja di Jatim mencapai 171 perusahaan, dan 144 perusahaan pada tahun 2011. Sedangkan tahun 2012 meningkat lagi menjadi 213

perusahaan. Dari jumlah tersebut, 147 perusahaan besar, 39 perusahaan menengah, dan 27 perusahaan kecil (Disnakertransduk Jatim, 2012, April).

Sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di wilayah Jatim yaitu PT. Rhodia Manyar merupakan suatu usaha yang bergerak dalam bidang kimia yang memproduksi barang setengah jadi yaitu bahan kimia sabun. PT. Rhodia Manyar menganggap penting variabel program keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan alat-alat perlindungan diri seperti sarung tangan dan masker ditempat kerja, ada pengaturan udara yang cukup, dan ada petunjuk dan peringatan ditempat kerja selama jam kerja berlangsung. Meskipun upaya-upaya telah banyak dilakukan oleh perusahaan, akan tetapi belum dapat berjalan dengan maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan masih sering terjadinya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.

Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja juga telah dilakukan oleh PT. Rhodia Manyar dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* kepada tenaga kerja. Adanya pemberian *reward* dan *punishment* ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja perusahaan. *Reward* yang selama ini diberikan kepada tenaga kerja antara lain dalam bentuk bonus bagi tenaga kerja yang mampu bekerja dengan baik dan dapat mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain *reward*, perusahaan juga memberikan *punishment* agar tenaga kerja terus terpacu bekerja lebih baik dan lebih produktif. Perusahaan telah menetapkan standar output minimum yang harus dihasilkan oleh setiap tenaga kerja. Standar ini merupakan pencapaian terendah yang harus dapat dihasilkan oleh tenaga kerja. Apabila standar minimum ini tidak tercapai selama dua bulan berturut-turut, tenaga kerja akan diberikan peringatan, dan apabila terjadi selama tiga bulan berturut-turut maka pihak perusahaan akan meninjau ulang perjanjian kontrak kerja yang telah dibuat antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja.

Beberapa konsep utama yang relevan dalam menganalisis program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. Rhodia Manyar di Gresik adalah sebagai berikut :

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus mendapatkan perhatian dan dilakukan oleh sebuah organisasi. Simamora (2006, p.4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Pengertian lain disampaikan oleh Handoko (2011, p.4) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting pengelolaan sumber daya manusia perusahaan sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai. Departemen sumber daya manusia yang ada di

perusahaan bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai tujuan (Simamora, 2006, p.37) yaitu, tujuan sosial, organisasional, fungsional, dan individual.

c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sukses perusahaan dalam menjalankan bisnis dan dalam bersaing salah satunya dilakukan dengan dengan pengelolaan SDM potensial yang dimilikinya. Bentuk pengelolaan SDM yang baik antara lain dapat diterapkan melalui (Ellitan, 2002, pp.72-74) yaitu, keselamatan kerja, keefektifan dalam perekrutan, tingkat upah yang tinggi, pemberian insentif, hak kepemilikan karyawan, informan *sharing*, partisipasi dan pemberdayaan, pengelolaan tim secara mandiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek penting yang harus mendapatkan perhatian dari pengusaha. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang No.1 Tahun 1970. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang tentang K3 di atas dapat diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan hak yang harus diterima oleh pegawai. Selain hak untuk karyawan, karyawan juga berkewajiban untuk mentaati segala peraturan ataupun kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun instansi dalam rangka mewujudkan program K3 yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tercantum dalam Bab VIII pasal 12 undang-undang K3 yang mengatur tentang kewajiban dan hak kerja.

a. Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan kerja

Masalah keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan adalah sangat penting bagi para manajer karena beberapa alasan. Program keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan karena alasan (Sunyoto, 2012, p.242), yaitu, alasan berdasarkan perikemanusiaan, berdasarkan UUD, dan alasan ekonomis.

b. Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Terdapat tiga penyebab pokok terjadinya kecelakaan yaitu, peristiwa- peristiwa secara kebetulan, kondisi-kondisi, tindakan-tindakan, dan perbuatan yang membahayakan (Sunyoto, 2012, p.240).

c. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pengukuran program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan di sebuah perusahaan dapat dilihat melalui, aturan kesehatan dan keselamatan, kesadaran atas aturan, pakaian pelindung, lantai bersih, cahaya di area produksi, lingkungan kerja, perlengkapan pemadam kebakaran, layanan pertolongan pertama dan medis, jumlah toilet mencukupi, kebersihan kamar mandi, program-program, tanda arah, air minum bersih, komite kesehatan dan keselamatan, prosedur kerja, prosedur kegawatan dan promosi kesehatan dan keselamatan (Makori, et.al, 2012, p.49).

d. Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sebagai petunjuk untuk melaksanakan aturan tentang K3 yang ada di dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan

Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diundangkan pada 12 April 2013. SMK3 yang sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 meliputi penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, dan peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

Reward dan *punishment* merupakan bentuk *reinforcement* atau penguatan terhadap perilaku personal organisasi. Teori *reinforcement* mengatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh konsekuensi lingkungannya (Schermerhorn, 2011, p.372). Terdapat empat macam *reinforcement*, yaitu (Daft dan Mercic, 2011, p.417):

- a. *Positive reinforcement* adalah memberlakukan sesuatu yang menyenangkan dan penghargaan atas perilaku yang dikehendaki, seperti memberikan pujian kepada karyawan yang tiba tepat waktu atau melakukan kerja ekstra sedikit.
- b. *Avoidance learning* adalah penghilangan konsekuensi yang tidak menyenangkan atas perilaku yang dikehendaki. *Avoidance learning* ini terkadang disebut juga *negative reinforcement*.
- c. *Punishment* adalah pengenaan suatu hal yang tidak menyenangkan kepada karyawan. *Punishment* biasanya diberlakukan ketika karyawan melakukan perilaku yang tidak diinginkan. *Punishment* mempunyai tujuan mengurangi kemungkinan sebuah perilaku diulangi.
- d. *Extinction* adalah penarikan pemberian *positive reward*. Tujuan *Extinction* adalah mengurangi kemungkinan sebuah perilaku diulangi.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan atau metode studi kasus. Menurut Moleong (2006, p. 5), penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Pendekatan kualitatif yang digunakan akan mengarahkan penelitian ini kepada jenis penelitian studi kasus. Penelitian studi kasus mampu menafsirkan fenomena-fenomena nyata yang memang terjadi. Pada penelitian ini, studi kasus akan dilakukan pada analisis penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Rhodia Manyar di Gresik. Teknik penentuan nara sumber yang digunakan adalah dengan *non-probability sampling*, adapun teknik sampling yang digunakan adalah *snowball sampling* dengan menetapkan pemilik sebagai informan pertama sementara informan-informan kedua ditetapkan berdasarkan informasi diperoleh dari informan pertama dan informan ketiga diperoleh dari informan kedua dan begitu seterusnya sampai jumlah yang memungkinkan seluruh informasi yang dibutuhkan terpenuhi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan *in-depth interview* (sumber primer) dan dokumen perusahaan (sumber sekunder). Uji validitas dan reliabilitas menggunakan triangulasi sumber. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskripsi melalui identifikasi dan reduksi data atau

kategorisasi data reduksi (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1987 dengan nama PT. Manyar Kimindo. Setelah itu, perusahaan ini melakukan *joint venture* dengan Albright & Wilson Plc dan pada tahun 1992 mengalami perubahan nama yaitu PT. Albright and Wilson Manyar. Pada tahun 2000, PT. Albright and Wilson Manyar diakuisisi dengan Rhodia Prancis dan akhirnya pada tahun 2001 terbentuklah PT. Rhodia Manyar. Saat ini, pimpinan perusahaan dijabat oleh Bapak Andre Arifin, selaku Direktur Utama. Perusahaan ini terdaftar dengan nomor akte pendirian yaitu 13.02.6.24.00060 serta mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 sejak tahun 1995 dan telah diperbarui pada tahun 2009.

Pada awal pendirian perusahaan ini, sumber modal yang diperoleh perusahaan berasal dari modal sendiri dari pemegang saham, yaitu: saham lokal dan saham asing. Alokasinya yaitu saham lokal sebesar 50 % dan pemegang saham asing sebesar 50 %, jadi sumber modal pada saat awal berdiri, tidak ada pinjaman dari pihak bank. Semua modal sendiri dalam bentuk saham yaitu berasal dari lima mitra kerja perusahaan. PT. Rhodia Manyar memiliki jumlah karyawan yaitu 96 orang yang tersebar dalam berbagai departemen yang ada.

Perusahaan ini sudah membuktikan eksistensinya dalam bidang industri kimia, dimana dapat berdiri kokoh sejak pendirian pertama hingga saat ini dan tentunya suatu keberhasilan ini tidak luput dari pihak internal maupun eksternal perusahaan yang membantu memberikan dukungan agar perusahaan ini tetap berjaya hingga saat ini.

B. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Rhodia Manyar memiliki visi dan misi yang jelas, dimana visi perusahaan ini adalah *To be recognized leader in Surfactant Industry* sedangkan, misi perusahaan ini adalah *The company is committed to provide best solution for customer satisfaction by delivering best quality & services consistently*.

C. Budaya Perusahaan

Dalam menjaga hubungan yang baik dalam internal perusahaan, maka PT. Rhodia Manyar menerapkan 24 budaya yang ada dalam lingkungan perusahaan, yaitu:

1. Berpikir positif
2. Mengerjakan tugas dengan benar untuk pertama kalinya
3. Menerapkan struktur organisasi dan pendelegasian wewenang yang jelas.
4. Senioritas didasarkan pada tanggung jawab pekerjaan dan jabatan, bukan didasarkan pada lamanya bekerja.
5. Menyampaikan dan berbagi informasi dengan anggota-anggota struktural perusahaan (pimpinan).
6. Pengertian tanggung jawab langsung dan tanggung jawab tidak langsung.
7. Staf bekerja berdasarkan tanggung jawab

8. Melaksanakan pekerjaan-pekerjaan berdasarkan skala prioritas
9. Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab langsung dan secara tepat waktu.
10. Tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah dan tantangan
11. Komitmen bekerja yang jelas dan kuat terhadap perusahaan
12. Mempunyai rasa memiliki terhadap seluruh aset perusahaan
13. Mengutamakan kepentingan perusahaan
14. Bekerja dengan efisiensi dan efektifitas tinggi
15. Bekerja secara profesional dengan menguasai bidang pekerjaan
16. Penerapan penghargaan bagi karyawan berprestasi serta penerapan tindakan disiplin bagi karyawan yang melanggar aturan (*reward & punishment*).
17. Perlakuan dan solusi yang adil
18. Menjunjung tinggi profesionalisme dengan menjaga kerahasiaan informasi perusahaan.
19. Berpartisipasi aktif dalam kerjasama tim yang tangguh
20. Melaksanakan manajemen yang bersih dan berwibawa
21. Tertib administrasi dan taat hukum
22. Kreatif, proaktif, dan inovatif didalam bekerja
23. Lingkungan yang terpelihara dengan baik
24. Kekeluargaan didalam lingkungan kerja

D. Produk Perusahaan

Produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan produk-produk Surfaktan, dimana produk ini merupakan produk campuran yang nantinya akan digunakan untuk produk pembersih yaitu, produk surfactant, produk agro dan *specialty, home care* (bahan campuran *powder, bar cream, liquid detergent*), dan *personal care* (bahan campuran *shampoo, foam bath, body wash, conditioner, hair color treatment, cleanser*).

E. Aturan – aturan K3 di Perusahaan

Program K3 adalah program yang sangat penting untuk dilakukan oleh sebuah perusahaan. Program K3 dilaksanakan dengan tujuan menciptakan kesehatan kerja karyawan dan juga mengurangi atau menghilangkan kecelakaan kerja. Program K3 adalah hak dan kewajiban karyawan yang bekerja karena dengan adanya program K3 ini kesehatan dan keselamatan kerja karyawan menjadi terjamin.

Area di dalam industri kimia tidak terlepas dari keberadaan bahan-bahan kimia beracun dan berbahaya yang dapat memberikan kerugian bagi perusahaan jika penanganan tidak memadai, karena selain beracun, korosif bahan tersebut mudah terbakar dan meledak (*flammables*). Bahan-bahan kimia tersebut dijumpai sebagai bahan proses dan juga sebagai bahan buangan (*waste*). Informasi yang kurang dan tidak benar terhadap bahan kimia ini dapat mengakibatkan fatal bagi operator yang bekerja dengan bahan kimia itu. Kondisi inilah yang telah mendorong pengelola perusahaan yang pada awal mendirikan usaha sudah menerapkan program

K3 meskipun dalam tahapan yang sederhana, seperti penggunaan masker, *hand glove*, sepatu kerja, dan pakaian kerja yang aman.

Secara umum, Program K3 yang ada di perusahaan meliputi beberapa aspek utama, yaitu aturan kesehatan dan keselamatan, kesadaran atas aturan, pakaian pelindung, lantai bersih, cahaya di area produksi, lingkungan kerja, perlengkapan pemadam kebakaran, layanan pertolongan pertama dan medis, jumlah toilet mencukupi, kebersihan kamar mandi, program-program, tanda arah, air minum bersih, komite kesehatan dan keselamatan, prosedur kerja, prosedur kegawatan dan promosi kesehatan dan keselamatan. Pembahasan masing-masing aspek dalam program K3 perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Aturan kesehatan dan keselamatan

Aturan yang ada di perusahaan disusun untuk melindungi setiap karyawan ataupun setiap orang yang berada di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan HSE dan juga hasil studi dokumentasi aturan-aturan yang ada di perusahaan, maka dapat diketahui aturan-aturan umum tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT. Rhodia Manyar adalah:

- a. Setiap orang harus sadar dan memperhatikan keselamatan diri, orang sekitar, dan lingkungannya.
- b. Setiap orang harus mentaati prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap kali melaksanakan pekerjaan.
- c. Setiap orang harus memberikan laporan setiap kedatangan atau saat meninggalkan fasilitas
- d. Setiap karyawan harus menggunakan perlengkapan keselamatan kerja yang telah ditentukan setiap kali melaksanakan pekerjaan.
- e. Setiap orang yang mengoperasikan mesin atau peralatan harus sudah mendapatkan ijin atau ditunjuk oleh perusahaan dan pernah mendapatkan pelatihan untuk mengoperasikan mesin atau peralatan tersebut.
- f. Setiap orang tidak melaksanakan sebuah pekerjaan tanpa sepengetahuan dan seijin petugas yang bertanggung jawab terhadap daerah tersebut.
- g. Setiap orang dilarang berlari-lari di dalam lokasi pabrik
- h. Setiap orang dilarang berkelahi dan bercanda dengan cara-cara yang kasar
- i. Setiap orang harus mempergunakan pegangan tangan dan melangkahkan kaki selangkah ketika menaiki dan menuruni tangga
- j. Cincin, jam tangan atau gelang dari logam atau aksesoris lain tidak boleh dikenakan ketika bekerja
- k. Setiap orang tidak boleh mengenakan pakaian yang terlalu longgar ketika bekerja
- l. Setiap orang harus selalu memahami/ mengetahui pintu/ jalan darurat penyelamatan diri dan bekerja dengan aman.
- m. Rambut tidak boleh terurai panjang ketika bekerja.
- n. Di setiap fasilitas dilarang memakai sepatu dengan besi terbuka pada sol sepatunya.
- o. Setiap cedera sekecil apapun harus dilaporkan dengan segera kepada petugas K3 atau supervisor

yang akan melakukan penyelidikan kecelakaan yang menimpa anda dan kemudian membuat laporan kecelakaan pada pihak manajemen perusahaan.

- p. Setiap orang harus dengan segera melaporkan setiap kecelakaan, nyaris (*near miss*) celaka, keadaan dan tindakan yang tidak aman kepada atasannya langsung, dan salinannya kepada petugas K3 di lapangan dan melakukan tindakan yang perlu untuk perbaikan.
 - q. Setiap kebakaran apakah itu dapat dipadamkan atau tidak harus segera dilaporkan kepada petugas K3 atau supervisor yang bertugas pada daerah tersebut.
 - r. Setiap lantai harus benar-benar dijaga dan diperhatikan untuk menghindari kemungkinan tersandung dan terjatuh.
 - s. Alat pemadam kebakaran, kotak alarm, pintu darurat pada saat kebakaran, alat bantu pernafasan, tempat membilas mata, dan semua peralatan darurat yang harus dalam keadaan baik dan lokasinya bebas dari hambatan.
 - t. Dilarang merokok pada di lokasi pabrik
 - u. Setiap orang dilarang memasuki lokasi kerja sebelum mendapatkan ijin dari petugas yang bertanggung jawab
 - v. Setiap oarng dilarang menjalankan mesin/ peralatan dgn kecepatan yg tidak semestinya
 - w. Setiap orang dilarang mengangkat barang dengan cara yang salah
 - x. Setiap orang dilarang melakukan perbaikan mesin dalam kondisi mesin jalan
 - y. Setiap orang dilarang merancang/ memasang peralatan tanpa pengaman
 - z. Apabila terdengar pengumuman bahwa tempat kerja berada dalam keadaan darurat, hentikan semua kegiatan kerja, putuskan semua sambungan peralatan listrik, dan tutup semua keran, baik keran air ataupun keran gas. Setiap orang tidak boleh melanjutkan pekerjaan kecuali setelah mendapatkan ijin dari petugas yang bertanggung jawab.
2. Kesadaran atas aturan

Supaya setiap orang mengetahui aturan K3 perusahaan, maka ketika pertama kali menjadi bagian dari PT. Rhodia Manyar, karyawan diberikan orientasi atau pengenalan terhadap program K3 perusahaan.

Program	Bulan	Pelaksana
Pelatihan tanggap darurat	Februari 2013	Ketua P2K3L/ Ketua RTD
Simulasi tanggap darurat	September 2013	Ketua RTD
Pelatihan PPGD	Agustus 2013	Kabid PPGD
Pelatihan PMK	Juni 2013	Kabid PMK
Pelatihan ijin kerja khusus	Mei 2013	Gatut
Pelatihan STOP Program	Setiap bulan sepanjang tahun 2013	STOP Team

Sumber: Dokumentasi Perusahaan, 2013

3. Alat Pelindung Diri (PPE)

Alat pelindung diri atau juga dikenal sebagai *Personal Protective Equipment/ PPE* merupakan salah satu aspek penting dalam pelaksanaan program K3 di PT. Rhodia Manyar yang berupa, *safety helm, safety shoes, safety spectacle, ear plug, work glove, chemical respirator, dust mask, full body harness, chemical google, PVC glove, life vest, rain coat, self contain breathing apparatus (SCBA), welding glove, welding mask*, dan pakaian kerja.

3. Lantai bersih

Kondisi lantai juga selalu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. PT. Rhodia Manyar selalu mengupayakan agar lantai kerja bersih, tidak licin, dan tidak ada barang-barang yang dapat menjadikan karyawan tersandung ketika bekerja. Pihak perusahaan telah mempunyai tenaga *cleaning service* yang tugasnya membersihkan lantai dan menyingkirkan benda-benda yang membahayakan di lantai.

4. Perlengkapan pemadam kebakaran dan pemadaman kebakaran

Pemadaman kebakaran merupakan salah satu alat pengamanan perusahaan untuk mengatasi masalah ketika terjadi kebakaran. Alat pemadam kebakaran diletakkan hampir di setiap tempat di lokasi perusahaan. Di setiap ruangan dan juga di lobi dipasang alat pemadam kebakaran. Selain itu pihak perusahaan juga mempunyai instalasi hydrant untuk pemadaman kebakaran. Setiap orang yang mengetahui adanya kebakaran, harus segera memberikan tanda bahaya dan memadamkan kebakaran tersebut dengan menggunakan alat pemadam yang tersedia, jika diperkirakan alat tersebut mampu mengatasi kebakaran tersebut.

5. Layanan pertolongan pertama dan medis

Pihak perusahaan mempunyai layanan pertolongan pertama dan medis, bahkan pihak perusahaan mempunyai klinik dengan seorang dokter dan dua orang perawat. Karyawan bagian kesehatan inilah yang bertugas untuk memberikan pertolongan pertama dan medis terhadap karyawan mengalami kecelakaan kerja kecil.

6. Komite kesehatan dan keselamatan kerja

Saat ini PT. Rhodia Manyar telah memiliki divisi HSE dan juga mempunyai komite HSE. Tugas komite HSE itu untuk mengawasi pelaksanaan K3 di perusahaan. Jadi tugas Komite ini adalah melakukan penilaian dan evaluasi. Kebijakan-kebijakan terkait dengan K3, selain ditentukan dari pusat, komite juga mengambil beberapa kebijakan yang harus diterapkan, disesuaikan dengan kondisi tempat kerja. Anggota komite HSE adalah karyawan dari bagian divisi HSE yang sudah berpengalaman, sudah lama bekerja di perusahaan sehingga mengetahui tentang seluk beluk K3 yang ada di perusahaan dengan baik, khususnya yang menyangkut masalah K3 ini.

F. Penetapan Reward dan Punishment Di Perusahaan

Penerapan *Reward* dan *Punishment* terkait pelaksanaan K3 di perusahaan adalah salah satu program yang dijalankan oleh PT. Rhodia Manyar. Dalam konteks penelitian ini, reward yang diberikan adalah reward yang terkait dengan pelaksanaan program K3 oleh karyawan. K3 merupakan hak dari karyawan dan juga sekaligus kewajiban

karyawan, sebagaimana tercantum dalam Bagian VIII pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970.

Penetapan *reward* dan *punishment* pada PT. Rhodia Manyar terkait dengan pelaksanaan *reward* dan *punishment* melibatkan dua institusi, yaitu divisi HSE dan divisi SDM. Divisi HSE ini yang bertugas untuk memberikan penilaian atas pelaksanaan K3. Hasil penilaian yang dilakukan oleh HSE ini kemudian akan diserahkan kepada divisi SDM untuk selanjutnya ditindaklanjuti. Divisi HSE melakukan penilaian pelaksanaan program K3 oleh perusahaan setiap bulan. Laporan bulanan yang diberikan oleh Divisi HSE kepada divisi SDM adalah berisi pelaksanaan K3 oleh karyawan. Bagian HSE memberikan penilaian dalam tiga kategori, yaitu baik, sedang, dan buruk dan memberikan keterangan tentang hal-hal yang perlu untuk mendapatkan perhatian karyawan ketika melaksanakan K3.

G. Alternatif Program K3 Yang Dapat Diterapkan Oleh PT. Rhodia Manyar Gresik

Berdasarkan hasil deskripsi dan analisis data yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil dua hal penting untuk ditindaklanjuti, yaitu:

1. Pelaksanaan Program K3

Pelaksanaan K3 pada PT. Rhodia Manyar telah dijalankan dengan baik. Standar K3 yang diterapkan pada PT. Rhodia Manyar adalah standar K3 untuk grup perusahaan Solvay-Rhodia, sebuah jaringan bisnis internasional yang memproduksi bahan-bahan kimia. Sehingga standar K3 yang diterapkan di perusahaan adalah standar yang baik.

2. Program *Reward* dan *Punishment*

Pihak perusahaan telah mempunyai program *reward* dan *punishment* yang dikaitkan dengan pelaksanaan K3 di perusahaan. Untuk *punishment*, pihak perusahaan menerapkan aturan yang ketat, yaitu pelanggaran terhadap ketentuan terhadap program K3 akan diberikan *punishment* oleh pihak perusahaan, berupa denda ketika pelanggaran yang dilakukan menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan. *Punishment* yang diberikan oleh pihak perusahaan bisa sampai kepada tahapan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) ketika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran berat dan pihak perusahaan telah mengeluarkan Surat Peringatan (SP) sebanyak tiga kali. Berdasarkan kondisi ini dapat diketahui bahwa pihak perusahaan telah menerapkan *punishment* yang tegas ketika ada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan K3. Untuk *reward*, pihak perusahaan memberikan penghargaan setiap 6 bulan sekali kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang baik dalam bidang K3 dan memberikan bonus berupa uang kepada karyawan tersebut. Melihat kondisi ini, belum terlihat adanya keseimbangan antara pemberian *reward* dengan *punishment* kepada karyawan. Pemberlakuan *punishment* terlihat lebih mendominasi proses *reinforcement* perusahaan dibandingkan dengan *positive reinforcement* atau pemberian *reward* kepada karyawan.

Berdasarkan kedua kondisi di atas, maka perbaikan dalam program K3 di perusahaan dapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan pemberian *reward* kepada karyawan sehingga keberadaan *punishment* dengan *reward* menjadi

lebih seimbang. Bentuk perbaikan pemberian *reward* yang dikaitkan dengan program K3 ini adalah:

1. Lebih mengaitkan *reward* K3 dengan promosi jabatan
Saat ini *reward* K3 hanya digunakan sebagai proses *screening* dalam pemberian promosi jabatan. Ketika karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik dan berhak untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan, maka nilai K3 karyawan akan dilihat, apabila hasilnya bagus maka proses promosi jabatan akan dilaksanakan, akan tetapi apabila nilai K3 kurang bagus, maka proses promosi akan ditinjau kembali. Kondisi ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dalam bidang K3 hanya digunakan sebagai pelengkap saja, bukan sebagai penilaian utama. Untuk itu rekomendasi yang bisa diberikan oleh penulis adalah agar pihak perusahaan memasukkan hasil penilaian K3 sebagai salah satu aspek penilaian utama ketika pihak perusahaan akan memutuskan pemberian promosi jabatan.
2. Lebih mengaitkan *reward* K3 dengan kenaikan gaji karyawan
Kenaikan gaji karyawan selama ini didasarkan pada dua hal, yaitu lama kerja, prestasi, dan kemampuan karyawan. Prestasi yang dimaksud adalah prestasi yang terkait dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, sementara prestasi kerja dalam bidang K3 tidak menjadi pertimbangan penting dalam penentuan kenaikan gaji karyawan. Untuk itu rekomendasi yang dapat diberikan adalah agar pihak perusahaan menjadikan hasil penilaian K3 sebagai salah satu unsur penilaian dalam penentuan kenaikan gaji karyawan.
3. Lebih mengaitkan *reward* K3 dengan pengangkatan karyawan menjadi karyawan tetap
Pihak perusahaan mempunyai prosedur untuk mengangkat karyawan, dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap. Dalam proses ini banyak aspek yang dipertimbangkan dalam pengangkatan karyawan, seperti prestasi kerja, kemampuan, dan kerajinan. Hasil penilaian K3 karyawan selama ini belum masuk dalam salah satu unsur penilaian. Untuk itu rekomendasi yang dapat diberikan adalah dengan menjadikan hasil penilaian K3 sebagai salah satu unsur penilaian dalam proses pengangkatan karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapat adalah:

Pelaksanaan K3 pada PT. Rhodia Manyar dapat terlihat dari adanya aturan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, adanya kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan yang ada, alat pelindung diri sudah menjadi bagian wajib dari pekerjaan karyawan, kondisi lantai selalu bersih, cahaya di area produksi mencukupi, tersedianya perlengkapan pemadam kebakaran, adanya layanan pertolongan pertama dan medis, jumlah toilet yang mencukupi, kebersihan kamar mandi yang selalu terjaga, adanya program-program terkait dengan K3 yang sudah disusun oleh direalisasikan pada tahun 2013, adanya tanda arah di lokasi pabrik, tersedianya air minum bersih, adanya komiten kesehatan dan keselamatan,

adanya prosedur kerja yang jelas, adanya prosedur kegawatan, dan adanya promosi kesehatan dan keselamatan.

Perusahaan mempunyai kebijakan *reward* dan *punishment* terkait dengan penerapan K3 di perusahaan. Penentuan *reward* dan *punishment* terkait dengan K3 ini melibatkan dua divisi, yaitu divisi HSE dan divisi SDM. Divisi HSE bertugas untuk memberikan penilaian terhadap praktek K3 yang sudah dilakukan oleh karyawan setiap bulan, kemudian hasil penilaian ini yang akan diserahkan kepada divisi SDM. Divisi SDM nantinya yang akan menentukan jenis *reward* dan *punishment* yang akan diberikan kepada karyawan. *Reward* diberikan bagi karyawan yang berprestasi dalam bidang K3 dan diberikan setiap 6 bulan sekali. Bentuk *punishment* yang akan diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran K3 adalah dengan memberikan teguran untuk pertama kali. Apabila ketika diberi pelanggaran tidak mengindahkan, maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan. Setelah diberi 3 kali surat peringatan dan karyawan masih melakukan pelanggaran, pihak perusahaan akan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan K3 oleh karyawan dengan cara mengaitkan program K3 dengan pelaksanaan *reward* and *punishment* berupa :

- a. Lebih mengaitkan *reward* K3 dengan promosi jabatan
- b. Lebih mengaitkan *reward* K3 dengan kenaikan gaji karyawan
- c. Lebih mengaitkan *reward* K3 dengan pengangkatan karyawan sementara / kontrak menjadi karyawan tetap

Saran yang diberikan oleh peneliti, antara lain:

Pihak perusahaan perlu untuk terus meningkatkan pelaksanaan K3. Saat ini pelaksanaan K3 di PT. Rhodia Manyar sudah cukup bagus, tetapi tetap diperlukan upaya-upaya untuk terus menyempurnakan pelaksanaan K3. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan untuk penyempurnaan pelaksanaan K3 yaitu berupa implementasi dari perbaikan program *reward* dan *punishment* dalam pelaksanaan K3.

Pihak perusahaan perlu menyempurnakan alat pelindung diri yang sudah ada, demi pelaksanaan K3 secara efektif. Sebagai contoh, mengenai *Safety Spectacle*, perusahaan perlu memperhatikan perlunya *Safety Spectacle* khusus untuk pekerja yang memiliki gangguan pada bagian mata (mata minus, plus, silinder), sebab jika pekerja yang memiliki gangguan mata menggunakan *Safety Spectacle* yang menggunakan lensa normal, pekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan secara presisi.

Pihak perusahaan perlu melakukan prosedur pemeriksaan kesehatan bagi calon pekerja, contohnya bagi yang buta warna, memiliki mata minus, plus ataupun silinder, mereka harus melewati prosedur pemeriksaan terlebih dahulu sebelum menjadi pekerja tetap. Jika memang memungkinkan untuk diperbaiki dengan memberi alat bantu baca, maka pekerja tersebut dapat diperkerjakan. Hal lainnya yaitu,

pemeriksaan adanya alergi ataupun kondisi tubuh yang dapat menular (Hepatitis, HIV/AIDS).

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Ian, M, F., Damphousse, & Louis. (2011). Health Improvement Programmes at Maclaren Industries. *International Labor Organization, Geneva*.
- Attar, A.A., Gupta, A.K., & Desai, D.B. (2012). A Study of Various Factors Affecting Labour Productivity and Methods to Improve It. *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE)* ISSN: 2278-1684, PP: 11-14
- Blocher, E, J., Chen, K, H., Cokins, G., & Lin, T, W. (2005). *Management Biaya*. Tim Penerjemah Penerbit Salemba). Jakarta: Salemba Empat.
- Daft, R, L., & Marcic, L. (2011). *Understanding Management* (7th ed). Canada : Nelson Education, LTD.
- Ellitan, L. (2002, September). Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.4.
- Gubernur Jatim Terima Penghargaan Pembina K3 Nasional. (2012, April). *Disnakertrans Jatim*. Retrieved April 5, 2013, from <http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/majalah-sdm-plus/67-edisi-136-april-2012/655-gubernur-jatim-terima-penghargaan-pembina-k3-nasional>
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Heni, L. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Jamsostek Intensifkan Program Pelatihan K3. (2012, February 26). *Antara*. Retrieved April 5, 2013, from <http://jatim.antaranews.com/lihat/berita/83198/jamsostek-intensifkan-program-pelatihan-k3>
- Kecelakaan Kerja, Setahun, 2.218 Tenaga Kerja Tewas Di Tempat Kerja. (2012, September 27). *Kontan*. Retrieved April 5, 2013, from <http://nasional.kontan.co.id/news/setahun-2.218-tenaga-kerja-tewas-di-tempat-kerja>
- Kementrian Riset dan Teknologi. (2011). *Pencanangan Bulan K3: Menuju Indonesia Berbudaya K3 tahun 2015*. Retrieved April 5, 2013, from <http://www.ristek.go.id/index.php/module/News+News/id/10109>
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Makori, E, M., Nandi, O, M, J., Thuo, J, K., & Wanyonyi, K, W (2012, May). Influence of Occupational Health and Safety Programmers on Performance of Manufacturing Firms in Western Province, Kenya. *African Journal of Histroy and Culture (AJHC)* Vol. 4 (4), pp.46-58.
- Moleong, L.J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.