

## Asesmen iklim keselamatan kerja pada perusahaan konstruksi bangunan; studi kasus di PT. X tahun, 2006

M. Mushanif Mukti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108423&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Sejak bergulimya isu globalisasi pada awal 1990-an, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan nasional adalah adanya kondisi persaingan yang semakin ketat, selain antara perusahaan nasional yang ada, juga dengan perusahaan asing, apalagi bila akan melakukan usaha di negara lain. Maka standar internasional juga menjadi tema sentral, yang harus menjadi acuan dan aturan main di antara berbagai perusahaan, baik tingkat nasional, regional maupun global.

Pada tingkat regional dan global, kini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), telah menjadi suatu isu penting untuk mengukur kinerja korporasi secara keseluruhan. Dan isu penting yang sekarang bergulir dalam manajemen K3 adalah pengembangan budaya K3 yang positif, sebagaimana Biggs, et al (2005), menyatakan bahwa pendekatan manajemen K3 di sektor industri konstruksi di Australia, yang menekankan identifikasi dan reduksi bahaya telah gagal untuk memenuhi motivasi pekerja untuk berperilaku selamat, dan perlunya membina budaya K3 terhadap pekerja musiman. Demikian juga Konferensi Buruh Internasional yang diselenggarakan pada 2003 telah merekomendasikan pentingnya membangun budaya K3 secara nasional.

Penelitian tesis ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa budaya K3 mempunyai peran penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja K3, di mana kinerja K3 kini sudah menjadi salah satu kriteria bagi perusahaan yang akan bersaing di tingkat global. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan mengambil studi kasus PT X sebagai suatu perusahaan konstruksi terkemuka, suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang akan memasuki persaingan di tingkat global.

Namun karena aspek dan dimensi budaya sangat luas, dan memerlukan waktu penelitian relatif lebih lama, maka penelitian dibatasi pada iklim K3, yaitu suatu tahapan kesadaran dalam budaya K3 yang dipersepsikan oleh anggota organisasi. Sehingga yang diharapkan diperoleh dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana profil iklim K3 PT X, dengan mengambil sampel di tiga tempat kerja, yaitu Kantor Pusat dan Divisi terkait, Pabrik Fabrikasi Baja Konstruksi dan Proyek Gedung Kampus Prasetya Mulya.

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, melalui penyebaran angket (kuesioner) guna mendapatkan jawaban dari responden dari ketiga tempat kerja tersebut, sebagai dasar untuk mengases iklim K3, sesuai dengan hasil jawaban responden tersebut. Jumlah populasi Kantor Pusat dan Divisi terkait adalah 254 dengan jumlah responden 49; jumlah populasi Pabrik Fabrikasi Baja adalah 354 dengan responden 66; dan jumlah populasi Proyek Gedung Prasetya Mulya adalah 132, dengan jumlah responden 35.

Karena ada keterkaitan dengan budaya perusahaan, maka peneliti juga melakukan pengumpulan data dan

dokumentasi tentang budaya perusahaan, sehingga dapat memberi gambaran tentang dinamika proses pengembangan budaya K3 yang positif di PT X.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga tempat kerja tersebut diperoleh gambaran secara umum, bahwa berdasarkan persepsi responden masing-masing, iklim K3 di Kantor Pusat dan Divisi terkait tergolong kuat, iklim K3 Pabrik Fabrikasi Baja DME tergolong paling kuat, dan Proyek Gedung Prasetya Mulya, tergolong relatif sedikit lebih kuat dari pada Kantor Pusat dan Divisi.

Kesimpulannya, iklim K3 PT X secara keseluruhan tergolong pada kategori agak kuat, dengan nilai rata-rata variabel personal tergolong pada kategori kuat, sedangkan variabel organisasi dan pekerjaan tergolong pada kategori agak kuat.

Sub-variabel yang tergolong sangat kuat yaitu: Komitmen Pribadi terhadap K3. Beberapa sub-variabel yang tergolong relatif kuat adalah: Kesadaran terhadap Risiko; Sires Akibat Kerja dan Pengetahuan K3; Komitmen terhadap Organisasi; Teamwork; Sifat (tidak) Menyalahkan; Komitmen Manajemen; Tidak-lanjut Manajemen; Kedudukan Pejabat K3; dan Kesiap-siagaan terhadap Keadaan Darurat.

Dan beberapa sub-variabel yang relatif kurang kuat, yaitu: Keterlibatan pekerja dalam Pengambilan Keputusan; Komunikasi K3; Tempat dan Lingkungan Kerja; Alokasi Sumber-daya; dan Kepuasan Kerja.

<hr><i>Since the rolling-on globalization issues by the early 90s, challenges faced by national corporations are the tighter conditions of business competition among, thus from the national to the multinational companies likewise, especially to the exertions planned in another country. Thus, the international standard too, has become central topic which has to be referenced and denoted as 'rule of the game' among various companies, in their each different levels; the national, the regional and the global levels.

The Occupational Health and Safety (OHS) has become another significant issue to measure the overall corporate performances both in regional and global level, nowadays. The current important issue rolling in OHS management is its positive cultural development, as it 's cited from Biggs, et al (2005), that the occupational health and safety management approaches in Australia's construction industry which emphasize the identification and reduction on working hazard, has failed to fulfill workers' motivation to commit safety behavior, and it is important to develop and maintain OHS culture toward seasonal workers. The International Labor-Organization's Conference held by 2003 also recommended the importance of developing OHS Culture, nationally.

The thesis research initially begins from a premise that explains the significant OHS cultural role in improving and fixing OHS performance, wherein the OHS performance nowadays has become another criteria for the global level corporations. The research is endeavored by applying studies over Company X's case which soon is to enter global level competition (company X is signified as a well-known state-owned construction company).

However, due to the vast cultural dimension and its aspects, along with relatively long time research requirement, the research is then confined to the OHS climate, which is an awareness phase in an OHS

culture perceived by organization member. Thus the results intended to be obtained in this research is all about the profile of Company X's OHS climate, by taking samples in three different working places, which are; Central Office and It's Related Divisions; The Fabrication Factory of Construction Steel; and, Prasetya Mulya Campus Building Project.

The researcher applies the quantitative researching method, by distributing questionnaires in order to obtain responses of respondents from these three different working places, as a method of accessing OHS climate, according to the respondents answers. The total population of The Central Office and Its Related Divisions = 254 with 49 respondents; the total population from The Fabrication Factory of Construction Steel = 354 with 66 respondents; and, the sum of Prasetya Mulya Campus Building Project 's population is 132 with 35 respondents.

Due to the relation of OHS culture towards the company's culture, researcher endeavors gathering of documentation and data findings about corporate culture, thus the researcher be able to represent the image of the positive OHS cultural development dynamic process in Company X.

The research outcome, points-up the common views obtained from those three different working places, that based on the each respondents' perception, The Central Office and Its Related Divisions has a moderately strong OHS climate, The Fabrication Factory has the strongest climate, and the Prasetya Mulya Campus Building Project has little stronger OHS climate rather than the Central Office has.

We finally come into the conclusion that the Company X's overall OHS climate goes in strong category, with strong rate on average variable persons, while the job and organizational variable remain moderately strong.

The strongest categorized sub-variables, is Personal Commitment toward OHS. The relatively moderate categorized sub-variables are: Perceived Risk; Job Induced Stress; Safety Knowledge; Commitment to Organization; Teamwork; Attribution to Blame; Management Commitments; Management Actions; Status of Safety Personnel; and, Emergency Preparedness.

While, sort of relatively less strong sub-variables, consist of Involvement in Decision Making; OHS Communications; Working Environment; Allocation of Resources; and Job Satisfaction.