

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada umumnya belum menjadi prioritas utama dalam sebuah perusahaan. Pada sektor industri yang berkembang semakin pesat, terdapat banyak sumber potensi yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja termasuk bahaya kebakaran. Kebakaran mengandung berbagai potensi bahaya baik bagi manusia, harta benda maupun lingkungan. Apabila terjadi kebakaran terutama pada sektor industri akan banyak pihak yang merasakan dampaknya, antara lain pihak perusahaan, pekerja, pemerintah, maupun bagi kepentingan pembangunan nasional (Kepmenaker RI No. 186 tahun 1999 tentang Unit Penanggulangan Kebakaran di Tempat Kerja).

Perancangan Sistem Manajemen K3 memerlukan dukungan secara penuh dari perusahaan. Dukungan itu berupa sarana dan prasarana yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Perancangan Sistem Manajemen K3, selain mendapat dukungan dari sarana dan prasarana juga harus mendapat dukungan dari para pelaksananya. Faktor manusia sangat penting dan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kesuksesan atau keberhasilan Sistem Manajemen K3. Para pekerja cenderung memiliki kesadaran dalam keselamatan dan kesehatan kerja, faktor manusia inilah yang harus jadi perhatian oleh perusahaan.

Salah satu sektor yang harus menerapkan K3 dengan baik adalah sektor Jasa konstruksi karena sektor ini memiliki kegiatan dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang paling tinggi. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencatat hingga 2010, kecelakaan kerja masih didominasi oleh bidang jasa konstruksi (31,9%), industri (31,6%), transportasi (9,3%), pertambangan (2,6%), kehutanan (3,8%) dan lainnya (20%). (www.liputan6.com, 2017)

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Kerja di Indonesia Tahun 2015 – 2016

Tahun	Perusahaan yang Menerapkan SMK3	Penghargaan Zero Accident	Kasus	Meninggal Dunia
2015	1.040 / 221.006	956 / 221.006	110.285	530
2016	1.762 / 254.161	1.140 / 254.161	101.367	2.382

Sumber: www.news.prokal.co, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menurut data BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat kasus kecelakaan kerja tahun 2015 yaitu 110.285 kasus dengan pekerja meninggal dunia 530 orang dan tahun 2016 yaitu 101.367 kasus dengan pekerja meninggal dunia 2.382 orang. Hal ini terjadi peningkatan korban kecelakaan kerja dari tahun 2015 hingga 2016 walaupun kasus kecelakaan kerja mengalami penurunan. Pernyataan ini pun di dukung oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, M. Hanif Dhakiri, meskipun peningkatan pelaksanaan program K3, masih banyak kasus yang muncul dalam masalah kecelakaan kerja.

Di Wilayah Jawa Barat, angka kecelakaan kerja selama 3 (tiga) tahun ke belakang mulai dari tahun 2014 hingga 2016 mengalami grafik yang naik turun atau berfluktuatif. Hal ini menunjukkan kondisi kecelakaan kerja di wilayah Jawa Barat

3 (tiga) tahun kebelakang menunjukkan sebuah kondisi atau keadaan yang tidak stabil atau tidak tetap dan selalu berubah-ubah. Adapun rinciannya yaitu:

Tabel 1.2
Data Kecelakaan Kerja Wilayah Provinsi Jawa Barat Tahun 2014 - 2016

Tahun	Jumlah Kasus		Total Kasus	Akibat Kecelakaan Kerja				Jumlah Korban
	KK	PAK		S	STMB	Cct	MD	
2014	2.610	0	2.610	826	1.054	54	33	1.967
2015	1.656	9	1.665	1.028	366	18	18	1.430
2016	1.851	1	1.852	1.446	460	29	20	1.955
KK = Kecelakaan Kerja; PAK = Penyakit Akibat Kerja; S = Sembuh; STMB = Sementara Tidak Mampu Kerja; Cct = Cacat Fungsi/Sebagian/Total; MD = Meninggal Dunia								

Sumber: Diolah kembali dari data Disnakertrans Prov. Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah kasus kecelakaan akibat kerja untuk wilayah Provinsi Jawa Barat tahun 2014 – 2016 yang paling tinggi pada 2014 yaitu 2.610 kasus kecelakaan kerja (tahun 2015 = 1.665; tahun 2016 = 1.852. Jumlah korban akibat kecelakaan kerja untuk wilayah Provinsi Jawa Barat yang paling tinggi pada 2014 yaitu 1.967 korban (tahun 2015 = 1.430 korban; tahun 2016 = 1.955 korban).

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja berdampak ekonomis yang cukup signifikan. Setiap kecelakaan kerja dapat menimbulkan berbagai macam kerugian. Di samping dapat mengakibatkan korban jiwa, biaya-biaya lainnya adalah biaya pengobatan, kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja, premi asuransi, dan perbaikan fasilitas kerja. Terdapat biaya-biaya tidak langsung yang merupakan akibat dari suatu kecelakaan kerja yaitu mencakup kerugian waktu kerja (pemberhentian sementara), terganggunya kelancaran pekerjaan (penurunan

produktivitas), pengaruh psikologis yang negatif pada pekerja, memburuknya reputasi perusahaan, denda dari pemerintah, serta kemungkinan berkurangnya kesempatan usaha (kehilangan pelanggan pengguna jasa). Penerapan K3 yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan bagi pekerja tetapi juga bagi perusahaan karena dapat meminimalisir biaya pengeluaran.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dalam suatu organisasi lebih dikenal dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sistem ini merupakan bagian dari organisasi yang erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia. Di Indonesia, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 tahun 1996. Perlunya sebuah organisasi atau perusahaan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam rangka meminimalisir timbulnya kecelakaan kerja dan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan produktif, sebenarnya telah diisyaratkan dalam pasal 27 UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan haruslah memenuhi kriteria yang menjamin keselamatan dan kesehatan bagi pekerjanya dalam melakukan pekerjaan.

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/1996 adalah menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan

mengurangi kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta terciptanya tempat kerja yang aman dan efisien dan produktif.

Selain itu, dengan dilaksanakan program-program keselamatan dan kesehatan kerja maka dapat diketahui sampai sejauh mana upaya pencegahan kecelakaan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan, sebagai bagian dari langkah-langkah yang diambil berkaitan dengan penetapan kebijaksanaan, pengorganisasian, perencanaan dan implementasi pengukuran kinerja, dan peninjauan kembali kinerja yang telah dicapai.

Namun pada praktiknya, permasalahan ini belum dianggap menjadi isu penting dan belum mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan dan karyawan dalam menjalankan proses produksinya. Hal ini terjadi karena *safety awareness* yaitu kesadaran atas keselamatan yang masih rendah sehingga kebijakan pemerintah dan kebijakan dari pihak manajemen sangat mempengaruhi untuk menciptakan *behaviour basic safety* (BBS) dalam lingkungan perusahaan. Kondisi lain adalah masih kurangnya kesadaran dari sebagian besar masyarakat perusahaan, baik pengusaha maupun tenaga kerja akan arti penting K3 merupakan hambatan yang sering dihadapi.

Dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, organisasi memanfaatkan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana,

pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa keikutsertaan pegawai dalam organisasi.

Pegawai yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67). Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, tidak terkecuali bagi PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui kinerja pegawai PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada Supervisor Umum. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pengukuran Pencapaian Kontrak Sasaran Kinerja Pegawai

Rentang Nilai Pencapaian Kinerja	Hasil Penilaian Pencapaian Kinerja	Simbol
401 – 500	Pencapaian Luar Biasa (<i>Outstanding</i>)	OS
301 – 400	Melampaui Harapan (<i>Exceed Requirements</i>)	ER
201 – 300	Memenuhi Persyaratan (<i>Meet Requirements</i>)	MR
101 – 200	Perlu Pengembangan (<i>Need Improvement</i>)	NI
0 – 100	Pencapaian Minimum (<i>Marginal</i>)	MG

Sumber: PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak

Berdasarkan tabel 1.3 tentang pengukuran pencapaian kontrak sasaran kinerja pegawai dapat dilihat bahwa range nilai 0 – 100 berada di kategori MG yang

berarti pencapaian minimum (*Marginal*), sedangkan nilai 401 – 500 berada di kategori OS yang berarti pencapaian luar biasa (*Outstanding*).

Tabel 1.4
Pengukuran Kompetensi Individu

Rentang Nilai Kompetensi Individu	Hasil Penilaian Kompetensi Individu	Simbol
401 – 500	Kompetensi Sangat Istimewa	KOM-1
301 – 400	Kompetensi Istimewa	KOM-2
201 – 300	Kompetensi Rata – Rata	KOM-3
0 – 200	Kompetensi Kurang Ditampilkan	KOM-4

Sumber: PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak

Berdasarkan tabel 1.4 tentang pengukuran kompetensi individu dapat dilihat bahwa range nilai 0 – 200 berada di kategori KOM-4 yang berarti kompetensi kurang ditampilkan, sedangkan nilai 401 – 500 berada di kategori KOM-1 yang berarti kompetensi sangat istimewa.

Tabel 1.5
Penetapan Kriteria Talenta

Hasil Penilaian Kompetensi Individu	Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Individu				
	MG (0 – 100)	NI (101 – 200)	MR (201 – 300)	ER (301 – 400)	OS (401 – 500)
KOM-1				SPO	LBS
KOM-2		KPO	POT	OPT	SOP
KOM-3	PPE				
KOM-4	SPP	PPS			
<p>LBS = Luar Biasa; SOP = Sangat Optimal; SPO = Sangat Potensial; OPT = Optimal; POT = Potensial; KPO = Kandidat Potensial; PPS = Perlu Penyesuaian; PPE = Perlu Perhatian; SPP = Sangat Perlu Perhatian</p>					

Sumber: PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak

Berdasarkan tabel 1.5 tentang penetapan kriteria talenta dapat dilihat bahwa kriteria talenta merupakan penggabungan dari hasil pengukuran Pencapaian Kontrak Sasaran Kinerja Pegawai dan pengukuran Kompetensi Individu yang ditentukan dengan matriks diatas. Gabungan nilai MG dan KOM-4 berada di kategori SPP yang berarti Sangat Perlu Perhatian, sedangkan gabungan nilai OS dan KOM-1 berada di kategori LBS yang berarti luar biasa.

Tabel 1.6
Laporan Hasil Penetapan Kriteria Talenta Pegawai
PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak

Tahun 2015			Tahun 2016		
Kriteria Talenta	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)	Kriteria Talenta	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
LBS	-	-	LBS	2	3,85
SOP	-	-	SOP	-	-
SPO	10	19,23	SPO	12	23,08
OPT	32	61,54	OPT	10	19,23
POT	10	19,23	POT	28	53,84
KPO	-	-	KPO	-	-
PPS	-	-	PPS	-	-
PPE	-	-	PPE	-	-
SPP	-	-	SPP	-	-
Jumlah Pegawai	52	100	Jumlah Pegawai	52	100

Sumber: PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui bahwa hasil kriteria talenta pegawai PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak menunjukkan hasil yang bervariasi dalam dua tahun terakhir. Namun dari hasil kriteria talenta tersebut ada penurunan indeks pegawai untuk kategori kriteria talenta OPT (Optimal) pada tahun 2015 terdapat 32 orang pegawai yang mampu mencapai kriteria OPT

(Optimal), tetapi pada tahun 2016 hanya ada 10 orang pegawai yang mampu mencapai kriteria OPT (Optimal).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Senior Operasi bahwa penilaian K3 hanya tercantum pada penilaian kinerja korporat/UPJP Kamojang (Unit Kamojang, Darajat dan Gunung Salak). Penilaian kinerja K3 pegawai tergambar pada penilaian kinerja korporat secara umum, karena K3 merupakan faktor utama bagi seluruh pegawai. Berikut merupakan data mengenai kinerja korporat PT. Indonesia Power UPJP Kamojang sebagai berikut:

Tabel 1.7
Penilaian Kinerja Unit Pembangkit Jasa Pembangkit Kamojang
Tahun 2015-2016

No.	Indikator Kinerja Kunci	Tahun 2015		Tahun 2016	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
I	Perspektif Pelanggan	***	***	***	***
II	Efektifitas Produk dan Proses	***	***	***	***
	Pengelolaan K3, Lingkungan dan COMDEV			4.25	4.26
III	Fokus Tenaga Kerja	***	***	***	***
IV	Keuangan dan Pasar	***	***	***	***
V	Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung Jawab Masyarakat	***	***	***	***
	Pengelolaan K3, Lingkungan dan CSR	4.10	4.07		
Ket: *** = data bersifat rahasia					

Sumber: PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak

Berdasarkan tabel 1.7 dapat diketahui bahwa penilaian pengelolaan K3 di tahun 2015 terdapat pada indikator kinerja kunci kepemimpinan, tata kelola dan tanggung jawab masyarakat yang penilaiannya tergabung dengan penilaian lingkungan dan CSR. Pada tahun 2015 kinerja pengelolaan K3, lingkungan dan CSR tidak memenuhi target sebesar 4,10 dengan pencapaian realisasi sebesar 4,07. Pada tahun 2016 penilaian pengelolaan K3 terdapat pada indikator kinerja kunci

efektifitas produk dan proses yang penilaiannya tergabung dengan penilaian lingkungan dan COMDEV. Pada tahun 2016 kinerja pengelolaan K3, lingkungan dan COMDEV dapat memenuhi target sebesar 4,25 dengan pencapaian realisasi 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan dalam kinerja pengelolaan K3 dalam 2 tahun terakhir.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem ijin kerja dalam mengendalikan potensi bahaya dalam pekerjaan, khususnya ijin kerja panas yaitu PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang bergerak dalam bidang pembangkit listrik di Indonesia. Dalam proses memproduksi listriknya, PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak menggunakan Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP). Energi Primer untuk PLTP Gunung Salak adalah uap panas bumi yang dipasok Pertamina dimana uap dari sumur produksi lapangan panas bumi Gunung Salak dialirkan melalui beberapa Pipe Line (PL 401, 402, 403 dan 404).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Senior Kimia dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak menjelaskan bahwa salah satu potensi bahaya terbesar yang terdapat di perusahaan ini yaitu potensi bahaya kebakaran, terlebih setelah bahan bakar yang digunakan menjadi gas alam. Sumber bahaya kebakaran di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak dapat berasal dari dalam instalasi mesin pembangkit, trafo, tangki BBM yang berisi

solar/*High Speed Diesel* (HSD OIL), tangki *Main Oil Tank* (MOT) serta instalasi pipa gas.

Sumber bahaya yang ada pada PLTP Gunung Salak tersebut berada pada zona 0 (sangat berbahaya). Sedangkan sumber bahaya yang berasal dari luar instalasi pembangkit berupa aktivitas operasi dan pemeliharaan yang melibatkan panas/api baik dilakukan pekerja/mitra kerja (kontraktor) ataupun bencana alam yang berada pada zona 1 (berbahaya). Menurut data Departemen K3L, tidak terdapat kecelakaan kerja sejak diberlakukannya komitmen *Zero Accident* dari tahun 2008, hal ini dibuktikan dengan sertifikat nihil kecelakaan kerja untuk pencapaian 78.430 jam kerja, dengan rata-rata jumlah pekerja 61 pada triwulan II tahun 2017. Hal ini pun didukung dengan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sebelum diterapkannya SMK3 ini, setiap unit menjalankan penerapan K3 dengan melihat kebutuhan dan kepentingan masing-masing unit. Sejak diterapkannya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) tahun 2012 hingga sekarang, penerapan SMK3 ini sudah terintegrasi dengan unit lainnya yaitu unit Kamojang dan Darajat.

Walaupun data dari departemen K3L menunjukkan bahwa PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak mencapai *Zero Accident*, namun penelitian ini tetap layak dilakukan dikarenakan terdapat masalah/pelanggaran yang sering muncul terkait penerapan ijin kerja panas yaitu merokok di lingkungan perusahaan, pemakaian alat pelindung diri yang tidak lengkap, terdapat sebagian Alat Pemadam Api Ringan (APAR) yang rusak bahkan kadaluarsa, sebagian peralatan K3 yang belum memenuhi standar serta masih belum berjalan maksimal

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Sistem Manajemen Pengamanan (SMP).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Senior Kimia dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) serta Pelaksana Kimia dan K3L, peneliti menggambarkan kondisi penerapan SMK3 serta kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak dengan menggunakan analisis SWOT. Kondisi internal dan eksternal perusahaan merupakan faktor penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, terutama pencapaian program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam mengoptimalkan kinerja karyawan yang menjadi fokus penelitian. Analisis SWOT dapat mengidentifikasi kondisi internal (*Strength* dan *Weakness*) dan eksternal (*Opportunities* dan *Threat*) perusahaan. Berikut gambar matriks Analisis SWOT di bawah ini yang menggambarkan kondisi SMK3 dan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.

<p style="text-align: center;">Internal</p>	<p>Kekuatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan tertulis mengenai SMK3 (menetapkan, mendokumentasikan, mengimplementasikan, memelihara dan mengkomunikasikan) 2. SDM yang berkualitas (ahli K3, koordinator K3, management representatif, manajemen lini) 3. Penghargaan nihil kecelakaan kerja (<i>zero accident</i>) sejak 2008 s/d sekarang, sertifikat ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007, SMK3 4. Tersedia kotak P3K 5. Tersedia alat evakuasi dan alat transportasi 6. Kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) 7. Program budaya keselamatan (<i>safety culture</i>) yang terencana dan berkesinambungan (pembinaan, pelatihan, kampanye K3, dan prosedur kerja aman) 8. Promosi K3 menggunakan berbagai media (media elektronik dan media latar ruang) 	<p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety awareness</i> sebagian karyawan rendah 2. Kurangnya ahli K3 (ahli K3 spesialis uap dan bejana tekan, spesialis pesawat angkat dan angkut, spesialis instalasi listrik dan lift, spesialis penanggulangan kebakaran, spesialis konstruksi bangunan, spesialis mekanik) 3. Alat Pemadam Api Ringan (APAR) 30% kondisi rusak bahkan kadaluarsa 4. Tidak tersedia ruang P3K / klinik 5. Isi kotak P3K tidak memenuhi standar
<p>Eksternal</p> <p>Peluang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UMK Kab. Sukabumi lebih tinggi dibanding UMR Regional Jawa Barat 2. Penggunaan teknologi yang mempertimbangkan aspek manusia, material dan lingkungan kerja 3. Peraturan perundang-undangan yang mengatur SMK3 sesuai dengan PP No. 50 Tahun 2012 yang mewajibkan perusahaan menerapkan SMK3 	<p>SO</p>	<p>WO</p>
<p>Ancaman:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ancaman kebakaran (kawasan hutan, gas alam) 2. Kawasan perusahaan terletak di gunung berapi aktif 3. Ancaman gempa bumi 4. Ancaman hewan buas (babi hutan, macan dll) 5. Jauhnya jarak perusahaan dengan rumah sakit 6. Ancaman penyakit kerja (kebisingan, asap, gas beracun dll) 	<p>ST</p>	<p>WT</p>

Sumber: Hasil Olah Data Primer dan Sekunder PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak

Gambar 1.1
Diagram Analisis SWOT

Posisi PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak berada dalam keadaan strategi ST yaitu menggunakan kekuatan sebuah perusahaan untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal. Hal ini bukan berarti bahwa suatu organisasi yang kuat harus selalu menghadapi ancaman secara langsung di dalam lingkungan eksternal.

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam mengoptimalkan kinerja karyawan maka peneliti memilih lokasi di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak, Sukabumi. Alasan peneliti hanya memilih satu lokasi untuk penelitian yaitu agar penelitiannya spesifik pada program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Hal tersebut ditujukan agar fokus penelitian ini tidak melebar ke aspek lain.

Dalam hal ini, peneliti ingin membuktikan apakah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak sudah sesuai atau belum dengan standar yang ada serta menghubungkan kaitannya dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.

1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah

Dalam sub-sub bab berikut akan dipaparkan mengenai fokus penelitian serta rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis, pemaparan tersebut sebagai berikut:

1.2.1 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pemusatan konsentrasi peneliti dalam melakukan penelitiannya serta dalam upaya mencapai tujuan penelitian. Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada tema sentral yang diteliti:

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian dari Sistem Manajemen Organisasi yang digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan K3 dan mengelola risiko (OHSAS 18001:2007). Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dijabarkan mulai dari kebijakan perusahaan, sumber daya manusia, fasilitas P3K, standar jumlah kecelakaan kerja, budaya keselamatan, promosi K3, perencanaan K3, pengawasan, dan tinjauan manajemen serta menghubungkan kaitannya dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.

2. Lokus penelitian:

Dalam penelitian ini yang menjadi lokus penelitian adalah PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak yang beralamat di Komplek Perumahan PLTP Gunung Salak, Kabupaten Sukabumi. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak sudah berbasis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan unit lainnya yaitu unit Kamojang dan Darajat.

3. Pendekatan penelitian:

Metode yang digunakan menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan fenomena, keadaan, fakta dan kondisi yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, dalam hal ini yang terjadi di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak yang berhubungan dengan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Kegiatan penelitian ini meliputi pengumpulan data, menganalisis data, menginterpretasi data dan diakhiri dengan kesimpulan yang mengacu pada penganalisisan topik yang dipilih penulis.

4. Sifat penelitian:

Single case study adalah penelitian studi kasus yang dilakukan dengan menggunakan sebuah kasus untuk menggambarkan suatu isu atau perhatian. Pada penelitian ini, peneliti memperhatikan dan mengkaji suatu isu yang menarik perhatiannya dan menggunakan sebuah kasus sebagai sarana untuk menggambarkan secara terperinci.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari fokus penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, permasalahan tersebut yaitu:

1. Bagaimana penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.

2. Bagaimana kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.
3. Faktor-faktor apa yang menghambat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) kaitannya dengan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.
4. Bagaimana penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ini dapat mengoptimalkan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) kaitannya dengan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.

4. Untuk mengetahui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ini dapat mengoptimalkan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat kajian ini terbagi ke dalam dua jenis yaitu mencakup manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun penjelasan dari kedua jenis manfaat penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi studi penelitian yang terkait dengan manajemen SDM, baik dalam hal konteks teori pendekatan maupun kesamaan dalam hal objek studi kasus, dan selain itu memberikan gambaran mengenai aplikasi teori yang dipakai dalam konteks studi atau penelitian sejenis maupun lanjutannya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam penelitian yang berlangsung, terutama bagi PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak mengenai program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.