



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

Management Safety Healthy Work Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja di PT. Huawei Tech Investment

Su Lian Gang ^{*}, Hariyadi B. Sukamdani ², Maya Dewi Diyah Maharani³

¹Magister Manajemen, Universitas Sahid

²Magister Manajemen, Universitas Sahid

³Magister Manajemen, Universitas Sahid

ABSTRACT

Article History:

Received: 20 February 2024

Revised: 15 March 2024

Published: 30 April 2024

Keywords:

"Occupational Safety";

"Occupational Health";

"Occupational Safety and Health Management System";

"Workplace Accidents"

This research aims to understand the strategies implemented by companies to minimize work accidents and support a safe and healthy work environment at PT. Huawei Tech Investment Indonesia using the ISM method and PDCA method. Qualitative and quantitative approaches with descriptive research type with data collection for 3 months, using primary and secondary data collection techniques. This study found that the PDCA method is an integral part of PT's safety and health work program. Huawei Indonesia. The results of research conducted by PT. Huawei Indonesia is committed to prioritizing the safety and welfare of employees within the organization. The company follows a structured approach in planning, implementing, monitoring and adjusting safety measures to ensure continuous improvement and excellent compliance with K3 standards.

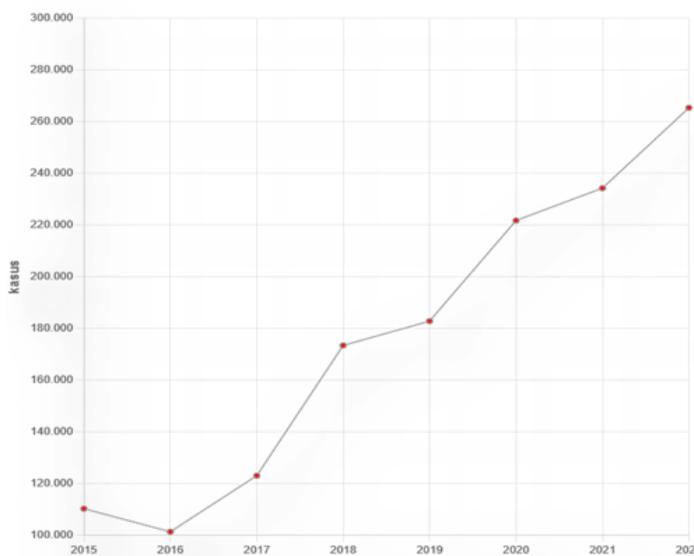
INTRODUCTION

Setiap didalam berbagai bidang aktivitas manusia selalu terdapat kemungkinan kecelakaan yang terjadi, tidak ada satupun bidang pekerjaan yang dikecualikan. Kecelakaan industri sebenarnya merupakan akibat akhir dari peraturan dan kondisi kerja yang tidak aman (Kashim, 2020). Menurut pihak Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), terjadinya kecelakaan kerja juga muncul akibat kombinasi dari beberapa faktor. Faktor yang paling sering terjadi dalam kecelakaan kerja adanya masalah dengan peralatan teknis, efek lingkungan kerja, dan dari risiko pekerja itu sendiri (Thaha, 2017).

Kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor yang berhubungan. Dalam teori keselamatan dan kesehatan kerja, ahli mengklasifikasikan faktor penyebab kecelakaan dengan cara yang berbeda. Menurut (Tarwaka ,2015), kecelakaan kerja terjadi akibat kontak antara bahaya dengan tenaga kerja. Menurut Heinrich, penyebab kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi tindakan manusia tidak aman dan kondisi tidak aman. Sementara itu, Dupont menekankan bahwa perilaku tidak aman menjadi faktor dominan penyebab kecelakaan. Sekarang kedua teori Henrich dan Birds setuju bahwa manajemen penyebab utama kecelakaan kerja. ILO memperkirakan telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 337 juta jiwa dengan adanya juga kematian sebanyak 2,3 juta jiwa terkait pekerjaan terjadi setiap tahunnya. Pada tahun 2018 Indonesia sendiri tercatat sebagai salah satu negara yang memiliki kejadian kecelakaan kerja terbesar di kawasan Asia dan Pasifik.

Gambar 1

Angka Kecelakaan Kerja yang terjadi Indonesia Tahun 2015 - 2022



Sumber : BPJS Ketenagakerjaan (diakses : 21 Maret 2023)

Menurut laporan tahunan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam kurun delapan tahun terakhir (2015-November 2022) sebagian besar mengalami terjadinya peningkatan angka kecelakaan kerja setiap tahunnya. Menurut BPJS Ketenagakerjaan, sebagian besar kecelakaan tersebut terjadi di lokasi kerja. Hal ini juga paling banyak terjadi pada pagi hari sekitar pukul 06.00 hingga pukul 12.00. Menurut BPJS Ketenagakerjaan, kecelakaan kerja di Indonesia cenderung

terjadi di lokasi kerja karena kurangnya kesadaran perusahaan dalam menerapkan bagaimana memajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dan benar.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengacu pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis para tenaga kerja yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dengan adanya timbul program SHW, diharapkan para karyawan tidak perlu merasakan rasa khawatir akan keselamatan dan kesehatannya selama bekerja, sehingga para karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa rasa takut. Jika sebuah perusahaan menerapkan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka akan lebih sedikit para pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek atau jangka panjang sebagai akibatdari beban pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SHW) menyatakan SHW adalah segala upaya kegiatan yang dilakukan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Penyelenggaraan SHW pada dasarnya bertujuan untuk melindungi pekerja dari Kecelakaan Kerja (WA) dan Penyakit Kerja serta penyakit/gangguan kesehatan lainnya pada pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja, termasuk memastikan proses produksi dapat berjalan efisien dan produktif. Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 juga menekankan adanya sistem manajemen dalam pengelolaan upaya pencegahan kecelakaan kerja. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi perencanaan struktur organisasi, tanggung jawab, pelaksanaan, proses prosedur dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengembangkan, mencapai, mengevaluasi dan memelihara kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman. (Ramli, 2010; Tarwaka, 2015).

Sumber hukum peraturan perundang-undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SHW) didasarkan pada pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 86 menyatakan bahwa pengusaha wajib melindungi pekerja dan Undang-undang No.1

Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 14 tentang kewajiban manajer untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya di tempat kerja. Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berkaitan dengan hubungan kerja disuatu perusahaan. Dalam konteks ini, kecelakaan terkait pekerjaan dapat diartikan sebagai kecelakaan yang timbul dari pekerjaan dan kecelakaan yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan.

Sebenarnya sudah banyak perangkat hukum yang mengatur tentang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SHW) di perusahaan, mulai dari Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No.7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Tenaga Kerja, Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial, UU No.23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (mengatur kesehatan Kerja), UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang setiap pekerja wajib melaporkan kepada perusahaan. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan K3 dengan menerapkan Sistem Manajemen SHW di perusahaan dan sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar K3 disertai dengan berbagai peraturan pelaksanaan berupa peraturan Menteri yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang pada hakikatnya berupaya untuk mencapai nihil kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja. Peraturan Pelaksanaan Menteri, seperti Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, bertujuan mencapai nihil kecelakaan kerja. Penelitian ini fokus pada K3 karyawan Huawei Indonesia.

Huawei adalah perusahaan teknologi skala multinasional yang berkantor pusat di kota administrasi Shenzhen, provinsi Guangdong, negara Tiongkok. Perusahaan Huawei ini didirikan pada tahun 1987 oleh Ren Zhengfei, seorang mantan Wakil Komandan Resien Tentara Pembebasan Rakyat. Asal mulanya perusahaan ini berdiri fokus pada produksi saklar telepon, namun seiringnya waktu Huawei kemudian berkembang menjadi memproduksi jaringan telekomunikasi, penyedia layanan konsultasi telekomunikasi dan operasional serta peralatan yang dibutuhkan dalam lapangan telekomunikasi baik kepada perusahaan-perusahaan di Tiongkok dan di luar Tiongkok, serta memproduksi perangkat komunikasi untuk pasar ritel. Perusahaan Huawei ini, telah menjadi salah satu perusahaan terkemuka di dunia sebagai penyedia dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), telah mendapatkan pengakuan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

selama 8 tahun berturut-turut. Penghargaan Zero-Accident, hanya diberikan kepada perusahaan yang mempunyai rekam jejak nihil kecelakaan kerja selama setahun. 270 kecelakaan kerja pada tahun 2021 di Indonesia.

Sehubungan dengan latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka untuk mendapatkan model kerangka keselamatan dan kesehatan kerja (SHW) dapat menggunakan metode ISM dan metode PDCA. Dalam rangka meningkatkan dan memelihara serta dalam rangka penerapan bidang manajemen dibagian keselamatan dan kesehatan kerja di Huawei Indonesia, maka dari itu penulis membuat penelitian dengan judul “ MANAGEMENT SAFETY HEALTHY WORK (SHW) DALAM UPAYA MEMINIMALKAN KECELAKAAN KERJA DI TELEKOMUNIKASI PT. INVESTASI TEKNOLOGI HUAWEI ”.

LITERATURE REVIEW

Menurut (Patton,2002 didalam jurnal Hayuningrat.Sri ,2010) Paradigma konstruktivis menyatakan bahwa kebenaran suatu realitas sosial tergantung pada observasi dan objektivitas. Menurut pandangan ini, ilmu pengetahuan dan sesuatu yang benar-benar terjadi dipandang sebagai konstruksi sosial, dan kebenaran akan suatu realitas sosial bersifat relatif. Pda paradigma ini membagi interpretivisme menjadi tiga jenis, yaitu: interaksi simbolik (manusia membentuk makna melalui komunikasi), fenomenologi (realitas terdiri dari objek dan peristiwa yang tampak), dan hermeneutik (interpretasi makna).

Dalam penelitian konstruktivis, individu mempelajari realitas yang dibuat oleh mereka dan bagaimana pengaruhnya terhadap kehidupan mereka bersama oranglain. Dalam konstruktivisme, setiap individu pasti memiliki pengalaman yang unik. Penelitian dengan strategi ini menunjukkan mengenai pandangan dunia individu adalah valid dan perlu dihormati. Paradigma konstruktivisme menyatakan adanya kebenaran realitas sosial adalah hasil konstruksi sosial dan bersifat relatif. Ada tiga jenis interpretivisme dalam paradigma ini: interaksi simbolik, fenomenologi, dan hermeneutika. Paradigma konstruktivisme menantang paradigma positifis (Destalia, 2019).

Keselamatan kerja umumnya berarti aman dalam pekerjaan dan terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat menyebabkan cedera dan cacat pada pekerja.

Keselamatan kerja juga mencakup keadaan aman di tempat kerja yang mencegah penderitaan, kerusakan, atau kehilangan. Kesehatan kerja bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki kesehatan yang optimal dan mencegah serta mengobati penyakit atau gangguan yang disebabkan lingkungan kerja. Kecelakaan adalah peristiwa tak terduga tanpa kesengajaan atau rencana. (Mangkunegara, 2004:161)

K3 ini diperlukan untuk meminimalisir tingkat risiko kerja, termasuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja adalah kejadian tak diharapkan yang bisa berakibat pada korban jiwa dan harta benda. Biasanya, kecelakaan kerja mengakibatkan kerusakan pada tubuh manusia. Seperti benturan benda keras, terpotong, terjatuh, dan lainnya. Risiko penyakit akibat kerja muncul dalam jangka panjang, umumnya 10-20 tahun. Tujuan SHW organisasi adalah mencapai tujuan K3 melalui kinerja SHW yang ditetapkan. Contohnya, pembangunan Sistem Manajemen K3 berkelanjutan, laporan nihil kecelakaan, kesehatan pekerja yang lebih baik, dan menjaga kelestarian lingkungan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan kualitatif and kuantitatif dengan objek penelitian subjek yang akan dijadikan penelitian adalah Huawei Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi. Huawei Indonesia berkantor pusat di kota Jakarta dan memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di Surabaya, Bandung, Semarang, Medan, Palembang, Denpasar, dan Makassar. Pengumpulan data penelitian ini, peneliti melakukan dengan cara mewawancarai dan diskusi dengan lima orang ahli di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, serta menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 100 orang. Mereka berasal dari berbagai divisi, departemen, level manajer, staf dan non staf, serta dari berbagai karakteristik usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin yang beragam serta waktu bergabung dengan perusahaan juga berbeda-beda. Sehingga diharapkan penelitian ini memperoleh hasil yang tidak terpengaruh berdasarkan profil dan karakteristik responden atau karyawannya. Kuesioner yang dijawab secara lengkap dan baik sesuai dengan kriteria, sehingga dapat dianalisis. Penelitian dilakukan pada bulan Januari hingga Maret 2023 dengan menggunakan software ISM - dDSS v.1.

Penelitian ini memiliki ringkasan operasional sebagai berikut :

Tabel 1

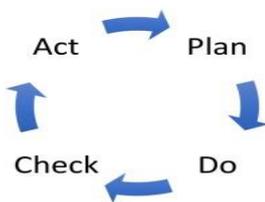
Deskripsi Skala Pengukuran Variabel

Skor	Mewakili	Keterangan
1	Sangat tidak setuju	Saya merasa pernyataan tersebut sepenuhnya atau hampir seluruhnya tidak sesuai dengan kondisi yang saya rasakan.
2	Tidak setuju	Saya merasa pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang saya rasakan, namun tidak cukup alasan bagi saya untuk sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3	Netral	Saya merasa pernyataan yang diberikan mempunyai unsur kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan kondisi yang saya rasakan.
4	Setuju	Saya merasa pernyataan tersebut memiliki kesesuaian dengan kondisi yang saya rasakan, namun belum cukup kuat alasan untuk menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
5	Sangat setuju	Saya merasa pernyataan tersebut sepenuhnya sesuai dengan kondisi yang saya rasakan.

(Sumber : Hasil olahan yang oleh peneliti)

Setelah semua telah mendapatkan hasil maka dilanjutkan dengan analisis pemodelan Interpretatif Struktural Model (ISM) untuk menganalisis berbagai elemen sistem dan menyelesaikannya kedalam bentuk grafik hubungan langsung antar elemen dan kedalam tingkat hierarki dan pada penelitian ini analisis pemodelan berikutnya dengan menggunakan :

Gambar 2



Siklus PDCA

(Sumber : Hasil olahan yang oleh peneliti)

RESULTS

Penelitian ini dilakukan menggunakan analisis ISM dan PDCA untuk mencegah kecelakaan kerja dengan manajemen K3 oleh Huawei Indonesia. K3 akan mempengaruhi tingkat kecelakaan dan performa karyawan. Untuk meningkatkan keuntungan dan keberlanjutan perusahaan, karyawan harus selalu mendapatkan pengetahuan tentang perusahaan, lingkungan kerja, sosial, budaya, dan teknologi. Oleh dari itu, maka diperlukan adanya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang memberikan informasi dengan memberikan nilai yang bermanfaat, komunikatif, nyaman, dan membantu karyawan untuk beradaptasi, memahami peran, tanggung jawab.

Karakteristik Responden

Para responden yang ikut wawancara adalah 5 ahli yang bekerja di perusahaan Huawei Indonesia selama lebih dari 5 tahun berkerja. Mereka mengerti tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta perkembangan teknologi di bidangnya. Responden berasal dari berbagai tingkat di perusahaan, mulai dari manajemen hingga operasional. Sedangkan responden dalam penelitian yang menggunakan kuesioner survei adalah karyawan di Huawei Indonesia, dengan profil sebagai berikut:

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Proporsi (%)
Pria	70	70 %
Perempuan	30	30 %
Total	100	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2023.)

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Proporsi (%)
< 30 tahun	44	44 %
31-40 tahun	38	38 %
> 40 tahun	18	18 %
Total	100	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2023.)

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Proporsi (%)
Diploma	18	18 %
S1	67	67 %
S2	15	15 %
Total	100	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2023.)

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja	Jumlah Responden	Proporsi (%)
< 5 tahun	12	12%
5 - 10 tahun	75	75 %
> 10 tahun	13	13 %
Total	100	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2023.)

Temuan Data dan Analisis ISM (Interpretative Structural Modeling)

ISM adalah teknik berbasis komputer yang membantu kelompok untuk mengidentifikasi hubungan antara ide dan struktur tetap pada suatu masalah yang kompleks . Dari diskusi para ahli di perusahaan maupun dari bidang kesehatan dan keselamatan kerja, penelitian ini memilih untuk memprioritaskan 5 elemen ISM dengan pertimbangan bahwa elemen yang diambil mewakili kebutuhan yang

diharapkan dari perusahaan, elemen-elemen tersebut adalah: 1) Elemen tujuan, 2) Elemen hambatan, 3) Elemen tolok ukur keberhasilan, 4) Elemen Kemungkinan perubahan, 5) Elemen batasan aktivitas.

Hasil konsistensi pendapat ahli >80 persen, artinya persepsi terhadap pendapat ahli dapat dinilai dengan baik sehingga dapat diterima. Berikut data dan hasil pengolahan sub elemen dengan menggunakan software ISM - dDSS v.1 dari masing-masing elemen sebagai berikut :

1. Elemen Tujuan

Tabel 6 Hasil pengumpulan lima ahli hubungan kontekstual antar elemen tujuan yang membentuk upaya preventif untuk meminimalisir kecelakaan kerja di PT Huawei Indonesia.

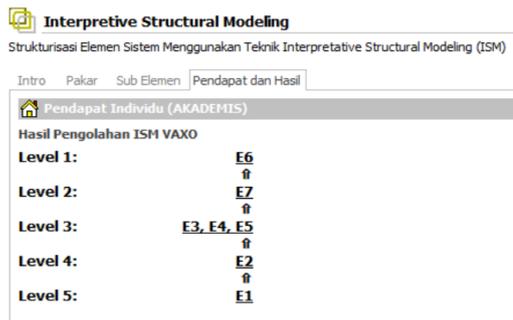
E	Elemen Tujuan	E	E2	E3	E4	E5	E6	E7
E1	lingkungan kerja yang sehat dan aman di industri telekomunikasi	E1	V	V	V	V	V	V
E2	Menghindari/meminimalkan kematian/cedera/kehilangan aset dalam industri telekomunikasi	E2		V	V	V	V	V
E3	Dalam struktur organisasi perusahaan atau proyek dibentuk departemen kesehatan dan keselamatan serta orang-orang yang bertanggung jawab terkait	E3			V	A	V	V
E4	Mengadakan pelatihan yang relevan bagi karyawan dan personel terkait untuk meningkatkan kesadaran keselamatan	E4				V	V	V
E5	Menetapkan sistem dan proses untuk kesehatan dan keselamatan kerja	E5					V	V
E6	Siapkan bonus khusus untuk menambah semangat dan mitra terkait	E6						A
E7	Menyediakan peralatan untuk kegiatan kesehatan dan keselamatan	E7						

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil ISM menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat di industri telekomunikasi (E1) adalah tujuan utama. Ketergantungan dan variabel yang dipengaruhi oleh sub elemen lainnya adalah menghindari/meminimalkan kematian/cedera/kehilangan aset dalam industri telekomunikasi (E2), menetapkan kesehatan dan keselamatan kerja departemen dan penanggung jawab terkait dalam struktur organisasi perusahaan atau proyek (E3), menyelenggarakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kesadaran

keselamatan (E4), menetapkan sistem dan proses kesehatan dan keselamatan kerja (E5), menyelenggarakan bonus khusus untuk meningkatkan antusiasme dan mitra terkait (E6), dan menyediakan peralatan untuk kegiatan kesehatan dan keselamatan kerja (E7). Menghasilkan diagram struktural penetapan tujuan untuk mencegah kecelakaan kerja di PT Huawei Indonesia.

Gambar 3



Sumber: Data diolah, 2023.

Gambar 3 Diagram model struktural penetapan tujuan untuk membentuk tindakan preventif untuk meminimalkan kecelakaan kerja di PT Huawei Indonesia.

2. Elemen hambatan

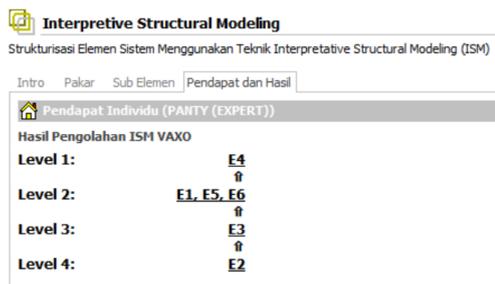
Tabel 7. Hasil pengumpulan hubungan kontekstual lima ahli antar elemen Hambatan yang membentuk tindakan preventif untuk meminimalisir kecelakaan kerja

E	Elemen hambatan	E	E1	E2	E3	E4	E5	E6
E1	Karyawan di industri komunikasi memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda	E1		A	A	A	V	V
E2	Perusahaan tidak memiliki anggaran yang relevan atau anggaran yang tidak mencukupi untuk penerapan EHS	E2			V	V	V	V
E3	kesadaran kesehatan dan keselamatan di antara karyawan terkait	E3				V	A	V
E4	Dipengaruhi oleh faktor eksternal atau bencana alam	E4				A	V	A
E5	Kurangnya undang-undang atau peraturan industri yang relevan	E5						A
E6	Non-transparansi atau tidak diungkapkannya informasi	E6						

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil ISM diatas menunjukkan bahwa Perusahaan tidak memiliki anggaran yang relevan atau anggaran yang tidak mencukupi untuk penerapan K3 (E2) merupakan sub elemen kunci dari elemen Kendala . Ketergantungan dan variabel yang terpengaruh karena aktivitas sub-elemen lainnya adalah Karyawan di industri komunikasi memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda (E1), Kurangnya undang-undang atau peraturan industri yang relevan (E5), Tidak adanya transparansi atau tidak adanya pengungkapan informasi (E6) dan Dipengaruhi oleh faktor luar atau bencana alam (E4). Sehingga menghasilkan diagram model struktural penentuan kendala Manajemen Keselamatan Kerja Sehat (SHW) Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Di Bidang Telekomunikasi Huawei Indonesia berikut gambar dibawah ini :

Gambar 4

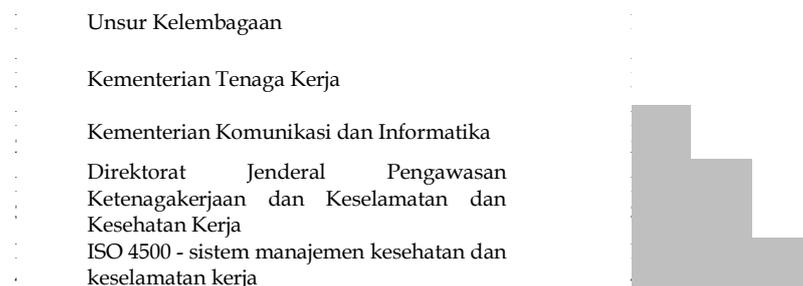


Sumber: Data diolah, 2023.

Gambar 4 Diagram model struktural penentuan unsur-unsur kendala yang membentuk upaya preventif untuk meminimalisir kecelakaan kerja.

3. Unsur Kelembagaan

Tabel 8 Hasil agregasi lima ahli tentang hubungan kontekstual antar unsur Kelembagaan yang membentuk upaya pencegahan untuk meminimalisir kecelakaan kerja.



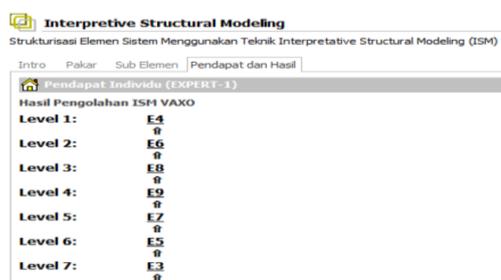
ISO 2700 - Sistem manajemen keamanan informasi
Kebijakan dan standar internal Huawei
Komisi Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja, NCOHS
Asosiasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Indonesia, IAOHS
PT. Telkom unikasi Indonesia TBK, Telkom



Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil ISM di atas menunjukkan bahwa Kementerian Komunikasi dan Informatika (E2) merupakan sub elemen kunci dari elemen Kelembagaan. Ketergantungan dan variabel yang terpengaruh akibat kegiatan sub-elemen lainnya adalah Kementerian Tenaga Kerja (E1), Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (E3), ISO 2700 - Sistem Manajemen Keamanan Informasi (E5), Komisi Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja, NCOHS (E7), PT Telkom unikasi Indonesia TBK, Telkom (E9), Asosiasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Indonesia, IAOHS (E8), kebijakan dan standar internal Huawei (E6), ISO 4500 - kesehatan dan sistem manajemen keselamatan (E4).

Gambar 5



Sumber: Data diolah, 2023.

Gambar 5 Diagram model struktural penentuan unsur-unsur Kelembagaan yang membentuk upaya pencegahan untuk meminimalisir kecelakaan kerja

4. Elemen Indikator

Tabel 9 Hasil pengumpulan lima ahli hubungan kontekstual antar Elemen Indikator yang membentuk upaya preventif untuk meminimalisir kecelakaan kerja.

Elemen Indikator

Nol kecelakaan ero

100 % cyber keamanan dan privasi data

100% kesiapsiagaan darurat dan respon cepat

Kepatuhan 100% terhadap standar peraturan

Tanpa menghasilkan limbah dan pengelolaan yang efisien

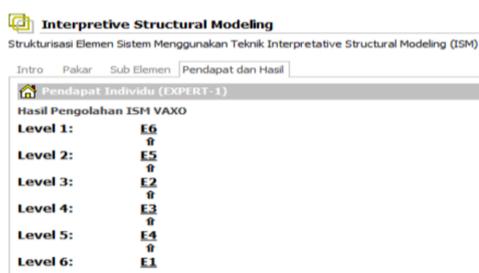
Konsumsi energi yang rendah



Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil ISM pada Gambar 4.16 di atas menunjukkan bahwa Zero Accident (E1) merupakan sub elemen kunci dari Elemen Indikator yang membentuk upaya pencegahan untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Ketergantungan dan variabel yang terpengaruh akibat aktivitas sub elemen lainnya adalah 100% kepatuhan terhadap standar peraturan (E4), 100% kesiapsiagaan darurat dan tanggap cepat (E3), 100% siber keamanan dan privasi data (E2), Tanpa limbah dan pengelolaan yang efisien (E5), Konsumsi energi rendah (E6). Sehingga menghasilkan diagram model struktural penentuan Elemen Indikator yang membentuk upaya preventif untuk meminimalisir kecelakaan kerja pada gambar di bawah ini.

Gambar 6



Sumber: Data diolah, 2023.

Gambar 6 Diagram model struktural penentuan Elemen Indikator yang membentuk upaya pencegahan untuk meminimalkan kecelakaan kerja

5. Elemen Tindakan

Tabel 10 Hasil agregasi lima ahli hubungan kontekstual antar Unsur Undang-undang yang membentuk upaya preventif untuk meminimalisir kecelakaan kerja

Elemen Tindakan

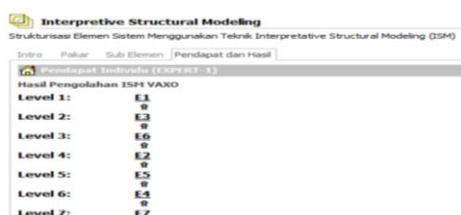
- Tergantung pada tingkat pendidikannya, karyawan terkait diberikan pelatihan berbeda agar mereka kompeten dalam persyaratan pekerjaan
- antara departemen dan personel perusahaan dibentuk departemen atau personel khusus untuk bertanggung jawab atas pekerjaan kesehatan mental lingkungan
- Memberikan pelatihan kesehatan mental dan keselamatan lingkungan yang relevan kepada pribadi di berbagai posisi
- Menetapkan sistem kesehatan dan keselamatan lingkungan terkait perusahaan
- Menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan yang memadai
- Keterbukaan dan transparansi informasi perusahaan
- Perusahaan menyediakan anggaran khusus untuk SHW



Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil ISM pada Gambar 4.20 di atas menunjukkan bahwa Perusahaan menyediakan anggaran khusus pada SHW (E7) yang merupakan sub elemen kunci dari Elemen UU yang membentuk upaya preventif untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Ketergantungan dan variabel yang terpengaruh akibat aktivitas sub-elemen lainnya adalah Membangun sistem kesehatan dan keselamatan lingkungan terkait perusahaan (E4), Menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan yang memadai (E5), Di antara departemen dan personel perusahaan membentuk departemen khusus atau personel yang bertanggung jawab atas pekerjaan kesehatan lingkungan (E2), Keterbukaan dan transparansi informasi perusahaan (E6), Memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan lingkungan yang relevan kepada personel di berbagai posisi (E3), Tergantung pada tingkat pendidikan, karyawan terkait diberikan pelatihan yang berbeda agar kompeten dalam persyaratan pekerjaan (E1) mempunyai ketergantungan dan keterkaitan yang tinggi antar sub-elemen. Sehingga menghasilkan diagram model struktural penentuan Unsur Tindakan yang membentuk upaya preventif untuk meminimalisir kecelakaan kerja pada gambar di bawah ini

Gambar 7



Sumber: Data diolah, 2023.

Gambar 7 Diagram model struktural penentuan Unsur Tindakan yang membentuk upaya pencegahan untuk meminimalisir kecelakaan kerja

Temuan Data dan Analisis PDCA (Plan, Do,Check, Action)

PDCA berguna untuk perbaikan berkelanjutan yang lebih berorientasi ke masa yang akan mendatang , lebih fleksibel, lebih logis dan masuk akal untuk dilakukan serta menjadikan gambaran seluruh rencana yang disusun. PDCA pada sistem manajemen SHW di PT Huawei Indonesia, dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 11

PDCA dalam sistem manajemen SHW di PT Huawei Indonesia

Rencana	Kebijakan dan Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan manajemen dan/atau turunannya telah mencakup: Kesehatan dan Keselamatan Kerja . - PT . Huawei Indonesia memiliki rencana Manajemen SHW tahunan yang bersifat perbaikan berkelanjutan. - Tujuan kebijakan tersebut antara lain pemeliharaan peralatan untuk menjaga keandalan dan ketersediaan peralatan di PT . Wilayah Huawei Indonesia. - Pimpinan membuat kebijakan pengelolaan SHW yang dikemas dalam bentuk format dalam Bahasa Indonesia yang mudah dipahami (dan bahasa lain yang relevan dengan tempat operasional PT Huawei Indonesia).
Melakukan	Manajemen Risiko: Pengendalian Risiko	<ul style="list-style-type: none"> - Dalam identifikasi bahaya keselamatan dan kesehatan : a . keselamatan dan kesehatan personel, b. kategori bahaya keselamatan dan kesehatan, c. penilaian potensi keparahan dan frekuensi kejadian, d. penilaian terhadap potensi kejadian besar/kerugian besar.
	Implementasi dan Pengendalian Operasional	<ul style="list-style-type: none"> - Dalam sistem manajemen risiko yang telah ditetapkan, PT . Huawei Indonesia telah mengatur penyusunan peringkat risiko. - PT . Huawei memiliki sistem kendali hierarki atas risiko yang telah diidentifikasi . - Sistem tanggap darurat harus dapat menggambarkan bagaimana peran dan tanggung jawab dari pihak internal serta pengaturan keterlibatan dan pelatihan eksternal.
Memeriksa	Manajemen Risiko: Pemantauan Risiko	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluasi risiko meliputi aspek kesehatan, dan aspek keselamatan - PT . Huawei Indonesia harus memastikan bahwa penilaian berbasis risiko yang ditetapkan atas Ancaman Integritas Utama berdasarkan penilaian risiko terkait integritas aset telah digunakan untuk menentukan seberapa besar skala prioritas dalam hal dampak terhadap kesehatan, keselamatan, keamanan, sosial, lingkungan, kualitas, dan bisnis. kontinuitas. Teknik penilaian dipilih berdasarkan tingkat kemungkinan dan seberapa tingkat keparahan akan berpotensi bahaya.
	Jaminan: Pemantauan dan Pengukuran	<ul style="list-style-type: none"> - PT. Huawei Indonesia akan memastikan bahwa kontraktor (termasuk sub kontraktor) dan pemasok yang mengelola operasi dan peralatan penting difasilitas Huawei Indonesia mematuhi proses manajemen risiko dan memiliki dokumentasi yang membuktikan praktik manajemen risiko - PT . Huawei Indonesia akan menetapkan indikator kinerja untuk semua operasi & instalasi penting dan mendokumentasikan rincian kegiatan, dan menentukan pihak yang bertanggung jawab atas setiap indikator . - PT. Huawei Indonesia harus memastikan bahwa fasilitas yang digunakan untuk memproses, menyimpan, dan/atau menangani bahan berbahaya harus



		dirancang, dibangun, dipasang, dan dipelihara untuk meminimalkan risiko hilangnya penahanan.
Bertindak	Manajemen Risiko: Manajemen Risiko Residual	<ul style="list-style-type: none"> - PT Huawei Indonesia telah memiliki Sistem Izin Kerja Aman (SWPS) yang mencakup: a. Tipe SWPS yang berlaku, b. Terdapat daftar pejabat yang berwenang melaksanakan SWPS , c. Kegiatan dan kawasan yang wajib memiliki SWPS , d. Penilaian Risiko dan pengendalian risiko e. SWPS tersedia di lapangan, mudah digunakan dan mudah diakses oleh pekerja. Penilaian Risiko dan pengendalian risiko e. SWPS tersedia di lapangan, mudah digunakan dan mudah diakses oleh pekerja terkait, f. Pelaksanaan audit SWPS sesuai ketentuan yang berlaku. Pelaksanaan audit SWPS sesuai ketentuan yang berlaku . - PT Huawei Indonesia mengidentifikasi dan mendokumentasikan operasi dan instalasi penting yang risikonya telah dikurangi hingga tingkat ALARP (Serendah Mungkin).
	Tinjauan	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem manajemen darurat yang telah ditetapkan dengan jelas menggambarkan peran dan tanggung jawab pihak internal serta pengaturan keterlibatan dan pelatihan eksternal. - PT . Huawei Indonesia telah mengidentifikasi keadaan darurat dan mengkategorikannya berdasarkan konsekuensi dari skenario darurat yang mungkin terjadi . - PT . Huawei Indonesia melakukan survei untuk menilai efektivitas penerapan kebijakan pengelolaan SHW .

Sumber : Data diolah, 2023

PEMBAHASAN

Signifikansi Upaya Pencegahan : Temuan ini menggarisbawahi pentingnya tindakan proaktif dalam mencegah kecelakaan kerja. Dengan menerapkan protokol keselamatan yang komprehensif dan mengedepankan budaya keselamatan, PT. Huawei Indonesia dapat memitigasi risiko dan menjaga kesejahteraan karyawannya.

Efektivitas Metodologi PDCA : Metode PDCA dalam mengelola program keselamatan dan kesehatan yang dilakukan oleh PT Huawei Indonesia susah dilakukan dengan sangat baik. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penyesuaian yang sistematis, PT Huawei Indonesia dapat mengidentifikasi secara keseluruhan dari area yang perlu diperbaiki dan meningkatkan praktik K3 secara terus-menerus.

Langkah-Langkah yang Perlu diLakukan :

1. Rencana : Dalam setiap kegiatan, organisasi bisnis harus memiliki kebijakan K3 yang ditandatangani oleh pimpinan terkait dengan misi, visi, dan nilai 6C (Bersih, Kompetitif, Percaya Diri, Berorientasi Pelanggan, Komersial, Kompeten). Tujuannya adalah mencegah insiden di dalam perusahaan, termasuk kesehatan, keselamatan, lingkungan, kelangsungan usaha, kerugian ekonomi, pelanggaran

hukum, dan reputasi. Kebijakan Manajemen SHW di PT Huawei Indonesia dapat dipahami oleh karyawan, mitra bisnis, dan kontraktor. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, serta konfirmasi informan kunci, kebijakan PT Huawei Indonesia telah berhasil diterapkan di dalam perusahaan. Pedoman pengelolaan SHW akan disampaikan pada pertemuan setiap bulannya. Pedoman pengoperasian SHW akan dipasang dalam bentuk poster dan spanduk di setiap area lapangan, pos keamanan, dan kantor. Kebijakan ditulis jelas, ditandatangani, dan menggunakan bahasa Indonesia yang baik.

2. Melakukan : Organisasi harus menerapkan manajemen risiko yang efektif dan terdokumentasi dalam operasinya melalui identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, dan pemantauan risiko. PT Huawei Indonesia sendiri telah menerapkan manajemen risiko dengan baik di dalam perusahaan. Manajemen risiko diterapkan oleh PT Huawei Indonesia pada proses bisnis perusahaan dilapangan, terdiri dari identifikasi bahaya dan risiko, penilaian risiko, hirarki kontrol, dan evaluasi. Penilaian risiko dikategorikan dari yang ringan hingga berat. Manajemen risiko dilakukan dengan menerapkan analisis dan identifikasi bahaya dan risiko di tempat kerja. HIRADC (Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko dan Penentuan Pengendalian) , HIRARC (Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko dan Pengendalian Risiko), JSA (*Job Safety Analysis*) dan metode identifikasi lainnya digunakan dalam identifikasi. Berkas identifikasi bahaya dan risiko didokumentasikan oleh perusahaan.
3. Memeriksa : Organisasi perlu merencanakan dan mengembangkan prosedur untuk mengendalikan risiko, menjaga integritas aset, mengelola perubahan, dan menguji kesiapan tanggap darurat. PT Huawei Indonesia memastikan bahwa dari pihak kontraktor dan pihak pemasok yang mengelola operasi lapangan dan instalasi di lokasi PT Huawei Indonesia mematuhi proses praktik manajemen risiko dan memiliki dokumentasi penerapan pengendalian risiko. PT. Huawei Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan 50 Tahun 2012. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lain di bidang K3 yang berlaku untuk PT Huawei Indonesia terkait dengan pengelolaan operasi dan fasilitas kritis.

4. Bertindak : Para pekerja mengetahui standar kerja karena HSSE area lapangan melakukan pengarahan setiap hari dilakukan *safety briefing* di area site. Pengaturan keadaan sistem darurat juga telah ditetapkan dan diketahui oleh semua kepada seluruh pekerja area lapangan di lokasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, prosedur SWPS sudah diterapkan oleh semua pekerja. PT Huawei Indonesia memiliki tujuh kategori SWPS yang meliputi pekerjaan panas, dingin, masuk ruang terbatas, penggalian, di ketinggian, peralatan instrumen keselamatan *by pass*, dan pekerjaan berisiko tinggi lainnya. SWPS ini mencakup jenis pekerjaan, penanggung jawab, kegiatan, penilaian risiko, dan pengendalian pekerjaan. PT Huawei Indonesia telah mengidentifikasi secara keseluruhan dan mendokumentasikan operasi dan peralatan penting yang harus mengurangi risiko ke tingkat yang sesuai dengan prosedur kerja *As Low As Reasonably Practical*. Hal ini termasuk peralatan penting yang terkait dengan penghalang bahaya kecelakaan yang kritis, termasuk kegiatan penting untuk semua kegiatan operasional.

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Conclusion

Pada penelitian ini ingin menyoroiti bagaimana upaya preventif ,praktik manajemen K3 dengan metode PDCA yang dilakukan oleh PT. Huawei Indonesia. Hasil yang diketemuan ini PT. Huawei Indonesia sudah menunjukkan komitmen untuk memprioritaskan keselamatan dan kesejahteraan karyawan dalam organisasi. Dengan memanfaatkan langkah-langkah proaktif dan mengadopsi metodologi PDCA, perusahaan menunjukkan dedikasinya dalam menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Suggestion

1. Memperkuat Tindakan Pencegahan

Disarankan agar PT. Huawei Indonesia terus memperkuat upaya preventifnya dengan :

1. Membangun sistem dan struktur organisasi kesehatan dan keselamatan yang baik, termasuk peraturan perundang-undangan, peraturan industri, peraturan internal perusahaan, dan struktur organisasi.
2. Melaksanakan dana khusus untuk kesehatan dan keselamatan, dan terus menerus memeriksa dan melaksanakannya,
3. Mekanisme komunikasi dan pelaporan instan, serta prosedur pemrosesan
4. Pelatihan rutin dan publisitas, studi kasus.
5. Mekanisme reward, punishment dan pengawasan

2. Meningkatkan Implementasi PDCA

Untuk lebih meningkatkan efektivitas metode PDCA, perusahaan sebaiknya :

1. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan
2. Memberikan Pelatihan Tambahan
3. Meningkatkan Komunikasi dan Transparansi
4. Menerapkan Solusi Teknologi
5. Mempromosikan Pembelajaran dan Peningkatan Berkelanjutan.

BIBLIOGRAPHY

Destalia, T. (2019). Pembingkai Berita Kenaikan Gaji Pns (Analisis Framing Model Zhongdang Pan Dan Gerald M. Kosicki Untuk Berita Kenaikan Gaji Pns Koran Harian Tribun Jabar Edisi 09 Maret 2019) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Kashim, Irsyad. (2020). Penyebab Kecelakaan Kerja Secara Umum. Artikel. <https://www.prosyd.co.id/penyebab-terjadinya-kecelakaan-kerja-secara-umum/>

Mangkunegara AAAP (2004) Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). (2008). Pencegahan Kecelakaan Kerja. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

- Prabowo Sri Hayuningrat. (2010). Media Literacy Khalayak Dewasa Dini Pada Tayangan Reality Show di Televisi. *Jurnal Studi Komunikasi: Universitas Indonesia*
- Ramli Soehatman, Risa Praptono, Husjain Djajaningrat. (2010). Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja OHSAS 18001. Jakarta: Dian Rakyat.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja, Surakarta: Harapan Press.
- Thaha, Anissa Ilahi. (2017). Gambaran Kecelakaan Kerja, Penyakit Akibat Kerja dan Kesalahan Postur Kerja pada Pekerja Mobil Sampah TANGKASAKI (Truk ANGKutAn SAm pah KIIta) di Kota Makassar. *Al-Sihah : Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Volume 10 No. 1, Januari-Juni 2018. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Undang undang Undang

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 04/MEN/1998 Tahun 1998 tentang Pengangkatan, Pemberhentian dan Tata Kerja Dokter Penasihat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja:
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja:

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pendaftaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kementerian Ketenagakerjaan: