

EFEKTIVITAS PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) – STUDI LITERATUR

Tanti Winarti
Banowati Talim *

Sekolah Pascasarjana UNPAR, Bandung, 40117, Jawa Barat, Indonesia

Abstract

This paper examines how important occupational safety and health (OSH) programs are in companies regardless of size. This study uses literature studies by collecting various related journal OSH companies. The results of this review indicate that the effectiveness of the OSH program is inseparable from the role of committed leaders and employee participation. Some studies place the PDCA Cycle as a means of maintaining and reviewing OHS programs in an effort to continually improve OSH program. Regular maintenance and reviews help the company to evaluate the effectiveness and consistency of the OSH program for the company's policies, objectives and goals. The effectiveness of the OSH program can also be measured through OSH audit, to see whether the company's OSH program standards and guidelines currently used or implemented can be effective or adequate in controlling the danger of workplace accidents. Effective management of OSH programs can reduce the potential for workplace accidents and reduce the cost of workplace accidents. It can also reduce conflict, encourage better working relationships, improve corporate image, increase motivation, reduces absenteeism, and increase company productivity and performance as competitive advantages. The implementation of the OSH program must be supported by relevant company policies, so that the OSH program can run effectively.

Keywords: Effectiveness of the OSH Program; PDCA Cycle; OSH Audit; Policies.

Abstrak

Makalah ini mengkaji bagaimana pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) didalam perusahaan terlepas dari ukurannya. Penelitian ini menggunakan studi literatur dengan mengumpulkan berbagai jurnal terkait K3 perusahaan. Hasil review ini menunjukkan bahwa efektivitas program K3 tidak terlepas dari peran pemimpin yang berkomitmen dan partisipasi karyawan. Beberapa penelitian menempatkan Siklus PDCA sebagai sarana pemeliharaan dan tinjauan program K3 dalam upaya perbaikan terus-menerus. Pemeliharaan dan tinjauan secara berkala membantu perusahaan untuk mengevaluasi efektivitas dan konsistensi program K3 terhadap kebijakan, tujuan, dan sasaran K3 perusahaan. Efektivitas program K3 juga dapat diukur melalui audit K3, untuk melihat apakah standar dan pedoman program K3 perusahaan yang digunakan atau diimplementasikan saat ini dapat secara efektif atau memadai dalam pengendalian bahaya kecelakaan kerja. Pengelolaan program K3 yang efektif selain dapat mengurangi potensi kecelakaan kerja dan mengurangi biaya kecelakaan kerja. Juga dapat mengurangi konflik, mendorong hubungan kerja yang lebih baik, memperbaiki citra perusahaan, meningkatkan motivasi, mengurangi ketidakhadiran, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan

* Alamat kini: Sekolah Pascasarjana UNPAR, Bandung, 40117, Jawa Barat, Indonesia
Penulis untuk Korespondensi: Telp. (022) 2032655 E-mail: tantiwinarti@gmail.com

sebagai keunggulan bersaing. Implementasi program K3 harus didukung oleh kebijakan perusahaan yang relevan, sehingga program K3 dapat berjalan efektif.

Keyword: Efektivitas Program K3; Siklus PDCA; Audit K3; Kebijakan

Pendahuluan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan segala bentuk kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. K3 adalah suatu program yang dibuat bagi karyawan maupun pengusaha dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta sebagai tindakan antisipatif. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya komitmen pimpinan manajemen dan kesadaran karyawan terhadap K3 perusahaan. Menurut Althaqafi, kecelakaan kerja juga dapat disebabkan oleh tekanan manajemen, kebijakan terkait K3, standar operasional, batasan keuangan, kurangnya budaya keselamatan, pelatihan yang terbatas, pengetahuan dan informasi, pengendalian risiko yang buruk, kurangnya komunikasi dan interaksi antar karyawan, serta lingkungan kerja dan peralatan (mesin) yang tidak layak juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Kecelakaan juga dapat disebabkan oleh perilaku dan sikap karyawan dalam menghadapi risiko pekerjaan, serta kelalaian yang disebabkan oleh tekanan sosial maupun budaya organisasi itu sendiri (Althaqafi, 2015). Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi karyawan dan perusahaan, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh dan merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas.

Keselamatan dan kesehatan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang esensial dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut perusahaan harus mengintegrasikannya kedalam sebuah

kebijakan guna menjamin lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Akpan, 2011). Kebijakan K3 perusahaan berfokus pada pengembangan program K3 dan tindakan spesifik yang ditujukan untuk melindungi karyawan dan aset perusahaan lainnya, melalui pengenalan, pengendalian, evaluasi, dan menghilangkan bahaya di lingkungan kerja untuk mencegah terjadinya luka serius, kerusakan akibat kecelakaan kerja, dan penyakit akibat pekerjaan (Denault, 1998; Akpan, 2011; dan Molamohamadi, 2014). Dalam hal ini perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam perumusan kebijakan K3, untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan mengenai pentingnya K3. Manajemen yang berkomitmen dalam menyediakan tempat kerja dan prosedur kerja yang aman dan nyaman juga dapat menciptakan kepercayaan karyawan atas kepedulian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Sehingga memungkinkan karyawan dapat mencapai potensi tertinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Akpan, 2011).

K3 dapat diartikan sebagai kesejahteraan di tempat kerja dan menjadi faktor yang sangat signifikan dalam keberhasilan persaingan bisnis yang kompetitif (Molamohamadi, 2014). Oleh karena itu, program K3 dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk dikelola dengan baik. Selain sebagai bentuk kepatuhan terhadap standar dan persyaratan hukum yang berlaku, program K3 juga dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja secara konstan guna mencapai keberhasilan bisnis. Perusahaan yang mempunyai program K3 yang efektif cenderung memiliki citra publik yang baik. Sehingga dapat menciptakan peluang yang besar untuk menarik investor dan pelanggan, serta meningkatkan kualitas output dan efisiensi

bisnis (Akan, 2011). Tulisan ini secara komprehensif mengkaji berbagai hasil penelitian mengenai manajemen K3, efektivitas K3, dan audit K3.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebuah pendekatan yang secara aktif mendorong penghapusan bahaya dan risiko pekerjaan, melalui evaluasi produk, peralatan, zat berbahaya, dan proses operasional, untuk meminimalisir potensi bahaya (Althaqafi, 2015). Manajemen K3 menekankan pentingnya budaya keselamatan di dalam perusahaan, dengan tujuan memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan dan mencegah adanya penyakit, kecelakaan, dan cedera akibat pekerjaan (Denault, 1998; Chen, 2004; Akan, 2011; dan Molamohamadi, 2014). Melalui manajemen K3 perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program K3 (Chen, 2004). Program K3 merupakan suatu rencana kerja dan pelaksanaan prosedur yang memfasilitasi pelaksanaan keselamatan kerja dan proses pengendalian resiko dan paparan bahaya termasuk kesalahan manusia dalam tindakan tidak aman (Ramli, 2010). Program K3 perusahaan mencakup penilaian risiko pada setiap prosedur atau unit kerja tertentu yang mempunyai potensi bahaya. Sehingga program K3 dapat menetapkan standar keselamatan dan kesehatan sebagai tindakan korektif dan dasar untuk perbaikan secara terus menerus (Bashyr, 1993). Tujuan program K3 perusahaan adalah untuk meyakinkan bahwa setiap pekerja memiliki kondisi kerja yang aman dan sehat (Serrette, 2001).

Program K3 bersifat spesifik pada masing-masing perusahaan, artinya bahwa program K3 tidak bisa dibuat, ditiru, atau dikembangkan begitu saja. Program K3 harus dibuat berdasarkan kondisi dan kebutuhan nyata di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya, operasional bisnis, budaya, serta

kemampuan financial perusahaan (Ramli, 2010). Pengelolaan program K3 yang efektif tidak terlepas dari peran pemimpin yang berkomitmen dan keterlibatan aktif karyawan melalui kesadaran pentingnya K3 (Smith, 1994; Tint, 2006; Serrette, 2001; Lyon, 2005; Akan, 2011; Zubbar, 2014). Menurut Bashyr et al., program K3 yang efektif selain dapat mengurangi potensi kecelakaan kerja dan mengurangi biaya kecelakaan kerja. Juga dapat mengurangi konflik (litigasi kecelakaan), mendorong hubungan kerja yang lebih baik, memperbaiki citra perusahaan, mengurangi ketidakhadiran, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan sebagai keunggulan bersaing guna mencapai kesejahteraan bersama (Bashyr, 1993; Zimmerman, 2005; Akan, 2011; Molamohamadi, 2014; Siddiqui, 2014; dan Althaqafi, 2015).

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, yaitu apabila hasil kegiatan semakin mendekati sasaran maka semakin tinggi efektivitasnya (Siagian, 2001).

Efektivitas adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan program yang telah ditetapkan, dengan definisi konseptual tersebut didapat dimensi kajian, yaitu dimensi efektivitas program (Prawirosentono, 2008). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari seluruh anggota, serta menunjukkan kesesuaian antara tujuan yang dirumuskan dengan hasil yang dicapai.

Dimensi efektivitas program diuraikan menjadi 11 indikator sebagai berikut: (1) kejelasan tujuan program; (2) kejelasan strategi pencapaian tujuan program; (3) perumusan kebijakan program yang mantap; (4) penyusunan program yang tepat; (5) penyediaan sarana dan prasarana; (6)

efektivitas operasional program; (7) efektivitas fungsional program; (8) efektivitas tujuan program; (9) efektivitas sasaran program; (10) efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakan program; dan (11) efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan program (Prawirosentono, 2008).

House (1996) dalam Rowley, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi (Rowley, 2009). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2014). Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pencapaian tujuan dengan memengaruhi seseorang atau kelompok guna memberikan efektivitas proses pencapaian.

Marshall et al., (2000) dalam Rowley (2009), komitmen pemimpin terhadap K3 mengarah pada bagaimana top management mengidentifikasi isu-isu terkait permasalahan K3 perusahaan dan dapat menghasilkan solusi atau pendekatan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Komitmen pemimpin terhadap program K3 merupakan indikator utama dalam kinerja K3 perusahaan. Pemimpin yang berkomitmen, harus terlibat dalam tindakan yang menunjukkan dukungan bagi program K3 perusahaan dan mendorong pengembangan program K3 (Krebs, 2008). Komitmen pemimpin terhadap program K3 membantu meyakinkan karyawan bahwa perusahaan bertanggungjawab terhadap keselamatan dan kesehatan mereka (Lyon, 2005). Pemimpin yang berkomitmen bertanggungjawab terhadap keseluruhan program K3 perusahaan, seperti berpartisipasi dalam program pelatihan serta seminar pendidikan K3, serta mematuhi seluruh standar dan peraturan hukum terkait manajemen K3 (Serrette, 2001).

Komitmen pemimpin terhadap program K3 tidak hanya ditunjukkan melalui

kebijakan terkait K3 perusahaan, tetapi didukung oleh evaluasi langsung kinerja K3 lapangan. Seperti melakukan kunjungan lapangan pada unit produksi, untuk melihat apakah karyawan telah mengimplementasikan program K3 dengan baik atau tidak. Melalui kunjungan lapangan, pemimpin dapat mengidentifikasi perilaku karyawan yang dapat menimbulkan potensi kecelakaan kerja, seperti kelalaian dalam menggunakan alat pelindung. Sehingga pemimpin dapat memberikan arahan yang mendorong perubahan perilaku dan kebiasaan guna meminimalisir risiko kecelakaan dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Komitmen pemimpin terhadap K3 perusahaan juga dapat dilakukan melalui penerapan evaluasi K3 kedalam setiap agenda rapat dan ikut terlibat aktif dalam penyelidikan kecelakaan kerja.

Penyelidikan kecelakaan kerja dapat dilakukan melalui prosedur sebagai berikut (Serrette, 2001):

Menentukan jenis kejadian yang diselidiki (misalnya hanya menyelidiki kejadian nyaris kecelakaan kerja yang bisa menyebabkan bahaya serius jika dibiarkan), tujuan dan skala penyelidikan, dan menentukan pihak yang melakukan penyelidikan.

Menentukan kewenangan penyidik, kompetensi yang dibutuhkan dan kebutuhan pelatihan terkait, serta menentukan peran manajer maupun perwakilan dari unit K3.

Mengkoordinasikannya dengan rancangan tanggap darurat.

Mengumpulkan berbagai informasi melalui wawancara saksi, CCTV, ataupun informasi lainnya yang dapat digunakan sebagai tambahan bukti penyelidikan.

Penyusunan laporan penyelidikan, dapat mengacu kepada standar atau undang-undang terkait.

Pemimpin yang menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan dengan secara aktif memberikan keyakinan dan arahan mengenai

K3, dapat membantu mengembangkan persepsi karyawan mengenai pentingnya implementasi K3. Sehingga karyawan cenderung untuk mematuhi peraturan keselamatan dan berpartisipasi aktif dalam setiap program K3 perusahaan (Mullen, 2005).

Serrette menyatakan bahwa perusahaan harus memiliki prosedur pengelolaan program K3 yang efektif dalam semua unit kegiatannya, seperti proses pelaporan, penyelidikan, dan pencegahan kecelakaan kerja atau nyaris kecelakaan kerja. Selain mengurangi biaya, program K3 yang efektif mendorong efisiensi bisnis (Serrette, 2001). Bashyr juga menyatakan bahwa pengelolaan program K3 yang efektif akan menjadi komponen penting penentuan akreditasi kualitas perusahaan (Bashyr, 1993). Berikut adalah hal-hal yang mempengaruhi keefektifan program K3 perusahaan, yaitu (Bashyr, 1993 dan Serrette, 2001):

1. Memaksimalkan pengetahuan mengenai K3 perusahaan;
2. Mengidentifikasi risiko potensial yang mungkin terjadi;
3. Menilai potensi bahaya yang terkait dengan risiko potensial;
4. Memilih tindakan yang tepat untuk meminimalisir risiko tersebut;
5. Mengembangkan kebijakan dan prosedur K3 perusahaan;
6. Memantau program K3 secara keseluruhan.

Pemeliharaan dan tinjauan program K3 perusahaan harus dilakukan secara berkala oleh pemimpin manajemen melalui siklus PDCA (Plan-Do-Check-Action). Berikut adalah tahap-tahap dari siklus PDCA (Chen, 2004 dan Lyon, 2005):

1. Plan: menganalisa dan mengevaluasi situasi untuk mengidentifikasi masalah, merencanakan dengan tepat metode, penilaian, pengendalian risiko k3 perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan jasa konsultan untuk

memberikan saran dan mengevaluasi perencanaan program K3 dan analisa bahaya potensi perusahaan.

2. Do: penting bagi perusahaan untuk mengkomunikasikan visi, kebijakan, dan perencanaan program K3. Sehingga dapat meningkatkan peran dan tanggungjawab karyawan dalam mengimplementasikan k3 secara efektif. Maka dari itu perusahaan harus mengalokasikan SDM yang tepat untuk mencapai penerapan program K3 yang efektif. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan k3, serta fasilitas pendukung lainnya seperti alat pelindung, metode pengontrolan, peringatan bahaya, pedoman pemeriksaan dan perbaikan mesin, serta informasi mengenai bahan kimia berbahaya
3. Check: mengukur, memantau, dan menganalisa kinerja program K3, hal tersebut dapat dilakukan melalui audit K3 perusahaan. Seperti pemeriksaan fisik, pengujian, penilaian pedoman dan standar operasional, pengamatan perilaku, analisa cedera dan penyakit, dan evaluasi feedback karyawan.
4. Act: perusahaan dapat melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan yang tepat dalam program K3 perusahaan. Dalam hal ini feedback dan partisipasi karyawan dalam implementasi program K3 setelah adanya perbaikan merupakan hal yang penting guna mencapai efektivitas program K3.

Siklus PDCA bermanfaat untuk mengevaluasi efektivitas dan konsistensi program K3 terhadap kebijakan, tujuan, dan sasaran perusahaan, serta menekankan pentingnya perbaikan program K3 secara terus menerus (Sandler, 1997; Serrette, 2001; Chen, 2004; dan Lyon, 2005).

Perbaikan secara terus-menerus dapat dilakukan melalui evaluasi manajemen, analisis informasi, analisis situasi, serta

tindakan korektif potensi bahaya. Tindakan korektif harus disiapkan melalui analisis sistematis untuk mencegah terjadinya insiden dengan penyebab yang sama terulang kembali. Hasil dari semua perbaikan harus disimpan dalam dokumen data, yang menunjukkan bahwa hasil perbaikan tidak dinilai secara subjektif. Perbaikan secara terus-menerus selain dapat mengembangkan program K3 perusahaan, juga dapat mendorong kinerja perusahaan yang lebih baik, teknologi yang lebih maju, memengaruhi citra perusahaan dan menciptakan budaya keselamatan perusahaan yang lebih baik (Chen, 2004). Menurut Chen dan Tint, bahwa tingkat aktivitas keselamatan di dalam sebuah perusahaan menentukan tingkat budaya keselamatan perusahaan itu sendiri. Dimana melalui budaya keselamatan perusahaan, dapat dilihat bagaimana karakteristik nilai setiap individu maupun kelompok yang ada di dalam perusahaan tersebut. Seperti sikap, persepsi, respon, kompetensi, dan pola perilaku, yang dapat menentukan komitmen terhadap gaya dan kemampuan pengelolaan keselamatan dan kesehatan perusahaan (Chen, 2004 dan Tint, 2006).

Program K3 yang tidak dikelola dengan efektif, akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan, sehingga menyebabkan beberapa kerugian seperti (Akpan, 2011):

1. Gangguan dalam proses produksi;
2. Menurunkan kepuasan kerja;
3. Jam kerja yang terbuang untuk penyelidikan kecelakaan kerja;
4. Biaya tambahan untuk perekrutan dan pelatihan karyawan pengganti;
5. Kerusakan peralatan dan material produksi;
6. Menurunnya kualitas produk; dan
7. Menurunnya produktivitas karyawan yang mengalami luka ringan akibat kecelakaan kerja.

Namun jika program K3 dapat dikelola dengan efektif maka akan

memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung, seperti (Akpan, 2011):

1. Manfaat Langsung:
 - a. Mengurangi premi asuransi;
 - b. Mengurangi biaya litigasi;
 - c. Mengurangi biaya rumah sakit;
 - d. Meningkatkan jumlah produksi;
 - e. Meningkatkan produktivitas karyawan;
 - f. Mengurangi kerusakan peralatan dan material produksi;
 - g. Mengurangi waktu penundaan proses produksi.
2. Manfaat tidak Langsung:
 - a. Mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan;
 - b. memperbaiki citra perusahaan;
 - c. meningkatkan peluang kerjasama bisnis; dan
 - d. meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam membangun program K3 yang efektif, perusahaan harus membentuk struktur organisasi dan unit kerja yang spesifik, dengan memberikan tanggungjawab khusus kepada pemimpin yang berkompeten. Serta mempunyai anggota organisasi yang berkomitmen terhadap pelaksanaan kebijakan K3, dan kepatuhan terhadap standar dan prosedur K3 yang relevan (Akpan, 2011).

Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program K3 yang efektif adalah suatu keharusan bagi perusahaan untuk membantu menghindari insiden kecelakaan kerja. Dan untuk meninjau serta mengukur keefektifan program K3, perusahaan dapat melakukan audit K3 yang dapat dilakukan oleh auditor internal maupun eksternal. Tujuan utama audit K3 adalah untuk melihat apakah standar dan pedoman program K3 perusahaan yang digunakan atau diimplementasikan saat ini dapat secara efektif atau memadai dalam pengendalian bahaya kecelakaan kerja. Audit K3 dapat

dilakukan oleh auditor internal perusahaan, yaitu melalui self-inspection atau dapat disebut dengan Standar Voluntary Protection Program (VPP).

VPP merupakan program K3 yang dapat membantu perusahaan untuk membangun kinerja K3 yang lebih baik. VPP adalah audit program K3 secara sukarela oleh auditor internal perusahaan, yang telah diatur dalam kebijakan Occupational Safety and Health Administration (OSHA), yaitu memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk melakukan audit melalui self-inspection. Audit internal juga membantu perusahaan memenuhi standar pemeriksaan kepatuhan dan penyelidikan oleh auditor eksternal atau OSHA (Zimmerman, 2005). Hal tersebut didukung oleh kebijakan OSHA, Bagian 8 (a) dan 8 (b), Pub. L. 91-596, 84 Stat. 1599 (29 USC 657) Final Policy Decision terkait self-inspection yang mencakup ketentuan sebagai berikut (Zimmerman, 2005 dan Hirsch, 2007):

1. OSHA tidak akan secara rutin meminta laporan self-inspection pada awal pemeriksaan, dan tidak akan menggunakan laporan self-audit sebagai satu-satunya referensi untuk mengidentifikasi bahaya pada saat melakukan pemeriksaan/inspeksi.
2. Jika self-inspection telah mengidentifikasi kondisi yang berbahaya, dan perusahaan telah memperbaiki kondisi tersebut sebelum dilakukannya pemeriksaan oleh OSHA, dan telah melakukan langkah-langkah yang tepat untuk mencegah terulangnya kembali kondisi berbahaya yang serupa. Maka OSHA tidak akan melakukan panggilan terkait kondisi bahaya kerja tersebut.
3. Jika self-inspection mengidentifikasi kondisi yang berbahaya, dan perusahaan segera melakukan tindakan untuk memperbaiki kondisi tersebut namun belum sepenuhnya. Maka pada saat pemeriksaan, OSHA akan memberlakukan laporan audit melalui self-inspection sebagai bukti itikad baik

perusahaan, bukan sebagai pelanggaran atas UU K3.

Audit K3 perlu untuk dilakukan karena selain kepatuhan terhadap peraturan, penerapan audit dan self-inspection sangat penting untuk semua organisasi, terlepas dari ukurannya (Hirsch, 2007). Audit melalui self-inspection dapat membantu perusahaan untuk lebih mengenal dan mempelajari program K3 mereka. Dalam hal ini, audit K3 juga merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan serta untuk memverifikasi kesesuaian prosedur dengan pedoman atau standar yang telah ditetapkan (Denault, 1998 dan Serrette, 2001). Audit merupakan elemen penting dalam program K3 perusahaan, audit merupakan sarana untuk memantau secara langsung dan komprehensif pelaksanaan dan efektivitas program K3 (Robson, 2010). Hasil audit K3 juga membantu perusahaan untuk mengembangkan daftar pemeriksaan standar, rekomendasi perbaikan, serta membangun strategi program K3 dan program pelatihan K3 yang dibutuhkan (Bashyr, 1993; Denault, 1998; Serrette, 2001; Robson, 2010; dan Siddiqui, 2014).

Kompetensi Auditor Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada saat melakukan audit, penting bagi perusahaan untuk memiliki auditor yang kompeten. Melalui auditor yang berkompeten, audit dapat dilakukan dengan efektif guna memberikan hasil audit yang relevan. Oleh karena itu auditor dituntut untuk melakukan pelatihan dan pendidikan awal yang berkelanjutan, sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi auditor. Karena tanpa auditor yang kompeten, hasil audit tidak relevan dan tidak dapat diandalkan (Sandler, 1997; Hirsch, 2007; dan Dunmire, 2016). Sub-klausul 7.1 ISO 19011: 2011, juga menyatakan bahwa keyakinan dalam proses audit dan kemampuan untuk mencapai tujuan audit tergantung pada

kompetensi dari orang-orang yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan audit (Dunmire, 2016).

Menurut Dunmire, Internasional Standard Organization (ISO) telah mengembangkan standar yang menetapkan persyaratan kompetensi bagi auditor K3, yaitu standar ISO 17021-10. Standar ISO 17021-10 menetapkan persyaratan bagi auditor k3 perusahaan melalui pelatihan dan pendidikan badan bersertifikasi. Standarisasi ISO tersebut adalah bagian dari CASCO (Committee on Conformity Assessment) yang merupakan komite khusus untuk mengembangkan standar spesifikasi disiplin ilmu. Berikut adalah persyaratan kompetensi auditor k3 menurut standar ISO 17021-10, yaitu (Dunmire, 2016):

1. Pengetahuan tentang terminologi dan konsep kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
2. Pengetahuan untuk menilai apakah perusahaan telah mengidentifikasi konteks dari K3 yang digunakan dengan benar atau tidak.
3. Pengetahuan tentang proses partisipasi dan konsultasi pekerja.
4. Pengetahuan untuk menentukan apakah sebuah perusahaan telah mengidentifikasi, menerapkan, dan menilai kepatuhannya terhadap persyaratan hukum dan persyaratan lainnya yang berlaku.
5. Pengetahuan yang diperlukan untuk menilai identifikasi perusahaan terhadap bahaya dan penentuan risiko dan peluang K3 yang harus ditangani.
6. Pengetahuan tentang situasi darurat yang dapat diperkirakan dan tanggapan yang tepat.
7. Pengetahuan tentang metode evaluasi kinerja K3 yang relevan, termasuk penggunaan indikator kinerja.
8. Pengetahuan tentang proses investigasi insiden.
9. Pengetahuan tentang peran kepemimpinan dan dampak budaya terhadap kinerja SMK3 perusahaan.

Kompetensi auditor berdasarkan ISO 17021-10 sewaktu-waktu dapat berubah dengan tambahan beberapa kompetensi lainnya melalui proses revisi.

Proses Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Terdapat dua dimensi audit penilaian K3, yaitu kepatuhan dan kelayakan. Dalam dimensi kepatuhan, auditor menilai apakah perusahaan telah memenuhi persyaratan peraturan K3 dengan standar terkait (Denault, 1998 dan Hirsch, 2007). Namun meskipun perusahaan telah memenuhi persyaratan, tetapi peralatan atau mesin yang digunakan tidak memenuhi uji kelayakan, maka perusahaan tetap dikenai pertanggungjawaban yang salah/melanggar hukum (Denault, 1998).

Menurut Sandler, proses audit harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut (Sandler, 1997):

1. Menentukan daftar informasi audit secara lengkap;
2. Pertemuan tim audit;
3. Evaluasi lokasi;
4. Penyelesaian formulir audit; dan
5. Hasil laporan audit.

Menurut Bashyr dan Denault, langkah-langkah dalam audit K3 mencakup tiga poin utama yaitu (Bashyr, 1993 dan Denault, 1998):

1. Perencanaan (pre-audit); menentukan tujuan dan program audit K3 yang akan dilakukan.
 - a. Permintaan audit dari pihak eksternal/klien;
 - b. Pengajuan proposal mengenai strategi yang digunakan dalam proses audit;
 - c. Rapat pra-audit yang mencakup hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Kualifikasi/pengalaman auditor;
 - 2) Alasan dilakukannya audit;

- 3) Manfaat yang diharapkan dari audit;
 - 4) Proses kegiatan audit;
 - 5) Metode audit yang akan dipakai;
 - 6) Dokumentasi yang akan ditinjau;
 - 7) Protokol pemeriksaan yang akan digunakan;
 - 8) Lamanya waktu audit; dan
 - 9) Keterangan pertemuan pasca-audit.
2. Pelaksanaan audit; mengidentifikasi bahaya dan risiko K3, serta menetapkan tindakan pengendalian potensi bahaya melalui tindakan-tindakan sebagai berikut:
 - a. Meninjau dan analisis dokumentasi;
 - b. Wawancara karyawan;
 - c. Inspeksi tempat kerja;
 - d. Pengamatan praktek di tempat kerja; dan
 - e. Pencatatan temuan dalam protokol audit.
 3. Penutupan (pasca-audit); mengkaji hasil audit dan memastikan bahwa setiap tindakan yang diterapkan, digunakan, dan dipraktikkan perusahaan terkait dengan K3 telah sesuai dengan standard dan hukum yang berlaku. Pasca-audit mencakup hal-hal sebagai berikut:
 - a. analisis data yang dikumpulkan;
 - b. penyelesaian protokol audit;
 - c. pengembangan rekomendasi;
 - d. rancangan review dengan klien; dan
 - e. penyerahan laporan akhir.

Mengembangkan audit yang sukses memerlukan persiapan yang matang, prosedur yang teratur dan terukur. Jika

auditor gagal menggunakan prosedur yang tepat seperti penggunaan metode atau pedoman penilaian, maka akan menghasilkan laporan audit yang bias atau tidak relevan (Denault, 1998).

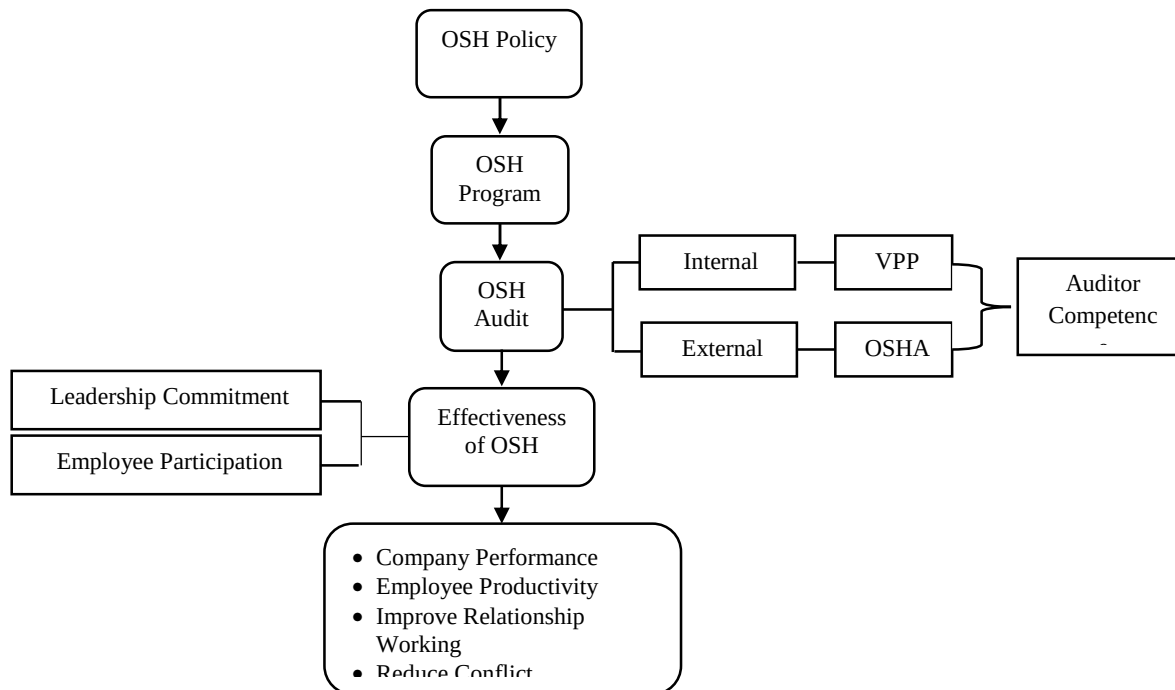
Menurut Denault, audit K3 perlu untuk dilakukan karena beberapa alasan sebagai berikut (Denault, 1998): melengkapi dasar evaluasi program K3 saat ini;

1. Mengevaluasi kinerja saat ini terhadap standar yang ada;
2. Mengkaji kelayakan program setelah terjadi kecelakaan kerja serius;
3. Menentukan apakah program K3 memenuhi persyaratan yang berlaku untuk uji kelayakan;
4. Memenuhi persyaratan yang dikenakan oleh pihak ke-3 (jika ada); dan
5. Mematuhi persyaratan standar seperti ISO 9000 atau OHSAS 18001.

Audit idealnya dilakukan setiap tahun atau secara berkala dan telah menjadi bagian dari program K3 itu sendiri. Frekuensi audit harus berdasarkan pada perubahan operasional perusahaan; angkatan kerja, alokasi biaya K3, peraturan perusahaan, intensitas kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan, peningkatan biaya kompensasi pekerja, dan peningkatan keluhan pekerja atau manajemen (Sandler, 1997).

Dari beberapa hasil penelitian, penulis membuat model yang dapat menggambarkan implementasi efektivitas program K3 perusahaan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model efektivitas Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)



Kebijakan K3 merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan program K3 perusahaan. Program K3 yang efektif bergantung pada faktor manusia itu sendiri (Tint, 2006 dan Zubbar, 2014). Dengan kata lain, komitmen pemimpin dan partisipasi karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan budaya keselamatan kerja didalam perusahaan. Audit K3 membantu perusahaan untuk mengukur tingkat kepemimpinan dan komitmen manajemen melalui uji kepatuhan dan kelayakan keselamatan dan kesehatan perusahaan. Sikap kepemimpinan dapat dituangkan dalam kebijakan perusahaan terkait program K3, seperti merumuskan tujuan perusahaan, tugas dan tanggungjawab manajer, supervisor, dan pekerja, serta memberikan kesadaran kepada seluruh anggota perusahaan untuk peduli dan bertanggungjawab atas keselamatan diri sendiri dan orang lain. Menurut Zubbar, pemimpin manajemen tidak hanya sekedar meningkatkan standar K3, tetapi juga harus

berkomitmen untuk memperbaiki kondisi kerja saat ini (Zubbar, 2014).

Komitmen pemimpin dalam mendukung kinerja program K3 yang efektif harus didukung oleh kompetensi dan pengetahuan pemimpin terkait program K3, serta memahami peraturan hukum terkait sehingga penerapan kebijakan K3 dapat berjalan efisien. Pemimpin yang berkomitmen terhadap K3, dapat memberikan pengaruh pada tingkat partisipasi karyawan untuk ikut mendukung dan mengembangkan program K3 perusahaan. Berikut adalah bentuk komitmen lainnya yang harus dimiliki pemimpin untuk membangun program K3 yang efektif, yaitu (Serrette, 2001):

1. Berkomitmen untuk menjalankan program K3 dan menerapkan penggunaan perlengkapan keselamatan kerja yang sesuai dengan unit kerja perusahaan.
2. Memantau permasalahan yang terkait dengan K3 perusahaan.

3. Mengadakan forum komunikasi untuk membahas permasalahan terkait K3 dengan karyawan.
4. Menghargai keselamatan dan kesehatan bersama.
5. Perbaikan program K3 secara terus menerus.

Dalam mencapai kinerja program K3 yang efektif, pemimpin manajemen juga perlu memberikan pelatihan dan pendidikan K3 kepada setiap karyawan, untuk menyesuaikan tugas dan tanggungjawab karyawan dalam unit kerja masing-masing guna menjaga efisiensi pekerjaan.

Simpulan

Dari beberapa tinjauan literatur beberapa jurnal yang dibahas sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kebijakan K3 yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas kepada setiap karyawan. Kebijakan K3 memuat tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi peraturan-peraturan hukum terkait K3. Kebijakan K3 berkontribusi terhadap kinerja program K3 yang efektif dan menjadi bentuk komitmen pemimpin yang nyata untuk terus melakukan perbaikan program K3. Program K3 yang efektif juga harus didukung oleh keterlibatan dan partisipasi karyawan, sebagai upaya membentuk budaya keselamatan perusahaan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Akpan , E. 2011. Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in Africa. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 3.
- Althaqafi, T. 2015. Integrating Occupational Health and Safety Systems into a Project Management System. *International Journal of Research in Management & Business Studies* Vol. 2 Issue 2.
- Bashyr, A. 1993. The effective management of occupational health and safety. *International Journal of Health and Safety Care Quality*, 30.
- Chen, Q. 2004. Sustainable Development Of Occupational Health And Safety Management System – Active Upgrading Of Corporate Safety Culture. *International Journal on Architectural Science*, Volume 5, Number 4, 108-113.
- Denault, W. 1998. The Role of the Audit. *Occupational Health and Safety (OH & S) Canada.*, 42.
- Dunmire, T. 2016. Judgment Call. *Quality Progress*; 49, 11; , 54.
- Hirsch, S. 2007. To Audit or Not to Audit. *Occupational Hazards*.
- House, R. 1996. A path goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7, 323-352.
- Krebs, K. 2008. Can Servant-Leaders Be Safety Indicators? Development And Test Of A Model Linking Servant-Leadership To Occupational Safety. Chicago: DePaul University.
- Lyon, B. 2005. Health & Safety Management Systems: Focus On Management. *Occupational Hazards*, 45.
- Marshall-Mies, J. F. 2000. Development and evaluation of cognitive and metacognitive measures for predicting leadership potential. *Leadership Quarterly*, 11 (1) , 135-153.
- Molamohamadi , Z. 2014. The Relationship between Occupational Safety, Health, and Environment, and Sustainable Development: A

- Review and Critique.
International Journal of
Innovation, Management and
Technology, Vol. 5, No. 3.
- Mullen, J. 2005. Safety-specific
Transformational Leadership:
An Experimental Study. Canada:
Saint Mary's University.
- Prawirosentono, S. 2008. Kebijakan Kinerja
Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Ramli, S. 2010. Sistem Manajemen
Keselamatan & Kesehatan Kerja
OHSAS 18001. Jakarta: Dian
Rakyat.
- Robbins, S., & Judge, T. 2014. Organizational
Behavior, 16th Edition. New
Jersey: Pearson.
- Robson, L. 2010. Measurement Properties of
Occupational Health and Safety
Management Audits: A
Systematic Literature Search and
Traditional Literature Synthesis.
CANADIAN JOURNAL OF
PUBLIC HEALTH VOL. 101.
- Rowley , L. 2009. The Impact Of Executive
Leadership Practices On
Organizational Safety
Performance. United States :
Capella University.
- Sandler, H. 1997. Does your occupational
health program need a checkup?
Occupational Hazards, 19.
- Serrette, S. 2001. Planning and Organizing a
Safety Program. Occupational
Health & Safety; 70, 7., 26.
- Siagian, S. 2001. Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siddiqui, N. 2014. Assessment of
Occupational Health, Safety &
Environmental Problems in
Chemical Industries of
Uttarakhand. International
Journal On Occupational Health
& Safety, Fire & Environment –
Allied Science - ISSN 2349-
977X, Vol 1.
- Smith, S. 1994. The right chemistry for
safety. Occupational Hazards,
37.
- Tint, P. 2006. Auditing of Safety
Management System in Estonian
Medium-Scale Enterprises.
SYMPOSIUM SERIES NO.
151.
- Zimmerman, D. 2005. Is OSHA Important?
Employee Relations Law
Journal, 42.
- Zubbar, A. 2014. Occupational Health and
Safety Management in
Manufacturing Industries.
Journal of Scientific &
Industrial Research Vol 73,
381-386.