

**SISTEM DAN PROSEDUR PENGAWASAN TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN PENGGERGAJIAN KAYU PT. KIANI SAKTI
DI SAMARINDA**

OLEH ;

Mohammad Nasir

NIM ; 8880028

NIRM : 88.11.311.401101.00287



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
S A M A R I N D A
1993**

Judul Skripsi : SISTEM DAN PROSEDUR PENGAWASAN
TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN
PENGGERGAJIAN KAYU PT. KIANI
SAKTI DI SAMARINDA

Nama Mahasiswa : MOHAMMAD NASIR

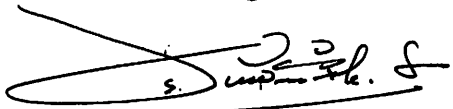
No. Induk Mahasiswa : 88.11.311.401101.00287.

Jurusan : M a n a j e m e n

Jenjang Study : Sarjana (S1)

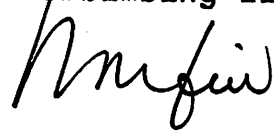
M e n y e t u j u i

Pembimbing I



Dra. H. Suwinnah Alwy. AS.

Pembimbing II



Drs. Zainal Arifin.

Mengetahui :

STIE Muhammadiyah Samarinda

K e t u a

Drs. H. Anang Hasyim.

Tanggal Ujian:

RINGKASAN

MOHAMMAD NASIR, Sistem dan Prosedur Pengawasan Tenaga Kerja Pada PT. Kiani Sakti di Samarinda (di bawah bimbingan H. Suwinnah Alwy.AS. dan Zainal Arifin).

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui sistem pengawasan dan hubungannya dengan prosedur pengawasan yang dilaksanakan oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2 K3), di perusahaan PT. Kiani Sakti di Samarinda dengan mempergunakan indikator sistem pengawasan yang secara baku ditetapkan berdasarkan Buku Manual Pembinaan P2K3 yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Indikator tersebut terbagi atas penggolongan: Sistem mencegah, atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja, tindakan berdasarkan sistem ini disebut tindakan Represif; Sistem mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku, dan bahan hasil produksi, tindakan berdasarkan sistem ini disebut dengan tindakan preventif; Sistem menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman sehat dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia atau manusia dengan pekerjaannya, tindakan ini berdasarkan sistem ini disebut dengan tindakan kuratif.

Dapat diketahui bahwa sistem pengawasan yang diperankan oleh P2K3 di PT. Kiani Sakti Samarinda berlangsung sedang (tidak rendah dan juga tidak tinggi).

Unkapan kualitatif ini dinyatakan oleh 26 responden yang berasal dari unsur-unsur yang bergabung sebagai pengurus P2K3.

Selanjutnya bimbingan sistem pengawasan tersebut terhadap prosedur pengawasan adalah korelatif positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat konsistensi antara sistem dan prosedur pengawasan yang dilakukan oleh P2K3 terhadap para tenaga kerja di PT. Kiani Sakti Samarinda.

Konsistensi hubungan tersebut di atas membenarkan hipotesis penelitian ini, yakni Pelaksanaan Prosedur Pengawasan terhadap tenaga kerja adalah sesuai dengan sistem pembinaan keselamatan dan kesehatan(kerja P2K3) di PT. Kiani Sakti Samarinda. Namun demikian masih terbuka kesempatan penelitian di dalam melihat sudut pengawasan dan prosedur pengawasan.

RIWAYAT HIDUP

MOHAMMAD NASIR, lahir pada tanggal 23 Maret 1967 di Samarinda Propinsi Kalimantan Timur, adalah merupakan anak kedua dari enam bersaudara, dari seorang ibu NOR ZANNAH dan seorang ayah SALIM H. ISMAIL.

Pada tahun 1976 yang bersangkutan memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri No.021 Samarinda, lulus dan berijazah. Pada tahun 1981 melanjutkan pendidikan pada Sekolah Menengah Pertama Islam Tjokro Aminoto Samarinda dan lulus dan berijazah. Pada tahun 1987 telah menyelesaikan Sekolah Menengah Ekonomi Atas Negeri I Samarinda Propinsi Kalimantan Timur dan berijazah.

Pada tahun 1988 Januari yang bersangkutan telah diterima bekerja pada PT. Kalhold Utama Plywood/PT. Lakosta Indan yang berlokasi di Mangkujenang Kecamatan Palaran Samarinda, dan menempati kedudukan sebagai karyawan biasa hingga sekarang. Kemudian dalam tahun yang sama yang bersangkutan melanjutkan pendidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda Propinsi Kalimantan Timur.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan syukur kehadiran Tuhan Yang Esa atas rahmat dan hidayahNyalah maka penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulisan ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipebuhi untuk dapat memperoleh gelar Sarjana (S1) Ilmu Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda.

Penulis telah berusaha semampu mungkin untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan bimbingan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibu Dra.H. Suwinah Alwyselaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Zainal Arifin selaku Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu dalam memberikan bimbingan kepada penulis.

Disamping itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada ;

1. Bapak Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda
2. Bapak dan Ibu Dosen serta para staf Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda.

3. Pimpinan dan staf PT. Kiani Sakti Samarinda
4. Ayah dan Ibunda penulis serta Kakak dan Adik - adik.

Kepada mereka semuanya penulis haturkan rasa terima kasih yang tak terhingga.

Samarinda, April 1993

MOHAMMAD NASIR.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
BAB II	
DASAR TEORI	6
A. Pengertian Sistem	
B. Pengertian dan Fungsi Struktur Organisasi	8
C. Pengawasan Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen	10
D. Peranan Koordinasi Dalam Pengawasan Manajemen	14
E. Efektivitas Perusahaan	15
F. Hubungan Sistem Pengawasan dan Prosedur Pengawasan	19
G. Hipotesis	23
H. Definisi Konseptual	24
BAB III	
METODE PENDEKATAN	26
A. Definisi Operasional	26
B. Perincian Data Yang Diperlukan	26
C. Jangkauan Penelitian	27
D. Teknis Pengumpulan Data	27
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	28

BAB IV	
HASIL PENELITIAN	31
A. Sistem Pengawasan	31
B. Prosedur Pengawasan	39
BAB V	
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
A. Analisis	49
B. Pembahasan	51
BAB VI	
P E N U T U P	53
A. Kesimpulan	53
B. S a r a n	58
DAFTAR PUSTAKA	iv
DAFTAR PERTANYAAN	

B A B I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengawasan tenaga kerja yang dimaksudkan disini adalah pengawasan tenaga kerja yang dimaksud oleh Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang tersebut bermaksud mengatasi permasalahan perusahaan, melalui sistem dan prosedur pengawasan yang tidak hanya memandang tenaga kerja sebagai faktor produksi semata-mata tetapi sebagai alat aset perusahaan yang diharapkan membawa kelangsungan peningkatan kehidupan perusahaan dan tenaga kerjanya.

Undang-undang tersebut di atas, telah menentukan sistem dan prosedur pengawasan tenaga kerja yang harus diberlakukan, atas dasar undang-undang ini dibentuk di masing-masing perusahaan sebuah panitia yang disebut dengan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, disingkat P2K3, guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama, dibidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebuah perusahaan selanjutnya dibina Departemen Tenaga Ker-

ja melalui petunjuk Buku Manual Pembina P2K3. Di dalam manual tersebut ditentukan katagori kepanitiaan yang dalam garis besarnya adalah sebagai berikut ;

- a. perusahaan yang mempunyai tenaga kerja lebih dari 500 orang wajib membentuk P2K3 dengan jumlah 12 orang yang terdiri dari 6 orang mewakili unsur pengusaha pimpinan perusahaan, 6 orang mewakili tenaga kerja, dan 2 orang diantaranya sekeretaris;
- b. perusahaan yang mempunyai tenaga kerja antara 100 orang, wajib membentuk P2K3 dengan jumlah 6 orang yang terdiri dari 3 orang mewakili unsur perusahaan, dan 3 orang yang mewakili unsur tenaga kerja, 1 orang diantaranya sebagai sekretaris;
- c. perusahaan yang mempunyai tenaga kerja 50 sampai 100 orang dengan; tingkat bahaya tinggi, wajib membentuk P2K3 dengan jumlah anggota sesuai dengan huruf a di atas. Selanjutnya tingkat bahaya yang rendah wajib mempunyai 1 orang ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- d. perusahaan yang mempunyai tenaga kerja kurang dari 50 orang dengan: tingkat bahaya tinggi wajib mempunyai 1 orang ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pembantu. Tingkat bahaya rendah wajib mempunyai 1 orang ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pembantu¹⁾

Penelitian ini dilakukan di PT. Kiani Sakti Sawn Timber yang terletak di kelurahan Bukuan, salah satu dari kelurahan di kecamatan Palaran Kotamadya Samarinda. Perusahaan ini tergolong besar karena memperkerjakan 1271 tenaga kerja, dengan anggota P2K3 sebanyak 32 orang. Perusahaan ini tergolong berisiko tinggi karena bersifat yang mengolah bahan kayu mentah menjadi bahan jadi yang siap ekspor dan bagi kebutuhan domestik.

1). Buku Manual P2K3, Diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja R.I., Jakarta., h.3.

Penelitian terhadap aspek sistem dan prosedur pengawasan tenaga kerja PT. Kiani Sakti, adalah karena perusahaan ini telah mempunyai sistem pengawasan yang relatif baik, seiring dengan perkembangan perusahaan tersebut. Namun demikian yang lebih penting lagi adalah bagaimana pelaksanaan prosedur pengawasan di dalam sistem tersebut. Karena kepanitiaan keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari unsur yang sama-sama berkepentingan baik diri tenaga kerja maupun unsur pimpinan perusahaan, bila diungkapkan dengan kalimat lain adalah bagaimana pengaruh sistem pengawasan terhadap prosedur pengawasan tenaga kerja.

Sistem pengawasan terhadap tenaga kerja adalah meliputi pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, yang mendatangkan kebaikan bagi perusahaan dan pihak tenaga kerja. Penafsiran pengawasan secara sepihak yakni dari perusahaan, telah lama ditinggalkan karena hal tersebut hanya memandang tenaga kerja sebagai faktor produksi saja, hal itu bisa merugikan tenaga kerja. Kerugian tersebut bisa terabaikannya keselamatan dan kesehatan tenaga kerja sementara rasa takut mereka bila diberhentikan dari pekerjaan. Oleh karena itulah nampaknya pemerintah mengeluarkan ketentuan tentang pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang melibatkan semua unsur di dalam perusahaan, dalam suatu sistem pengawasan.

Sistem pengawasan tersebut telah ditentukan sedemikin

an rupa berdasarkan peraturan pemerintah. Terlibatnya pemerintah adalah bertujuan sebagai arbitrase dan memperkembangkan kerjasama, saling pengertian yang efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha produksi.

Namun demikian, sebaik apapun sistem pengawasan, sangat tergantung kepada prosedur pelaksanaan tersebut. Karena di dalam setiap sistem pengawasan tenaga kerja yang mungkin saling berbeda kepentingan yang menyebabkan satu unsur lainnya dikalahkan dan hal tersebut tidak jarang terjadi. Unsur yang dominan itu adalah perusahaan. Hal ini adalah faktor lain dari pentingnya penelitian ini

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, bila dirumuskan permasalahan penelitian ini dalam bentuk pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem pengawasan tenaga kerja oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja ?
2. Bagaimana hubungan sistem tersebut terhadap prosedur pelaksanaan pengawasan.

C. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menjelaskan hubungan antara sistem dan pelaksanaan pengawasan tenaga kerja di dalam rangka P2K3 terhadap pimpinan perusahaan PT. Kiani Sakti Sawn Timber;
2. Sebagai informasi terhadap P2K3 PT. Kiani Sakti Sawn Timber.
3. Sebagai bahan perbandingan sistem dan prosedur pengawasan tenaga kerja di dalam rangka P2K3.

B A B II

DASAR TEORI

A. Pengertian Sistem

Hampir tidak ada orang yang tidak mengucapkan kata sistem di dalam percakapannya. Karena sistem dirasakan sebagai upaya untuk mengambil bagian atas tindakan orang lain. Seseorang yang berperilaku, akan selalu memperhatikan bagian-bagian apa saja yang berkenaan dengan perilakunya. Sehingga terjadi hubungan dan interaksi. Oleh karena itu, sistem dapat dilukiskan sebagai sekumpulan unsur yang berada di dalam keadaan interaksi. Semakin erat kumpulan unsur, maka semakin baik hubungan interaksi dan sebaliknya interaksi akan memperkuat sistem.

Lazimnya, para manajer menghadapi segi-segi internal dan eksternal atas perusahaan yang dipimpinnya. Oleh karena, sebuah sistem dipengaruhi oleh segi-segi tersebut.....

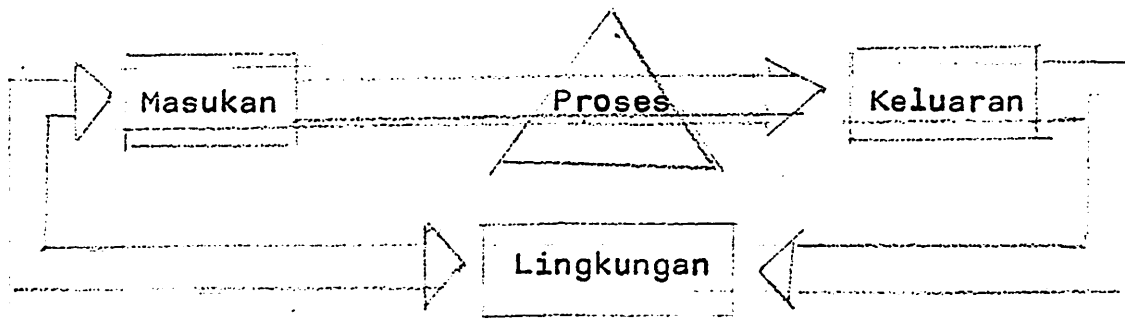
"organisasi mengambil sumber atau (input) dari sistem yang lebih luas (lingkungan), memproses sumber ini dan mengembalikannya dalam bentuk yang sudah diubah (output)" 1).

Visualisasinya adalah sebagai berikut :

1). James L: Gibson, J.M. Ivanich, J.H. Donnely, Jr., Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1989, h.29.

Gambar 1

Unsur-unsur Pokok dari Sistem 2)



Perusahaan sebagai suatu organisasi adalah sebuah sistem yang tergantung dari lingkungan internal maupun eksternalnya. Perusahaan yang ingin mengembangkan unsur-unsurnya sesuai dengan permintaan lingkungannya memerlukan saluran informasi. Sebuah organisasi yang tertutup akan membawa keburukan bagi organisasi tersebut. Demikian pula halnya dengan perusahaan. Namun tidak ada lagi sebuah organisasi perusahaan yang menutup diri terhadap perkembangan lingkungan eksternalnya. Meskipun demikian, keterutupan bisa relatif terjadi terhadap lingkungan internal. Misalnya saja, ketertutupan terhadap dinamika tenaga kerja yang bisa terjadi karena perusahaan memandang tenaga kerja hanya sebagai faktor produksi semata-mata.

Keterbukaan perusahaan sebagaimana disebutkan di atas, menimbulkan umpan balik (feedback) yang sangat penting, karena umpan balik menentukan pengakuan positif ter

2) Ibid

hadap organisasi perusahaan. Dengan demikian suatu organisasi perusahaan bisnis seperti yang diteliti ini kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuannya untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya; penyesuaian terhadap lingkungan tersebut harus menjadi pusat perhatian para manajer.

B. Pengertian dan Fungsi Struktur Organisasi Perusahaan

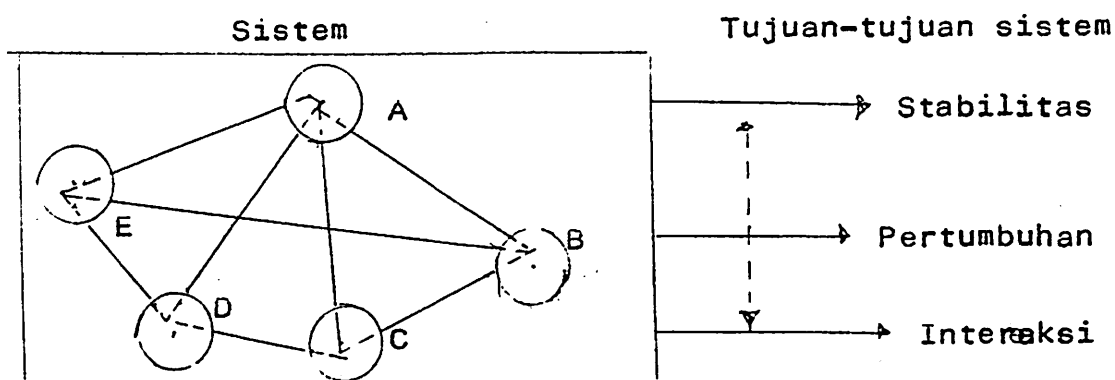
Di dalam melaksanakan kehendak sistem diperlukan struktur, yakni susunan kewenangan di dalam suatu organisasi. Fungsi struktur adalah mengintegrasikan bagian-bagian yang terdapat di dalam struktur. Bagian-bagian di dalam struktur yang bisa bermacam-macam, disatu padukan gerakan-gerakannya agar tidak menyimpang dari sistem; agar dapat mencapai tujuan sebagaimana yang diinginkan, yakni keuntungan dan kemanfaatan sistem. Jadi antara sistem dan struktur sebagai dua hal yang tidak dapat dipisahkan atau berhubungan erat sekali. Di dalam struktur, terdapat bagian-bagian yang berasal dari bagian-bagian sistem (sub sistem). Sub sistem itu melaksanakan fungsi dari pada struktur. Masing-masing fungsi di dalam struktur memberikan tanggapan terhadap lingkungan baik internal maupun eksternal: mengadakan penyesuaian tindakan kegiatan fungsi-fungsi dan bertindak taat kepada struktur dan sistem untuk kemudian sistem dan struktur tersebut memasyarakatkan ketaatan dan kedisiplinan kepada semua penghuni

struktur.

Dalam sebuah buku organisasi perusahaan, dapat diperoleh tentang bagaimana organisasi di dalam kerangka sistem :

Gambar 2.

Ketergantungan di dalam Sistem ³⁾



Keterangan Gambar:

1. Kotak besar menunjukkan sistem total atau dalam hal ini adalah organisasi.
2. Lingkaran dalam kotak mencerminkan bagian-bagian dalam sistem.
3. Garis-garis putus menunjukkan interaksi dalam bagian (interpart) yaitu hubungan individu dengan individu lain.
4. Garis-garis penuh mencerminkan interaksi-interaksi antar bagian (interpart).
5. Keduanya, garis-garis putus dan penuh, merupakan proses yang mengikat bagian-bagian sistem secara bersama.

³⁾ Sukanto Reksohadiprodjo, Organisasi Perusahaan, Penerbit BPF, Yogyakarta, 1990, h. 54.

Gambar 2 memberikan penjelasan sebagai berikut: dalam suatu sistem atau organisasi terdapat bagian-bagian a, b, c, d dan e. Di dalam bagian tersebut terdapat interaksi dan hubungan antara individu satu dan lainnya. Disamping bagian-bagian adalah fungsional satu terhadap lain, individu lainnya di dalam bagian tersebut (yang ditunjukkan oleh garis penuh dan garis- putus-putus). Secara keseluruhan bagian-bagian atau sistem (organisasi tersebut) mempunyai tujuan tertentu yakni stabilitas, pertumbuhan dan interaksi. Sistem total harus bersifat stabil, tumbuh dan mampu melakukan interaksi selanjutnya apabila ingin mencapai sasaran yang diinginkannya.

Para manajerlah yang memproses tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi. Manajer memproses, yakni merangkaikan tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang mengarah kepada sasaran tertentu. Pekerjaan ini, disebut sebagai fungsi manajemen.

C. Pengawasan Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen.

Dari berbagai pengertian manajemen, intinya adalah perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen bisnis, tujuan tertentu tersebut adalah tujuan bisnis yakni profit (keuntungan) dan terkadang pula benefit atau kemanfaatan. Tentang benefit bagi perusahaan dipakai sebagai strategi untuk mencapai tujuan

yakni profit, strategi yakni serangkaian kebijaksanaan dan tindakan ini berlaku secara siklus.

Di puncak sebuah struktur perusahaan, terdapat pemimpin perusahaan yang disebut sebagai manajer. Pada lapisan lapisan struktur juga ada manajer, yang mewakili pemimpin perusahaan dibidang masing-masing sesuai dengan bidang atau divisi yang berlaku di perusahaan tersebut. Masing-masing salam satu kesatuan dan hierarki melaksanakan fungsi manajemen perusahaan.

Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimum untuk meningkatkan produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumberdaya manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial. 4)

Secara umum, manajemen dapat dirumuskan sebagai "keseluruhan daripada aktivitas-aktivitas yang dijalankan oleh seorang manajer untuk membuat semua bawahan melakukan suatu yang harus mereka selesaikan, secara perorangan maupun secara bersama-sama untuk mencapai tujuan usaha, yang dipimpin dan menjadi tanggungjawabnya, efektif dan efisien. 5)". Sedangkan manajer adalah setiap orang yang

4). Kussriyanto, Meningkatkan Produktivitas Karyawan Penerbit LPPM, Jakarta, 1986, h. 6.

5). Prajudi Atmosudirdjo, Administrasi Niaga, Jakarta, 1971, h. 158.

mempunyai tanggung jawab dan memimpin suatu usaha yang harus diselesaikan dengan sekelompok orang-orang bawahan.⁶⁾

Telah banyak dipahami oleh masyarakat bahwa fungsi manajemen adalah terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut berlaku secara umum, pada bentuk organisasi manapun, termasuk organisasi perusahaan. Fungsi manajemen yang sederhana tetapi cukup menarik adalah yang terbagi atas 3 fungsi yakni: tentang apa yang harus dikerjakan (merencana/planning), bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan (mengorganisasi/organizing), dan bagaimana pekerjaan itu telah dilaksanakan (mengendalikan/controlling.⁷⁾

Perlunya perencanaan adalah karena sifat organisasi (perusahaan) sebagai badan yang mempunyai tujuan. Fungsi perencanaan itu sendiri mencakup kegiatan menentukan sasaran yang harus dicapai dan menetapkan sarana guna mencapai sasaran tersebut. Perencanaan haruslah dijalankan setelah itu dikendalikan atau diawasi. Dengan demikian pengawasan berfungsi untuk mengendalikan agar pengorganisasian sesuai dengan rencana.

Perencanaan tidak hanya terdiri dari rincian mengenai tujuan yang ingin dicapai, tetapi juga bagaimana hal

6). I b i d,

7). James. Gibson, Opcit., h. 35.

itu dapat tercapai. Setelah itu barulah fungsi pengorganisasi_i sian dilakukan.

Fungsi pengorganisasian meliputi semua kegiatan manajemen yang dilakukan untuk mewujudkan kegiatan yang direncanakan menjadi suatu struktur tugas dan wewenang. Hubungan antara perencanaan dan pengorganisasian kelihatan jelas. Apabila fungsi perencanaan menghasilkan ketentuan siapa yang akan melakukan hasil fungsi perencanaan dan dengan siapa untuk mencapai hasil akhir yang diinginkan. Di dalam hal ini tugas dan wewenang dalam struktur perusahaan harus memudahkan tercapainya hasil fungsi perencanaan. Meskipun hal tersebut tidaklah mudah karena faktor-faktor lingkungan dan orang-orang yang bekerja mempunyai berbagai sifat.

Fungsi pengawasan meliputi kegiatan yang dilakukan oleh para manajer untuk menjamin bahwa hasil yang betul-betul dicapai, sesuai dengan hasil yang direncanakan. Manajer melakukan pengawasan untuk menentukan apakah hasil yang diharapkan itu tercapai dan jika ternyata tidak harus dijawab faktor-faktor penyebabnya. Sehingga sampai kepada pernyataan apakah karena perencanaannya yang salah atau pengorganisasian yang tidak benar, atau salah satu diantara keduanya yang salah.

Kegiatan pengawasan pada hakekatnya adalah perbuatan penyeleksian sejak dari hasil fungsi perencanaan sampai

hasil fungsi pengorganisasian dan pelaksanaannya. Uraian tersebut di atas telah menunjukkan pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen, tetapi di dalam tata letaknya tidak dapat dipisahkan di dalam konteks fungsi manajemen lainnya, dan merupakan proses untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

D. Peranan Koordinasi dalam Pengawasan Manajemen

Perusahaan yang melakukan pengorganisasian yang relatif kompleks, karena sumber-sumber daya yang harus diawasi relatif besar, kepentingan coordinating atau koordinasi semakin menonjol. Yang justru kegiatan ini dilakukan dalam rangka pengawasan. Inti daripada pemecahan kompleksitas pemecahan pengawasan dalam perusahaan besar adalah pada kegiatan koordinasi. "Setiap usaha yang sistematis untuk memperkirakan hasil rencana operasional harus mempertimbangkan secara terperinci kebutuhan masing-masing bagian atau fungsi, sebab kebutuhan-kebutuhan itu merupakan permintaan pada bagian atau fungsi lain dan sampai dimana permintaan tersebut dipenuhi"⁸⁾. Suatu target dari bagian yang menjalankan fungsi tertentu, dari banyak bagian dan fungsi, harus didasarkan pada koordinasi sebaik mungkin.

8). Bartizal, Dasar-dasar dan Prosedur Budget, Tar - sito, Bandung, 1973, h. 20/

Walaupun sarana yang merupakan hasil fungsi perencanaan telah lengkap, dan berada pada salah satu fungsi atau bagian tertentu, sarana tersebut tidak akan dapat dipergunakan tanpa ada pertimbangan dari koordinasi. Misalnya budget, yang mempunyai dasar pengawasan. Budget tidak harus dipergunakan tanpa terlebih dahulu memperoleh informasi dari bagian atau fungsi lain. "Dengan koordinasi kita tidak hanya dapat menghindari kesimpangsiuran, ketidaktepatan dan duplikasi pekerjaan tetapi juga dimungkinkan pekerjaan tersebut dapat diharapkan lebih efisien dan lebih efektif"⁹⁾. Koordinasi sebagai sinkronisasi secara teratur, ditujukan bagi pemberian petunjuk pelaksanaan, waktu dan arah pelaksanaan dengan demikian dapat dicapai tindakan yang harmonis, disatukan dalam rangka mencapai objek tertentu.¹⁰⁾.

E. Efektivitas Perusahaan

Untuk mencapai sistem yang telah direncanakan di dalam kerangka pengawasan, maka perlu sekali untuk menerapkan konsep efektivitas. Konsep efektivitas yang di dalam arti luasnya disebut dengan efektivitas organisasi, adalah menggambarkan seluruh siklus input-proses-output,

9). Alex.S. Nitisasmito, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Penerbit Sasmito Bross, Jakarta, 1973, h. 126.

10). Winardi, Azas-azas Manajemen, Penerbit Alumni, Bandung, 1968, h. 51.

sebagaimana telah dijelaskan pada pembicaraan sistem di muka. Disamping itu efektivitas harus menggambarkan hubungan timbal-balik antara perusahaan dan lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya perusahaan. "Efektivitas menyebutkan bahwa sesyau itu telah dilaksanakan secara sempurna, secara tepat dan target yang telah dicapai, dan hal tersebut dilihat dari hasil yang dicapai".¹¹⁾

Memahami efektivitas adalah dengan cara melihat keseluruhan sistem organisasi, organisasi dipandang dalam keadaan berubah berusaha mencapai tujuan, mempertahankan stabilitas terhadap lingkungan intern dan eksternnya.¹²⁾

Efektivitas bukan suatu ukuran kualitatif seperti efisiensi tetapi lebih merupakan ukuran kuantitatif. Efektivitas adalah suatu tingkatan prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya, sejauhmana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Efektivitas bagi sebagian besar organisasi merupakan ukuran memaksimalkan tujuan dan memaksimalkan pencapaian tujuan.¹³⁾

Sistem sebagai hasil dari fungsi perencanaan, memerlukan pengendalian dan membutuhkan pula koordinasi berbung dengan banyaknya bagian-bagian di dalam sistem tersebut. Dari banyaknya bagian-bagian sistem, ditumbuhkanlah fungsi-fungsi dan diletakkan ke dalam struktur agar

11). Ero H. Rosyidi, Organisasi dan Manajemen, Penerbit Alumni, Bandung, 1982, h. 157.

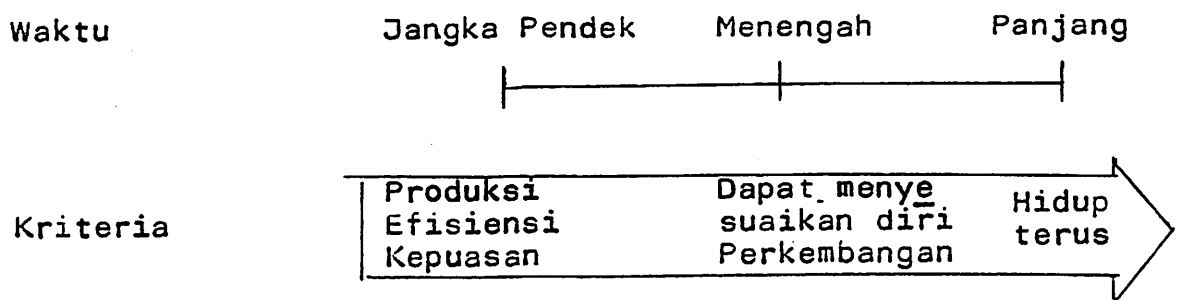
12). Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, Penerbit, LPPM-Erlangga, Jakarta, 1985, h. 50.

13). Michael E. Mc Gill, Pedoman Pengembangan Organisasi, Penerjemah Hamzah, Penerbit Pustaka Binaman, Jakarta, 1980, h. 7.

memudahkan pengawasannya. Sejauhmana sistem tersebut sesuai dengan fungsi yang telah dilakukan hal tersebut yang dimaksud efektivitas organisasi perusahaan. Kriteria dari efektivitas organisasi dapat dipahami dari model berikut ini.

Gambar 3

Kriteria Efektivitas ¹⁴⁾



Efektivitas organisasi akan memberikan pertanda apakah sebuah perusahaan mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya. Hal tersebut dapat dilihat melalui proses jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Di dalam masing-masing jangka waktu pendek, menengah dan panjang, terdapat kriteria-kriteria tertentu yakni jangka pendek meliputi ukuran mengenai produksi, efisiensi, dan kepuasan; jangka menengah meliputi kemampuan menyesuaikan diri dan perkembangan. Kemampuan masing-masing kriteria sangat menentukan kelangsungan perusahaan.

14). J.L. Gibson, Op. Cit., h.32.

Kemampuan perusahaan di dalam memproduksi jumlah dan mutu output dan input. Dalam kriteria pusat perhatian adalah kepada siklus input - proses. Ukuran efisiensi meliputi tingkat laba modal atau harta (rate of return on capital or assets), per pelanggan dan sebagainya. Singkatnya, ukuran efisiensi dinyatakan dalam perbandingan. Kepuasan menunjukkan seberapa jauh perusahaan memenuhi kebutuhan para karyawannya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, pergantian karyawan atau tenaga kerja (turn over), bolos kerja, keterlambatan dan keluhan.

Kemampuan menyesuaikan diri (adaptasi) adalah sampai seberapa jauh perusahaan dapat menanggapi perubahan yang datang baik dari dalam maupun dari luar. Kemampuan adaptasi adalah dipandang sebagai kriteria menengah dan lebih abstrak dibanding dengan produksi, efisiensi atau kemampuan. Kriteria ini berhubungan dengan kemampuan manajemen untuk menduga adanya perubahan dalam lingkungan maupun dalam perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan tidak dapat menyesuaikan diri, maka kelangsungan hidupnya terancam.

Perusahaan harus menginvestasi dalam organisasinya sendiri untuk memperluas kemampuannya agar hidup terus dalam jangka panjang, dalam bentuk pelatihan bagi tenaga manajemen dan teknis dan kebutuhan lainnya. Dengan demikian, kelangsungan kehidupan organisasi perusahaan ditun

jukkan oleh proses kriteria melalui jangka waktu tertentu secara bertahap sebagaimana ditunjukkan oleh gambar 3.

F. Hubungan Sistem Pengawasan dan Prosedur Pengawasan

Di dalam percakapan sehari-hari, sistem seringkali dihubungkan dengan prosedur. Memang sistem adalah suatu keteraturan dan keteraturan ini adalah organisasi. Tetapi Sebenarnya, sebelum sampai kepada prosedur haruslah terlebih dahulu dilihat struktur dan susunan dari suatu sistem dalam mana sistem tersebut ingin mencapai tujuannya.

Secara sederhana, struktur adalah susunan kewenangan untuk mencapai tujuan sistem. Strukturlah yang memproses pencapaian tujuan sistem.

Kalau ada orang yang mengatakan sistem perusahaan, sebenarnya yang dimaksud adalah prosedur perusahaan. Karena perusahaan telah merupakan sebuah sistem. Dengan memperhatikan unsur-unsur pokok sistem pada Gambar 1, faktor utama bergeraknya sistem adalah proses. Masukan tidak akan ada artinya tanpa diproses, demikian pula keluaran tidak akan ada kenyataannya tanpa proses. Bahkan, tanpa proses Bahkan, tanpa proses suatu sistem akan rusak dan organisasi (perusahaan) tidak akan ada wujudnya.

Organisasi atau perusahaan bisnis, mempunyai dua kelompok besar input, yakni sumber daya manusia dan sumber daya alam. Input manusia terdiri dari orang-orang yang bekerja di perusahaan, apakah ia sebagai tenaga ker-

ja, staf, ataupun manajer. Mereka memberikan waktu dan tenaga kepada perusahaan dengan mendapatkan upah atau imbalan lainnya sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan. Sumber daya alam terdiri dari input yang bukan manusia yang akan diproses atau yang akan digunakan dengan mengkombinasikannya dengan sumber daya manusia dan menghasilkan sumber daya lain. Sumberdaya ini sebagai output akan menentukan kehidupan perusahaan selanjutnya apabila lingkungan eksternal merasakan keuntungan dan atau kemanfaatan output itu, memberikan dorongan terhadap input, yakni sumberdaya manusia dan sumberdaya alam untuk diproses secara siklus.

Unsur proses yang dilukiskan dalam bentuk gambar piramidal pada Gambar 1, menunjukkan adanya sebuah struktur. Memang, strukturlah yang memproses input menjadi output (input-proses-output). Struktur tersebut adalah struktur organisasi perusahaan. Di dalam struktur, terdapat unit-unit bagian, departemen atau apapun namanya, lapisan-lapisan, nilai-nilai bahkan kelompok-kelompok manusia berdasarkan hubungan-hubungan tertentu yang sering disebut sebagai kelompok informal.

Sebagaimana telah dijelaskan pada halaman terdahulu, di dalam struktur terdapat fungsi-fungsi. Fungsi-fungsi tersebut melaksanakan hal-hal yang menjadi tugas bagian-bagian, unit, departemen atau divisi. Di dalam struktur

terdapat pula lapisan-lapisan. Masing-masing lapisan mempunyai manajer-manajer yang memimpin bagian-bagian, yang semakin ke bawah (secara piramidal) semakin banyak jumlahnya. Dipuncak struktur terdapat pemimpin perusahaan yang dengan manajer perusahaan pada masing-masing lapisan struktur perusahaan, menjalankan manajemen perusahaan. Di dalam menjalankan manajemen perusahaan, terjadi hubungan - hubungan manajemen yang didasari kewenangan hierarki atau kewenangan berjenjang. Kewenangan berjenjang ini adalah mutlak karena berkenaan dengan tanggungjawab para manajer yang mengalir ke atas untuk setiap organisasi perusahaan bisnis, dimana pemimpin atau manajer tertinggi perusahaan yang paling bertanggungjawab atas tercapainya tujuan perusahaan.

Atas kewenangan-kewenangan manajerial (tentu di dalam struktur perusahaan), pengawasan dilaksanakan. Oleh karena itu kewenangan mundur dari fungsi yang berasal dari bidang struktur, maka pengawasan di dalam prosesnya berdasarkan pada tata aturan tertentu, yakni kewenangan di dalam struktur perusahaan, namun tidaklah berarti tidak boleh terjadi pengawasan langsung oleh seorang manajer, terutama di dalam organisasi perusahaan yang jenjang strukturnya relatif sedikit atau kecil. Pengawasan hierarkis terutama terlihat di dalam perusahaan yang mempunyai struktur yang besar (perusahaan yang berskala

usaha besar).

Pengertian pengawasan secara tegas dapat dikemukakan sebagai berikut ini: mencocokkan pelaksanaan tugas yang baru berjalan terhadap ukuran baku yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rencana-rencana, dengan maksud untuk menjamin tercapainya kemajuan yang cukup dan pelaksanaan tugas yang memuaskan; juga mencatat pengalaman yang diperoleh dalam pelaksanaan rencana-rencana sebagai petunjuk waktu mendatang.¹⁵⁾ Sedangkan fungsi kontrol adalah meliputi aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk memaksa peristiwa-peristiwa terjadi sesuai dengan rencana-rencana.¹⁶⁾

Sistem hendaknya dilihat sebagai suatu kenyataan yang telah direncanakan terlebih dulu. Sebagai sebuah konsep yang lebih spesifik di dalam perusahaan, sistem pengawasan juga telah tercermin dari struktur perusahaan, dari hierarki dan wewenang struktur perusahaan yang bersangkutan. Berkenaan dengan pengaruh lingkungan terhadap proses kerja struktur perusahaan, sistem pengawasan tentu terlebih dahulu ditentukan secara sempurna, atas dasar tersebut pelaksanaan prosedur pengawasan dilaksanakan.

15). E.F.J. Brech, (Ed.), The Principles and Practice Management, Longman, London, 1961, h. 11.

16). Harold Koontz and C. O'Donnell, Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions, R.D. Irwin, Homewood, 1959, h. 37.

Sebagai contoh, pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja, yang diatur melalui ketentuan pemerintah. Pemerintah disini adalah lingkungan perusahaan yang turut memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja. Dengan mengeluarkan pedoman pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, tercantum di dalam pedoman tersebut tentang sistem pengawasan kerja, yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan berdasarkan perincian tertentu sebagaimana telah dikemukakan pada halaman 2.

Langkah-langkah yang lazim berlangsung di dalam pengawasan adalah:

1. Penentuan standard atau ukuran baku yang menjadi patokan.
2. Penilaian terhadap kegiatan-kegiatan riil dan hasil - hasil kegiatan itu.
3. Perbandingan antara pelaksanaan kegiatan-kegiatan atau hasil-hasilnya itu dengan patokan yang telah ditentukan untuk mengetahui penyimpangan atau perbedaan yang terjadi.
4. Pembetulan terhadap penyimpangan atau perbedaan yang terjadi agar semua kegiatan atau hasilnya sesuai dengan yang telah ditentukan.

G. Hipotesis.

Berdasarkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan yang diteliti, maka diduga:

Pelaksanaan prosedur pengawasan terhadap tenaga kerja adalah sesuai dengan sistem pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, yang juga disebut sebagai P2K3.

H. Definisi Konsepsional

Bidang dan sifat pengawasan terdiri dari: a. pengawasan dari dalam (internal control); b. pengawasan dari luar (external control); c. pengawasan preventif; d. pengawasan represif.¹⁷⁾

Sistem pengawasan yang didefinisikan disini adalah mencakup keempat bentuk dan sifat pengawasan tersebut. Oleh karena itu operasionalisasi sistem dan prosedur pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Sistem pengawasan adalah rangkaian prosedur yang telah merupakan suatu kebulatan untuk melaksanakan fungsi pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja.
2. Prosedur pengawasan adalah suatu rangkaian cara yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan pengawasan yang merupakan suatu kebulatan.

17). Sarwono Handyaningrat, Pengantar Administrasi dan Manajemen, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1982, h. 95.

Sebagai rangkaian prosedur, sistem pengawasan adalah bersifat konseptual. Artinya harus ditentukan di dalam pelaksanaannya sehingga sebuah sistem menjadi aktual. Dari pengertian ini, antara sistem dan prosedur adalah berbeda yakni sistem dimaksudkan sebagai sebuah konsep, sedang prosedur sebagai tindakan.

Prosedur sebagai tindakan. itulah yang dimaksud sebagai suatu rangkaian cara yang telah menjadi pola. Selanjutnya apabila terjadi polarisasi prosedur dan hal tersebut sesuai dengan maksud sistem sebagai sebuah konsep, maka antara sistem dan prosedur dipandang sebagai kebulatan baik secara konseptual maupun operasional.

B A B III
METODE PENDEKATAN

A. Definisi Operasional

Berikut ini akan dikemukakan operasionalisasi variabel-variabel yang akan diteliti yakni variabel sistem pengawasan dan prosedur pengawasan sebagai berikut:

Sistem Pengawasan dan Prosedur Pengawasan.

- a. mencegah atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- b. mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku, dan bahan hasil produksi.
- c. menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia atau manusia dengan pekerjaannya.

B. Perician Data Yang Diperlukan

Responden dalam penelitian ini adalah Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) perusahaan yang diteliti berjumlah 26 orang terdiri dari unsur yang mewakili pimpinan perusahaan, unsur wakil tenaga kerja, dan unsur pengawas kesehatan (jumlah dan nama responden terlampir). Pemilihan responden ini berdasarkan asumsi bahwa P2K3 adalah yang paling banyak mengetahui dan bertanggungjawab terhadap sistem pengawasan dan pelaksanaan prosedur peng-

awasan keselamatan dan kesehatan kerja, oleh karena itu mereka representatif sebagai responden.

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dari sejumlah daftar pertanyaan yang terdiri atas dua variabel:

1. Pertanyaan dari variabel terikat yaitu pertanyaan yang bertalian dengan sistem pengawasan yang seharusnya dilaksanakan di perusahaan yang diteliti dan diharapkan dijawab oleh responden;
2. Pertanyaan dari variabel tergantung yaitu pertanyaan yang bertalian dengan pelaksanaan prosedur pengawasan yang diharapkan dijawab oleh responden

C. Jangkauan Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap PT. Kiani Sakti Sawn Timber. Di dalam hal ini, penulis hanya ingin melihat sistem dan prosedur pengawasan terhadap tenaga kerja di perusahaan tersebut dan mengamati hubungan kedua variabel dalam satu tahun terakhir. Atas dasar signifikansi korelasi tersebut akan diperoleh pengaruh sistem pengawasan sebagai variabel bebas terhadap variabel tergantung. Adapun sistem dan prosedur yang diteliti di dalam rangka pelaksanaan P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut ;

peneliti membawa daftar pertanyaan kepada responden. Setelah memperkenalkan diri, menerangkan tujuan penelitian, dan menerangkan cara mengisi daftar pertanyaan, maka daftar pertanyaan kemudian diserahkan untuk diisi. Karena jumlah pertanyaan cukup banyak yang memerlukan pemikiran untuk menjawab, responden diberi kesempatan paling lama 1 (satu) minggu untuk menjawab seluruh pertanyaan. Pada waktu yang telah disepakati, peneliti mengambil daftar pertanyaan apakah terdapat kesulitan teknis maupun kesulitan lain dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan.

Tindakan selanjutnya adalah meneliti kembali seluruh pertanyaan yang terlewatkan atau tidak dijawab, jawaban tidak jelas, tulisan tidak terbaca dan sebagainya. Apabila terjadi, maka penulis berusaha mengulangi pertanyaan terhadap responden.

E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh disusun ke dalam tabulasi. Hasil yang berupa angka-angka dan simbol dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi sebagai berikut. 18)

18). Sidney Siegel, Statistik Non Parametik, Penerbit Gramedia, Jakarta, 1985, h. 256.

$$r_s = \frac{x^2 + y^2 - d_i^2}{2}$$

$$x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_x$$

$$y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_y$$

$$T = \frac{t^3}{12}$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman atau derajat besarnya korelasi.

x = independen variabel (variabel terikat)

y = dependen variabel (variabel tergantung)

T = banyaknya bilangan yang berangka sama

12 = bilangan tetap.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan mempergunakan formula sebagai berikut.¹⁹⁾

$$t = r_s \frac{N - 2}{1 - (r_s)^2}$$

19). I b i d . , h. 263.

Setelah harga t hitung ditemukan, maka dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan harga t pada Tabel A (terlampir) untuk derajat kebebasan $N = 26 - 2 = 24$ pada taraf signifikan 0,05. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka signifikan.

Tabel A.

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t^{*)}

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.913	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.845	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.800	2.306	2.896	3.355	5.011
9	1.383	1.763	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.732	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.706	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.682	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.661	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.641	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.623	2.131	2.602	2.947	4.072
16	1.337	1.606	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.590	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.574	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.559	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.545	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.531	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.518	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.505	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.492	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.480	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.468	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.456	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.445	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.434	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.423	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.404	2.031	2.423	2.704	3.551
50	1.296	1.371	2.000	2.390	2.660	3.460
60	1.289	1.358	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.345	1.960	2.326	2.576	3.291

*) Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.

B A B IV

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini penulis mencoba menguraikan data-data yang penulis peroleh dari hasil penelitian dengan jalan mengajukan pertanyaan kepada responden. Dalam membuat tabulasi data. Penulis tentunya membuat secara berurutan mulai dari sistem pengawasan berikut ketiga indikatornya dan juga prosedur pengawasan.

Seperti penulis jelaskan apada bagian terdahulu bahwa tujuan pokok penelitian ini adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis, untuk itu maka dengan sistem tabulasi data yang penulis akan sajikan ini dapat mempermudah dalam melakukan perhitungan-perhitungan statistik nantinya.

Berikut ini akan penulis sajikan seluruh data yang penulis peroleh dari hasil penelitian.

A. Sistem Pengawasan

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian terdahulu, bahwa operasionalisasi yang akan diukur atau diteliti dari variabel sistem pengawasan meliputi:P

- Sistem Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan, Kebakaran, Peledakan dan Penyakit Akibat Kerja.
- Sistem Mengamankan Mesin, Instalasi, Pesawat, Alat Kerja, Bahan Baku, dan Bahan Hasil Produksi.

- Sistem Penciptaan Lingkungan dan Tempat Kerja dan Penyesuaian antara Pekerjaan dengan Pekerja atau Pekerja dengan Lingkungannya.

1. Pencegahan atau Pengurangan Kecelakaan, Kebakaran, Peledakan dan Penyakit Akibat Kerja (Tindakan Preventif)

Salah satu sub sistem pengawasan yang diteliti, adalah yang bersifat preventif. Pelaksanaan sub sistem tersebut dapat dilihat dan dirasakan oleh para pekerja. Atas dasar itulah, para pekerja dapat memebrikan keterangan - nya kepada peneliti yang terangkum dalam Tabel 1.

Mengamati tabel 1 tersebut, tampak bahwa jawaban terhadap Pertanyaan A (independen variabel) adalah dengan perolehan total skor 74. Sedangkan terhadap pertanyaan B (deven- den variabel) dengan perolehan totak skor 51.

Dengan demikian nilai rata-rata bagi variabel A adalah 2,85 dan nilai rata-rata untuk variabel B adalah 1,96 Dengan melihat jawaban tertinggi adalah 3 maka nilai rata-rata bagi variabel A jauh lebih tinggi dari nilai rata-rata variabel B.

Tabel 1.

Tanggapan Responden Tentang Tindakan
Represif Oleh P2 K3

Nomor Responden	Pertanyaan		Total Skore
	A	B	
1	2	3	4
01	3	1	4
02	3	2	5
03	3	1	4
04	3	3	5
05	3	3	6
06	3	2	5
07	3	2	5
08	3	3	6
09	3	2	5
10	3	3	6
11	3	3	5
12	3	2	5
13	2	3	5
14	2	1	3
15	3	2	5
16	3	3	6
17	3	1	4
18	3	2	5
19	3	2	5
20	3	1	4
21	2	2	4
22	2	2	4
23	3	2	5
24	3	1	4
25	3	2	5
26	3	1	4
Jumlah	74	51	125

Sumber Data: Hasil jawaban responden (kuesioner).

2. Sistem Pengamanan Mesin, Instalasi, Pesawat, Alat Kerja, Bahan Baku, dan Bahan Hasil Produksi (Tindakan Preventif).

Sub sistem pengawasan yang kedua yang diteliti ada-

lah yang bersifat preventif. Pelaksanaan sub sistem ini dapat disaksikan secara langsung oleh para pekerja, sehingga dengan demikian para pekerja dapat memberikan informasinya sebagaimana yang tersaji pada Tabel 2. Dengan mengamati tabel 2, tampak bahwa jawaban terhadap Pertanyaan A (Independen Variabel) menghasilkan total skor 59 dengan nilai rata-rata 2,27, sedangkan jawaban terhadap Pertanyaan B (Dependen Variabel) menghasilkan total skor 15,8 dengan nilai rata-rata 2,23. Nilai rata-rata variabel A dan B relatif sama.

Lebih lanjut lihat Tabel 2.

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang
Tindakan Preventif Oleh P2K3

Nomor Urut Responden	P e r t a n y a n				T o t a l S c o r e
	A		B		
01	2	!	2	!	4
02	2	!	1	!	3
03	2	!	1	!	3
04	3	!	2	!	5
05	3	!	3	!	6
06	2	!	3	!	5
07	2	!	3	!	5
08	2	!	2	!	4
09	2	!	3	!	5
10	2	!	2	!	4
11	2	!	2	!	4
12	3	!	3	!	6
13	2	!	2	!	4
14	2	!	1	!	3
15	2	!	2	!	4
16	2	!	2	!	4
17	2	!	2	!	4
18	3	!	3	!	6
19	3	!	3	!	6
20	3	!	2	!	5
21	2	!	3	!	5
22	2	!	3	!	5
23	2	!	2	!	4
24	2	!	1	!	3
25	2	!	3	!	5
26	2	!	2	!	4
Jumlah	59	!	58	!	117

Sumber Data: Hasil Jawaban Responden.

Penyajian data baik sistem pengawasan maupun prosedur pengawasan adalah rata-rata sedang. Sebagaimana ciri sebuah sistem yang menghendaki keseimbangan (equeilibrium) maka data yang diperoleh merupakan informasi yang berasal dari pemikiran sistem, yang selama ini telah diterapkan melalui P2K3.

Penulis tidak bertujuan untuk mengungkapkan secara satu persatu bentuk-bentuk kegiatan sistem pengawasan yang dilakukan oleh P2K3 PT. Kiani Sakti Samarinda, demikian pula prosedur pengawasannya, karena memerlukan penelitian yang cukup luas di dalam kondisi penelitian yang terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi kepada sistem pengawasan sebagai sebuah konsep yang terdiri atas 3 (tiga) indikasi sebagaimana telah disebutkan, yakni represif, preventif dan kuratif. Demikian pula dengan prosedur pengawasannya. Namun masing-masing tolok ukur tersebut telah merupakan ketentuan yang harus dilaksanakan oleh P2K3 di dalam setiap perusahaan.

3. Sistem Penciptaan Lingkungan dan Tempat Kerja (Tindakan Kuratif)

Sub sistem pengawasan yang ketiga yang diteliti adalah yang bersifat kuratif. Pelaksanaan sub sistem ini dapat disaksikan dan di informasikan oleh para manajer perusahaan. Sehingga atas dasar itu para pekenja dapat pula memberikan keterangannya terhadap penelitian ini, sebagaimana Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa Pertanyaan A (Independen Variabel) menghasilkan total skor 62 dengan nilai rata-rata 2,39 sedangkan pertanyaan kedua total skornya adalah 67 dengan nilai rata-rata 2,28. Berikut disajikan indikasi Tabel 3.

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Tindakan Kuratif Oleh P2K3

Nomor Urut Responden	P e r t a n y a a n		Total Score
	A	B	
01	2	3	5
02	2	2	4
03	2	3	5
04	2	3	5
05	2	3	5
06	3	3	6
07	3	2	5
08	3	2	5
09	2	2	4
10	2	3	5
11	2	3	5
12	3	3	6
13	3	3	6
14	22	2	4
15	2	2	4
16	3	3	6
17	3	2	5
18	3	3	6
19	2	3	5
20	2	3	5
21	2	3	5
22	2	33	5
23	3	2	5
24	3	2	5
25	3	2	5
26	2	2	4
Jumlah	62	67	129

Sumber Data: Hasil Jawaban Responden.

B. Prosedur Pengawasan

Operasionalisasi yang diukur dari variabel prosedur pengawasan adalah :

- Prosedur Pengawasan Represif
- Prosedur Preventif
- Prosedur Pengawasan Kuratif.

Hasil penelitian atas operasionalisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Prosedur Pengawasan Represif

Prosedur pengawasan Represif adalah berjalan di atas konsep sistem pengawasan yang telah penulis kemukakan sebagai variabel B (Dependen Variabel). Sedangkan prosedur pengawasan represif bersifat variabel independent.

Sebagaimana sistem pengawasan, maka prosedur pengawasan Represif dapat disimak para pekerja. Oleh karena itu logis manakala para pekerja mengikuti dan dapat pula memberikan informasi terhadap penelitian ini.

Pada Tabel 4, informasi tersebut dapat dibaca : pertanyaan A (Independen Variabel) total skornya adalah 49, dengan nilai rata-rata 1,88 dan pertanyaan B (dependen Variabel) total skornya adalah 52 dengan nilai rata-rata 2.

Kedua nilai rata-rata ini dapat digolongkan sama, yakni pada nilai sedang. Melalui Tabel 4, dapat dilihat prosedur pengawasan represif.

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Prosedur Pengawasan Represif.

Nomor Urut Responden	P e r t a n y a a n		T o t a l Score
	A	B	
01	2	1	3
02	2	1	3
03	2	1	3
04	1	2	3
05	3	3	6
06	3	2	5
07	2	2	4
08	3	3	6
09	1	2	3
10	2	2	4
11	2	1	3
12	1	2	3
13	2	3	5
14	1	2	3
15	2	2	4
16	2	3	5
17	1	2	3
18	3	2	5
19	2	1	3
20	1	2	3
21	1	2	3
22	3	3	6
23	2	2	4
24	2	2	4
25	2	2	4
26	1	2	3
Jumlah	49	52	101

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden (Kuesioner).

2. Prosedur Pengawasan Preventif

Prosedur pengawasan ini juga dialami dan diketahui oleh para pekerja. Data yang berhasil dijangkau pada Tabel 5 menunjukkan bahwa prosedur pengawasan preventif

yang berperan sebagai dependen variabel memperoleh total skor 60 dengan nilai rata-rata 2,31 dan atas pertanyaan B diperoleh total skor dengan nilai rata-rata 2,12. Lebih lanjut Tabel 5 menyatakan akan hal tersebut.

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Prosedur Pengawasan Prepentif Oleh P2 K3.

Nomor Urut Responden	P e r t a n y a a n		T o t a l S c o r e
	A	B	
01	3	1	4
02	2	2	4
03	1	2	3
04	1	2	3
05	3	2	5
06	3	2	5
07	2	3	5
08	3	2	5
09	2	2	4
10	2	3	5
11	1	2	3
12	3	1	4
13	3	3	6
14	3	1	4
15	2	1	3
16	3	3	6
17	3	3	6
18	3	2	5
19	1	2	3
20	2	2	4
21	1	3	4
22	3	2	5
23	3	3	6
24	2	2	4
25	2	2	4
26	3	1	4
Jumlah	60	55	115

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden (Kuesioner).

3. Prosuder Pengawasan Kuratif

Prosedur pengawasan ini seperti juga yang dialami oleh para pekerja di dalam hal prosedur lainnya.

Tabel 6 menyatakan tentang total skor atas pertanyaan A dan B. Sehingga untuk A diperoleh 54 dengan nilai rata-rata 2,08 dan B total skornya 71 dengan nilai rata-rata 2,73.

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Prosedur Pengawasan Kuratif Oleh P2 K3.

Nomor Urut Responden	P e r t a n y a a n		T o t a l Score
	A	B	
01	1	2	3
02	2	1	3
03	3	3	6
04	2	3	5
05	2	1	3
06	3	2	5
07	2	3	5
08	2	2	4
09	1	1	2
10	3	3	6
11	3	3	6
12	1	2	3
13	2	3	5
14	1	2	3
15	2	3	5
16	3	2	5
17	2	3	5
18	1	2	3
19	3	3	6
20	3	3	6
21	2	3	5
22	2	1	3
23	2	3	5
24	2	2	4
25	3	2	5
26	1	2	3
Jumlah	54	60	114

Sumber Data: Hasil Jawaban Responden (Kuisioner).

Pada tabel 7 berikut ini akan penulis sajikan total score dari masing-masing variabel :

Tabel 7. Total Score Dari Jawaban Responden Untuk Variabel X dan Variabel Y

Nomor Urut Responden	Total Score	
	Variabel X	Variabel Y
01	13	10
02	12	10
03	12	12
04	15	12
05	16	14
06	17	15
07	15	14
08	15	15
09	14	9
10	15	15
11	15	12
12	16	10
13	16	16
14	10	10
15	13	12
16	16	16
17	13	11
18	17	16
19	16	12
20	14	13
21	14	12
22	14	14
23	14	15
24	12	12
25	15	13
26	12	10
Jumlah	372	330

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden (kuesioner).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan dengan korelasi empiris (yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan r tabel koefisien korelasi teoritis).

Bila korelasi empiris lebih besar dari tabel untuk $N = 26$, maka hipotesis tersebut diterima.

Berikut ini penulis sajikan tabel tentang ~~score~~ ~~ser-~~ta ranking dari variabel penelitian ini.

Tabel 8.

Persiapan Perhitungan Dan Ranking Variabel X
Dan Y Penelitian.

Nomor Urut Responden	Total Score		R a n k i n g			di ²
	Variabel X	Variabel Y	X	Y	di	
01	13	10	7	4	3	9
02	12	12	3,5	4	-0,5	0,25
03	12	12	3,5	11	-7,5	56,25
04	15	12	16,5	11	5,5	30,25
05	16	14	22	18	4	16
06	17	15	25,5	21,5	4	16
07	15	14	16,5	18	-1,5	2,25
08	15	15	16,5	21,5	-5	25
09	14	9	11	1	10	100
10	15	15	16,5	21,5	-5	25
11	15	12	16,5	11	5,5	30,25
12	16	10	22	4	18	324
13	16	16	22	25	-3	9
14	10	10	1	-4	-3	9
15	13	12	7	11	-4	16
16	16	16	22	25	-3	9
17	13	11	7	7	0	0
18	17	16	25,5	25	0,5	0,25
19	16	12	22	11	11	121
20	14	13	11	15,5	-4,5	20,25
21	14	12	11	11	0	0
22	14	14	11	18	-7	49
23	14	15	11	21,5	-10,5	110,25
24	12	12	3,5	11	-7,5	56,25
25	15	13	16,5	15,5	1	1
26	12	10	3,5	4	0,5	0,25
Jumlah	372	330	351	351	0	1035,5

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden (Kuesioner).

Dari Tabel 8 tersebut di atas, dari independen variabel (sistem pengawasan) terdapat 6 himpunan yang berangka sama, yang terdiri : score 12 ada 4 himpunan yang berangka sama diberi ranking (3,5), score 13 ada 3 himpunan yang berangka sama diberi ranking (7), score 14 ada 5 himpunan berangka sama diberi ranking (11), score 15 ada 6 himpunan berangka sama diberi ranking (16,5) score 16 ada 5 himpunan berangka sama diberi ranking (22), score 17 ada 2 himpunan berangka sama diberi ranking (25,5).

Sedangkan untuk dependen variabel (prosedur pengawasan) terdapat 7 himpunan berangka sama, yang terdiri : score 14 ada 2 himpunan yang berangka sama diberi ranking (1,5), score 17 ada 6 himpunan yang berangka sama diberi ranking (6,5), score 18 ada 2 himpunan yang berangka sama diberi ranking (10,5), score 20 ada 5 himpunan yang berangka sama diberi ranking (15), score 21 ada 2 himpunan yang berangka sama diberi ranking (18,5), score 23 ada 2 himpunan yang berangka sama diberi ranking (21,5) dan score 24 ada 4 himpunan yang berangka sama diberi ranking (24,5).

Apabila yang telah dikemukakan di atas adalah nilai sistem pengawasan sebagai independen variabel, maka prosedur pengawasan memiliki nilai rata-rata sebagai berikut : prosedur pengawasan represif dengan nilai rata-rata 1,88, prosedur pengawasan preventif dengan nilai rata-rata 2,12, prosedur pengawasan kuratif dengan nilai rata-rata 2,73.

Hal ini menunjukkan bahwa prosedur pengawasan sebagai devenden variabel berlangsung cukup tinggi juga yakni di atas katagori sedang.

Hubungan signifikan antara kedua variabel X dan Y tersebut di atas (r_s) sebesar 0,634. Setelah r_s dibandingkan dengan r tabel dengan taraf 0,05 untuk $N = 26$ maka nilai tabel menunjukkan harga 0,329.

Dengan demikian terdapat korelasi antara sistem pengawasan (secara empirik dan positif). Setelah dilakukan pengujian (t test), terlihat hasilnya bahwa t hitung sebesar 4,016 dan bila t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel (harga kritis t) dengan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas $N-2$ ($26 - 2 = 24$), diperoleh nilai sebesar 1,711. Dengan demikian terlihat bahwa t hitung lebih dari t tabel (t hitung=4,016 t tabel = 1,711) maka nilai korelasi yang diperoleh dan hipotesis yang diajukan dapat diterima, yakni pelaksanaan prosedur pengawasan terhadap tenaga kerja sesuai dengan sistem pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3).

B A B V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bab III bahwa dalam menganalisis data digunakan rumus koefisien korelasi Spearman, oleh karena itu terlebih dahulu dicari nilai x^2 dan y^2 dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} = T \\
 &= \frac{26^3 - 26}{12} - \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} - \frac{2^3 - 2}{12} \\
 &\quad + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{2^2 - 2}{12} \\
 &= \frac{17550}{12} - \frac{50}{12} + \frac{24}{12} + \frac{120}{12} + \frac{210}{12} \\
 &\quad + \frac{120}{12} - \frac{60}{12} \\
 &= 1462,4 - 45
 \end{aligned}$$

$$x^2 = 1417,5$$

$$\begin{aligned}
 y^2 &= \frac{N^3 - 4}{12} - T_y \\
 &= \frac{26^3 - 26}{12} - \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} \\
 &\quad - \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} \\
 &= \frac{17550}{12} - \frac{120}{12} + \frac{336}{12} + \frac{6}{12}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & + \left[\frac{24}{12} + \frac{60}{12} + \frac{24}{12} \right] \\
 & = 1462,5 - \left[10 + 28 + 0,5 + 2 + 5 + 2 \right] \\
 & = 1462,5 - 47,5 \\
 \left. \sum y^2 \right\} & = 1415
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Diketahui : } \sum x^2 & = 1417,5 \\
 \sum Y^2 & = 1415 \\
 di^2 & = 1035,5
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat dihitung berapa koefisien korelasi rank Spearman dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_s & = \frac{\sum x^2 + \sum Y^2 - di^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \cdot \sum Y^2}} \\
 & = \frac{1417,5 + 1415 - 1035,5}{2 \sqrt{1417,5 \cdot 1415}} \\
 & = \frac{2005,762,5}{2 \sqrt{2005,762,5}} \\
 & = \frac{1416,2494}{2 \sqrt{1797}} \\
 & = \frac{1797}{2832,4968}
 \end{aligned}$$

$$r_s = 0,634.$$

Dari hasil perhitungan tersebut, menunjukkan korelasi empiris (r_s hitung) sebesar 0,634. Jika korelasi empiris tersebut dibandingkan dengan r tabel (terlampir) dengan taraf nyata 0,05 untuk $N = 26$, maka nilai tabel menunjukkan sebesar 0,329. Dengan demikian terlihat jelas bahwa korelasi empiris (r_s) antara variabel sistem pengawasan nyata dan positif.

B. Pembahasan

Setelah diketahui korelasi antara variabel sistem pengawasan dan prosedur pengawasan, masih perlu diuji tingkat kebenaran korelasi tersebut dengan menggunakan uji - t sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}} \\
 t &= 0,634 \sqrt{\frac{26 - 2}{1 - (0,634)^2}} \\
 &= 0,634 \sqrt{\frac{24}{1 - 0,401956}} \\
 &= 0,634 \sqrt{\frac{24}{0,598044}} \\
 &= 0,634 \sqrt{40,130826} \\
 &\doteq 0,634 \cdot 6,335 \\
 t &= 4,016
 \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan uji - t tersebut menunjukkan t hitung diperoleh sebesar 4,016. Jika t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel (harga kritis t) dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (db) $N - 2$ ($26 - 2 = 24$) diperoleh nilai sebesar = 1,711.

Dengan demikian terlihat sangat jelas bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} = 4,016 > t \text{ tabel} = 1,711$) maka nilai korelasi yang diperoleh dan hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya setelah dilakukan pengujian:

B A B VI

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Era tinggal landas adalah masa industrialisasi yang berkaitan erat dengan kehidupan masyarakat pabrik, dimana tenaga kerja merupakan unsur penggerak faktor-faktor produksi sehingga mampu menghasilkan satuan-satuan produktivitas. Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan asset perusahaan. Akan tetapi disamping merupakan asset negara, karena di tangan merekalah negara dapat meningkatkan kebutuhan masyarakat baik dalam bentuk kebutuhan langsung, yakni dengan jalan masyarakat langsung mengkonsumsi hasil produksi tersebut, maupun lewat keuntungan hasil produksi sebagai barang komoditi dimana negara mendapatkan bentuk hasil pajak.

Oleh karena itu tenaga kerja sangat dapat perhatian dari pemerintah. Salah satu perhatian tersebut adalah melalui perlindungan terhadap tenaga kerja.

Pengertian perlindungan disini adalah dalam arti yang luas dan berhubungan pula dengan kepentingan suatu perusahaan tempat tenaga kerja melakukan tugas pekerjaannya.

Kepentingan perusahaan yang dimaksud adalah mencegah agar perusahaan tidak melakukan usaha spekulatif dalam bentuk yang bisa mendatangkan kerugian perusahaan: karena peralatan mudah menimbulkan kebakaran, kecelakaan kerja

dan sebagainya.

Secara konkrit tindakan pemerintah di dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja adalah pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilaksanakan oleh sebuah badan yang melibatkan unsur-unsur perusahaan (pemilik usaha) organisasi tenaga kerja (SPSI) dan tenaga kerja serta Departemen Kesehatan (dokter). Badan ini sejauh mungkin representatif (mewakili semua pihak).

Badan yang melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut yang disebut secara populer P2K3 (Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Maksud ini untuk melengkapi unsur-unsur P2K3 adalah agar terjadi kerjasama yang berkembang saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama, dibidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka melancarkan usaha produksi.

P2K3 dibina oleh Departemen Tenaga Kerja melalui buku Manual Pembina P2K3 PT. Kiani Sakti Sawn Timber yang terletak di Kelurahan Bukuan Kecamatan Samarinda Ilir.

Perusahaan ini memperkerjakan 1271 tenaga kerja dan mempunyai sebuah Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan jumlah anggota pengurus 32 orang.

Semula berdasarkan rencana penelitian 32 orang anggota pengurus tersebut adalah responden penelitian ini.

Namun hanya 26 anggota pengurus saja yang bersedia mengi

si daftar pertanyaan/kuesioner.

Perusahaan yang diteliti cukup berisiko tinggi di dalam kegiatannya : mulai dari pengolahan kayu mentah hingga bahan jadi yang siap di ekspor atau dipasarkan bagi kebutuhan domestik. Oleh karena itulah dari jumlah pekerja 1271 PT. Kiani Sakti telah mempunyai anggota P2K3 sebanyak 32 orang, yang sesuai dengan petunjuk Manual P2K3 yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja RI. yang berbunyi berikut ini: "perusahaan yang mempunyai tenaga kerja lebih dari 500 orang wajib membentuk P2K3 dengan jumlah 12 orang yang terdiri dari 6 orang mewakili unsur pengusaha pimpinan perusahaan, 6 orang mewakili tenaga kerja

Sistem pengawasan yang berlangsung di PT. Kiani Sakti Samarinda dilakukan di dalam rangka tugas-tugas P2K3. Oleh karena itu, penafsiran pengawasan sepihak atau dari perusahaan saja tidak terjadi.

Sistem pengawasan tersebut terbagi atas 3 katagori yakni:

1. Sistem pengawasan di dalam mencegah atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja;
2. Sistem pengawasan di dalam mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi;

3. Sistem pengawasan di dalam menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia atau manusia dengan pekerjaannya.

Meskipun sistem pengawasan dilakukan sepenuhnya oleh P2K3, yang dominan adalah unsur tenaga kerja, dapat dipahami bahwa unsur pengusaha/pimpinan perusahaan juga terlibat di dalam sistem pengawasan dan terlibat di dalam proses pengawasan. Setiap peristiwa disalurkan kepada bagian kesehatan yang merupakan bagian sistem pengawasan tersebut.

Demikian pula tindakan terhadap peledak yang relatif sering terjadi dibanding kebakaran ditangani oleh bagian sistem pengawasan dan, sehingga bagian sistem P2K3 benar benar berfungsi. Oleh karena itulah penelitian ini menemukan bahwa sistem pengawasan berfungsi rata - baik.

Kategori baik, merupakan syarat eqliubrium dari seluruh sistem. Artinya sebuah sistem akan baik manakala fungsi-fungsi sistem berjalan serasi, saling menyesuaikan tidak ada salah satunya yang menonjol, penonjolan satu bagian sistem bahkan pada akhirnya akan mengganggu keseimbangan sistem tersebut.

Berkenaan dengan pelaksanaan sistem pengawasan yang terdiri atas 3(tiga) bagian, maka prosedur pengawasan terdiri atas 3 jalur yakni yang bersifat represif, preventif dan kuratif. Prosedur represif adalah ulur pengawasan sepihak dari pimpinan P2K3, bersifat memaksa dan menekan serta mewajibkan agar ketentuan keselamatan kesehatan kerja menjadi ditaati. Ketentuan tersebut berbentuk mencegah atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.

Prosedur preventif adalah alur pengawasan yang bersifat dialogis komukatif terhadap tenaga kerja oleh unsur pimpinan P2K3 dengan cara berbincang-bincang tentang pengamanan mesin setiap waktu, pengamanan instalai, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi. Unsur pimpinan P2K3 menanyakan agar mesin, instalasi dan sebagainya tetap di dalam keadaan aman tanpa menghawatirkan pemakaiannya.

Prosedur kuratif adalah alur pengawasan yang selalu diciptakan untuk merubah situasi baru, yang sejauh mungkin peristiwa-peristiwa yang merugikan tidak terulang lagi. Upaya tersebut dilakukan dalam bentuk dan suasana menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat

dan upaya penyesuaian antara pekerjaan dengan tenaga kerja atau sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan statistik, korelasi antara sistem pengawasan terhadap prosedur pengawasan adalah tinggi. Artinya prosedur pengawasan terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh P2K3 dewasa ini, sangat konsisten dengan sistem pengawasan.

Hubungan yang konsisten tersebut mempunyai logika pengaruh yang tinggi pula. Sehingga secara hipotesis prosedur pengawasan terhadap tenaga kerja berada di dalam kerangka sistem pengawasan yang diberlakukan oleh P2K3 PT. Kiani Sakti Samarinda.

S a r a n :

meskipun demikian yakni terdapat konsistensi dan pengaruh pengawasan tidaklah berarti P2K3 PT. Kiani Sakti telah berhasil sangat baik di dalam melaksanakan peranannya. Pengaruh sistem terhadap variabel prosedur pengawasan hanya dapat dipandang sebagai derajat pengaruh yang masih dapat ditingkatkan atau meingkat. Oleh karena itu penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan mempergunakan hipotesis lain.

DAFTAR TABEL

Tabel	Tubuh Utama	Halaman
1.	Tanggapan Responden Tentang Sistem Tindakan Represif P2K3	34
2.	Tanggapan Responden Tentang Sistem Tindakan Preventif Oleh P2K3	36
3.	Tanggapan Responden Tentang Sistem Tindakan Kuratif Oleh P2K3	39
4.	Tanggapan Responden Tentang Prosedur Pengawasan Represif . .	41
5.	Tanggapan Responden Tentang Prosedur Pengawasan Preventif	42
6.	Tanggapan Responden Tentang Prosedur Pengawasan Kuratif . .	43
7.	Total Skor Jawaban Responden Untuk Variabel Y dan Variabel Y	44
8.	Persiapan Perhitungan dan Ranking Variabel X dan Variabel Y Penelitian	46

DAFTAR PERTANYAAN

Nama Responden :
U m u r :
Jabatan :
Masa Kerja :
Pendidikan :

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh sistem pengawasan terhadap prosedur pengawasan.

- Mohon diinformasikan jawaban Anda yang diketahui selama 1 tahun terakhir ini.
- Isilan dengan memilih jawaban yang sudah tersedia

Pertanyaan :

I. Variabel Sistem Pengawasan :

1. Apakah Anda percaya terhadap sistem pengawasan/pengurangan kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja di perusahaan tempat Anda bekerja ini ?
 - a. Percaya
 - b. Kurang percaya
 - c. Tidak percaya.
2. Apakah sistem tersebut berjalan/diterapkan ?
 - a. Diterapkan
 - b. Kurang diterapkan
 - c. Tidak diterapkan.

3. Apakah Anda percaya terhadap sistem pengawasan pengaman mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi di perusahaan tempat Anda bekerja ini ?
 - a. Percaya
 - b. Kurang percaya
 - c. Tidak percaya
4. Apakah sistem pengawasan pengamanan tersebut berjalan /diterapkan ?
 - a. Diterapkan
 - b. Kurang diterapkan
 - c. Tidak diterapkan
5. Apakah Anda percaya terhadap sistem pengawasan penciptaan lingkungan dan tempat kerja di perusahaan tempat Anda bekerja ini ?
 - a. Percaya
 - b. Kurang percaya
 - c. Tidak percaya
6. Apakah sistem pengawasan tersebut berjalan/diterapkan ?
 - a. Diterapkan
 - b. Kurang diterapkan
 - c. Tidak diterapkan

II. Variabel Prosedur Pengawasan

1. Apakah Anda mengetahui prosedur pengawasan pencegahan, pengurangan kecelekaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja ?

- a. Mengetahui
 - b. Kurang mengetahui
 - c. Tidak mengetahui
2. Apakah Anda sering terlibat di dalam mengikuti prosedur tersebut ?
- a. Sering
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
3. Apakah Anda mengetahui prosedur pengawasan pengamanan mesin, instalasi, pesawat, akibat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi di perusahaan tempat Anda bekerja ini ?
- a. Mengetahui
 - b. Kurang mengetahui
 - c. Tidak mengetahui
4. Apakah Anda sering terlibat di dalam mengikuti prosedur tersebut ?
- a. Sering
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
5. Apakah Anda mengetahui prosedur pengawasan penciptaan lingkungan dan tempat kerja di perusahaan tempat Anda bekerja ini ?
- a. Mengetahui
 - b. Kurang mengetahui
 - c. Tidak mengetahui

6. Apakah Anda sering terlibat di dalam mengikuti prosedur tersebut ?

- a. Sering
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak pernah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisasmito (1973), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*; Penerbit Sasmito Bross, Jakarta.
- Bambang Kussriyanto (1986), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*; Penerbit LPPM, Jakarta.
- Batizal R. Jhon (1973), *Dasar-Dasar dan Prosedur Budget*, Penerbit Tarsito; Bandung.
- Brech E. F. L. (1961), *The Principles and Practice Manajemen*, Longman Press, London.
- Ero H. Rosyidi (1982), *Organisasi dan Manajemen*; Penerbit Alumni, Bandung.
- Gibson L. James (1989), *Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mc Gill E. Michael (1980), *Pedoman Pengembangan Organisasi*, Penerbit Pustaka, Jakarta.
- Prajudi Atmosudirjo (1971), *Administrasi Niaga*, Penerbit UNTAG, Jakarta.
- Siegel Sidney (1985), *Statistik Parametrik*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Sukanto Reksohadiprodjo (1990), *Organisasi Perusahaan*, Penerbit BPFE, Jokjakarta.
- Steer M. Richard (1985), *Efektivitas Organisasi*, Penerbit LPPM, Erlangga, Jakarta.
- Sarwono Handayaniingrat (1982), *Pengantar Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- O' Donnell C and Harold Koontz (1959), *Principles of Manajemen*, R.D. Irwin Press, Home Wood. London.
- Winardi (1968), *Azas-Azas Manajemen*, Penerbit Alumni, Bandung.