

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat sekarang ini telah banyak berpengaruh pada kehidupan manusia. Ilmu pengetahuan telah mendorong kehidupan manusia menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Selain itu, ilmu pengetahuan juga telah banyak berperan penting membantu manusia untuk keluar serta menemukan solusi dari berbagai permasalahan kehidupan. Ilmu komunikasi sebagai salah satu cabang ilmu sosial pada saat inipun telah berperan sangat signifikan pada kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Komunikasi telah menjadi bagian penting dalam setiap sendi kehidupan manusia. Komunikasi hampir selalu ada dan menjadi kebutuhan penting bagi manusia baik untuk menyampaikan pesan maupun untuk mendapatkan informasi.

Everett M. Rogers mengatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Mulyana, 2005 : 62). Sedangkan menurut Harold D. Lasswell dalam Mulyana (2005), komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa? Dengan akibat apa atau hasil apa? (*Who? Says what? In which channel? To whom? With what effect?*).

Menurut Mulyana (2008), terdapat tiga kerangka atau konseptualisasi pemahaman mengenai komunikasi, yakni komunikasi sebagai tindakan satu arah, komunikasi sebagai interaksi dan komunikasi sebagai transaksi. Konseptualisasi

komunikasi merupakan bagian dalam melakukan komunikasi. Mulai dari komunikasi satu arah sehingga akan tercipta interaksi penyetaraan sebab akibat, yang akhirnya akan terjadi transaksi antara individu.

Para pakar ilmu komunikasi mengelompokan pembagian komunikasi dalam bentuk yang bermacam-macam. Menurut Dedy Mulyana (2008), menjelaskan bentuk-bentuk komunikasi dilihat dari peserta komunikasinya terbagi menjadi (a) Komunikasi Intrapribadi, (b) Komunikasi Antar Pribadi, (c) Komunikasi Kelompok, (d) Komunikasi Massa, dan (e) Komunikasi Organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memang meliputi hampir seluruh aspek aktivitas dan kehidupan manusia sebagai makhluk sosial.

Pada konteks komunikasi organisasi, peran komunikasi sangatlah signifikan dan memiliki pengaruh yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Komunikasi hadir dan berperan hampir diseluruh lingkup aktivitas organisasi dalam upayanya menjaga keberlangsungan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu dengan sangat jelas dapat dilihat dan dipahami bahwa komunikasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga sangat ditentukan oleh keberhasilan atau kegagalan komunikasi pada organisasi tersebut.

Keberhasilan dan kegagalan komunikasi dapat dipengaruhi dan ditentukan oleh banyak faktor. Salah satunya pada faktor proses komunikasi itu sendiri. Menurut paradigma Laswell dalam Effendy (2011 : 11), komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Terdapat lima komponen komunikasi pada suatu proses

komunikasi yaitu (a) Komunikator, (b) Pesan, (c) Media, (d) Komunikan dan (e) Pengaruh / *Effect*. Kelima komponen tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan komunikasi pada suatu organisasi.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini, dunia industri pun telah mengalami perkembangan yang sangat jauh berkembang. Perusahaan-perusahaan dan pelaku industri lainnya berlomba untuk selalu menjadi lebih baik agar bisa mengikuti dan tidak tertinggal oleh perkembangan zaman. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) yang telah melakukan Sensus Ekonomi pada Tahun 2016, jumlah perusahaan di Indonesia tercatat ada sebanyak 26,7 juta. Angka ini meningkat dibanding hasil Sensus Ekonomi 2006 yang sebanyak 22,7 juta perusahaan (Detik.com, 2018). Perusahaan-perusahaan tersebut terdiri dari perusahaan milik swasta dan 118 perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada berbagai sektor baik jasa maupun menghasilkan produk (bumn.go.id, 2018). Data tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah organisasi/perusahaan sangatlah pesat.

Pesatnya pertumbuhan jumlah perusahaan tersebut tentu menimbulkan persaingan yang sangat ketat antara perusahaan-perusahaan itu sendiri. Perusahaan-perusahaan berlomba untuk meningkatkan daya saing dan kualitas mereka. Upaya perusahaan-perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya saat ini tidak hanya terkait atau berfokus pada kualitas produk dan jasa yang dihasilkan semata, namun juga pada aspek-aspek lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari bagian dan ruang lingkup perusahaan itu sendiri seperti kualitas layanan, kualitas manajemen perusahaan dan kualitas kesejahteraan karyawan serta pihak-pihak yang terkait dengan kegiatan usaha perusahaan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk membangun

dan meningkatkan kualitas perusahaan agar memiliki daya saing serta citra dan reputasi yang baik.

Dalam upaya meningkatkan dan menjaga kualitas kesejahteraan karyawan, perusahaan-perusahaan pun mulai merubah cara pandangya terhadap karyawan. Karyawan tidak lagi hanya dipandang sebagai pekerja atau “mesin” semata, namun karyawan mulai dianggap sebagai “aset” berharga dan bagian terpenting dari keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Berbagai program dan kegiatan dibuat untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan seperti pelatihan dan program beasiswa untuk menempuh studi secara formal yang berguna bagi pengembangan sumber daya manusia. Tidak hanya itu, perusahaan pun berkomitmen untuk memperhatikan dan menjadikan keselamatan serta kesehatan kerja karyawan sebagai prioritas utama.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, serta lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka meningkatkan produktivitas dan mengurangi kecelakaan kerja. Tujuan dari hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (*International Labour Organization*, 2013).

Pemerintah Republik Indonesia melalui Undang-undang Nomor I Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja telah mendorong semua pelaku industri agar menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seluruh pekerja. Undang-Undang

ini bertujuan untuk melindungi dan menjamin seluruh hak-hak tenaga kerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Disamping itu, untuk memotivasi dan mengapresiasi pelaku industri atau perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga memberikan penghargaan bagi setiap perusahaan yang berhasil mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Nihil) angka kecelakaan kerja di perusahaan mereka. Penghargaan ini disebut dengan penghargaan “Zero Accident” yang dikeluarkan dan diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan kepada perusahaan yang memenuhi kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Pemerintah juga mengatur kewajiban perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Dengan demikian, perihal keselamatan dan kesehatan kerja tentu sudah menjadi hal yang wajib (*mandatory*) untuk diperhatikan dan diterapkan oleh perusahaan.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (*International Labour Organization, 2013*).

Merujuk kepada data BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan, angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi. Menurut Zulmiar (2016) PT. Jamsostek dan BPJS Ketenagakerjaan mencatat jumlah kasus kecelakaan kerja pada tahun 2010 mencapai 98.711 kasus, jumlah tersebut mengalami kenaikan di tahun 2011 menjadi 99.491 kasus, jumlah kasus pada tahun 2012 sebanyak 103.074, dan menjadi 103.285 kasus di tahun 2013. Pada tahun 2014 terjadi penurunan dengan 88.207 kasus.

Dirjen Pembinaan, Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PPK dan K3) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Muji Handaya mengatakan :

“Jumlah kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami tren peningkatan. Muji mencatat, untuk total jumlah kecelakaan kerja setiap tahunnya mengalami peningkatan hingga 5%. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai *cost* atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja” (bpjsketenagakerjaan.go.id, 2016).

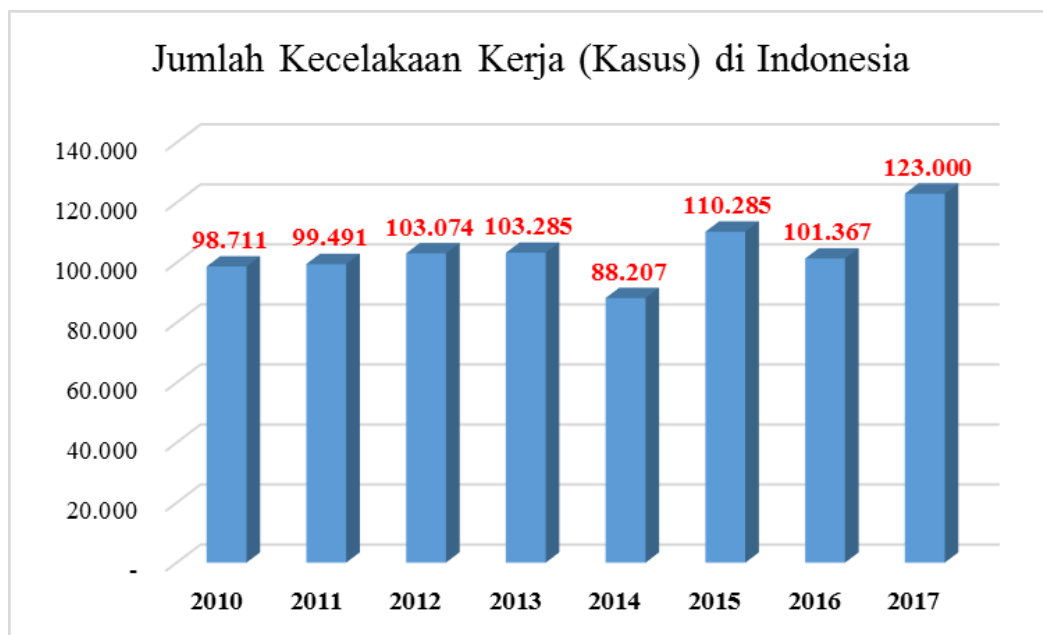
Menurut pernyataan Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Muhammad Hanif Dhakiri, S.Ag., M.Si. pada pidatonya mengatakan :

“Meskipun terjadi peningkatan pelaksanaan program K3, namun masih banyak kasus yang muncul dalam masalah kecelakaan kerja. Data BPJS Ketenagakerjaan menggambarkan penurunan kecelakaan kerja dari 110.285 kasus di 16.082 perusahaan dari total 296.271 perusahaan yang terdaftar dengan korban meninggal dunia 530 orang pada tahun 2015 menjadi 101.367 kasus di 17.069 perusahaan dari total 359.724 perusahaan yang terdaftar dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.382 orang sampai dengan November tahun 2016” (news.prokal.co, 2017).

Angka kecelakaan kerja pada tahun 2017 juga masih tergolong tinggi. Hal ini disampaikan oleh Direktur Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Krishna Syarif pada pernyataan berikut :

“Sepanjang 2017, menurut statistik kami terjadi peningkatan kecelakaan kerja sekira 20 persen dibandingkan 2016 secara nasional. Total kecelakaan kerja pada 2017 sebanyak 123 ribu kasus dengan nilai klaim Rp 971 miliar lebih. Angka ini meningkat dari tahun 2016 dengan nilai klaim hanya Rp 792 miliar lebih. Khusus Jakarta saja terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja hingga 10 persen pada 2017” (Detik.com, 2018).

Untuk lebih jelasnya terkait statistik angka kecelakaan kerja di Indonesia dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Data BPJS Ketenagakerjaan, 2018 (diolah)

Gambar 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia

Mencermati data angka kecelakaan kerja diatas, tentunya hal ini menjadi permasalahan yang serius. Meskipun Pemerintah telah mendorong pelaku industri atau perusahaan-perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), namun faktanya angka kecelakaan kerja masih cukup tinggi. Hal ini menunjukkan masih banyak perusahaan-perusahaan yang gagal dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di tempatnya. Rendahnya kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penyebabnya.

Pada era persaingan industri secara global saat ini, penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi suatu perusahaan tidak hanya sebagai upaya melindungi “aset” (karyawan) nya semata, serta bukan juga sebatas kepatuhan kepada Undang-undang yang berlaku di Negara Republik Indonesia saja, namun juga sebagai upaya membangun identitas serta reputasi perusahaan yang tentunya akan meningkatkan daya saing secara global. Hal ini akan menjadi nilai tambah tersendiri dari suatu perusahaan ditengah persaingan global.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada saat ini telah menjadi isu internasional yang sangat penting untuk diperhatikan. Beberapa negara dan perusahaan internasional bahkan telah menjadikan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada suatu perusahaan sebagai salah satu persyaratan penting yang mempengaruhi kesepakatan kerja sama bisnis yang diukur melalui indikator-indikator seperti tersertifikasi (*Certified*) berbagai standar keselamatan dan kesehatan kerja internasional.

PT. Semen Padang adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tergabung kepada PT. Semen Indonesia (Persero). PT. Semen Padang merupakan produsen semen tertua di Indonesia yang didirikan pada 18 Maret 1910 dengan nama *NV Nederlandsch-Indische Portland Cement Maatschappij* atau NIPCM sebelum akhirnya berganti nama menjadi PT. Semen Padang.

Pada tahun 1995, pemerintah mengalihkan kepemilikan sahamnya di PT. Semen Padang ke Semen Gresik Group. Pada tanggal 20 Desember 2012, melalui Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Perseroan, PT. Semen Padang, PT. Semen Gresik, PT. Semen Tonasa dan Thang Long Cement bergabung

dibawah PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk yang sahamnya dimiliki mayoritas oleh Pemerintah Republik Indonesia sebesar 51,01%. Pemegang saham lainnya sebesar 48,09% dimiliki publik. PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang sahamnya tercatat di Bursa Efek Indonesia (www.semenpadang.co.id, 2018).

Dalam upaya menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawannya, pada tahun 2002 PT. Semen Padang mulai menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Dalam penerapan atau pelaksanaan sistem manajemen ini, PT. Semen Padang membentuk salah satu bagian/unit kerja yang bertanggung jawab secara penuh serta memiliki wewenang dalam penerapan dan pengelolaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut. Bagian/unit kerja tersebut ialah Biro K3LH / *Health Safety Environment (HSE) Department*.

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ini bertujuan untuk menjamin dan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan dalam seluruh aktivitas operasional dan bisnis yang dijalankan oleh PT. Semen Padang. Disamping itu, hal ini juga sebagai bentuk komitmen PT. Semen Padang untuk mematuhi dan tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

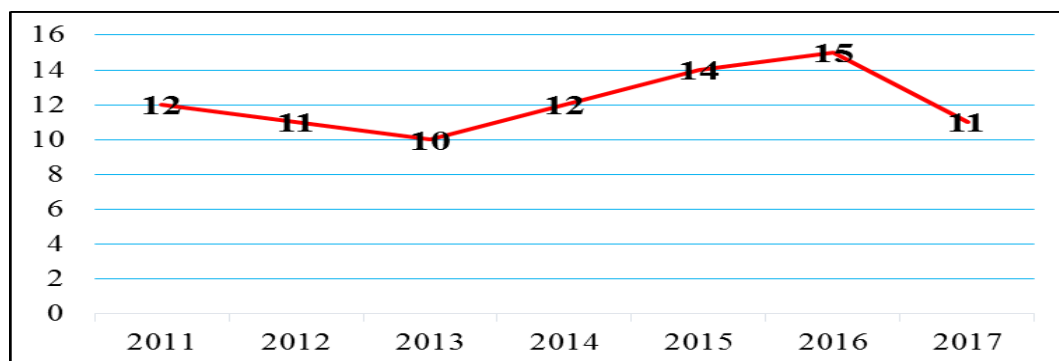
Disamping hal tersebut diatas, penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut juga sebagai upaya menciptakan citra dan reputasi positif PT. Semen Padang di mata publik. Selain menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mengacu kepada peraturan Pemerintah, PT.

Semen Padang juga menerapkan dan mengadopsi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berstandar internasional yaitu Standar OHSAS 18001.

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada suatu perusahaan merupakan suatu langkah konkrit dalam upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja. Namun penerapan suatu sistem manajemen pada suatu perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Dalam hal penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terdapat faktor-faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan penerapan sistem manajemen tersebut.

Berdasarkan hasil survei awal, data kecelakaan kerja di PT. Semen Padang tercatat pada tahun 2011 ditemukan 12 kasus angka kecelakaan kerja, tahun 2012 tercatat 11 kasus, tahun 2013 sebanyak 10 kasus dan tahun 2014 sebanyak 12 kasus. Jenis kecelakaan kerja yang terjadi sejak tahun 2011 sampai dengan 2013 umumnya adalah kecelakaan kerja berat. Angka kecelakaan kerja pada tahun 2015 terdapat 14 kasus, tahun 2016 terdapat 15 kasus dan pada tahun 2017 terdapat 11 kasus. Disamping itu tercatat juga kasus kebakaran, terdapat 16 kasus pada 2011, 17 kasus 2012 dan 8 kasus 2013 (Laporan Kinerja Biro HSE PT. Semen Padang, 2017).

Untuk lebih jelasnya, *trend* angka kasus kecelakaan kerja di PT. Semen Padang terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Data Biro HSE PT. Semen Padang, 2018 (diolah)

Gambar 1.2 Grafik Tren Kasus Kecelakaan Kerja di PT. Semen Padang

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa *trend* angka kecelakaan kerja cenderung *stagnan* dan masih tinggi. Hal ini tentunya meninggalkan pertanyaan mengapa hal tersebut masih terjadi dan tidak terjadi penurunan yang signifikan dari rentang waktu program keselamatan kerja tersebut diterapkan. Merujuk kepada data tersebut, dapat dikatakan bahwa PT. Semen Padang belum berhasil mencapai target “Zero Accident” yang di dorong oleh Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan tentunya merupakan sebuah target PT. Semen Padang sendiri.

Dari catatan tersebut, rata-rata kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh ketidakpatuhan pekerja terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kurangnya pengawasan sehingga masih terdapat pekerja yang bekerja di unit berisiko tinggi yang lalai atau tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. (Wawancara Kepala Biro HSE PT. Semen Padang, Musytaqim Nasra, ST, 19 Februari 2018).

Selain masalah ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), kecelakaan kerja juga dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana, infrastruktur, serta rendahnya kesadaran karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Membangun kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap keselamatan kerja membutuhkan suatu upaya dan pendekatan yang serius. Terutama hal tersebut terkait dengan upaya mempengaruhi atau merubah perilaku suatu individu, membangun dan menciptakan budaya baru organisasi, dan lain sebagainya.

Suatu organisasi atau perusahaan terdiri dari beberapa individu yang memiliki pola pikir dan kepentingan yang berbeda-beda pula. Terdapat tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan dalam menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Mulai dari perencanaan, penerapan, evaluasi serta perbaikan yang berkesinambungan. Disamping itu jika dilihat dari sisi ekonomi, penerapan suatu Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga membutuhkan “investasi” atau biaya yang relatif besar. Mulai dari pemenuhan, perbaikan dan penyesuaian kelengkapan sarana dan prasarana, infrastruktur, pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, serta biaya proses audit dan sertifikasi sebagai bagian dari evaluasi dan perbaikan yang berkesinambungan.

Kesepahaman dan sinergi yang kuat antar individu dalam suatu organisasi sangat diperlukan dan menjadi faktor penting guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk itu, komunikasi menjadi faktor penting serta memiliki peranan yang besar bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam konteks komunikasi organisasi, terdapat banyak pendapat yang menyatakan pentingnya peran komunikasi dalam suatu organisasi. Salah satunya menurut Scott dalam Hardjana (2016) menyebutkan bahwa tujuan komunikasi adalah untuk membangkitkan tindakan-tindakan untuk pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa komunikasi sangat berkontribusi dalam pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan dengan efektif.

Menurut Hovland, Janis dan Kelly dalam Rakhmat (2001) mengatakan bahwa komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator)

menyampaikan stimuli (biasanya verbal) untuk mengubah perilaku individu lain (*audience*). Sementara itu menurut Effendy (2001) tujuan komunikasi adalah mengubah sikap, opini, perilaku dan masyarakat. Sedangkan cara kerja untuk menimbulkan perubahan dalam diri seseorang bisa dilakukan: (1) menyampaikan informasi, (2) mengajar atau memberikan instruksi, (3) membujuk/mendesak, dan (4) dialog.

Morrisan (2009) berpendapat organisasi kerap kali salah dalam mengambil keputusan yang pada akhirnya merugikan perusahaan itu sendiri. Keputusan yang salah itu sebagian besar disebabkan karena komunikasi yang tidak berjalan dengan semestinya. Dia menambahkan, berkomunikasi berarti memperhitungkan banyak faktor penting seperti siapa komunikatornya, pesan apa yang ingin disampaikan, saluran atau media apa yang akan dipilih dan digunakan, siapa penerima pesan, pada masyarakat atau khalayak mana dan bagaimana umpan balik yang disampaikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi sangat menentukan akan keberhasilan membangun suatu pemahaman dan kesepahaman antara anggota organisasi atau perusahaan yang meliputi pihak manajemen dan karyawan.



Pentingnya aspek komunikasi dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja juga dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kelembatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini mengatur pentingnya perusahaan melakukan komunikasi, konsultasi, motivasi dan kesadaran. Perusahaan wajib membuat sebuah kebijakan perusahaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja yang kemudian wajib untuk dikomunikasikan dan disosialisasikan

kepada seluruh karyawan dan pihak-pihak yang terkait dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan.

Selain itu, pada standar internasional *Occupational Health and Safety Management System* OHSAS 18001 juga terdapat klausul yang mengatur tentang komunikasi dan konsultasi. Komunikasi dilibatkan dan menjadi faktor utama dalam setiap tahapan mulai dari penetapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi, hingga tahap peninjauan dan perbaikan yang berkelanjutan dari sebuah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di suatu perusahaan. Dengan demikian secara jelas dapat dilihat bahwa komunikasi memang menjadi aspek penting dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam sebuah proses komunikasi organisasi tentu melibatkan beberapa individu serta bagian-bagian yang terdapat didalam organisasi tersebut. Proses komunikasi yang terjadi, tentunya membentuk atau menunjukkan pola-pola atau alur komunikasi itu sendiri. Mulai dari bagaimana suatu pesan diciptakan, siapa yang menyampaikan, kepada siapa pesan tersebut disampaikan, serta dengan menggunakan media apa pesan tersebut disampaikan, dan bagaimana efek atau umpan balik dari pesan yang disampaikan oleh komunikan.

Proses komunikasi merupakan suatu proses berinteraksi atau terjadinya transaksi dengan maksud dimana komponen-komponennya saling terkait dan para komunikator beraksi dan bereaksi. Komala (2009) berpendapat bahwa proses komunikasi terjadi manakala manusia berinteraksi dalam aktivitas komunikasi, menyampaikan pesan dan mewujudkan motif komunikasi. Untuk itu peneliti

merasa tertarik dan perlu untuk mengetahui dan meneliti bagaimana proses komunikasi yang dilakukan Biro HSE PT. Semen Padang dengan karyawan dan pihak terkait lainnya dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja di PT. Semen Padang, dimana keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai dan diwujudkan oleh perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yaitu “Bagaimana proses komunikasi Biro HSE dalam mencegah kecelakaan kerja di PT. Semen Padang ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kebijakan atau program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja di PT. Semen Padang.
2. Untuk menganalisis proses komunikasi Biro HSE dalam mencegah kecelakaan kerja di PT. Semen Padang.
3. Untuk menjelaskan faktor pendukung dan penghambat dalam mencegah kecelakaan kerja di PT. Semen Padang.



1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan tentang pentingnya komunikasi dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja, khususnya bagi kajian ilmu komunikasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi serta bahan evaluasi secara komprehensif bagi perbaikan yang berkesinambungan dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja di PT. Semen Padang dan aktivitas kerja sejenis pada perusahaan lain.

