

Abdul

by Iqbal Jati Ramadhan

Submission date: 12-Aug-2022 08:21PM (UTC+1000)

Submission ID: 1464626480

File name: KARYAWAN_PT_RICOH_THERMAL_MEDIA_EAST_ASIA_PACIFIC._1_1_1_-2.docx (158.31K)

Word count: 14911

Character count: 98246

**STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM
MENINGKATKAN K3 KEPADA KARYAWAN PT RICOH
THERMAL MEDIA EAST ASIA PACIFIC BAGIAN
PRODUKSI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir
mata kuliah Seminar dan Teknik Penulisan Ilmiah

Disusun Oleh :



**ABDULAH KAMAENI
NIM. 20170502248**

**PEMINATAN HUBUNGAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
BEKASI
2021**

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

UNIVERSITAS ESA UNGGUL
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
KONSENTRASI HUBUNGAN MASYARAKAT

TANDA PERSETUJUAN SIDANG SEMINAR PROPOSAL

Nama : Abdulah Kamaeni
NIM : 20170502248
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat
Judul : **STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM
MENINGKATKAN K3 KEPADA KARYAWAN PT RICOH
THERMAL MEDIA EAST ASIA PACIFIC BAGIAN
PRODUKSI**

Jakarta, 12 Februari 2022

Ketua Bidang Konsentrasi

Pembimbing



Erna Febriani, M.Si.



Dr. Fajarina, S.I.P., M.Si.

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
KONSENTRASI HUBUNGAN MASYARAKAT**

TANDA PENGESAHAN LAPORAN SEMINAR PROPOSAL

Nama : Abdulah Kamaeni
NIM : 20170502248
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat
Judul : Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan K3
Kepada Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia
Pacific Bagian Produksi

Jakarta, 12 Februari 2022

Penguji Ketua,

Penguji Anggota,

() ()

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan penyertaan-Nya sehingga penyusunan Seminar Dan Teknik Penulisan Ilmiah yang berjudul “STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN K3 KEPADA KARYAWAN PT RICOH THERMAL MEDIA EAST ASIA PACIFIC BAGIAN PRODUKSI” dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir mata kuliah Seminar dan Teknik Penulisan Ilmiah. Laporan ini juga merupakan penerapan ilmu komunikasi yang Penulis peroleh dalam perkuliahan.

Dalam penyusunan laporan ini, Penulis menyadari bahwa usaha yang dilakukan untuk membuat laporan ini dapat terlaksana atas izin Tuhan Yang Maha Esa, dan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan masukan dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan tugas selanjutnya. Semoga laporan ini memberikan informasi yang bermanfaat untuk pembaca khususnya bagi teman-teman Jurusan Hubungan Masyarakat Universitas Esa Unggul Jakarta.

Jakarta, Agustus 2021

Penulis

ABSTRAK

Ricoh Company, Ltd. telah mendirikan P.T. Ricoh Thermal Media East Asia Pacific (selanjutnya disebut "RTM-EAP"), sebuah perusahaan yang bertanggung jawab atas operasi celah lokal* dan pemasaran pita transfer termal di seluruh negeri, di Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. Meningkatkan Kesadaran dan Keselamatan Karyawan Setiap pelaku industri di Indonesia pasti mengetahui pentingnya K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Tetapi sayangnya, tidak semua mampu menerapkan hal ini secara menyeluruh dan tepat. Padahal K3 merupakan bidang yang penting dan salah satu alasan terciptanya lingkungan kerja minim risiko. Idealnya, kesadaran tentang pentingnya K3 bukan hanya wewenang pemilik usaha tetapi juga setiap elemen yang ada di perusahaan tersebut termasuk para karyawan. Inilah mengapa pentingnya untuk meningkatkan kesadaran para karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Strategi Komunikasi Internal dalam meningkatkan K3 kepada karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Bagian Produksi dan hambatan dalam meningkatkan keselamatan kerja pada PT.Ricoh Thermal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan melakukann sesi wawancara.

Kata Kunci: Downward Communication, Upwar Communication, Horizontal Communication, Diagonal Communication

ABSTRACT

Ricoh Company, Ltd. has founded P.T. Ricoh Thermal Media East Asia Pacific (hereinafter "RTM-EAP"), a company responsible for local gap operations* and nationwide marketing of thermal transfer tape, in Bekasi, West Java, Indonesia. Increasing Employee Awareness and Safety Every industry player in Indonesia must know the importance of K3 (occupational safety and health). But unfortunately, not all are able to apply this thoroughly and precisely. In fact, K3 is an important field and one of the reasons for creating a minimal risk work environment. Ideally, awareness about the importance of K3 is not only the authority of the business owner but also every element in the company including the employees. This is why it is important to raise awareness among employees. The purpose of this study was to determine the Internal Communication Strategy in improving K3 for employees of PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Production Section and obstacles in improving work safety at PT. Ricoh Thermal. This study uses a descriptive qualitative approach. Data collection techniques used by conducting interview sessions.

Keywords: Downward Communication, Upwar Communication, Horizontal Communication, Diagonal Communication

DAFTAR ISI

Contents

TANDA PERSETUJUAN SIDANG SEMINAR PROPOSAL	2
TANDA PENGESAHAN LAPORAN SEMINAR PROPOSAL.....	4
KATA PENGANTAR	5
ABSTRAK	6
ABSTRACT	7
DAFTAR ISI.....	8
DAFTAR TABEL.....	11
DAFTAR GAMBAR	12
DAFTAR LAMPIRAN.....	13
BAB I PENDAHULUAN.....	14
1.1 Latar belakang	14
1.2 Fokus Penelitian.....	17
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	18
1.4.1 Manfaat Akademik	18
1.4.2 Manfaat Praktis.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Penelitian Pendahulu	20
2.2 Landasan Teoretis	23
2.2.1 Teori Sistem	23
2.3 Landasan Konseptual	28
2.3.1 Strategi Komunikasi	28
2.3.2 Komunikasi Organisasi	31
2.3.3 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	34
2.4 Kerangka Pemikiran	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Paradigma Penelitian	40
3.2 Metode Penelitian	40
3.3 Jenis Penelitian	41

34	Bahan Penelitian	43
35	Sumber Data	44
	3.5.1 Key Informan dan Informan	44
36	Teknik Pengumpulan Data.....	45
37	Uji Keabsahan Data	47
	3.7.1 Uji Validitas	47
	3.7.2 Uji Reliabilitas.....	48
38	Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN		50
4.1	Profil PT Ricoh Thermal Media <i>East Asia Pacific</i>	50
4.2	Hasil Penelitian	52
	4.2.1 Penerapan <i>Downward Communication</i> pada PT.Ricoh Thermal Dalam Meningkatkan Keselamatan K3.....	52
	4.2.2 Penerapan <i>Upward Communication</i> Pada PT.Ricoh Thermal Dalam Meningkatkan Keselamatan K3.....	57
	4.2.3 Penerapan <i>Horizontal Communication</i> Pada PT.Ricoh Thermal Dalam Meningkatkan Keselamatan K3.....	61
	4.2.4 Penerapan <i>Diagonal Communication</i> Pada PT.Ricoh Thermal Dalam Meningkatkan Keselamatan K3.....	65
	4.2.5 Hambatan Dalam Meningkatkan Keselamatan K3 Pada PT.Ricoh Thermal	68
BAB V PEMBAHASAN		70
5.1	Pembahasan Penelitian	70
	5.1.1 Pembahasan <i>Downward Communication</i>	70
	5.1.2 Pembahasan <i>Upward Communication</i>	72
	5.1.3 Pembahasan <i>Horizontal Communication</i>	73
	5.1.4 Pembahasan <i>Diagonal Communication</i>	75
	5.1.5 Pembahasan Hambatan Dalam Meningkatkan Keselematan K3 Pada PT.Ricoh Thermal	76
BAB VI PENUTUP		78
6.1	Kesimpulan	78
6.2	Saran	78
	6.2.1 Saran Akademis.....	79
	6.2.2 Saran Praktis.....	79

DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83
Draft Wawancara Skripsi.....	83

Universitas
Esa Unggul

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Tinjauan penelitian terdahulu.....	20
Table 3.1 T ¹⁷ ipe-Tipe Dasar Desain Studi Kasus	42

Universitas
Esa Unggul

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 3.1 Model Triangulasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Komunikasi sebagai salah satu alat dalam menjalankan proses kegiatan pencapaian tujuan, maka apabila komunikasi berjalan dengan baik dan efektif maka akan mengakibatkan daya guna organisasi lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya organisasi dalam usaha pimpinan mempengaruhi kegiatan bawahannya, maka penting kiranya untuk diketahui oleh pimpinan bagaimana komunikasi yang efektif dapat diterapkan agar mereka dapat memimpin bawahannya dengan lebih berhasil.

Indonesia diperkirakan akan menjadi negara terbesar dalam hal konsumsi di kawasan ASEAN di masa depan. Dengan ekspansi konsumsi, permintaan label barcode diperkirakan akan tumbuh signifikan mulai sekarang. Ricoh akan meluncurkan operasi celah lokal sebagai salah satu produsen paling awal melakukannya, memungkinkan perusahaan untuk menyediakan produk yang digunakan untuk aplikasi industri, makanan dan logistik yang memenuhi kebutuhan pelanggan lokal dalam ukuran dan karakteristik tahan lingkungan. Selain di pasar ASEAN lainnya, yang diprediksi akan berkembang serupa, Ricoh akan mengakselerasi bisnisnya dengan membangun struktur produksi dan pemasaran yang berorientasi pelanggan yang berpusat di Indonesia.

Dengan adanya metode KYT yang berasal dari Jepang akan memperkuat semangat terhadap pelaksanaan pada team work dengan mempertajam kesadaran terhadap bahaya dalam bekerja, memiliki informasi bersama mengenai bahaya, lalu meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dengan melakukan pemecahan

masalah dalam meeting serta meningkatkan daya konsentrasi dengan metode menunjuk dan menyebut pada poin-poin kerja yang diperlukan. Perusahaan Ricoh sendiri sangat menekan angka kecelakaan kepada karyawannya atau *zero accident*, dikarenakan keberhasilan perusahaan bukan karena keuntungan penjualan namun terhindarnya kecelakaan dalam bekerja juga menjadi prioritas yang utama, Oleh karena itu pentingnya training dalam penanganan kecelekaan tersebut, Untuk melakukan training membutuhkan yang namanya strategi komunikasi agar lebih efektif.

Bentuk dari komunikasi organisasi terbagi menjadi dua, yaitu komunikasi eksternal dan komunikasi internal. Komunikasi eksternal merupakan komunikasi pimpinan organisasi dengan khalayak organisasi. Suatu organisasi kerap kali memiliki jumlah khalayak yang banyak maka pada komunikasi eksternal interaksi antar organisasi. Sedangkan komunikasi internal dikenal sebagai penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang digunakan untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan sebagainya (Romli, 2011:6).

Kiken Yochi Training adalah istilah Jepang yang berarti latihan menduga bahaya. Latihan ini dilakukan secara berkelompok berdasarkan kondisi yang sebenarnya, yang diambil dari salah satu aktivitas di lingkungan kerja masing-masing operator. Dari kondisi tersebut kita dilatih untuk menemukan hal-hal yang diprediksi membahayakan, mengambil prioritas penanganan, menanggulangi serta membuat ikrar yang mampu membangkitkan kepedulian kita terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Dalam meningkatkan Kesadaran dan Keselamatan sumber daya manusia yang tersedia sudah seharusnya setia pemilik bisnis di Indonesia sudah mengetahui wajibnya penerapan kebijakan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Namun tidak semua perusahaan melakukan penerapan tersebut, kebijakan K3 biasanya diterapkan oleh perusahaan dalam sektor industry yang berfokus pada bidang produksi dengan tenaga mesin yang memungkinkan dapat mencelakai karyawannya pada saat mengoperasikan mesin terkait.

⁷ Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan perusahaan, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas (Kusuma, 2004).

TOKYO, 24 Juni 2015 — Ricoh Company, Ltd. telah mendirikan P.T. Ricoh Thermal Media East Asia Pacific (selanjutnya disebut "RTM-EAP"), sebuah perusahaan yang bertanggung jawab atas operasi celah lokal* dan pemasaran pita transfer termal di seluruh negeri, di Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. RTM-EAP akan memulai bisnisnya pada 1 Juli 2015 dengan modal 15 miliar rupiah Indonesia (sekitar 140 juta yen). Rasio investasi adalah 99% Ricoh, dan 1% Ricoh Asia Pasifik. Operasi celah: Proses pemotongan dan pemrosesan pita transfer termal dari seluruh gulungan untuk produk akhir Dalam Bisnis Media Termal, Ricoh mengembangkan, memproduksi, dan memasarkan kertas termal yang tahan lama

dan bernilai tambah tinggi yang digunakan terutama untuk barcode dan pita transfer termal yang digunakan untuk kontrol produksi serta logistik dan kontrol inventaris, seperti untuk POS makanan, dan perusahaan telah mendapatkan pangsa pasar yang besar di banyak wilayah di seluruh dunia. Sedangkan untuk China dan negara Asia lainnya yang sedang berkembang pesat, Ricoh memasuki pasar China pada tahun 1997 dan pasar India pada tahun 2012 dan secara agresif mengejar bisnis di pasar tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mendapati permasalahan tentang minimnya kesadaran keselamatan kerja, tapi tidak diimbangi dengan training dan komunikasi yang baik oleh karena itu, Bagaimana menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific, dengan menggunakan strategi komunikasi yang meliputi perencanaan komunikasi, manajemen komunikasi, dan pendekatan mikro kepada karyawan. Sehingga, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN K3 KEPADA KARYAWAN PT RICOH THERMAL MEDIA EAST ASIA PACIFIC BAGIAN PRODUKSI”**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka fokus penelitian ini yaitu, Bagaimana Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan K3 Kepada Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Bagian Produksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian diatas tujuan dari penelitian ini yaitu;

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan K3 Kepada Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Bagian Produksi.
2. Untuk mengetahui hambatan dalam meningkatkan K3 Kepada Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Bagian Produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dan berguna bagi pengembangan Ilmu Komunikasi sekaligus menjadi referensi bagi penelitian berikutnya, terutama dalam pembahasan mengenai strategi komunikasi yang meliputi perencanaan komunikasi, manajemen komunikasi, dan pendekatan mikro komunikasi dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada karyawan di sebuah lembaga atau instansi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat untuk peneliti: Dengan melakukan penelitian ini peneliti jadi lebih mengetahui cara bekerja dengan lebih hati-hati dan optimal.
2. Manfaat untuk tempat penelitian: Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific pada saat ini dan di masa mendatang, terkait kasus-kasus penyusunan strategi komunikasi dalam meningkatkan K3 yang dirancang dan diterapkan kepada karyawan.
3. Manfaat untuk masyarakat: Di harapkan dengan adanya penelitian ini masyarakat mampu membaca dan memahami pentingnya keselamatan dalam bekerja.

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Pendahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan bagi peneliti dalam merangkum asumsi dasar untuk melakukan penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu membantu peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan, apakah terdapat kekurangan atau kelebihan yang dapat dikembangkan. Sehingga, peneliti dapat menghasilkan penelitian yang orisinal. Berdasarkan studi pustaka, peneliti telah menemukan beberapa referensi penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan penelitian mengenai “Strategi Komunikasi Internal Dalam Menerapkan K3 Kepada Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Di Bagian Operator Produksi”, antara lain :

Table 2.1
Tinjauan penelitian terdahulu

Keterangan	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3
Identitas penelitian	Syahzehan Rabilzani, Universitas Mulawarman, 2013	Ricky Ade Putra, Universitas Mulawarman, 2017	Imam Firmansyah, Depi Yulyanti, Dan RN Bayu Sela Priyatna, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes), 2017

<p>Judul Penelitian</p>	<p>Strategi Humas Dalam Sosialisasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Karyawan Area Generator Turbin Gas Unit III PT.Menamas Mitra Energi Di Desa Tanjung Batu Kecamatan Tenggarong Seberang</p>	<p>Strategi Komunikasi Divisi Safety Dalam Meningkatkan Kesadaran Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan (K3L) Di PT. Meranti Nusa Bahari Balikpapan</p>	<p>Strategi Meningkatkan Komitmen penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Rumah Sakit X Tahun 2017</p>
<p>Metode Penelitian</p>	<p>Pendekatan deskriptif kualitatif</p>	<p>Pendekatan deskriptif kualitatif</p>	<p>Pendekatan Kualitatif</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Strategi Humas PT.Menamas Mitra Energi dalam mengkomunikasikan kebijakan atau aturan keselamatan kerja dengan cara yang rasional dan muda dipahami, sehingga tidak terkesan memaksa. merencanakan cara komunikasi persuasif sangat penting dan mempunyai banyak manfaat untuk berbagai alasan. Komunikasi menjamin pemanfaatan sumberdaya langka secara paling efisien, dapat membantu memprioritaskan tuntutan-tuntutan yang berlawanan, dan memberikan arahan yang jelas yang terkait dengan kegiatan sehari-hari. Dalam strategi</p>	<p>Dalam proses ini, yang menjadi sasaran komunikasi dari Divisi Safety adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Meranti Nusa Bahari dikarenakan kondisi pekerjaan karyawan yang banyak mengandung unsur bahaya. Dalam proses ini, yang menjadi sasaran komunikasi dari Divisi Safety adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Meranti Nusa Bahari dikarenakan kondisi pekerjaan karyawan yang banyak mengandung unsur bahaya. Pada tahap ini, Divisi Safety melaksanakan serta melakukan pengawasan terhadap program-program yang telah</p>	<p>Pada tahap ini, Divisi Safety melaksanakan serta melakukan pengawasan terhadap program-program yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan teori komunikasi S-M-C-R yang mengatakan semua komunikasi itu bersifat dua arah dengan aliran informasi yang lancar. Sama halnya dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, yang dimana Divisi Safety dan seluruh karyawan melakukan komunikasi dua arah. Divisi Safety mengintruksikan</p>

	<p>1</p> <p>Humas mensosialisasikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Menamas Mitra Energi menggunakan komunikasi persuasif dalam banyak bentuk cara, seperti memberikan perhatian, mengikuti kebijakan ataupun contoh yang nyata sebagai dasar untuk menentukan bagaimana K3 tersebut efektif terhadap karyawan. Dan dari hasil penelitian, peneliti menuliskan bahwa penggunaan komunikasi persuasif dalam sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilakukan oleh Humas PT. Menamas Mitra Energi adalah cara yang digunakan. Sedangkan bagaimana bentuk dan teknik mengaplikasikan komunikasi persuasif oleh Humas PT. Menamas Mitra Energi tersebut peneliti berdasarkan hasil penelitian menemukan tiga bentuk teknik yang digunakan agar karyawan menyadari pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yaitu perhatian (attention), keputusan (decision), dan contoh (action).</p>	<p>1</p> <p>direncanakan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan teori komunikasi S-M-C-R yang mengatakan semua komunikasi itu bersifat dua arah dengan aliran informasi yang lancar. Sama halnya dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, yang dimana Divisi Safety dan seluruh karyawan melakukan komunikasi dua arah. Divisi Safety mengintruksikan karyawan yang bekerja di area galangan untuk selalu mengutamakan aspek keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam Teori komunikasi S-M- C-R yang menjadi unsur Sumber (Source) yaitu Divisi Safety. Hal tersebut karena Divisi Safety memiliki tanggung jawab untuk memimpin Briefing sebelum karyawan yang bekerja di area galangan memulai pekerjaan.</p>	<p>1</p> <p>karyawan yang bekerja di area galangan untuk selalu mengutamakan aspek keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam Teori komunikasi S-M- C-R yang menjadi unsur Sumber (Source) yaitu Divisi Safety. Hal tersebut karena Divisi Safety memiliki tanggung jawab untuk memimpin Briefing sebelum karyawan yang bekerja di area galangan memulai pekerjaan.</p>
Perbandingan Penelitian	<p>Persamaan :</p> <p>Menggunakan Pendekatan Deskriptif Kualitatif.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Perbedaanya ada pada penyampaian strategi tersebut. Pada Penelitian 1 penyampaiannya memfokuskan untuk</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Memiliki objek penelitian yaitu keselamatan dan kesehatan kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>perbedaanya ada pada bagian divisi. Pada Penelitian 2 meneliti pada bagian divisi safety, sedangkan penelitian ini</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Membahas tentang meningkatkan kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Perbedaanya terletak pada teori yang digunakan. Peneliti 3 menggunakan teori SWOT, Sedangkan penelitian</p>

	sosialisasi, sedangkan penelitian ini memfokuskan untuk meningkatkan.	memneliti di bagian produksi.	ini menggunakan teori komunikasi organisasi.
--	---	-------------------------------	--

22 Landasan Teoretis

22.1 Teori Sistem

4 Berbeda dengan teori-teori sebelumnya, teori sistem memandang organisasi sebagai kaitan bermacam-macam komponen yang saling tergantung sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap bagian mempunyai peranan masing-masing dan berhubungan dengan bagian-bagian lain dan karena itu koordinasi penting dalam teori ini.

a) Organisasi sebagai suatu sistem sosial

Teori sistem memberikan suatu model deskripsi yang sangat kuat mengenai proses organisasi. Teori ini mempunyai banyak implikasi dan telah digunakan untuk mendeskripsikan fenomena organisasi dalam konteksnya sendiri. Misalnya dalam ilmu sosial dan ekonomi Boulding mendeskripsikan pengaruh bermacam-macam keadaan sosial dan lingkungan kepada ekonomi dan struktur sosial.

2 Suatu aplikasi logis dari pemikiran sistem adalah dalam mendeskripsikan pengembangan, struktur dan pemeliharaan organisasi manusia. Seperti teori sistem

yang umum yang telah diterima sebagai model untuk menguraikan tingkah laku organisasi. Pendukung teori sistem mengenai organisasi mengatakan bahwa teori klasik dan hubungan manusia adalah sangat sederhana dan belum bersifat deskriptif, gagal menguraikan keanekaragaman sifat-sifat yang ada dalam organisasi. Mereka mengatakan bahwa teori sistem menangani hakikat saling hubungan yang kompleks dari organisasi manusia dan menguraikan bagaimana organisasi bertumbuh dan berkembang.

b) Teori sistem umum organisasi

2 Semua organisasi adalah sistem. Tiap sistem mengambil sumber atau *input* dari lingkungan kemudian memprosesnya dan mengeluarkan *output* terhadap lingkungannya. Output dari sistem tidak pernah sama dengan input. Organisasi melakukan sesuatu untuk memproses input, menciptakan output yang akan membantu mencapai tujuan organisasi. Proses *mediating* dari interaksi bagian-bagian sistem dan di antara sistem dengan lingkungannya 2 membawa organisasi menciptakan output yang lebih dari hanya materi dan informasi yang telah diberikan sebagai input. Kombinasi dan koordinasi aktivitas dari semua komponen sistem menciptakan suatu sinergi atau tambahan energy, untuk output dari system, menjadikan system mentransformasi bahan mentah (*raw material*) menjadi produk akhir yang bermanfaat atau menguntungkan.

Prinsip teori sistem mengenai *equifinality* menunjukkan bahwa keadaan akhir dari output sistem tidaklah ditentukan oleh kondisi semula atau input yang diterima sistem tetapi kondisi akhir yang sama yang dapat dicapai sistem dari kondisi semula yang berbeda dalam berbagai hal. interaksi diantara bagian system

memberikan system sebagai suatu keseluruhan, untuk bertindak secara kreatif memproses input yang berbeda dalam berbagai hal untuk menghasilkan output yang tepat bagi pencapaian tujuan organisasi.

¹⁵
c) **Keterbukaan relatif dari sistem**

Lingkungan sistem memainkan peranan yang besar terhadap kedua fungsi sistem yaitu memberikan sistem materi mentah yang akan diproses dan menciptakan pasaran dan penyaluran bagi output sistem. Lingkungan di sekeliling sistem mempengaruhi tujuan dan aktivitas sistem. Tiap sistem berusaha untuk tetap hidup bahkan melalui tuntutan lingkungan yang menantang kehidupannya.

²
Suatu sistem tidaklah terlalu terbuka atau terlalu tertutup dalam memberikan dan menerima informasi tetapi perlu menyesuaikannya dengan tingkat keterbukaan sistem terhadap lingkungan dalam berespons terhadap suatu situasi. Misalnya pada waktu terjadi kerusuhan atau perubahan sosial, adalah bijaksana bagi organisasi untuk tetap tertutup pada perubahan sosial tersebut untuk memonitor pengaruh perubahan ini pada pekerjaan organisasi. Di dalam situasi ini keterbukaan relatif adalah suatu strategi komunikasi yang efektif bagi manusia untuk menyesuaikan diri.

Akan tetapi adalah penting bagi anggota organisasi untuk berhati-hati terhadap apa yang terjadi pada lingkungan organisasi untuk membantu rencana tuntutan masa yang akan datang. Sifat kehati-hatian dari bermacam-macam hambatan lingkungan yang mungkin menimpa pada fungsi organisasi sangat membantu ⁴ organisasi memperoleh personel dan sumber yang tepat berkenaan dengan masalah atau isu tersebut. Karena lingkungan berubah, maka organisasi

harus membuat perubahan dalam kerjanya dan sumber-sumbernya untuk menghadapi hambatan yang baru.

d) Menekankan kepada integrasi fungsi

Kelihatannya teori sistem lebih dekat kepada teori organisasi klasik daripada teori hubungan manusia. Teori sistem secara fungsional berorientasi kepada penyelesaian tujuan-tujuan organisasi. Teori ini lebih komprehensif dari teori klasik dan kurang bersifat menghukum anggota organisasi. Kenyataannya, teori sistem ada sedikit memperhatikan anggota organisasi secara individual. Dalam teori klasik, masing-masing anggota adalah bawahan atau *subordinate* terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Pada teori sistem, unit analisis bukan pada masing-masing anggota organisasi seperti halnya dalam teori hubungan manusia, tetapi aktivitas yang saling berkiatan dalam unit organisasi secara fungsional. Elemen kunci dari teori sistem adalah penekanan kepada integritas fungsional dari unit-unit sistem dalam menyelesaikan aktivitas organisasi.

Ada empat implikasi penting dari teori sistem ini untuk analisis organisasi dan komunikasi organisasi. Yang pertama, *interdependence* atau saling tergantung kepada yang lain. Semua bagian organisasi saling berhubungan satu sama lain. Agar organisasi bekerja secara efektif maka semua unit organisasi harus dikoordinasi. Koordinasi ini hanya dapat dilakukan dengan menggunakan komunikasi. Saling ketergantungan ini juga berkenaan dengan saling hubungan diantara sistem dengan lingkungan sekelilingnya.

Kedua, keterbukaan. Implikasinya bahwa organisasi harus hati-hati terhadap perubahan lingkungan karena lingkungan dapat menghambat aktivitas

organisasi, anggota organisasi harus berkomunikasi secara altif dengan wakil organisasi yang relevan didalam kedua lingkungan sistem untuk meetapkan hakikat hambatan yang mempengaruhi aktivitas organisasi.

Ketiga, bentuk analisis yang bersifat sangat kecil dan sangat besar. Implikasinya bahwa ada banyak tingkat organisasi dalam suatu organisasi. Untuk memahami organisasi, kita harus menginterpretasikan pekerjaan dalam system (mikrofis) dan saling berhubungan organisasi dengan lingkungannya (makrofis). Teori klasik dan hubungan manusia hanya menekankan kepada analisis mikrofis dalam diri organisasi. Teori sistem mengidentifikasi pengaruh luardari organisasi. Teori ini juga menunjukkan pentingnya saluran internal dan eksternal dari komunikasi organisasi.

Keempat, penyesuaian dan pembaruan organisasi. Organisasi tidaklah merupaka satu kesatuan yang bersifat statis. Organisasi harus fleksibel dan dapat menerima secara terus-menerus pembaruan untuk menghadapi hambatan perubahan dari lingkungan sistem. Saluran komunikasi eksternal dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi relevan dari lingkungan untuk memberi informasi anggota organisasi tentang kebutuhan pembaruan. Saluran komunikasi eksternal juga dapat digunakan untuk memberi informasi dan oengaruh organisasi yang relevan dalam lingkungan sistem.

Dari pemaparan di atas maka kesimpulan teori sistem adalah:

Teori sistem memandang organisasi sebagai kaitan bermacam-macam komponen yang saling tergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap bagian mempunyai peranan masing-masing dan berhubungan dengan bagian-bagian lain.

Ada 2 macam sistem yakni:

1. Sistem terbuka yang menerima masukan-masukan dari lingkungan atau berinteraksi dengan lingkungannya.
2. Sistem tertutup yang mengisolasi diri dari pengaruh apa pun dalam lingkungannya.

23 Landasan Konseptual

23.1 Strategi Komunikasi

Onong Uchjana Effendy (Dede Wahyudi, 2013:57) berpendapat bahwa strategi pada hakekatnya adalah perencanaan (planning) dan manajemen (management) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus mampu menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.

Kata kunci dalam komunikasi adalah pesan itu. Dari pesan itulah sebuah proses komunikasi itu dimulai. Komunikasi terjadi karena ada pesan yang ingin atau harus disampaikan pada pihak lain. Menurut Raymond Ross (Deddy Mulyana, 2005:62) menyatakan bahwa, pengertian komunikasi adalah proses menyortir, memilih dan pengiriman symbol-simbol sedemikian rupa agar membantu pendengar membangkitkan respon atau makna dari pemikiran yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator.

³ Rogers dalam Cangara (2013: 61) memberi batasan pengertian strategi komunikasi sebagai suatu rancangan yang dibuat untuk mengubah tingkah laku

manusia dalam skala lebih besar melalui transfer ide-ide baru. Menurut seorang pakar perencanaan komunikasi Middleton dalam Cangara (2013:61) juga membuat definisi dengan menyatakan bahwa strategi komunikasi adalah kombinasi terbaik dari semua elemen komunikasi mulai dari komunikator, pesan, saluran (media), penerima sampai pada pengaruh (efek) yang dirancang untuk mencapai tujuan komunikasi yang optimal.

Di dalam menjalankan strategi komunikasi maka seluruh proses komunikasi harus dipahami sebagai proses mentransformasikan pesan di antara kedua belah pihak. Kedua pihak memiliki kepentingan didalam proses ini dan memiliki pengetahuan yang saling dipertukarkan satu dengan yang lainnya, oleh karena itu strategi komunikasi harus mempertimbangkan semua pihak yang terlibat di dalam proses komunikasi (Bungin, 2015: 62).

2 Dengan demikian, strategi komunikasi merupakan keseluruhan perencanaan, taktik dan cara yang dipergunakan untuk melancarkan komunikasi dengan memperhatikan keseluruhan aspek yang ada pada proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam rangka menyusun strategi komunikasi diperlukan suatu pemikiran dengan memperhitungkan faktor-faktor pendukung dan penghambat. Akan lebih baik apabila dalam strategi komunikasi diperhatikan komponen-komponen komunikasi dan faktor pendukung atau penghambat pada setiap komponen, diantaranya faktor kerangka referensi, faktor situasi dan kondisi, pemilihan media komunikasi, tujuan pesan komunikasi, dan peranan komunikator dalam komunikasi (Anwar Arifin, 1984:59).

Universitas
Esa Unggul

Menurut Yusuf Zainal Abidin, (2015)⁵ untuk dapat membuat rencana dengan baik maka ada beberapa langkah yang harus diikuti untuk menyusun strategi komunikasi, yaitu :

- a. Mengenal Khalayak Merupakan langkah pertama bagi komunikator agar komunikasi yang dilakukan berjalan dengan efektif.
- b. Menyusun Pesan Merupakan langkah kedua setelah mengenal khalayak dan situasi, maka langkah selanjutnya adalah menyusun pesan yang mampu menarik perhatian para khalayak. Pesan dapat terbentuk dengan menentukan tema atau materi. Syarat utama dalam mempengaruhi khalayak dari komponen pesan adalah mampu membangkitkan perhatian khalayak. Perhatian merupakan pengamatan yang terpusat. Awal dari suatu efektivitas dalam komunikasi adalah bangkitnya perhatian dari khalayak terhadap pesan – pesan yang disampaikan.
- c. Menetapkan Metode Dalam dunia komunikasi, metode penyampaian dapat dilihat dari 2 aspek: (1) menurut cara pelaksanaannya, yaitu semata-mata melihat komunikasi dari segi pelaksanaannya dengan melepaskan perhatian dari isi pesannya. (2) menurut bentuk isi yaitu melihat komunikasi dari segi pernyataan atau bentuk pesan dan maksud yang dikandung.

Strategi Komunikasi Samovar dan Porter (Liliweri, 2001:43) Penggunaan kode verbal dan non verbal yang diketahui bersama.

- a. Tidak tergesa-gesa membuat kesimpulan tentang orang lain.
- b. Mempertimbangkan kondisi fisik dan lingkungan.

- c. Memberikan kesempatan pada pihak lain untuk memberikan feedback.
- d. Mengembangkan empati atas dasar asumsi adanya perbedaan.

2.3.2 Komunikasi Organisasi

Dalam hal berorganisasi, pemahaman tentang komunikasi organisasi merupakan hal yang penting untuk diketahui oleh seluruh anggota organisasi. Robert Bonnington dalam buku *Modern Business: A Systems Approach* (dalam Romli, 2014:1) mendefinisikan komunikasi organisasi, sebagai : “Sarana manajemen dalam mengkoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang.”

Sedangkan, menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (dalam R. Wayne Pace dan Don F. Faules, 2013:31) mendefinisikan komunikasi organisasi, sebagai : “Pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarki antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.”

Berdasarkan pemaparan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan *tools* yang selalu melekat di dalam keorganisasian. Setiap pesan yang disampaikan dalam komunikasi organisasi mempunyai alasan tertentu mengapa dikirimkan dan diterima oleh orang-orang tertentu dalam komunitas organisasi tersebut.

¹⁸ Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarki antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Salah satu tantangan terbesar dalam komunikasi organisasi adalah proses yang berhubungan dengan aliran informasi. Tantangan dalam komunikasi

organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi.

Menurut Goldhaber (1986:14), untuk menjalankan dan mencapai tujuan tersebut maka dalam organisasi terdapat empat arah aliran informasi formal dalam organisasi, yaitu :

1) Komunikasi ke Bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir ke bawah dari orang-orang yang jenjang hierarkinya lebih tinggi ke jenjang yang lebih rendah. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah; pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*); penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu dilaksanakan (*job retionnale*); penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*); pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Komunikasi ke Atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas adalah situasi komunikasi dimana komunikator berada dalam hierarki yang lebih rendah dari pada komunikannya dalam organisasi. Organisasi yang efektif memerlukan porsi jenis komunikasi ini sama banyak dengan komunikasi ke bawah. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah, penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan; penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan; penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan; penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya. Jika hal-hal ini tidak ada, maka orang

akan mencari suatu cara untuk mengomunikasikannya, seperti yang sering terjadi adalah munculnya siaran gelap pegawai di beberapa organisasi besar.

3) Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjalin di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Misalnya, karyawan kepada karyawan, atau manajer kepada manajer. Fungsi dari arus komunikasi horizontal ini adalah memperbaiki koordinasi tugas, upaya pemecahan masalah, saling berbagi informasi, upaya memecahkan konflik, serta membina hubungan melalui kegiatan bersama.

4) Komunikasi Diagonal (*Diagonal Communication*)

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal timbul akibat keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu-individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka. Komunikasi diagonal merupakan saluran komunikasi yang jarang digunakan dalam organisasi, namun penting dalam situasi dimana anggota tidak dapat berkomunikasi secara efektif melalui saluran-saluran lain. Penggunaan komunikasi ini selain untuk menanggapi kebutuhan dinamika lingkungan organisasi yang rumit, juga akan mempersingkat waktu dan memperkecil upaya yang dilakukan oleh organisasi.

Dengan kata lain, komunikasi memiliki peran dalam membentuk sebuah budaya dalam organisasi. Interaksi yang intens antara anggota-anggota organisasi akan membentuk pemahaman yang sama dan akan berkembang menjadi asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

233 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Ridley, John (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000, p.6), mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Jackson (1999, p. 222), menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaannya maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan modal utama kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan. Selain itu, dengan penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang baik dan terarah dalam suatu wadah industri tentunya akan memberikan dampak lain, salah satunya tentu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) maka disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat yang dapat berdampak pada kinerja karyawan karena rasa aman dan nyaman saat bekerja.

Indikator-indikator dari variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) antara lain:

- a. Lingkungan kerja Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.
- b. Alat kerja dan bahan Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.
- c. Cara melakukan pekerjaan Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

24 Kerangka Pemikiran

Menurut Goldhaber (1986:14), untuk menjalankan dan mencapai tujuan tersebut maka dalam organisasi terdapat empat arah aliran informasi formal dalam organisasi, yaitu :

- 1) Komunikasi ke Bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir ke bawah dari orang-orang yang jenjang hierarkinya lebih tinggi ke jenjang yang lebih rendah.

⁸ Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah; pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*); penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu dilaksanakan (*job rationale*); penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*); pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Komunikasi ke Atas (*Upward Communication*)

¹³ Komunikasi ke atas adalah situasi komunikasi dimana komunikator berada dalam hierarki yang lebih rendah dari pada komunikannya dalam organisasi. Organisasi yang efektif memerlukan porsi jenis komunikasi ini sama banyak dengan komunikasi ke bawah. ¹⁶ Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah, penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan; penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan; penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan; penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya. ¹² Jika hal-hal ini tidak ada, maka orang akan mencari suatu cara untuk mengomunikasikannya, seperti yang sering terjadi adalah munculnya siaran gelap pegawai di beberapa organisasi besar.

3) Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)

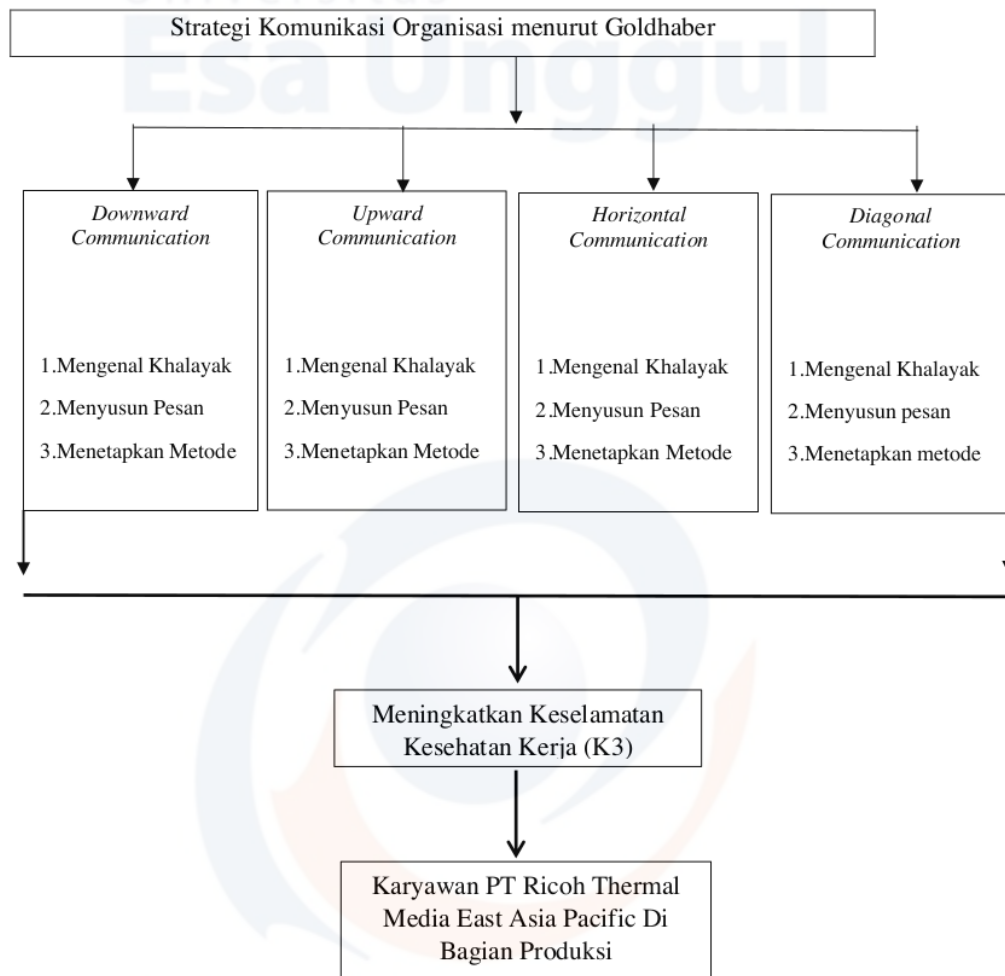
Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjalin di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Misalnya, karyawan kepada karyawan, atau manajer kepada manajer. ⁸ Fungsi dari arus komunikasi horizontal ini adalah memperbaiki koordinasi tugas, upaya pemecahan masalah, saling berbagi

informasi, upaya memecahkan konflik, serta membina hubungan melalui kegiatan bersama.

4) Komunikasi Diagonal (*Diagonal Communication*)

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal¹² timbul akibat keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu-individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka.¹⁴ Komunikasi diagonal merupakan saluran komunikasi yang jarang digunakan dalam organisasi, namun penting dalam situasi dimana anggota tidak dapat berkomunikasi secara efektif melalui saluran-saluran lain. Penggunaan komunikasi ini selain untuk menanggapi kebutuhan dinamika lingkungan organisasi yang rumit, juga akan mempersingkat waktu dan memperkecil upaya yang dilakukan oleh organisasi.

Melalui langkah-langkah tersebut peneliti menyusun strategi komunikasi organisasi untuk mengimplementasikan kepada karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific. Tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis diatas di aplikasikan dalam kerangka pemikiran sesuai dengan penelitian yang akan dikaji yaitu mengenai **“Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan K3 Kepada Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Di Bagian Operator Produksi”**. Berikut bagan kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Menurut Yusuf Zainal Abidin, (2015) untuk dapat membuat rencana dengan baik maka ada beberapa langkah yang harus diikuti untuk menyusun strategi komunikasi, yaitu :

- a. Mengenal Khalayak Merupakan langkah pertama bagi komunikator agar komunikasi yang dilakukan berjalan dengan efektif.

- b. Menyusun Pesan Merupakan langkah kedua setelah mengenal khalayak dan situasi, maka langkah selanjutnya adalah menyusun pesan yang mampu menarik perhatian para khalayak. Pesan dapat terbentuk dengan menentukan tema atau materi. Syarat utama dalam mempengaruhi khalayak dari komponen pesan adalah mampu membangkitkan perhatian khalayak. Perhatian merupakan pengamatan yang terpusat. Awal dari suatu efektivitas dalam komunikasi adalah bangkitnya perhatian dari khalayak terhadap pesan-pesan yang disampaikan.
- c. Menetapkan Metode Dalam dunia komunikasi, metode penyampaian dapat dilihat dari 2 aspek: (1) menurut cara pelaksanaannya, yaitu semata-mata melihat komunikasi dari segi pelaksanaannya dengan melepaskan perhatian dari isi pesannya. (2) menurut bentuk isi yaitu melihat komunikasi dari segi pernyataan atau bentuk pesan dan maksud yang dikandung.

Oleh karena itu peneliti akan menanyakan masing-masing setiap strategi komunikasinya, baik itu *downward communication*, *upward communication*, *horizontal communication* dan *vertical communication*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Thomas Kuhn menjelaskan bahwa paradigma sebagai beberapa contoh praktik ilmiah aktual yang diterima. Termasuk contohnya ialah hukum, teori, aplikasi, dan instrumen yang merupakan hasil dari kesepakatan bersama dan menjadi rujukan utama dalam penelitian ilmiah (Ulya dan Abid, 2015: 255). Penelitian yang akan dilakukan menggunakan paradigma Konstruktivisme, paradigma ini memandang bahwa kenyataan itu hasil konstruksi atau bentukan dari manusia itu sendiri. dibentuk, dan merupakan satu keutuhan. Kenyataan ada sebagai hasil bentukan dari kemampuan berpikir seseorang.

⁴Paradigma ini memandang bahwa kenyataan itu hasil konstruksi atau bentukan dari manusia itu sendiri. Kenyataan itu bersifat ganda, dapat dibentuk, dan merupakan satu keutuhan. Kenyataan ada sebagai hasil bentukan dari kemampuan berpikir seseorang. Pengetahuan hasil bentukan manusia itu tidak bersifat tetap tetapi berkembang terus. Penelitian kualitatif berlandaskan paradigma konstruktivisme yang berpandangan bahwa pengetahuan itu bukan hanya merupakan hasil pengalaman terhadap fakta, tetapi juga merupakan hasil konstruksi pemikiran subjek yang diteliti.

3.2 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2005:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic, dan dengan cara

deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian dengan metode pendekatan deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2013:29). Ciri metode deskriptif kualitatif ialah menitikberatkan pada observasi dan suasana alamiah (natural setting).

Peneliti terjun langsung ke lapangan, bertindak sebagai pengamat. Ia membuat kategori perilaku, mengamati gejala, dan mencatatnya dalam buku observasi (instrumennya adalah pedoman observasi). Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mengetahui Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan K3 Kepada Karyawan PT Ricoh thermal Media east Asia pacific Di Bagian Operator Produksi.

33 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan salah satu jenis penelitian dalam metode penelitian kualitatif, yaitu jenis penelitian studi kasus. Menurut Creswell (1988), studi kasus merupakan penelitian yang mengeksplorasi suatu sistem yang terikat atau sebuah kasus (atau bisa jadi beberapa kasus) yang terjadi selama kurun waktu tertentu melalui pengumpulan data yang mendalam dan terperinci dari berbagai sumber informasi yang dapat dipercaya kebenarannya persaksiannya. Pengumpulan informasi dalam studi kasus menurut Creswell dapat dilakukan dengan melakukan wawancara pada informan, observasi lapangan langsung, serta

berbagai dokumen serta laporan yang sudah ada sebelumnya dan bahan materi berbentuk audiovisual.

Menurut (Susilo Rahardjo & Gudnanto, 2011) menjelaskan bahwa studi kasus merupakan suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integrative dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik.

Peneliti memakai metode studi kasus berdasarkan rumusan dari Robert K. Yin. Menurut Yin (2014:18) studi kasus merupakan penelitian empiris yang meneliti fenomena dalam latar belakang tidak nampak secara jelas. Yin menambahkan bahwa gaya khas metode studi kasus yakni mampu untuk berhubungan dengan berbagai bentuk data baik wawancara, observasi, dokumen dan peralatan.

Table 3.1
Tipe-Tipe Dasar Desain Studi Kasus

	Desain-Desain Kasus Tunggal	Desain-Desain Kasus Multi Kasus
Holistik (Unit Analisis Tunggal)	TIPE-1	TIPE-3
Terjalin (Unit Multi Analisis)	TIPE-2	TIPE-4

Keterangan Gambar:

Tipe 1 : Desain dengan kasus tunggal dan unit analisis tunggal

Tipe 2 : Desain dengan kasus tunggal dan unit multi analisis

Tipe 3 : Desain dengan multi kasus dan unit analisis tunggal

Tipe 4 : Desain dengan multi kasus dan unit multi analisis

Berdasarkan dengan jenis penelitian yaitu “Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan K3 Kepada Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Di Bagian Operator Produksi”¹⁷ desain penelitian studi kasus yang digunakan adalah Tipe 2, yaitu desain penelitian dengan kasus tunggal dan dengan unit analisis multi-analisis. Kasus yang diteliti adalah strategi Komunikasi dan unit analisis yang diteliti yaitu Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Di Bagian Operator Produksi.

34 Bahan Penelitian

Bahan/Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif. Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2014:20) adalah: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Produksi PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific dengan subyek yang diteliti yaitu Operator dalam Meningkatkan K3 Kepada karyawan. Sehingga peneliti dapat mendalami¹⁷ mengenai aktivitas yang dilakukan oleh operator PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific.

35 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014:3) pengertian sumber data adalah: “Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data yakni hasil wawancara mendalam.

2) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian terdahulu, jurnal, website serta buku-buku yang mendukung penelitian ini.

3.5.1 Key Informan dan Informan

1. Informan utama (*key informant*)

¹⁷ Menurut Moleong (2004:3) *key informant* adalah mereka yang tidak hanya bisa memberi keterangan tentang sesuatu kepada peneliti, tetapi juga bisa memberi saran tentang sumber bukti yang mendukung serta menciptakan sesuatu terhadap sumber yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, yang menjadi *key informant* adalah Khresno Wibowo (*Head Production*) berperan sebagai pengatur kelancaran produksi dan mengetahui serba-serbi yang ada di ruang produksi dan Taufik Hidayat (*Supervisor*) berperan sebagai mamantau dan membina karyawan khususnya di ruangan operator produksi.

2. Informan

¹⁷ Informan menurut Moleong (2004:90), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, maka peneliti memilih informan, yaitu Jaini Rahmat sebagai (*Operator Production*) selaku pekerja yang terjun langsung di bagian produksi.

36 Teknik Pengumpulan Data

Data adalah suatu yang diperoleh melalui metode pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis dengan suatu metode tertentu yang selanjutnya akan menghasilkan suatu hal yang dapat menggambarkan atau mendedikasikan sesuatu. Pada penelitian kualitatif, bentuk data berupa kalimat dari subjek atau responden penelitian yang diperoleh melalui suatu teknik pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data dilakukan oleh penulis untuk memperoleh informasi-informasi dan data-data yang lengkap beserta objek penelitian yang akan digunakan oleh penulis untuk mendukung menyelesaikan skripsi. Dalam penelitian kualitatif dikenal beberapa metode pengumpulan data yang umum digunakan. Beberapa metode tersebut antara lain:

a) Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Inti dari observasi adalah adanya perilaku yang tampak dapat berupa perilaku yang dapat dilihat langsung oleh mata, dapat didengar, dapat dihitung dan dapat diukur. Observasi harus mempunyai tujuan tertentu. Pengamatan yang tanpa tujuan bukan merupakan sebuah observasi.

Dalam hal ini penulis melakukan proses pengumpulan data secara visual, yaitu penulis melihat langsung dengan mendapatkan data serta informasi dari perkataan dan perilaku karyawan di bagian operator produksi PT. Ricoh Thermal Media East Asia Pacific.

Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan mengamati kegiatan-kegiatan yang ada di PT. Ricoh Thermal Media East Asia Pacific. Sehingga penulis dapat menentukan informan yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui jabatan, tugas/kegiatan, alamat, nomor telepon dari calon informan. Sehingga mudah untuk mendapatkan informasi untuk kepentingan penelitian.

b) Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara studi dokumentasi adalah dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang objek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Dua bentuk dokumen yang dapat dijadikan bahan dalam studi dokumentasi adalah dokumen pribadi dan dokumen resmi.

c) Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian (Lebrin,1992 dalam Hadi, 2007). Tanya jawab sepihak berarti bahwa pengumpul data yang aktif bertanya, sementara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan. Dari definisi tersebut juga dapat mengetahui bahwa tanya jawab dilakukan secara sistematis, telah terencana dan mengacu pada tujuan penelitian yang dilakukan.

3.7 Uji Keabsahan Data

3.7.1 Uji Validitas

Keabsahan data merupakan konsep penting diperbarui dari konsep kesahihan (Validitas) dan keandalan (Realibilitas) dan di sesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria, dan paradigmanya sendiri. Teknik pengecekan keabsahan data memanfaatkan pengecekan sumber data lain untuk pembandingan, yaitu penggunaan:

- a) Sumber
- b) Metode
- c) Penyidik
- d) Teori

Dalam penelitian secara kualitatif. Artinya, teknik triangulasi adalah sebagai upaya untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks pengumpulan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan, dengan kata lain bahwa pihak peneliti dapat melakukan check and recheck dengan cara membandingkan (Moleong, 2010).

Dalam menguji validitas data, maka peneliti akan menggunakan uji kredibilitas dengan triangulasi sumber. Dimana triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif menurut Patton dalam bukunya Moleong (2010).

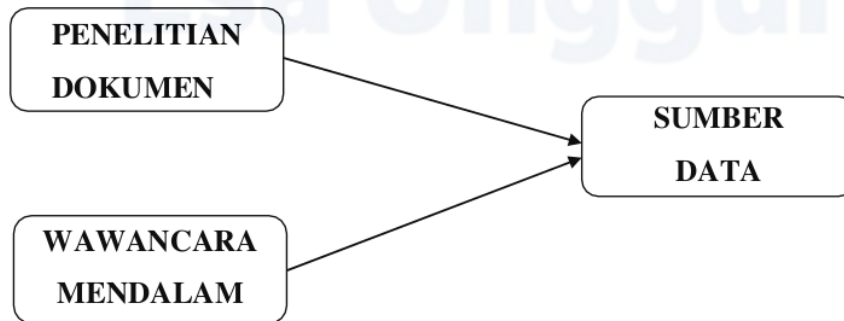
3.7.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kualitatif uji reliabilitas dilakukan dengan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen yaitu dosen pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, melakukan uji keabsahan dan sampai kesimpulan harus dapat ditunjukkan oleh peneliti. Jika peneliti tidak mempunyai dan tidak menunjukkan jejak aktivitas lapangannya maka reliabilitas penelitiannya masih diragukan.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik triangulasi dilakukan dengan sumber, metode, dan dasar teoritis tertentu yang berbeda, agar keabsahan data menjadi meningkat, sehingga dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi dengan metode membandingkan data yang didapat dari wawancara mendalam dengan data yang diperoleh dari penelitian dokumentasi.

Secara jelas triangulasi yang dilakukan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1
Model Triangulasi

Sumber : Sugiyono, (2010:270)

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Profil PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific*

Ricoh Company, Ltd. telah mendirikan P.T. Ricoh Thermal Media East Asia Pacific (selanjutnya disebut "RTM-EAP"), sebuah perusahaan yang bertanggung jawab atas operasi celah lokal* dan pemasaran pita transfer termal di seluruh negeri, di Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. RTM-EAP akan memulai bisnisnya pada 1 Juli 2015 dengan modal 15 miliar rupiah Indonesia (sekitar 140 juta yen). Rasio investasi adalah 99% Ricoh, dan 1% Ricoh Asia Pasifik.

Operasi celah: Proses pemotongan dan pemrosesan pita transfer termal dari seluruh gulungan untuk produk akhir Dalam Bisnis Media Termal, Ricoh mengembangkan, memproduksi, dan memasarkan kertas termal yang tahan lama dan bernilai tambah tinggi yang digunakan terutama untuk barcode dan pita transfer termal yang digunakan untuk kontrol produksi serta logistik dan kontrol inventaris, seperti untuk POS makanan, dan perusahaan telah mendapatkan pangsa pasar yang besar di banyak wilayah di seluruh dunia. Sedangkan untuk China dan negara Asia lainnya yang sedang berkembang pesat, Ricoh memasuki pasar China pada tahun 1997 dan pasar India pada tahun 2012 dan secara agresif mengejar bisnis di pasar tersebut.

Indonesia diperkirakan akan menjadi negara terbesar dalam hal konsumsi di kawasan ASEAN di masa depan. Dengan ekspansi konsumsi, permintaan label barcode diperkirakan akan tumbuh signifikan mulai sekarang. Ricoh akan meluncurkan operasi celah lokal sebagai salah satu produsen paling awal melakukannya, memungkinkan perusahaan untuk menyediakan produk yang

digunakan untuk aplikasi industri, makanan dan logistik yang memenuhi kebutuhan pelanggan lokal dalam ukuran dan karakteristik tahan lingkungan. Selain di pasar ASEAN lainnya, yang diprediksi akan berkembang serupa, Ricoh akan mengakselerasi bisnisnya dengan membangun struktur produksi dan pemasaran yang berorientasi pelanggan yang berpusat di Indonesia.

Pada sub bab ini peneliti akan memfokuskan hasil analisis data penelitian yang sudah dikumpulkan oleh peneliti pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific* Di Bagian Operator Produksi dalam meningkatkan K3. Menurut Ridley, John (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000, p.6), mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaannya maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut. Dalam meningkatkan keselamatan kerja pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific* Di Bagian Operator Produksi dalam meningkatkan K3. Hal ini posisi *head production* memiliki peran penting untuk memberikan komunikasi kepada bawahannya agar dapat melaksanakan aktivitas kerja secara tepat sehingga meminimalisir tingkat kecelakaan kerja dan menjaga kondisi karyawan yang dimiliki.

Head Production memberikan arahan kepada *Supervisor* dengan menjelaskan bagaimana tahapan awal dalam pengelolaan produksi agar tidak terjadi kegagalan aktivitas produksi dengan memberikan tahapan dari mulai *checking*, *input*, *quality control* hingga *output* dari setiap hasil produksi yang dikerjakan

karena akan menimbulkan kuantitas yang nantinya menjadi menurun ataupun kerusakan pada sistem mesin produksi karena sedang dalam kondisi tidak baik dan memungkinkan akan menciptakan kecekalaan kerja salah satunya konslet listrik. Menjaga hal tersebut head production selalu menjaga hubungan komunikasi mengenai kondisi mesin pada saat sudah digunakan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Penerapan *Downward Communication* pada PT.Ricoh Thermal Dalam Meningkatkan Keselamatan K3

Perusahaan sebelum memberikan sistematis kerja kepada setiap sumber daya manusia yang tersedia tentunya diberikan arahan mengenai lingkup aktivitas tugas yang biasa dilakukan oleh organisasi, pengarahan dilakukan untuk menjaga stabilisasi seluruh aspek dari mulai kinerja hingga aspek penting lainnya seperti siklus kuantitas kerja, kemandirian kerja dan juga kondisi sumber daya manusia untuk menjaga stabilisasi mereka menghasilkan kualitas kerja yang maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Pastinya saya memberikan arahan sesuai dengan hirarki kepada SPV dengan semestinya, sebelum beliau sampaikan kepada bawahannya saya harus memberikan arahan, soalnya ditakutkan nanti malah kebingungan di takutkan bawahannya SPV, kalau SPV nya belum di beri arahan. Saya juga harus mengetahui dan mengawasi bagaimana cara penyampaian dan kerja SPV kepada bawahannya” (Khesno Wibowo).

Proses pemberian arahan dilakukan oleh *head production* terlebih dahulu untuk memberikan sistematis kerja yang dipercayakan kepada SPV divisi produksi

yang ada pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific*. Arahan dilakukan sesuai dengan kepentingan aktivitas kerja yang harus diselesaikan tepat waktu, pengarahan dalam bentuk cheking terlebih dahulu pada kondisi mesin agar mampu menunjang efektivitas kerja dan menjaga kewanitaan karyawan pada saat menjalankan mesin yang dipakai. Metode lainnya dengan memberikan pengarahan mengenai bagaimana cara pengelolaan mesin yang benar, karena beberapa mesin dibantu oleh tenaga manusia pada saat dijalankan untuk meminimalisir bencana yang tidak diinginkan akibat kelalaian karyawan itu sendiri.

Perencanaan pengarahan tugas pada perusahaan dapat dilakukan secara rutin baik itu sebelum dan sesudah aktivitas kerja dilaksanakan, sistem kerja pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific* diimplikasikan dengan keamanan yang cukup tinggi, divisi produksi salah satu bagian penting perkembangan organisasi maka dari itu jam operasional kerja lebih lama dari divisi lainnya karena tim produksi perlu melakukan *cheking* beberapa kali seperti pada saat mesin akan digunakan ataupun setelah digunakan, tujuan tersebut untuk menjaga kondisi mesin agar tidak mencelakai tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara.

“Untuk jam kerja di luar kerja lembur tidak ada sih ya, kecuali kalau memang lembur itu ada tambahan kerja. Yah namanya juga lembur ada SOP sesuai dengan hak dan kewajiban yang mereka terima” ((Khresno Wibowo).

Pada kondisi tertentu perusahaan sudah menetapkan kebijakan lembur diluar jam kerja, kondisi tersebut tergantung situasi yang terjadi jika ada target kerja yang belum tercapai ataupun terjadi kegagalan mesin, kedua aspek tersebut selalu terjadi pada divisi operator produksi karena perusahaan bergerak dibidang termal

sehingga mewajibkan setiap operasional produksi yang menggunakan mesin harus berjalan dengan baik, kegagalan kuantitas juga akan menjadi dampak bagi citra perusahaan maka dari itu untuk kondisi tertentu perusahaan menerapkan kebijakan lembur kepada sumber daya manusia yang tersedia.

Setiap aktivitas kerja diperusahaan pastinya memiliki hasil kerja yang harus dilaporkan baik itu laporan yang bersifat meningkat maupun yang bersifat menurun, laporan hasil juga tentunya terdapat lampiran yang berbunyi bahan evaluasi terkait setiap kinerja sumber daya yang ada, hasil laporan nantinya akan menjadi pertimbangan khususnya untuk menjaga kondisi tenaga kerja agar merasa nyaman. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Untuk komunikasi dari saya kepada SPV kita gunakan secara langsung Ketika jam kerja, Sesuai SOP saja menjelaskannya juga dalam forum meeting ataupun ketika di lapangan secara langsung” ((Khresno Wibowo).

Penggunaan komunikasi secara langsung tentunya lebih baik dari pada komunikasi tidak langsung, komunikasi langsung dari individu dengan individu lainnya tentunya akan memunculkan kesimpulan secara praktis akan topik yang sedang dibicarakan. Komunikasi biasanya seputar laporan kondisi kerja yang ada pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Yang pastinya harus secara professional dan sikap sesuai SOP untuk menghadapi situasi kondisi apapun ketika terdapat kendala terjadi” ((Khresno Wibowo).

Pengarahan yang telah diterangkan oleh *Head Production* tentunya harus dijalankan oleh setiap bawahannya dengan menerapkan kesesuaian materi yang

dijelaskan, dalam struktur organisasi pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific* implikasi yang akan mengelola divisi produksi adalah supervisor pada divisi tersebut dengan kembali memberikan pengarahan kepada pengelola yang menjadi bagian dari menjalankan mesin produksi yang tersedia.

Metode yang diterapkan tentunya perlu dilakukan oleh pihak operator produksi dengan benar, karyawan operator harus mampu memahami setiap materi yang dijelaskan oleh supervisor masing-masing, kemampuan dalam pengelolaan mesin produksi sangat penting untuk kelancaran dari perkembangan organisasi dan juga untuk menjaga kondisi karyawan operator agar dapat konsentrasi saat melaksanakan aktivitas kerja yang memungkinkan mereka apabila salah dalam menjalankan mesin. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Kita lihat dulu sejauh mana tidak memahaminya, kalau missal mengenai mesin-mesin ataupun hal yang dapat membahayakan untuk keselamatan kerjanya itu wajib difahami oleh operator. Soalnya prosuder kerja tersebut penting dan wajib difahami oleh operator, solusinya kita beri training Kembali dan arahan lagi tapi jika tidak faham juga ya akita coba arahkan ke HRD untuk menanganinya lebih lanjut, barangkali ada masalah dari bawahan saya nya gitu jadi materi yang di sampaikan gak menerap di dianya gitu semisal” (Taufik Hidayat).

Aktivitas kerja yang sudah dilaksanakan memiliki standar tersendiri yang sudah ditetapkan oleh atasan dari operator produksi sehingga karyawan di sisin lain penting untuk memahami setiap intruksi yang diarahkan sebelumnya, setiap supervisor memiliki cara tersendiri dalam menerapkan materi atau metode pelatihan

kepada bawahannya, dibalik itu semua kembali pada yang mendengarkan atasan disaat mengimplikasikan hasil kerja yang ditugaskan.

Dalam hal tersebut komunikasi menjadi *point* penting agar tidak terjadi kegagalan aktivitas kerja maupun kesalahpahaman antara *supervisor* dengan operator produksi, diskusi harus sering dilakukan untuk meminimalisir kegagalan produksi dan menjaga keamanan karyawan itu sendiri pada saat menjalankan sumber daya yang ada. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Pasti sih kalau mengenai inikan kita daily report, meeting bulanan juga itu jadi bahan diskusi antar divisi, tentang permasalahan yang terjadi di perusahaan dan mencari solusinya harus bagaimana gitu” (Taufik Hidayat).

Komunikasi sudah dilakukan secara rutin, komunikasi tersebut untuk menjaga hubungan internal organisasi karena sama-sama membangun kerangka perusahaan menjadi lebih baik, perusahaan juga membuka karyawan yang memiliki pendapat pada sistem perusahaan agar dapat berjalan lebih baik terutama meningkatkan keselamatan kerja dan juga menaikkan kuantitas produksi dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini diperkuat juga oleh hasil wawancara

“Untuk ini sih pastinya ada prosedurnya, mulai dari teguran dari saya selaku SPV. Jika tidak ada perubahan di lanjut untuk pemberian Surat peringatan 1 (SP 1) dengan saya berkoordinasi dahulu dengan atasan, jika emang sangat-sangat fatal ya kita baru diskusikan dengan divisi HRD juga pastinya disini” (Taufik Hidayat).

Supervisor dalam hal ini mengamati setiap kinerja yang ditunjukkan oleh operator produksi maupun bawahannya, pengamatan dilakukan dalam satu hari

sebanyak 2 hingga 3 kali untuk mengukur tingkat kemampuan dalam mengelola mesin dan memperhatikan beberapa karyawan yang terlihat tidak dapat berkonsentrasi, kurangnya konsentrasi akan menimbulkan kecelakaan kerja karena penggunaan mesin dapat memungkinkan karyawan mengalami luka ringan hingga luka berat.

4.2.2 Penerapan *Upward Communication* Pada PT.Ricoh Thermal Dalam Meningkatkan Keselamatan K3

Perusahaan menetapkan kuantitas kerja dalam satu hari dengan memberikan standarisasi hasil kerja mencapai minimal 50% produk yang yang diharapkan, pembuatan satu produk akan memakan waktu beberapa jam dan kondisi mesin juga tidak dapat diprediksi, terkadang mesin tiba-tiba mengalami kerusakan secara tak terduga. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara

“Situasi tersebut membuat karyawan tidak nyaman ketika bekerja pastinya, maka dari itu harus di selesaikan cepet-cepet sih sama atasan gitu” (Jaini Rahmat).

Ketetapan tersebut menciptakan karyawan tergesa-gesa dalam menghasilkan produk yang diinginkan oleh atasan, karyawan juga harus berhati-hati karena perusahaan hanya memberikan kebijakan terkait kesalahan kerja, apabila kecelakaan terjadi akibat kelalaian karyawan maka perusahaan tidak dapat membantu dalam segi ekonomi, hal tersebut ditujukan agar karyawan pada divisi produksi mampu memberikan disiplin kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Kalau ini sih biasanya dari kelalaian kita sebagai pekerja. Kadang juga ada komunikasi yang kurang sama atasa jadi kita sebawahan kurang faham mungkin ya. Iya tergantung kasusnya” (Jaini Rahmat).

Para pekerja memiliki keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kemampuannya masing-masing, namun sejatinya individu yang sudah ditempatkan pada divisi produksi harus mampu memberikan kualitas kerja yang dapat meningkatkan kemampuan mereka pada saat aktivitas kerja.

Komunikasi khususnya pada karyawan yang terdaftar pada divisi operator produksi sangat penting, bentuk komunikasi pada dasarnya untuk memperkuat hubungan kerja, meningkatkan konsentrasi kerja dan saling mengingatkan antara rekan kerja Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara

“Suka sih, soalnya kan berhubungan sama operator gitu kita harus paham gitu jadi apapun permasalahan mengenai pekerjaan kita pasti berkomunikasi dengan atasan” (Jaini Rahmat).

Komunikasi juga bermanfaat untuk meminimalisir kegagalan kerja karena kurangnya komunikasi, kegagalan produksi akan berdampak pada nasib karyawan dan pertumbuhan perusahaan itu sendiri, bukan tidak mungkin kurangnya komunikasi membuat karyawan merasa tidak nyaman dan cenderung akan menurunkan konsentrasi yang memungkinkan karyawan mengalami kejadian kecelakaan kerja, karena divisi produksi tentunya menggunakan tenaga mesin yang dioperasikan oleh tenaga manusia.

Kebijakan keselamatan kerja tentu sudah dibertahukan terlebih dahulu pada saat kontrak kerja diberikan, lampiran keselamatan kerja tentunya berbunyi hak-

hak karyawan apabila mengalami kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh perusahaan serta kutipan dalam lampiran mengenai kebijakan lainnya kepada karyawan dalam aspek membantu bencana tersebut, adapun kutipan yang menekan karyawan agar menumbuhkan disiplin kerja dan meningkatkan konsentrasi pada saat mengoperasikan mesin sehingga lingkungan perusahaan mencoba meminimalisir kecelakaan kerja yang dapat terjadi kapan saja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Untuk ini kita kan awal ada kontrak kerja, semua tertera sih di kontrak kerja. Jika ada kecelakaan kerja atau apapun gitu seperti uang kompensasi dari perusahaan gitu” (Jaini Rahmat).

Kebijakan tersebut adalah salah satu yang diberikan perusahaan kepada sumber daya manusia yang tersedia, bentuk kompensasi tidak dibayarkan secara penuh kepada Rumah Sakit terutama kasus karyawan yang mengalami kecelakaan kerja akibat kelelaiannya sendiri.

Kejadian kecelakaan kerja akan dikelola oleh Supervisor yang memiliki kaitan dengan divisi operator produksi, rantai komunikasi tersebut guna mempermudah bentuk laporan terutama kepada *head production*. Hasil kebijakan dengan laporan yang diterima akan ditentukan oleh Head Production terkait kejadian yang terjadi agar kebijakan perusahaan dapat terealisasi dengan bijaksana. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Untuk ini kita cari tahu dahulu lebih dalam pelanggaranya dimana, baru saya obrolkan kepada kepala, nah lanjut mungkin nanti manajemen lebih lanjut ke

divisi lainnya yang menangani. Mungkin jika ada denda ya sesuai prosedur UU keselamatan kerjanya” (Taufik Hidayat).

Hasil laporan akan berupa deskripsi dan bentuk video yang pada CCTV perusahaan, kejadian kecelakaan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sudah ada di dalam kontrak kerja, sehingga redaksional yang terjadi di lapangan akan menemui titik temu antara perusahaan dengan karyawan, ketentuan nantinya sesuai dengan Undang-Undang Negara terkait keselamatan kerja, hal tersebut agar menemui titik adil untuk menentukan mengapa kecelakaan dapat terjadi apakah itu diakibatkan oleh pihak tenaga kerja atau karena faktor dari atasan.

Perjanjian dalam kontrak kerja tentunya sudah disetujui oleh kedua belah pihak secara formal atau resmi, teknis komunikasi apabila terjadi kejadian yang tidak diinginkan tersebut dapat terkendali sesuai prosedur yang ada dan mendapat responsif yang cepat. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Penerapan terhadap karyawan dan komunikasi kepada atasan juga kadang ada kendala teknis, yang cukup membuat kendala. Tapi tidak seberapa sih sejauh ini aman terkendali” (Taufik Hidayat).

Dari setiap kebijakan dan redaksional yang terjadi di dalam perusahaan PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific*. Peneliti ingin mencoba mengenal lebih dalam dari setiap pengalaman yang dialami oleh operator terkait kebijakan keselamatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.3 Penerapan *Horizontal Communication* Pada PT.Ricoh Thermal Dalam Meningkatkan Keselamatan K3

Pernyataan tersebut mulai dari rancangan kerja apakah atasan memang memberikan arahan yang sesuai ditanggapi, operator tentunya mengalami beberapa aspek pemaparan sebelumnya yang dijelaskan secara deskriptif, situasi yang terjadi tentunya sesuai fakta yang ada di lapangan dan yang paling sering mengalami saat ini tentunya posisi operator produksi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Untuk saat ini mungkin ketika mengoprasi mesin yang sangat di khawatirkan sih kalau saya ketika kerja, soalnya ada mesin pemotong, cuman asal kita memakai peralatan keselamatan kerja yang aman seperti sarung tangan dan kacamata untuk menghindari percikan, agar tidak terjadi kecelakaan kerja”. (Jaini Rahmat).

Keamanan kerja yang terjadi secara aktual sudah diberikan pelindung yang memungkinkan karyawan terkena kulit mereka seperti sarung tangan dan kaca mata, kedua pelindung tersebut karena model mesin yang digunakan dapat mengeluarkan percik api yang cukup membahayakan kulit dan kondisi wajah dari karyawan pada saat melaksanakan aktivitas kerja.

Maka dari itu supervisor tentunya memberikan arahan dan reminder kepada tim operator produksi untuk melakukan *cheking* mesin pada saat akan digunakan dan sesudah digunakan, untuk meyakinkan kemanan kerja agar tidak terjadi mesin yang memungkinkan untuk meledak atau pada saat pola cutting tidak menimbulkan kegagalan yang dapat memisahkan mesin dengan pisau pemotong. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Sudah baik untuk saat ini, paling mungkin di perawatan mesinnya saja agar selalu di perhatikan” (Jaini Rahmat).

Kondisi mesin dilakukan secara terawat oleh setiap karyawan yang mengoperasikan setiap mesin produksi yang ada. Pemeliharaan mesin memiliki waktu tertentu yang diurus oleh ahli mesin yang ada pada perusahaan, hal tersebut menuntut tenaga kerja yang mengoperasikan mesin untuk memiliki insting jika mesin sedang dalam kondisi kurang baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Cukup tinggi soalnya kan bagian produksi kita ini menggunakan mesin notch puncher, dimana terdapat cutting juga gitu” (Jaini Rahmat).

Beberapa mesin yang paling riskan ada pada mesin yang bernama *Notch Puncher* yang memiliki pisau pemotong, alat tersebut dioperasikan oleh tenaga kerja untuk membuat pola pada produksi yang dihasilkan, sistem mesin perlu dikelola oleh sumber daya manusia yang teliti dan paling sering diingatkan oleh supervisor agar berhati-hati.

Karena kebijakan perusahaan yang menetapkan kuantitas kerja secara banyak maka ada tekanan tersendiri bagi karyawan dalam menghasilkan produk, supervisor mencoba memberikan dukungan moral agar bawahannya atau timnya dapat meningkatkan konsentrasi mereka dalam menghasilkan kuantitas kerja dan juga meningkatkan keselamatan kerja mereka sendiri.

Jika terjadi hal yang tidak diinginkan tentunya akan dilihat kutipan kontrak pada saat tanda tangan kerja dengan PT.Ricoh Thermal, kecelakaan kerja tidak dapat diprediksi oleh setiap manusia namun apabila sudah kehendak tuhan bencana tersebut tidak dapat dihindarkan, namun karyawan memiliki hak untuk menuntut

perusahaan apabila kebijakan tidak sesuai dengan kontrak yang ada pada saat melakukan kontrak kerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Pertama kita lihat dahulu surat perjanjian kontrak yang telah di tanda tangani mereka, biasanya kita koordinasi dahulu bersama. Lalu di lanjutkan dengan manajemen. Nah baru memberikan hak dan kewajiban yang sesuai di dapatkan oleh karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ketika sedang bekerja” (Jaini Rahmat).

Hak dan kewajiban karyawan tergantung tingkat kesalahan ataupun tingkat kecelakaan yang terjadi di dalam internal perusahaan, atasan akan memutuskan kewajiban yang harus diberikan kepada tenaga kerja mereka sesuai dengan isi kontrak yang disetujui oleh kedua belah pihak. Tanggung jawab perusahaan dalam hal ini sangat besar untuk menjaga dan mengingatkan karyawan agar tidak mengalami kegagalan pada saat melaksanakan aktivitas kerja yang berakibat kecelakaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Untuk saat ini yang fatal belum ada sih ya. Cuman kesalahan seperti ada yang tidak memakai safety kit saat menjalankan mesin oleh karyawan produksi yang ditakutkan mempengaruhi keselamatan kerjanya gitu, atas keteledoran lupanya gitu” (Jaini Rahmat).

Kelalaian yang terjadi di lapangan merupakan hal kecil yang memungkinkan karyawan mencelakai dirinya sendiri, alat safety jika tidak dipantau oleh atasan tentunya tidak digunakan oleh sebagian karyawan yang memiliki alasan tersendiri untuk kenyamanan kerja mereka karena dituntut target kuantitas produksi agar lebih cepat.

Beberapa karyawan merasa pengaman kerja mengganggu psikologi semangat kerja mereka seperti halnya kaca mata yang menjaga wajah mereka dari percikan api, beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan alat tersebut karena penglihatan menjadi samar dan suhu ruangan kerja menjadi terlalu panas dibagian wajah yang mengganggu semangat kerja mereka. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Cukup tau karena kita di jelaskan juga, tentang hak dan kewajiban kita mengenai keselamatan kerja juga sih” (Jaini Rahmat).

Karyawan disisi lain mengetahui hak dan kewajiban mereka dalam kebijakan keselamatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, point-point keselamatan kerja secara aktual tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, salah satunya alat keselematan yang jarang digunakan oleh karyawan pada saat supervisor tidak mengawasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Kaya suatu prosedur komponen gitu sih untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, misalnya penyakit akibat kerja. juga kecelakaan kerja seperti kebakaran dan peledakan dan pencemaran lingkungan. Juga cara menanganinya dengan sesuai ketentuan UU yang berlaku” (Jaini Rahmat).

Tenaga kerja mengetahui setiap prosedur dari kebijakan keselamatan kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Negara, peraturan yang telah disetujui secara bersama ternyata ada yang merasa tidak nyaman saat melaksanakan aktivitas kerja karena disisi lain karyawan juga mencoba memberikan kuantitas kerja yang baik dengan hasil produksi yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Iya di awal kontrak kerja di informasikan semua informasi tentang K3 di perusahaan serta hak dan kewajiban juga di info sama atasan” (Jaini Rahmat).

Tidak jarang atasan memberikan reminder dan edukasi kepada karyawan yang diwajibkan menggunakan alat keselamatan kerja yang menjada individu agar terhindar dari bencana yang lebih parah bagi hidup karyawan itu sendiri, atasan menginginkan kerja sama dengan karyawan untuk sama-sama meningkatkan keselamatan kerja pada PT.Ricoh Thermal.

4.2.4 Penerapan *Diagonal Communication* Pada PT.Ricoh Thermal Dalam Meningkatkan Keselamatan K3

Jika kebijakan tidak menemui titik temu maka dalam hal ini divisi HRD akan turun tangan untuk membantu komunikasi antara operator produksi dengan atasannya, untuk memberikan solusi pada kedua belah pihak agar sama-sama menjaga hubungan kerja yang baik seperti sebelumnya dan juga sama-sama memberikan evaluasi secara personal antara karakteristik kedua belah pihak.

Kondisi karyawan tidak selamanya dalam kondisi mood yang baik, setiap individu memiliki faktor eksternal yang mengakibatkan turunya konsentrasi dan turunya kinerja mereka pada saat melaksanakan aktivitas kerja di perusahaan, faktor eksternal biasanya sangat mempengaruhi situasi pada lingkungan kerja.

Atasan harus mampu memberikan perhatian dan pengertian mereka kepada bawahan dengan sewajarnya agar dapat menumbuhkan komunikasi yang menajaga miss komunikasi yang sering terjadi antara supervisor dengan operator produksi, supervisor harus lebih bijak karena operator produksi memiliki beban kerja yang

cukup berat karena harus menghasilkan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan ketentuan PT.Ricoh Thermal.

“Untuk ini kita sangat memperhatikan hak dan kewajiban karyawan yang pastinya asal sesuai prosedur, ada info surat sakit ya dapat untuk tidak masuk kerja. Asal administrasinya jelas aman, beda hal jika sakit tapi tidak ada info atau surat sakit gitu ya bisa di katakana bolos kerja, walaupun semisal karyawannya memang betul sakitu gitu. Balik lagi kita pasti memperhatikan hak dan kewajiban perusahaan ke karyawan dan sebaliknya” (Illah Satya Lestari).

Ada kebijakan lain ditetapkan oleh perusahaan persoalan absensi, disisi lain divisi HRD dapat membaca komunikasi pada bahasa tubuh dan pesan secara tidak langsung atau karyawan mengabari izin tidak masuk kerja karena faktor kondisi yang kurang sehat.

Beberapa kasus HRD menginginkan bentuk laporan yang jelas dengan bukti bahwa tenaga kerja memang benar tidak dapat masuk kerja seperti biasa karena alasan tertentu, namun kebijakan perusahaan jika kondisi kurang sehat masih dalam situasi yang memungkinkan karyawan untuk melakukan aktivitas maka perusahaan akan memberikan kerya yang bersifat *Work From Home* (WFH) seperti membuat laporan yang dibutuhkan oleh supervisor.

Kebijakan tersebut tentunya mempengaruhi aspek pada keselamatan kerja, karena beberapa karyawan memiliki rasa kesal dan kecewa masing-masing dengan sikap yang ditunjukkan oleh perusahaan, rasa marah yang tidak bisa diluapkan tentunya menjadikan psikis karyawan akan menumbuhkan rasa berontak pada

peraturan yang salah satunya karyawan melalaikan intruksi pada alat keamanan kerja diperusahaan.

Tidak semua fisik karyawan dapat dipaksa untuk melaksanakan aktivitas kerja, perusahaan perlu memberikan kebijakan meskipun tingkat sakit hanya berupa demam saja, namun disisi lain perusahaan juga harus mampu memberikan perhatian dan pengertian kepada tenaga kerja yang menjadi kurang fit akibat aktivitas kerja dan tekanan kerja yang terlalu besar.

“Memberikan peringatan dan komunikasi dahulu kenapa sampai pekerjaan tidak sesuai deadlinenya, jika sudah sesuai prosedur kalau memang di butuhkan surat peringatan ya kita berikan” (Illah Satya Lestari).

Kebijakan pada kontrak kerja tidak ada bunyi pelanggaran jika karyawan tidak mengikuti intruksi penggunaan alat keselamatan kerja, sehingga beberapa karyawan menumbuhkan *mindset* dimana mereka memiliki hak untuk melaksanakan target kerja sesuai dengan kemampuan tenaga kerja.

Redaksional dilapangan menumbuhkan tingkat kecelakaan kerja yang cukup riskan karena perusahaan bergerdak dibidang produksi dengan sumber daya alam yang dioperasikan oleh manusia, mesin tentunya memiliki kondisi dan kegagalan yang beragam, pada perusahaan PT.Ricoh Thermal model mesin cenderung dapat melukai tenaga kerja yang mengoperasikan dengan tingkat klasifikasi tenaga kerja yang memungkinkan karyawan mengalami luka ringan hingga luka berat.

4.2.5 Hambatan Dalam Meningkatkan Keselamatan K3 Pada PT.Ricoh Thermal

Perusahaan selama bertujuan untuk meningkatkan keselamatan kerja tidak berjalan dengan baik, masih saja terdapat karyawan yang mengabaikan intruksi keselamatan kerja dengan beranggapan mengganggu diri mereka pada saat diwajibkan memberikan kuantitas yang diinginkan oleh perusahaan dan juga diwajibkan untuk menghasilkan kualitas produksi yang diciptakan oleh tenaga kerja.

Setiap tekanan kerja akan mempengaruhi diri sumber daya manusia untuk memberikan hasil kerja sesuai dengan implikasi yang diinginkan oleh pekerja itu sendiri, setiap tenaga kerja juga memiliki kenyamanan tersendiri dalam melaksanakan aktivitas kerja yang diharuskan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Tergantung ada yang berpengaruh ada yang tidak, karena tiap orang berbeda. Cuma yang berpengaruh disitu memang kadang mengganggu kepada pekerjaan. Seperti focus pikiran yang terbagi jadi cukup di khawatirkan juga cuman kita coba bombing dengan tidak terlalu dalam juga masuk ke permasalahannya” (Illah Satya Lestari).

Perusahaan terkadang memberikan bahasa peringatan kepada karyawan yang memberikan alasan yang tidak sesuai dengan redaksional yang diberikan kepada perusahaan, PT.Ricoh sudah memiliki kebijakan prosedur kepada tenaga kerja untuk mengikuti setiap aturan yang ada.

Namun dalam meningkatkan keselamatan kerja masih saja ada oknum pada divisi operator produksi yang memberikan contoh tidak baik dengan menampilkan kelalaian mereka pada saat melaksanakan aktivitas kerja, secara redaksional yang diberikan tenaga kerja memang mereka mendapatkan tekanan, namun tekanan yang diberikan malah membahayakan keselamatan mereka yang cenderung tidak menggunakan peralatan keselamatan kerja yang seharusnya digunakan selama masa kerja sedang berlangsung. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

“Sudah cukup baik, karena kita selalu ada meeting evaluasi setiap bulannya juga ada daily report juga untuk mengetahui koordinasi berjalan lancar, jadi kita mengetahui jika ada koordinasi yang kurang gitu” (Illah Satya Lestari).

Komunikasi diagendakan oleh perusahaan dengan mengadakan pembahasan mengenai keseluruhan kondisi perusahaan yang terjadi, point-point yang dibahas terdapat tentang keselamatan kerja, laporan yang diberikan menghasilkan kelalaian karyawan yang cenderung menganggap alat keselamatan kerja yang ada mengganggu mereka dalam mencapai kuantitas kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Hasil rapat tentunya akan diberikan solusi berupa teguran karena PT.Ricoh Thermal ingin meningkatkan keselamatan kerja guna meminimalisir terjadi kecelakaan kerja yang merugikan pihak perusahaan dan juga tenaga kerja khususnya pada divisi operator produksi. Karyawan khususnya harus meningkatkan kesadaran mereka agar memberikan kerja sama untuk meningkatkan keselamatan kerja.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Penelitian

Dalam meningkatkan keselamatan kerja pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific* Di Bagian Produksi dalam meningkatkan K3. Hal ini posisi *head production* memiliki peran penting untuk memberikan komunikasi kepada bawahannya agar dapat melaksanakan aktivitas kerja secara tepat sehingga meminimalisir tingkat kecelakaan kerja dan menjaga kondisi karyawan yang dimiliki.

Komunikasi lainnya juga dapat dilakukan antara Supervisor yang telah diinstruksikan oleh *Head Production* dengan menerapkan pada divisi produksi, karena dalam penelitian yang dilakukan kondisi riskan ada pada divisi produksi yang menjalankan atau mengoperasikan sumber daya yang berupa mesin produksi sehingga karyawan pada divisi produksi harus memahami setiap materi yang disampaikan oleh supervisor.

5.1.1 Pembahasan *Downward Communication*

Perencanaan pengarahan tugas pada perusahaan dapat dilakukan secara rutin baik itu sebelum dan sesudah aktivitas kerja dilaksanakan, sistem kerja pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific* diimplikasikan dengan keamanan yang cukup tinggi, divisi produksi salah satu bagian penting perkembangan organisasi maka dari itu jam operasional kerja lebih lama dari divisi lainnya karena tim produksi perlu melakukan *cheking* beberapa kali seperti pada saat mesin akan

digunakan ataupun setelah digunakan, tujuan tersebut untuk menjaga kondisi mesin agar tidak mencelakai tenaga kerja.

Proses pemberian arahan dilakukan oleh *head production* terlebih dahulu untuk memberikan sistematis kerja yang dipercayakan kepada SPV divisi produksi yang ada pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific*. Arahan dilakukan sesuai dengan kepentingan aktivitas kerja yang harus diselesaikan tepat waktu, pengarahan dalam bentuk cheking terlebih dahulu pada kondisi mesin agar mampu menunjang efektivitas kerja dan menjaga kemandirian karyawan pada saat menjalankan mesin yang dipakai. Metode lainnya dengan memberikan pengarahan mengenai bagaimana cara pengelolaan mesin yang benar, karena beberapa mesin dibantu oleh tenaga manusia pada saat dijalankan untuk meminimalisir bencana yang tidak diinginkan akibat kelalaian karyawan itu sendiri.

Pengarahan yang telah diterangkan oleh *Head Production* tentunya harus dijalankan oleh setiap bawahannya dengan menerapkan kesesuaian materi yang dijelaskan, dalam struktur organisasi pada PT Ricoh Thermal Media *East Asia Pacific* implikasi yang akan mengelola divisi produksi adalah supervisor pada divisi tersebut dengan kembali memberikan pengarahan kepada pengelola yang menjadi bagian dari menjalankan mesin produksi yang tersedia.

Metode yang diterapkan tentunya perlu dilakukan oleh pihak operator produksi dengan benar, karyawan operator harus mampu memahami setiap materi yang dijelaskan oleh supervisor masing-masing, kemampuan dalam pengelolaan mesin produksi sangat penting untuk kelancaran dari perkembangan organisasi dan juga untuk menjaga kondisi karyawan operator agar dapat konsentrasi saat

melaksanakan aktivitas kerja yang memungkinkan mereka apabila salah dalam menjalankan mesin.

Komunikasi sudah dilakukan secara rutin, komunikasi tersebut untuk menjaga hubungan internal organisasi karena sama-sama membangun kerangka perusahaan menjadi lebih baik, perusahaan juga membuka karyawan yang memiliki pendapat pada sistem perusahaan agar dapat berjalan lebih baik terutama meningkatkan keselamatan kerja dan juga menaikkan kuantitas produksi dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

5.1.2 Pembahasan *Upward Communication*

Komunikasi juga bermanfaat untuk meminimalisir kegagalan kerja karena kurangnya komunikasi, kegagalan produksi akan berdampak pada nasib karyawan dan pertumbuhan perusahaan itu sendiri, bukan tidak mungkin kurangnya komunikasi membuat karyawan merasa tidak nyaman dan cenderung akan menurunkan konsentrasi yang memungkinkan karyawan mengalami kejadian kecelakaan kerja, karena divisi produksi tentunya menggunakan tenaga mesin yang dioperasikan oleh tenaga manusia.

Perusahaan menetapkan kuantitas kerja dalam satu hari dengan memberikan standarisasi hasil kerja mencapai minimal 50% produk yang diharapkan, pembuatan satu produk akan memakan waktu beberapa jam dan kondisi mesin juga tidak dapat diprediksi, terkadang mesin tiba-tiba mengalami kerusakan secara tak terduga.

Kebijakan keselamatan kerja tentu sudah dibertahukan terlebih dahulu pada saat kontrak kerja diberikan, lampiran keselamatan kerja tentunya berbunyi hak-

hak karyawan apabila mengalami kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh perusahaan serta kutipan dalam lampiran mengenai kebijakan lainnya kepada karyawan dalam aspek membantu bencana tersebut, adapun kutipan yang menekan karyawan agar menumbuhkan disiplin kerja dan meningkatkan konsentrasi pada saat mengoperasikan mesin sehingga lingkungan perusahaan mencoba meminimalisir kecelekaan kerja yang dapat terjadi kapan saja.

Hasil laporan akan berupa deskripsi dan bentuk video yang pada CCTV perusahaan, kejadian kecelakaan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sudah ada di dalam kontrak kerja, sehingga redaksional yang terjadi di lapangan akan menemui titik temu antara perusahaan dengan karyawan, ketentuan nantinya sesuai dengan Undang-Undang Negara terkait keselamatan kerja, hal tersebut agar menemui titik adil untuk menentukan mengapa kecelakaan dapat terjadi apakah itu diakibatkan oleh pihak tenaga kerja atau karena faktor dari atasan.

Perjanjian dalam kontrak kerja tentunya sudah disetujui oleh kedua belah pihak secara formal atau resmi, teknis komunikasi apabila terjadi kejadian yang tidak diinginkan tersebut dapat terkendali sesuai prosedur yang ada dan mendapat responsif yang cepat.

5.1.3 Pembahasan *Horizontal Communication*

Supervisor tentunya memberikan arahan dan reminder kepada tim operator produksi untuk melakukan *cheking* mesin pada saat akan digunakan dan sesudah digunakan, untuk meyakinkan kemandan kerja agar tidak terjadi mesin yang memungkinkan untuk meledak atau pada saat pola cutting tidak menimbulkan kegagalan yang dapat memisahkan mesin dengan pisau pemotong.

Karena kebijakan perusahaan yang menetapkan kuantitas kerja secara banyak maka ada tekanan tersendiri bagi karyawan dalam menghasilkan produk, supervisor mencoba memberikan dukungan moral agar bawahannya atau timnya dapat meningkatkan konsentrasi mereka dalam menghasilkan kuantitas kerja dan juga meningkatkan keselamatan kerja mereka sendiri.

Jika terjadi hal yang tidak diinginkan tentunya akan dilihat kutipan kontrak pada saat tanda tangan kerja dengan PT.Ricoh Thermal, kecelakaan kerja tidak dapat diprediksi oleh setiap manusia namun apabila sudah kehendak tuhan bencana tersebut tidak dapat terhindarkan, namun karyawan memiliki hak untuk menuntut perusahaan apabila kebijakan tidak sesuai dengan kontrak yang ada pada saat melakukan kontrak kerja.

Beberapa karyawan merasa pengaman kerja mengganggu psikologi semangat kerja mereka seperti halnya kaca mata yang menjaga wajah mereka dari percikan api, beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan alat tersebut karena penglihatan menjadi samar dan suhu ruangan kerja menjadi terlalu panas dibagian wajah yang mengganggu semangat kerja mereka.

Tidak jarang atasan memberikan reminder dan edukasi kepada karyawan yang diwajibkan menggunakan alat keselamatan kerja yang menjada individu agar terhindar dari bencana yang lebih parah bagi hidup karyawan itu sendiri, atasan menginginkan kerja sama dengan karyawan untuk sama-sama meningkatkan keselamatan kerja pada PT.Ricoh Thermal.

5.1.4 Pembahasan *Diagonal Communication*

Atasan harus mampu memberikan perhatian dan pengertian mereka kepada bawahan dengan sewajarnya agar dapat menumbuhkan komunikasi yang menajaga miss komunikasi yang sering terjadi antara supervisor dengan operator produksi, supervisor harus lebih bijak karena operator produksi memiliki beban kerja yang cukup berat karena harus menghasilkan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan ketetapan PT.Ricoh Thermal.

Jika kebijakan tidak menemui titik temu maka dalam hal ini divisi HRD akan turun tangan untuk membantu komunikasi antara operator produksi dengan atasannya, untuk memberikan solusi pada kedua belah pihak agar sama-sama menjaga hubungan kerja yang baik seperti sebelumnya dan juga sama-sama memberikan evaluasi secara personal antara karakteristik kedua belah pihak.

Beberapa kasus HRD menginginkan bentuk laporan yang jelas dengan bukti bahwa tenaga kerja memang benar tidak dapat masuk kerja seperti biasa karena alasan tertentu, namun kebijakan perusahaan jika kondisi kurang sehat masih dalam situasi yang memungkinkan karyawan untuk melakukan aktivitas maka perusahaan akan memberikan kerya yang bersifat *Work From Home (WFH)* seperti membuat laporan yang dibutuhkan oleh supervisor.

Kebijakan tersebut tentunya mempengaruhi aspek pada keselamatan kerja, karena beberapa karyawan memiliki rasa kesal dan kecewa masing-masing dengan sikap yang ditunjukkan oleh perusahaan, rasa marah yang tidak bisa diluapkan tentunya menjadikan psikis karyawan akan menumbuhkan rasa berontak pada

peraturan yang salah satunya karyawan melalaikan intruksi pada alat keamanan kerja diperusahaan.

Tidak semua fisik karyawan dapat dipaksa untuk melaksanakan aktivitas kerja, perusahaan perlu memberikan kebijakan meskipun tingkat sakit hanya berupa demam saja, namun disisi lain perusahaan juga harus mampu memberikan perhatian dan pengertian kepada tenaga kerja yang menjadi kurang fit akibat aktivitas kerja dan tekanan kerja yang terlalu besar.

5.1.5 Pembahasan Hambatan Dalam Meningkatkan Keselamatan K3 Pada PT.Ricoh Thermal

Perusahaan selama bertujuan untuk meningkatkan keselamatan kerja tidak berjalan dengan baik, masih saja terdapat karyawan yang mengabaikan intruksi keselamatan kerja dengan beranggapan mengganggu diri mereka pada saat diwajibkan memberikan kuantitas yang diinginkan oleh perusahaan dan juga diwajibkan untuk menghasilkan kualitas produksi yang diciptakan oleh tenaga kerja.

Setiap tekanan kerja akan mempengaruhi diri sumber daya manusia untuk memberikan hasil kerja sesuai dengan implikasi yang diinginkan oleh pekerja itu sendiri, setiap tenaga kerja juga memiliki kenyamanan tersendiri dalam melaksanakan aktivitas kerja yang diharuskan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Namun dalam meningkatkan keselamatan kerja masih saja ada oknum pada divisi operator produksi yang memberikan contoh tidak baik dengan menampilkan kelalaian mereka pada saat melaksanakan aktivitas kerja, secara redaksional yang

diberikan tenaga kerja memang mereka mendapatkan tekanan, namun tekanan yang diberikan malah membahayakan keselamatan mereka yang cenderung tidak menggunakan peralatan keselamatan kerja yang seharusnya digunakan selama masa kerja sedang berlangsung.

Hasil rapat tentunya akan diberikan solusi berupa teguran karena PT.Ricoh Thermal ingin meningkatkan keselamatan kerja guna meminimalisir terjadi kecelakaan kerja yang merugikan pihak perusahaan dan juga tenaga kerja khususnya pada divisi operator produksi. Karyawan khususnya harus meningkatkan kesadaran mereka agar memberikan kerja sama untuk meningkatkan keselamatan kerja.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian ini terkait pembaasan yang telah dipaparkan yang berfokus pada penelitian mengenai komunikasi internal dalam meningkatkan keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Kesimpulan pada penelitian ini berdasarkan *key informan* yakni sudah melakukan penerapan sistem operasional kerja yang berkaitan dengan divisi operasi produksi dimana ketetapan keselamatan kerja sudah ada pada saat karyawan menyetujui kontrak kerja yang diperhatikan secara seksama, Ketetapan keselamatan kerja juga sudah diberikan melalui arahan, pelatihan dan juga pemahaman materi yang sudah disampaikan, adapun bentuk keselamatan kerja lainnya seperti alat kewanaman kerja seperti sarung tangan dan pelindung wajah.
2. Hambatan dalam meningkatkan keselamatan kerja pada PT.Ricoh karena keinginan karyawan yang kurang nyaman dengan peralatan kelengkapan kerja yang mengganggu efisiensi karyawan dalam mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan

6.2 Saran

Setelah memaparkan kesimpulan yang disesuaikan dengan tujuan fokus penelitian, maka dalam karya ilmiah yang dibuat pun peneliti memiliki saran kepada PT.Richo Thermal yang bersifat akademis dan praktis untuk menjaga atau meningkatkan stabilisasi keselamatan kerja melalui komunikasi internal antara atasan hingga pada divisi operasi produksi sebagai berikut:

6.2.1 Saran Akademis

Karya ilmiah atau laporan penelitian yang dilakukan berada pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi yaitu PT.Ricoh Thermal untuk mengetahui bagaimana progress komunikasi internal dengan meningkatkan keselamatan kerja perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pembaca khususnya bidang keilmuan Ilmu Komunikasi terutama pada fokus Public Relations yang mencakup komunikasi internal secara teoritis

6.2.2 Saran Praktis

Saran praktis akan peneliti paparkan sebagai berikut kepada PT.Richo Thermal dalam meningkatkan keselamatan kerja melalui komunikasi internal sebagai berikut:

1. Sebaiknya atasan memberikan kebijakan dalam menyampaikan materi pelatihan yang sesuai dengan kenyamanan tenaga kerja yang ada, perusahaan juga harus lebih bijak dalam memberikan aturan sehingga karyawan dapat lebih profesional dalam mentaati kebijakan yang ada.
2. Sebaiknya atasan lebih tanggap untuk memahami setiap kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan, atasanya juga harus memberikan perhatian dan pengetahuan kepada bawahannya agar dapat menjaga hubungan komunikasi yang lebih dalam kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abidin, Yusuf Zainal. (2015). Metode Penelitian Komunikasi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Alo Liliweri. (2001). Gatra gatra Komunikasi antar Budaya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Anwar, Arifin, 1984, Strategi Komunikasi, Bandung: Armico.
- Bungin, Burhan. 2015. Komunikasi Pariwisata (Tourism Communication) Pemasaran dan Brand Destinasi. Jakarta: Prenamedia Group
- Cangara, Hafied 2013. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Graffindo Persada
- Creswell, J.W. (1998). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Tradition. London: Sage Publications.
- Efendy, O. U. (2005). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Effendy, O. U. (1984). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. (Bandung : Remaja RosdaKarya, 2004),. 32.
- Goldhaber, G. M. (1986). Organizational Communication. Jakarta: Erlangga.
- Hafied Cangara, Perencanaan & Strategi Komunikasi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 61.
- ⁷ Kusuma, I. 2004. Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri dengan pada pekerja bagian

Universitas
Esas
Die Casting PT. X Tahun 2004. Tesis Program Magister
Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

- Lerbin. 1992 Dalam Hadi. 2007. Pengertian Wawancara. Jakarta:
Ghalia.
- Moleong, Lexy J. (2010), Metodologi penelitian kualitatif, Remaja
Rosdakarya, Bandung
- Moleong, Lexy J. 2004. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung:
PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. (2005). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung:
PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (1995). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Mulyana Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung:
PT Remaja Rosdakarya
- Pace, R. W. (2001). Komunikasi Organisasi. Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.
- Pace, R. W. (2013). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan
Kinerja Perusahaan, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT
Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. Komunikasi Organisasi,
Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT. Remaja
Rosdakarya. Bandung.
- Rahardjo, Susilo & Gudnanto, (2011). Pemahaman Individu Teknik
Non Tes.Kudus : Nora Media Enterprise.
- Romli, K. (2014). Komunikasi Organisasi, Edisi Revisi. Jakarta: PT
Grasindo.
- Romli, Khomsahrial, (2011). Komunikasi Organisasi Lengkap,

Kompas Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yin, Robert K, *Studi Kasus Desain & Metode*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.

Jurnal :

Arifin. Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.

⁷ Barok, M. 2012. Contoh Makalah Ekonomi K3. [http://abdullahmubarroq.blogspot.com/2012/03/contoh-makalahentang K3.html](http://abdullahmubarroq.blogspot.com/2012/03/contoh-makalahentang-K3.html). (11 April 2013).

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-k3.html>

⁷ Sumbang, J. 2000. *Studi tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan Alat Pelindung Diri di bagian dryer dan gudang pabrik kayu lapis PT. Jati Dharma Indah Batu Gong Kota Ambon tahun 2000*. Tesis Program Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Universitas
Esa Unggul

LAMPIRAN

Draft Wawancara Skripsi

Nama : Abdulah Kamaeni

NIM : 20170502248

JUDUL : Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan K3 Kepada
Karyawan PT Ricoh Thermal Media East Asia Pacific Di Bagian
Operator Produksi

Pertanyaan Key Informan

A. KOMUNIKASI KEBAWAH (*downward Communication*)

- Head Production kepada SPV
1. Apakah *head production* memberikan arahan kepada divisi SPV sebelum diimplikasikan kepada bawahannya?
“Pastinya saya memberikan arahan sesuai dengan hirarki kepada SPV dengan semestinya, sebelum beliau sampaikan kepada bawahannya saya harus memberikan arahan, soalnya ditakutkan nanti malah kebingungan di takutkan bawahannya SPV, kalau SPV nya belum di beri arahan. Saya juga harus mengetahui dan mengawasi bagaimana cara penyampaian dan kerja SPV kepada bawahannya”
 2. Apakah *head production* selalu memberikan tugas diluar jam kerja perusahaan?

“Untuk jam kerja di luar kerja lembur tidak ada sih ya, kecuali kalau memang lembur itu ada tambahan kerja. Yah namanya juga lembur ada SOP sesuai dengan hak dan kewajiban yang mereka terima”

3. Bagaimana model arahan atau komunikasi yang dilakukan oleh *head production* kepada divisi SPV mengenai materi dan target kerja yang harus dilakukan?

“Untuk komunikasi dari saya kepada SPV kita gunakan secara langsung. Ketika jam kerja, Sesuai SOP saja menjelaskannya juga dalam forum meeting ataupun ketika di lapangan secara langsung”

4. Bagaimana sikap *head production* dalam menanggapi situasi perusahaan?

“Yang pastinya harus secara professional dan sikap sesuai SOP untuk menghadapi situasi kondisi apapun ketika terdapat kendala terjadi”

- SPV kepada Operator

5. Bagaimana sikap SPV jika bawahannya tidak memahami materi yang diterapkan?

“Kita lihat dulu sejauh mana tidak memahaminya, kalau misal mengenai mesin-mesin ataupun hal yang dapat membahayakan untuk keselamatan kerjanya itu wajib difahami oleh operator. Soalnya prosedur kerja tersebut penting dan wajib difahami oleh operator, solusinya kita beri training Kembali dan arahan lagi tapi jika tidak faham juga ya akita coba arahkan ke HRD untuk menanganinya lebih lanjut, barangkali ada masalah dari bawahan saya nya gitu jadi materi yang di sampaikan gak menerap di dianya gitu semisal”

6. Apakah setiap divisi sering melakukan komunikasi atau diskusi mengenai materi pekerjaan?

“Pasti sih kalau mengenai in ikan kita daily report, meeting bulanan juga itu jadi bahan diskusi antar divisi, tentang permasalahan yang terjadi di perusahaan dan mencari solusinya harus bagaimana gitu”

7. Apa kebijakan yang diberikan jika karyawan tidak disiplin hingga berdampak pada keselamatan kerja mereka?

“Untuk ini sih pastinya ada prosedurnya, mulai dari teguran dari saya selaku SPV. Jika tidak ada perubahan di lanjut untuk pemberian Surat peringatan 1 (SP 1) dengan saya berkoordinasi dahulu dengan atasan, jika emang sangat-sangat fatal ya kita baru diskusikan dengan divisi HRD juga pastinya disini”

Pertanyaan Informan Pendukung

B. KOMUNIKASI KE ATAS (*Upward Communication*)

Operator kepada Supervisor

1. bagaimana situasi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan mengenai kekurangan yang membuat kurang nyaman terhadap bawahan ?

“situasi tersebut membuat karyawan tidak nyaman ketika bekerja pastinya, maka dari itu harus di selesaikan cepet-cepet sih sama atasan gitu”

2. Jika memang menurun hal apa yang dianggap berpengaruh menurunnya keselamatan kerja di perusahaan ?

Universitas Esa Unggul

“kalau ini sih biasanya dari kelalaian kita sebagai pekerja. Kadang juga ada komunikasi yang kurang sama atasa jadi kita sebawahan kurang faham mungkin ya. Iya tergantung kasusnya”

3. Apakah rekan kerja selalu melakukan diskusi permasalahan kerja dengan atasan ?

“Suka sih, soalnya kan berhubungan sama operator gitu kita harus faham gitu jadi apapun permasalahan mengenai pekerjaan kita pasti berkomunikasi dengan atasan”

4. Bagaimana perjanjian bersama mengatur mengenai K3 dengan perusahaan ?

“Untuk ini kita kan awal ada kontrak kerja, semua tertera sih di kontrak kerja. Jika ada kecelakaan kerja atau apapun gitu seperti uang konspensasi dari perusahaan gitu”

Supervisor kepada Head Production

5. Bagaimana jika terjadi pelanggaran terhadap UU keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan?

“Untuk ini kita cari tahu dahulu lebih dalam pelanggaranya dimana, baru saya obrolkan kepada kepala, nah lanjut mungkin nanti manajemen lebih lanjut ke divisi lainnya yang menangani. Mungkin jika ada denda ya sesuai prosedur UU keselamatan kerjanya”

6. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian penerapan K3?

Universitas
Esa Unggul

“Penerapan terhadap karyawan dan komunikasi kepada atasan juga kadang ada kendala teknis, yang cukup membuat kendala. Tapi tidak seberapa sih sejauh ini aman terkendali”

C. KOMUNIKASI HORIZONTAL (*Horizontal Communication*)

Kepada Operator

1. Apakah anda selama masa kerja merasa aman dengan terhindar dari kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan?
“Untuk saat ini mungkin ketika mengoprasi mesin yang sangat di khawatirkan sih kalau saya ketika kerja, soalnya ada mesin pemotong, cuman asal kita memakai peralatan keselamatan kerja yang aman seperti sarung tangan dan kacamata untuk menghindari percikan, agar tidak terjadi kecelakaan kerja”
2. Bagaimana kondisi ruangan atau alat-alat kerja yang tersedia pada perusahaan sudah dalam kondisi standarisasi aman?
“sudah baik untuk saat ini, paling mungkin di perawatan mesinnya saja agar selalu di perhatikan”
3. Secara realita apakah perusahaan memiliki resiko tinggi mengenai kecelakaan kerja?
“cukup tinggi soalnya kan bagian produksi kita ini menggunakan mesin notch puncher, dimana terdapat cutting juga gitu”
4. Apabila ada pihak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di perusahaan bagaimana sikap atau kebijakan bagi karyawan tersebut?

“Pertama kita lihat dahulu surat perjanjian kontrak yang telah di tandai tangani mereka, biasanya kita koordinasi dahulu bersama. Lalu di lanjutkan dengan manajemen. Nah baru memberikan hak dan kewajiban yang sesuai di dapatkan oleh karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ketika sedang bekerja”

5. Apa pernah terjadi kesalahan antara karyawan ditempat kerja dan mengakibatkan sesuatu terjadi di tempat kerja?

“Untuk saat ini yang fatal belum ada sih ya. Cuma kesalahan seperti ada yang tidak memakai safety kit saat menjalankan mesin oleh karyawan produksi yang ditakutkan mempengaruhi keselamatan kerjanya gitu, atas keteledoran lupanya gitu”

6. Sebelumnya, apakah kalian tau informasi tentang K3?

“cukup tau karena kita di jelaskan juga, tentang hak dan kewajiban kita mengenai keselamatan kerja juga sih”

7. Apa yang kalian ketahui tentang K3?

“Kaya suatu prosedur komponen gitu sih untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, misalnya penyakit akibat kerja. juga kecelakaan kerja seperti kebakaran dan peledakan dan pencemaran lingkungan. Juga cara menanganinya dengan sesuai ketentuan UU yang berlaku”

8. Apakah atasan anda memberikan informasi atau edukasi mengenai K3?

“Iya di awal kontrak kerja di informasikan semua informasi tentang K3 di perusahaan serta hak dan kewajiban juga di info sama atasan”

D. KOMUNIKASI DIAGONAL (*Diagonal Communication*)

Kepada Hrd

1. Apabila karyawan sedang dalam permasalahan diluar perusahaan, dampak dari permasalahan hidup tersebut berpengaruh atau tidak pada aktivitas kerja?

“Tergantung ada yang berpengaruh ada yang tidak, karena tiap orang beda-beda. Cuma yang berpengaruh disitu memang kadang mengganggu kepada pekerjaan. Seperti focus pikiran yang terbagi jadi cukup di khawatirkan juga cuma kita coba bombing dengan tidak terlalu dalam juga masuk ke permasalahannya”

2. Bagaimana jika karyawan sedang dalam kondisi tidak sehat, apakah perusahaan memaksakan kerja atau diliburkan?

“Untuk ini kita sangat memperhatikan hak dan kewajiban karyawan yah pastinya asal sesuai prosedur, ada info surat sakit ya dapat untuk tidak masuk kerja. Asal administrasinya jelas aman, beda hal jika sakit tapi tidak ada info atau surat sakit gitu ya bisa di katakana bolos kerja, walaupun semisal karyawannya memang betul sakitu gitu. Balik lagi kita pasti memperhatikan hak dan kewajiban perusahaan ke karyawan dan sebaliknya”

3. Bagaimana kebijakan pimpinan apabila tugas tidak dapat terselesaikan sesuai jadwal?

“Memberikan peringatan dan komunikasi dahulu kenapa sampai pekerjaan tidak sesuai deadlinenya, jika sudah sesuai prosedur kalau memang di butuhkan surat peringatan ya kita berikan”

4. Bagaimana kordinasi antara karyawan selama kegiatan kerja?

Universitas
Esa Unggul

“Sudah cukup baik, karena kita selalu ada meeting evaluasi setiap bulannya juga ada daily report juga untuk mengetahui koordinasi berjalan lancar, jadi kita mengetahui jika ada koordinasi yang kurang gitu”

Abdul

ORIGINALITY REPORT

19%
SIMILARITY INDEX

20%
INTERNET SOURCES

3%
PUBLICATIONS

11%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id Internet Source	3%
2	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	2%
3	www.scribd.com Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
6	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
8	Repository.Uma.Ac.Id Internet Source	1%
9	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%

10	id.scribd.com Internet Source	1 %
11	eprints.umm.ac.id Internet Source	1 %
12	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	1 %
13	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
15	ojs.uho.ac.id Internet Source	1 %
16	www.gomarketingstrategic.com Internet Source	1 %
17	fikom.weblog.esaunggul.ac.id Internet Source	1 %
18	docobook.com Internet Source	1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%