

PEMAHAMAN SIMBOL-SIMBOL K3 OLEH KARYAWAN PADA PT. SURYA TEKNIK ANUGERAH SAMARINDA

Abner Tandi Bunna¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pemahaman Simbol-Simbol K3 Oleh Karyawan Pada PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda” Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui key informan dengan wawancara langsung dan observasi serta data sekunder melalui laporan mengenai kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan tersebut seperti dokumentasi, arsip-arsip, dan dokumen yang berkaitan dan di perlukan dalam penelitian ini.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah evaluatif kualitatif yaitu dimana riset ini mengkaji efektivitas atau keberhasilan suatu program. Dengan menggunakan analisis data yang mengacu pada metode Miles dan Huberman yaitu analisis data yang diawali dengan proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dari Hasil penyajian data yang di peroleh dan penguraian pada pembahasan penelitian ini, diketahui bahwa di temukan perilaku ajeg oleh karyawan pada Driver dan operator maupun oleh Departemen produksi dalam maintenance road dan unit-unit/alat sehingga seringkali terjadi incident property damage pada perusahaan

Kata Kunci : Komunikasi, Simbol K3, Pemahaman, Incident Property Demage

PENDAHULUAN

Sejalan berkembangnya dunia industri, dunia kerja selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan yang harus segera diatasi perusahaan tersebut secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, yang dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

Berbagai permasalahan yang sering muncul yaitu segi kemanusiaan, biaya, manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggung jawaban serta citra organisasi itu sendiri. Namun masalah yang selalu berkaitan dan melekat dengan dunia kerja sejak awal dunia industri dimulai adalah timbulnya kecelakaan kerja.

Terjadinya kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Kerugian yang di derita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ner.umum@yahoo.com

Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Data DISNAKER kota Samarinda pada tahun 2012 terdapat 489 kasus kecelakaan kerja dan menurun pada tahun 2013 menjadi 50 kasus kecelakaan kerja. Pada sektor Industri Pengolahan kasus kecelakaan kerja menempati urutan tertinggi yaitu pada tahun 2012 terdapat 161 kasus kecelakaan kerja dan menurun pada tahun 2013 sebanyak 25 kasus kecelakaan kerja. Khusus pada sektor Pertambangan dan Energi kasus kecelakaan kerja menurun pula pada tahun 2012 sebanyak 89 kasus kecelakaan dan pada tahun 2013 sebanyak 5 kasus kecelakaan kerja (Disnakerprov, 2012/2013)

Data penurunan angka kecelakaan kerja oleh DISNAKER juga diperkuat dengan laporan statistik kasus jaminan kecelakaan kerja oleh BPJS ketenagakerjaan kota Samarinda menunjukkan kasus kecelakaan kerja pada tahun 2012 terdapat 629 kasus kecelakaan dan meningkat pada tahun 2013 yaitu 716 kasus kecelakaan kerja dan pada periode Januari hingga September 2014 menurun menjadi 418 kasus kecelakaan kerja.

Menelaah laporan statistik kecelakaan kerja oleh BPJS kota Samarinda sektor penghasil batubara secara signifikan menempati urutan tertinggi dari berbagai sektor lainnya yaitu pada tahun 2012 terdapat 157 total kasus, pada tahun 2013 terdapat 181 total kasus dan pada tahun 2014 terdapat 89 total kasus kecelakaan kerja.

PT. Surya Teknik Anugerah salah satu perusahaan swasta di Samarinda yang bergerak dalam sektor pertambangan batubara sektor Loa Janan Ilir tentu tidak luput dari permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan. Kesehatan dan keselamatan kerja K3 tentu mendapat perhatian yang terintegrasi oleh manajemen perusahaan dan karyawan sebagai wujud dari penerapan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dan Kepmen Pertambangan Dan Energi Nomor 555.K/26/M.PE/1995 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pertambangan Umum. Melihat lingkup aktifitas pertambangan batubara yang dilakukan dengan menggunakan alat-alat berat sangat berpotensi terjadinya incident apabila prosedur K3 tidak di jalankan secara baik dan benar, maka *Safety First* sangat penting hal nya untuk diperhatikan oleh manajemen dan karyawan pada perusahaan.

Berkaitan uraian-uraian latar belakang di atas di atas, penulis tertarik dan perlu mengkaji lebih lanjut mengenai Bagaimana Pemahaman Simbol-Simbol K3 Oleh Karyawan Pada PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda” simbol K3 dalam hal ini merupakan salah satu elemen dari Kselamatan kerja dan juga suatu pola komunikasi yang dilakukan oleh manajemen diperusahaan kepada karyawan dalam penerapan keselamatan kerja tersebut

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. “Bagaimana Pemahaman Simbol-Symbol K3 Oleh Karyawan Pada PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda”.

Berkaitan dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ialah untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Pemahaman Simbol-Symbol K3 Oleh Karyawan Pada PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda”

- **Manfaat Teoritis :**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih spesifik mengenai pemahaman simbol-simbol K3 dan dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian sejenis di bidang Ilmu Komunikasi yang relevan.

- **Manfaat Praktis :**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi PT. Surya teknik Anugerah agar menjadi lebih baik lagi dalam penerapan keselamatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan

KERANGKA DASAR TEORI

The Theory Of Cognitive Dissonance

Istilah disonansi kognitif teori ini oleh Leon Festinger ini berarti *ketidaksesuaiannya antara kognisi sebagai aspek sikap dengan perilaku* yang terjadi pada diri seseorang. Orang yang mengalami disonansi akan berupaya mencari dalih untuk mengurangi disonansinya itu. Pada umumnya orang berperilaku ajeg atau konsisten dengan apa yang diketahuinya. Tetapi kenyataannya menunjukkan bahwa sering pula seorang berperilaku tidak konsisten seperti itu

Jika seseorang mempunyai informasi atau opini yang tidak menuju ke arah menjadi perilaku, maka informasi atau opini itu akan menimbulkan disonansi dengan perilaku. Apabila disonansi itu terjadi, maka orang akan berupaya menguranginya dengan jalan mengubah perilakunya, kepercayaannya atau opininya.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampain pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media). Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi dalam pengertian ini yang terlibat dalam komunikasi adalah manusia. Menurut Everett M. Rogers komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Pada bagian lain, komunikasi adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih yang di antara mereka atau salah satu dari mereka merupakan penyampai pesan atau biasa disebut komunikator, dan terdapat unsur pesan atau berupa

stimulus yang biasa disebut *messages* atau *pesan*, melalui media kepada penerima atau komunikan

Definisi Komunikasi Nonverbal

Komunikasi memiliki beberapa pengertian, antara lain merupakan sebuah proses interaksi sosial antara dua atau lebih individu yang mencoba saling mempengaruhi dalam hal ide, sikap, pengetahuan, dan tingkah laku. Selain itu komunikasi juga didefinisikan sebagai proses memberitahukan dan menyebarkan pikiran-pikiran, nilai-nilai dengan maksud untuk menggugah partisipasi, agar hal-hal yang diberitahukan itu menjadi milik bersama. Seperti yang telah kita ketahui, komunikasi terdiri dari dua jenis yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal. Komunikasi verbal merupakan proses komunikasi melalui bahasa dan kata-kata yang diucapkan.

Dalam terminologinya, komunikasi non verbal merupakan proses komunikasi dimana pesan disampaikan tidak menggunakan kata-kata. Contoh komunikasi nonverbal ialah menggunakan gerak isyarat, bahasa tubuh, ekspresi wajah dan kontak mata, penggunaan objek seperti pakaian, potongan rambut, dan sebagainya, simbol-simbol, serta cara berbicara seperti intonasi, penekanan, kualitas suara, gaya emosi, dan gaya berbicara.

Memahami Komunikasi Non verbal

1. Komunikasi Nonverbal dapat Bersifat Ambigu

Terkait dengan pesan yang disengaja dan tidak disengaja, kita perlu menyadari bahwa komunikasi nonverbal dapat memiliki derajat ambiguitas bermakna ganda dimana tindakan nonverbal yang kita ekspresikan dapat ditafsirkan berbeda oleh orang lain.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal dapat dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya: latar belakang budaya, latar belakang sosial ekonomi, pendidikan, gender, usia, dan juga kecenderungan pribadi.

3. Komunikasi nonverbal bersifat kontekstual

Situasi atau informasi yang berbeda akan menghasilkan pesan non verbal yang berbeda pula.

Perbedaan Komuniksai Verbal dan Non verbal

Perbedaannya dapat di uraikan seperti di bawah ini :

a. Kesengajaan (intentionality)

Satu perbedaan utama antara komunikasi verbal dan nonverbal adalah persepsi mengenai niat (*intent*). Pada umumnya niat ini menjadi lebih penting ketika kita membicarakan lambang atau kode verbal. Michael Burgoon dan Michael Ruffner menegaskan bahwa sebuah pesan verbal adalah komunikasi kalau pesan tersebut

1) dikirimkan oleh sumber dengan sengaja dan

- 2) diterima oleh penerima secara sengaja pula.
- b. Perbedaan perbedaan simbolik (symbolic differences)
- c. Mekanisme pemrosesan (processing mechanism)

Perbedaan ketiga antara komunikasi verbal dan nonverbal berkaitan dengan bagaimana kita memproses informasi.

Fungsi Komunikasi Nonverbal

Peneliti mengambil pendapat dari Mark L. Knapp (dalam Jalaludin, 1994), menyebutkan bahwa ada lima fungsi pesan nonverbal yang dihubungkan dengan pesan verbal :

1. Repetisi, yaitu mengulang kembali gagasan yang sudah disajikan secara verbal. Misalnya setelah mengatakan penolakan saya, saya menggelengkan kepala.
2. Substitusi, yaitu menggantikan lambang-lambang verbal. Misalnya tanpa seputah katapun kita berkata, kita menunjukkan persetujuan dengan mengangguk-anggukan kepala.
3. Kontradiksi, menolak pesan verbal atau memberi makna yang lain terhadap pesan verbal. Misalnya anda “memuji” prestasi teman dengan mencibirkan bibir, seraya berkata “Hebat, kau memang hebat”.
4. Komplemen, yaitu melengkapi dan memperkaya makna pesan nonverbal. Misalnya, air muka anda menunjukkan tingkat penderitaan yang tidak terungkap dengan kata-kata.
5. Aksentuasi, yaitu menegaskan pesan verbal atau menggarisbawahinya. Misalnya, anda mengungkapkan betapa jengkelnya anda dengan memukul meja.

Faktor Penghambat Komunikasi

Di dalam bukunya “Manajemen Public Relation & Media Komunikasi” Rosady Ruslan mengutip dari seorang pakar manajemen amerika serikat R. Kreiter dalam bukunya berjudul *Manajemen*, (1989, 4th Edition, Houghton Mifflin Company, Boston) menerangkan empat macam hambatan yang dapat mengganggu dalam sistem komunikasi tersebut, yakni :

- a. Hambatan dalam proses penyampaian (processbarriers)

Hambatan disini bisa datang dari pihak komunikatornya (sender barriers) yang mendapat kesulitan dalam menyampaikan pesan-pesannya, tidak menguasai materi pesan dan belum memiliki kemampuan sebagai komunikator yang handal. Hambatan ini bisa juga berasal dari penerimaan pesan tersebut (receiver barrier) karena sulitnya komunikasi dalam memahami pesan itu dengan baik. Hal ini bisa disebabkan oleh rendahnya tingkat penguasaan bahasa, pendidikan, intelektual dan sebagainya yang terdapat dalam diri komunikasi. Kegagalan komunikasi dapat pula terjadi dikarenakan faktor-faktor feed backnya (hasilnya tidak tercapai), medium barrier (media atau alat

- yang digunakan kurang tepat) dan decoding barrier (hambatan untuk memahami pesan secara tepat)
- b. Hambatan secara fisik (physical barriers)
Sarana fisik dapat menghambat komunikasi yang efektif, misalnya pendengaran kurang tajam dan gangguan pada sistem pengeras suara (sound system) yang sering terjadi pada suatu ruangan kuliah/seminar/pertemuan. Hal ini dapat membuat pesan-pesan itu tidak efektif sampai dengan tepat pada komunikannya.
 - c. Hambatan sematik (sematik barriers)
Hambatan seegi sematik (bahsa dan arti perkataan) yaitu adanya perbedaan pengertian dan pemahaman antara pemberi pesan dan penerima tentang suatu bahasa atau lambang. Mungkin saja bahasa yang disampaikan terlalu tekniss dan formal, sehingga menyulitkan pihak komunikan yang tingkat pengetahuan dan pemahaman bahasa teknisnya kurang, atau sebaliknya tingkat pengetahuan dan pemahaman bahasa teknis komunikator yang kurang.
 - d. Hambatan psiko-sosial (psychosocial barriers)
Hambatan adanya perbedaan yang cukup lebar dalam aspek kebudayaan, adat istiadat, kebiasaan, persepsi dan nilai-nilai yang dianut sehingga kecenderungan, kebutuhan serta harapan-harapan dari kedua belah pihak yang berkomunikasi juga berbeda, Misalnya seorang komunikator menyampaikan kata “momok” yang dalam kamus besar Bahasa Indonesia berarti hal yang menakutkan dan tentunya secara sematik bahasa Indonesia sudah benar. Nyatanya kata tersebut dalam Bahasa unda berkonotasi kurang baik. Jika kata tersebut diucapkan pada pidato kata sambutan dalam sebuah acara formal yang dihadiri para pejabat, tokoh dan sesepuh masyarakat sunda, maka citra yang bersangkutan(komunikator) dapat menjadi turun karena adanya salah pengertian bahasa.

Keselamatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 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) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan ma-syarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (zero accident). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (cost) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi

ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Undang-Undang yang mengatur K3 adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan kerja

Dalam pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Faktor-Faktor Personal yang Mempengaruhi Perilaku Manusia.

Ada dua macam psikologi sosial.

1. Psikologi sosial dengan huruf P besar
2. Psikologi sosial dengan huruf S besar

Kedua pendekatan ini menekankan faktor-faktor psikologis dan faktor-faktor sosial. Atau dengan istilah lain faktor-faktor yang timbul dari dalam individu (faktor personal), dan faktor-faktor berpengaruh yang datang dari luar individu (faktor environmental).

McDougall menekankan pentingnya faktor personal dalam menentukan interaksi sosial dalam membentuk perilaku individu. Menurutnya, faktor-faktor personal adalah yang menentukan perilaku manusia.

Menurut Edward E. Sampson, terdapat perspektif yang berpusat pada persona dan perspektif yang berpusat pada situasi. Perspektif yang berpusat pada persona mempertanyakan faktor-faktor internal apakah, baik berupa instik, motif, kepribadian, sistem kognitif yang menjelaskan perilaku manusia. Secara garis besar terdapat dua faktor :

1. Faktor Biologis

Faktor biologis terlibat dalam seluruh kegiatan manusia, bahkan berpadu dengan faktor-faktor sosiopsikologis. Menurut Wilson, perilaku sosial dibimbing oleh aturan-aturan yang sudah diprogram secara genetis dalam jiwa manusia. Pentingnya kita memperhatikan pengaruh biologis terhadap perilaku manusia seperti tampak dalam dua hal berikut :

Telah diakui secara meluas adanya perilaku tertentu yang merupakan bawaan manusia, dan bukan pengaruh lingkungan atau situasi. diakui pula adanya faktor-faktor biologis yang mendorong perilaku manusia, yang lazim disebut sebagai motif biologis. Yang paling penting dari motif biologis adalah

kebutuhan makan-minum dan istirahat, kebutuhan seksual, dan kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya.

2. Faktor Sosiopsikologis

Kita dapat mengklasifikasikannya ke dalam tiga komponen :

1) Komponen Afektif

Merupakan aspek emosional dari faktor sosiopsikologis, didahulukan karena erat kaitannya dengan pembicaraan sebelumnya.

2) Komponen Kognitif

Aspek intelektual yang berkaitan dengan apa yang diketahui manusia.

3) Komponen Konatif

Aspek volisional, yang berhubungan dengan kebiasaan dan kemauan bertindak.

Menurut teori psikoanalitik Sigmund Freud, kepribadian terdiri dari tiga elemen. Ketiga unsur kepribadian itu dikenal sebagai id, ego dan superego yang bekerja sama untuk menciptakan perilaku manusia yang kompleks :

1. Id

Id adalah satu-satunya komponen kepribadian yang hadir sejak lahir. Aspek kepribadian sepenuhnya sadar dan termasuk dari perilaku naluriah dan primitif. Menurut Freud, id adalah sumber segala energi psikis, sehingga komponen utama kepribadian.

Id didorong oleh prinsip kesenangan, yang berusaha untuk kepuasan segera dari semua keinginan, keinginan, dan kebutuhan. Jika kebutuhan ini tidak puas langsung, hasilnya adalah kecemasan negara atau ketegangan. Sebagai contoh, peningkatan rasa lapar atau haus harus menghasilkan upaya segera untuk makan atau minum. id ini sangat penting awal dalam hidup, karena itu memastikan bahwa kebutuhan bayi terpenuhi. Jika bayi lapar atau tidak nyaman, ia akan menangis sampai tuntutan id terpenuhi.

Namun, segera memuaskan kebutuhan ini tidak selalu realistis atau bahkan mungkin. Jika kita diperintah seluruhnya oleh prinsip kesenangan, kita mungkin menemukan diri kita meraih hal-hal yang kita inginkan dari tangan orang lain untuk memuaskan keinginan kita sendiri. Perilaku semacam ini akan baik mengganggu dan sosial tidak dapat diterima. Menurut Freud, id mencoba untuk menyelesaikan ketegangan yang diciptakan oleh prinsip kesenangan melalui proses utama, yang melibatkan pembentukan citra mental dari objek yang diinginkan sebagai cara untuk memuaskan kebutuhan.

2. Ego

Ego adalah komponen kepribadian yang bertanggung jawab untuk menangani dengan realitas. Menurut Freud, ego berkembang dari id dan memastikan bahwa dorongan dari id dapat dinyatakan dalam cara yang dapat diterima di dunia nyata. Fungsi ego baik di pikiran sadar, prasadar, dan tidak sadar.

Ego bekerja berdasarkan prinsip realitas, yang berusaha untuk memuaskan keinginan id dengan cara-cara yang realistis dan sosial yang sesuai. Prinsip

realitas beratnya biaya dan manfaat dari suatu tindakan sebelum memutuskan untuk bertindak atas atau meninggalkan impuls. Dalam banyak kasus, impuls id itu dapat dipenuhi melalui proses menunda kepuasan – ego pada akhirnya akan memungkinkan perilaku, tetapi hanya dalam waktu yang tepat dan tempat.

Ego juga pelepasan ketegangan yang diciptakan oleh impuls yang tidak terpenuhi melalui proses sekunder, di mana ego mencoba untuk menemukan objek di dunia nyata yang cocok dengan gambaran mental yang diciptakan oleh proses primer id's.

3. Superego

Komponen terakhir untuk mengembangkan kepribadian adalah superego. superego adalah aspek kepribadian yang menampung semua standar internalisasi moral dan cita-cita yang kita peroleh dari kedua orang tua dan masyarakat – kami rasa benar dan salah. Superego memberikan pedoman untuk membuat penilaian.

Ada dua bagian superego: Yang ideal ego mencakup aturan dan standar untuk perilaku yang baik. Perilaku ini termasuk orang yang disetujui oleh figur otoritas orang tua dan lainnya. Mematuhi aturan-aturan ini menyebabkan perasaan kebanggaan, nilai dan prestasi.

Hati nurani mencakup informasi tentang hal-hal yang dianggap buruk oleh orang tua dan masyarakat. Perilaku ini sering dilarang dan menyebabkan buruk, konsekuensi atau hukuman perasaan bersalah dan penyesalan. Superego bertindak untuk menyempurnakan dan membudayakan perilaku kita. Ia bekerja untuk menekan semua yang tidak dapat diterima mendesak dari id dan perjuangan untuk membuat tindakan ego atas standar idealis lebih karena pada prinsip-prinsip realistis. Superego hadir dalam sadar, prasadar dan tidak sadar.

Interaksi dari Id, Ego dan superego

Dengan kekuatan bersaing begitu banyak, mudah untuk melihat bagaimana konflik mungkin timbul antara ego, id dan superego. Freud menggunakan kekuatan ego istilah untuk merujuk kepada kemampuan ego berfungsi meskipun kekuatan-kekuatan duel. Seseorang dengan kekuatan ego yang baik dapat secara efektif mengelola tekanan ini, sedangkan mereka dengan kekuatan ego terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat menjadi terlalu keras hati atau terlalu mengganggu. Menurut Freud, kunci kepribadian yang sehat adalah keseimbangan antara id, ego, dan superego.

Pendekatan Kognitif

Pada tahun 1962 pendekatan Kognitif mulai dikenalkan oleh Albert Ellisdengan teori Rasional Emosi Psikoterapi. Albert Ellis berpendapat bahwaperasaan dan tingkah laku manusia disebabkan oleh pikiran manusia sendiri.Pendekatan Kognitif bertujuan menolong konseli mengenali dan membuangkognisi yang menaklukan diri-sendiri.Teori dasar dari model kognitif pada kelainan emosional yang diajarkanoleh Beck mengatakan bahwa agar bisa memahami gangguan emosional, makahal yang esensial adalah memfokuskan

pada isi kognitif dari reaksi individual terhadap peristiwa maupun alur pikiran yang menimbulkan amarah. Sasarannya adalah mengubah cara berpikir konseli.

Psikologi kognitif berpendapat bahwa manusia bukan hanya penerima stimuli yang pasif. Mental manusia mengolah informasi yang diterimanya dan mengubahnya menjadi bentuk-bentuk baru dan memilihnya ke dalam kategori-kategori :

1. Kognisi adalah sebutan bagi proses berbagai cara mentransformasikan masukan indrawi, membubuhi kode-kode pada masukan ini, dan menyimpan kode-kode dalam ingatan serta mengambil kembali untuk digunakan jika diperlukan.
2. Persepsi, membutuhkan image, pemecahan masalah, ingatan dan berpikir, semua adalah istilah yang menggambarkan fase-fase hipotetic terjadinya kognisi.

Pendekatan kognitif adalah pendekatan yang menanggapi keresahan orang ketika behaviorisme (pendekatan S-R) tidak mampu menjawab mengapa ada orang yang dapat berperilaku berbeda dari lingkungannya, yakni karena ia memiliki motif pribadinya sendiri (self motivasi). Juga karena terlihat bagaimana pasifnya manusia. Adapun psikologi kognitif berusaha meneliti proses-proses mental, tetapi dengan cara objektif dan ilmiah.

Pendekatan ini melihat manusia sebagai makhluk yang selalu berusaha memahami lingkungannya, makhluk yang selalu berfikir (homo sapiens). Perilaku manusia harus dilihat dari konteksnya. Perilaku manusia bukan sekedar hasil dari proses menanggapi stimulus yang diterimanya.

Definisi Konsepsional

Dunia industri saat ini tidak terlepas dari berbagai permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan. Berbagai permasalahan yang sering muncul yaitu kemanusiaan, manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggung jawaban serta citra organisasi itu sendiri, untuk itu perlu penanganan secara kompetitif pada perusahaan terkait hal tersebut, mulai dari manajemen perusahaan, karyawan serta instansi yang ditunjuk menangani permasalahan ketenagakerjaan.

Berdasarkan data-data dari berbagai sumber terdapat penurunan angka kecelakaan kerja dari kurun waktu beberapa tahun terakhir. Namun pada sektor-sektor tertentu rasio kasus kecelakaan kerja ditemukan kasus kecelakaan yang cukup signifikan di bandingkan sektor lainnya. Dalam hal ini sektor pertambangan menempati peringkat tertinggi kasus kecelakaan kerja dari berbagai sektor-sektor lain dalam dunia industri di Kota Samarinda.

Berbagai upaya komunikasi di lakukan oleh manajemen perusahaan. Instrumen komunikasi itu salah satunya melalui komunikasi simbol-simbol yang berisi larangan maupun perintah serta prosedur-prosedur dalam melakukan suatu pekerjaan. Sifat dan karakteristik dunia pertambangan yang lebih keras dibandingkan dengan sektor lainnya menjadi faktor tingginya kasus kecelakaan kerja pada perusahaan untuk itu pentingnya karyawan memahami aspek-aspek K3

sehingga situasi dan kondisi dalam bekerja menjadi aman dan nyaman dan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan bisa tercapai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sedangkan tipe penelitian ini menggunakan Evaluatif kualitatif, dimana riset ini mengkaji efektivitas atau keberhasilan suatu program.

Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini diarahkan pada “*Prilaku Karyawan Terhadap Simbo-Symbol K3 Pada Perusahaan*”

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informan yaitu karyawan dari berbagai lini Adapun yang menjadi *Key Informan* adalah Bapak Suriadi selaku SPV. Safety pada perusahaan.

Sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer,
2. Data skunder
 - a. Dokumen-dokumen atau arsip, laporan dan lain-lain.
 - b. Buku-buku ilmiah, hasil penulisan yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)
- b. Penelitian lapangan (*Field work research*)
 - a) Observasi
 - b) Wawancara
 - c) Studi Dokumen dan Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman (1997 :16) adalah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data
- b. Reduksi Data
- c. Penyajian data adalah sekelompok informasi tersusun yang memberikan dasar kepada peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan

Hasil Penelitian

Dari Hasil penyajian data yang di peroleh dan penguraian pada pembahasan penelitian ini, diketahui bahwa di temukan perilaku *ajeg* oleh karyawan pada Driver dan operator maupun oleh Departement produksi dalam maintenance road dan unit-unit/alat sehingga seringkali terjadi *incident property damage* pada perusahaan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan penulis menemukan bahwa komunikasi yang dilakukan manajemen perusahaan sudah berjalan baik dan intensif. di samping itu instrumen keselamatan kerja dalam hal ini simbol-simbol K3 pada perusahaan penempatannya dan keberadaannya sudah memadai. Namun ditemukan perilaku *ajeg* oleh karyawan pada Driver dan operator maupun oleh Departement produksi dalam maintenance road dan unit-unit/alat sehingga seringkali terjadi *incident property damage* pada perusahaan

Saran

1. Pada dasarnya komunikasi tentang bagaimana keselamatan kerja sudah dilakukan dengan baik dan intensif namun karyawan dalam hal ini perlu meningkatkan lagi kesadaran untuk mengutamakan keselamatan kerja dalam aktifitasnya di tambang sehingga mampu mendisiplinkan diri dan menyampaikan permasalahan atau kendala-kendala pada manajemen pada perusahaan.
2. Diharapkan program, target dan kebijakan-kebijakan dalam produksi juga sinergi dengan bagaimana peningkatan maintenance road dan unit serta aspek lain pada perusahaan.
3. Dalam aktifitas pertambangan dan berbagai kontak-kontaktor pada perusahaan idealnya Dept. HSE dan Produksi di berikan wewenang pada satu perusahaan tertentu sehingga pengawasan dan pengambilan keputusan lebih fokus dan efisien tentu dalam hal perlu adanya kesepakatan bersama sebelumnya oleh kontraktor-kontraktor pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- Cargara, Hafied. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Buku Pedoman penerapan dan petunjuk keselamatan dan kesehatan kerja. Jakarta :CV.BP. Karya Abadi.
- Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- H. Salim. 2012. *Hukum Pertambangan Mineral dan Batubara*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Kriyantono, Rachmad, 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi (disertai contoh praktis riset media, public relations, advertisina, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran)*. Jakarta: Kencana.
- Kuntoro, Mangkusubroto. 2002. *Keputusan Menteri Pertambangan Dan Energi Nomor 555.K/26/M.PE/1995 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pertambangan Umum*. Jakarta.
- Mayendra, Oni., 2009. *Analisis Penyebab Kecelakaan*. FKM UI.

- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pace, Wayne R. dan Faules F, Don. 2007. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Star Safety, 2006. *Occupational Health Safety Assessment Series OHSAS 18001*. Star Safety Training Center, Balikpapan.
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Uchjana Effendy, Onong. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rusdakarya.

Sumber lainnya :

<http://disnakertrans.kaltimprov.go.id/artikel-172-hukum-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.html> (di akses 14 januari 2014)

http://www.akademik.unsri.ac.id/paper12/download/paper/TA_10091001060.pdf
(di akses 04 Mei 2015)