

Optimalisasi Peran dan Koordinasi Forum Kerukunan Ummat Beragama Kabupaten Ogan Komering Ilir

Panji Hadi Wibowo¹, M. Izman Herdiansyah², Kristina Sedyastuti³

¹ Magister Manajemen, Universitas Bina Darma.

panji040482@yahoo.co.id, m.herdiansyah@binadarma.ac.id, kristinasedyastuti@binadarma.ac.id

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada lembaga Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB) Kabupaten Ogan Komering Ilir, dengan judul yang diangkat “Optimalisasi peran dan koordinasi Forum Kerukunan Umat Beragama Kabupaten Ogan Komering Ilir”. Subjek penelitian terdiri dari 4 narasumber masing-masing dari pengurus FKUB, Kesbangpol linmas, dan Kementerian Agama. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam pada narasumber dan data sekunder diambil dari observasi dan dokumentasi kemudian dianalisis secara kualitatif. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui seberapa besar dan optimalnya peran dan koordinasi Forum Komunikasi Umat Beragama di Kabupaten OKI. Hasil dalam penelitian ini yaitu peran dan koordinasi yang dibangun FKUB Kabupaten OKI yang notabene memberikan kontribusi dan mengambil bagian terhadap permasalahan-permasalahan yang kompleks terutama permasalahan umat beragama ternyata belum sepenuhnya dijalankan serta peran dan fungsi FKUB yang belum optimal sebagaimana tertuang di dalam Peraturan Bersama Menag dan Mendagri no. 9 dan 8 Tahun 2006

Kata kunci : peran, optimalisasi, koordinasi, toleransi, FKUB, agama

1 PENDAHULUAN

Interaksi sosial antar anggota maupun kelompok dalam masyarakat seringkali diwarnai dengan konflik yang dapat mengganggu terwujudnya harmoni tersebut disebabkan karena adanya persepsi, kepentingan, maupun tujuan yang berbeda diantara individu maupun kelompok dalam masyarakat. Perbedaan antar anggota kelompok yang berpotensi konflik dan bersifat destruktif antara lain karena adanya perbedaan agama. Konflik antar penganut agama biasanya dipicu oleh prasangka antara penganut satu agama dengan yang lain yang berkembang menjadi satu isu-isu yang membakar emosi. Munculnya sikap-sikap tersebut tidak datang sendirinya, melainkan dikarenakan beberapa sebab, seperti ketiadaan saling pengertian antar pemeluk agama (*mutual understanding*), adanya kesalahan dan kekeliruan dalam memahami teks-teks keagamaan dan masuknya unsur-unsur kepentingan diluar kepentingan agama yang leluhur.

Dalam hal ini kehidupan Agama memiliki peran penting dalam kehidupan manusia dan menjadi landasan normative serta kerangka nilai bagi kehidupan. Agama tumbuh bersama dengan berkembangnya kebutuhan manusia, salah satu dari

kebutuhan itu adalah : kepentingan manusia dalam memenuhi hajat rohani yang bersifat spiritual, yaitu sesuatu yang dianggap mampu memberikan motivasi, semangat dan dorongan dalam kehidupan manusia (Abdullah Ali 2007:30).

Agama sebagai pedoman perilaku yang suci mengarahkan penganutnya untuk saling menghargai dan menghormati, tetapi seringkali kenyataan menunjukkan sebaliknya, para penganut agama lebih tertarik kepada aspek-aspek yang bersifat emosional. Oleh karena itu agama bisa kehilangan makna substansialnya dalam menjawab soal-soal kemanusiaan, yakni ketika agama tidak lagi berfungsi sebagai pedoman hidup yang mampu melahirkan kenyamanan spiritual dan obyektif dalam segala aspek kehidupan umat manusia. Atau dalam istilah Karl Marx, ketika agama telah menjadi candu bagi masyarakat.

Dalam hal ini peran dan fungsi dari koordinasi Forum Kerukunan Umat beragama yang disingkat dengan FKUB harus menjadi wadah aspirasi dan musyawarah terhadap permasalahan umat beragama dan memelihara koordinasi yang baik baik internal maupun eksternal. FKUB (Forum Kerukunan Umat beragama) merupakan lembaga agama yang merupakan suatu lembaga yang sangat penting untuk mempersatu aspirasi manusia dalam menjalankan kewajiban sosialnya. Sesuai dengan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri dalam Negeri nomor 08 dan 09 tahun 2006 pasal 8 ayat 1 tentang pedoman pelaksanaan tugas kepala daerah/wakil kepala daerah dalam pemeliharaan kerukunan umat beragama, pemberdayaan forum kerukunan umat beragama dan pendirian rumah ibadah, disebutkan fungsi/peran dari FKUB (Forum Kerukunan Umat beragama) kota/kabupaten adalah:

1. melakukan dialog dengan pemuka agama dan tokoh masyarakat;
2. menampung aspirasi ormas keagamaan dan aspirasi masyarakat;
3. menyalurkan aspirasi ormas keagamaan dan masyarakat dalam bentuk rekomendasi sebagai bahan kebijakan bupati/walikota;
4. melakukan sosialisasi peraturan perundang-undangan dan kebijakan di bidang keagamaan yang berkaitan dengan kerukunan umat beragama dan pemberdayaan masyarakat; dan
5. memberikan rekomendasi tertulis atas permohonan pendirian rumah ibadah.

Beberapa isu-isu konflik maupun persoalan yang muncul di kabupatn Ogan Komering ilir ini dapat diamati dengan beberapa isu strategis yang berkembang akhir-akhir ini yang senantiasa dapat memicu permasalahan di antara umat beragama dan hal itu harus diwaspadai dan direspon secara arif. Isu-isu yang sering muncul di antaranya: Pendirian rumah Ibadah yang belum memenuhi ketentuan, Penyiaran agama yang ekstrim atau fanatik seperti aliran sempalan dan baru-baru ini kelompok x gafatar yang berkembang, Perayaan hari raya agama, Mobilitas penduduk, Eksklusivisme etnis. Dengan demikian, sudah seharusnya FKUB (Forum Kerukunan Umat beragam) yang memiliki peran, tugas dan tanggung jawab serta mengambil bagian terhadap permasalahan tersebut.

Keberadaan FKUB (Forum Kerukunan Umat beragam) di level kabupaten dimaksudkan sebagai sarana maupun media untuk menyelesaikan perselisihan yang berbau SARA (Suku, Agama, Ras, dan Antar golongan) dan sebagai sarana mediasi didalam memelihara kerukunan umat beragama, serta menjalankan dituntut untuk menjalankan peran dari tupoksi yang ada serta meningkatkan koordinasi baik di level lembaga FKUB maupun lintas sektoral.

Tugas pokok dan fungsi dari lembaga FKUB ini tentunya Sesuai dengan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri dalam Negeri nomor 08 dan 09 tahun 2006 pasal 8 ayat 1 tentang pedoman pelaksanaan tugas kepala daerah/wakil kepala daerah dalam pemeliharaan kerukunan umat beragama, pemberdayaan forum kerukunan umat beragama dan pendirian rumah Ibadat, disebutkan fungsi/peran dari FKUB (Forum Kerukunan Umat beragam) kota/kabupaten adalah:

1. Melakukan dialog dengan pemuka agama dan tokoh masyarakat;
2. Menampung aspirasi ormas keagamaan dan aspirasi masyarakat;
3. Menyalurkan aspirasi ormas keagamaan dan masyarakat dalam bentuk rekomendasi sebagai bahan kebijakan bupati/walikota;
4. Melakukan sosialisasi peraturan perundang-undangan dan kebijakan di bidang keagamaan yang berkaitan dengan kerukunan umat beragama dan pemberdayaan masyarakat;
5. Memberikan rekomendasi tertulis atas permohonan pendirian rumah ibadat.

Berdasarkan regulasi tersebut yang mengatur peran, tugas dan fungsi Forum Kerukunan Umat beragam (FKUB) kota dan Kabupaten, maka tanggung jawab yang diamanatkan kepada lembaga Forum Kerukunan Umat beragam (FKUB) sudah seharusnya di jalankan sebagai bentuk pengoptimalan terhadap peran FKUB sebagai lembaga kerukunan umat beragama.

Dengan demikian dari beberapa tupoksi lembaga FKUB ini tentunya tidak terlepas dari koordinasi yang senantiasa harus dijalankan, kerena koordinasi merupakan ruh dari sebuah organisasi. Koordinasi adalah sebuah kata yang mudah diucapkan namun sulit untuk dilaksanakan. Hal ini sering sekali kita alami baik dalam hubungan formal maupun non formal, karena tanpa adanya sebuah koordinasi maka sebuah tujuan dari organisasi tidak akan tercapai.

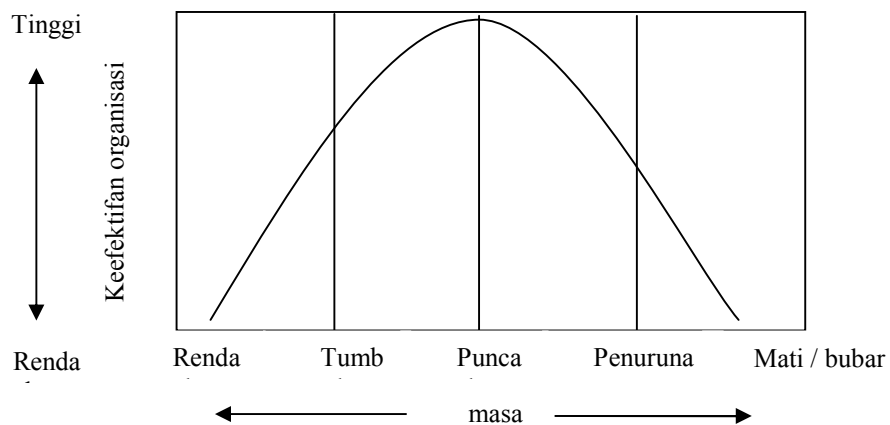
Husaini usman (2013) Manusia adalah mahluk sosial dan organisasional, Ia tidak dapat hidup sendiri tanpa berkoordinasi dengan manusia lainnya. Menurut Gullick (1957) dalam bukunya Husaini usman (2013:486) organisasi mengandung koordinasi, dengan definisi, organisasi adalah alat saling berhubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan, yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh organisasi. Senada dengan Gulick (1957), Scot (1962) dalam buku Husaini usman (2013) mendefinisikan organisasi formal adalah suatu sistem mengenai kegiatan-kegiatan yang dikoordinasikan dari sekelompok orang yang bekerjasama kearah satu tujuan bersama dibawah wewenang dan kepemimpinan.

Hasibuan (2006:85) berpendapat bahwa : “Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Jadi dapat artikan bahwa koordinasi adalah proses pengintegrasian atau penyatuan tujuan dan aktivitas di dalam suatu organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, menurut Husaini Usman (2013:248) mengatakan bahwa bukti-bukti indikator organisasi

bermutu dan efektif antara lain: 1) fokus pada pelanggan 2) fokus pada upaya pencegahan masalah 3) investasi kepada manusia dan menganggap manusia sebagai aset organisasi yang tidak ternilai 4) memiliki strategi untuk mencapai mutu 5) memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk memperbaiki diri (*resonsif*) 6) memiliki kebijakan dalam perencanaan mutu 7) mengupayakan proses perbaikan terus menerus dengan melibatkan semua pihak terkait (*partisipatif*) 8) membentuk fasilitator yang bermutu (mau dan mampu memimpin proses perbaikan) 9) mendorong orang untuk berinovasi dan berkreasi 10) memperjelas peranan dan tanggung jawab setiap orang 11) memiliki strategi evaluasi yang objektif dan jelas 12) memiliki rencana jangka panjang 13) memiliki visi dan misi 14) memandang mutu sebagai bagian dari kebudayaan 15) meningkatkan mutu sebagai kewajiban dan 16) terbuka dan tanggung jawab

Senada dengan Husaini Usman, Jones (1995) dalam Husaini Usman (2013) menggambarkan model daur kehidupan dan keefektifan suatu organisasi dapat digambarkan dalam sebuah diagram.



Gambar 2.1 Keefektifan Organisasi

Berdasarkan gambar 2.1 diatas dapat diketahui perkembangan keefektifan organisasi secara normal, yaitu dimulai dengan belum efektif, kemudian meningkat menjadi efektif, meningkat lagi menjadi efektif dan akhirnya menjadi sangat efektif (puncaknya). Kemudian dalam perjalanan terjadi penurunan keefektifan dan akhirnya mati atau bubar.

2 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus.

Adapun informan penelitian :

1. Kepala Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang , sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memimpin organisasi ini dan melaksanakan peraturan
2. Kepala Bidang Operasi Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, sebagai pelaksana dalam bidang operasi.
3. Staf Bidang Operasi Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, sebagai pelaksana dalam bidang operasi

Data-data di analisis terlebih dahulu , untuk mendapatkan data yang valid digunakan alat validasi triangulasi. Triangulasi adalah metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memeriksa dan menetapkan validitas dengan menganalisa dari berbagai perspektif. Adapun jenis triangulasi yang di gunakan adalah triangulasi metodologi yang berarti pemeriksaan konsistensi temuan yang dihasilkan oleh metode pengumpulan data yang berbeda seperti penggabungan metode kualitatif dengan data kuantitatif atau melengkapi data wawancara dengan data observasi. Hasil survei, wawancara dan observasi, dapat dibandingkan untuk melihat apakah hasil temuan sama. Jika kesimpulan dari masing-masing metode sama, maka validitas ditegakkan

Dalam kasus internship ini analisis yang digunakan adalah analisis gap. **Analisis Gap** adalah perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Metode ini merupakan alat evaluasi bisnis yang menitikberatkan pada kesenjangan kinerja perusahaan saat ini dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya, misalnya yang sudah tercantum pada rencana bisnis atau rencana tahunan pada masing-masing fungsi perusahaan. Analisis kesenjangan juga mengidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang (<http://pena.gunadarma.ac.id>). Sebelum dilakukan analisis gap maka akan dibuat terlebih dahulu kriteria penilaian yaitu dengan menggunakan rubrik assesment. Penggunaan rubrik *assesment* ini untuk membantu peneliti melihat terjadi tidaknya gap antara kondisi sekarang dengan kondisi yang ideal sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012, setelah dilakukan analisis maka akan dilihat bagaimana *gap* yang terjadi antara kondisi ideal (nilai 4 pada rubrik penilai) dibandingkan dengan kondisi yang ada (dalam penentuan kondisi tersebut adanya diskusi dengan ahli)

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Terhadap Hasil Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini setidaknya terdapat 5 aspek penilaian terhadap sistem manajemen K3 yaitu :

1. Penetapan kebijakan K3;
2. Perencanaan K3;
3. Pelaksanaan rencana K3;
4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

Untuk mengetahui apakah kelima aspek di atas telah dilakukan atau hingga sebatas mana dilakukan maka dilakukan wawancara terhadap informan-informan

yang ada yaitu : Kepala Distrik Navigasi Kelas I Palembang, Kepala Bidang Operasi, staf kapal, staf pada workshop/bengkel serta pegawai. Selain ini untuk memvalidasi hasil wawancara dilakukan observasi terhadap objek yang diteliti.

1. Penetapan Kebijakan K3

a. Komitmen

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Pimpinan mempunyai komitmen untuk melaksanakan SMK3, tertulis dan terdokumentasi dengan jelas. Komitmen dengan disetujui oleh seluruh pimpinan sedangkan kondisi yang ada baru taraf Pimpinan mempunyai komitmen untuk melaksanakan SMK3, tetapi belum terstruktur dengan baik.

b. Kebijakan

Hasil analisa menunjukkan terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Mempunyai kebijakan yang memberikan arah yang jelas pelaksanaan SMK3 serta tujuan pelaksanaan yang terukur, sedangkan kondisi yang ada baru taraf tidak mempunyai kebijakan SMK3

c. Sosialisasi Kebijakan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Mensosialisasi/ mengkomunikasikan kebijakan secara periodik dan terencana hingga ke staf paling bawah, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Mensosialisasi/ mengkomunikasikan kebijakan hanya sekali-sekali tidak secara periodik dan terencana

d. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Melakukan identifikasi potensi bahaya, melakukan penilaian serta melakukan pengendalian resiko terhadap potensi bahaya dimana semuanya terdokumentasi dengan baik dan selalu dilakukan peninjauan, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Mengetahui adanya potensi bahaya, dan berusaha menghindari tetapi tidak melakukan penilaian dan pencatatan terhadap potensi tersebut.

e. Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Melakukan peninjauan mengenai sebab akibat dari pekerjaan yang membahayakan. Melakukan analisis untuk mengurangnya serta melakukan perbaikan, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Melakukan peninjauan mengenai sebab akibat dari pekerjaan yang membahayakan tetapi tidak melakukan analisis yang mendalam

2. Perencanaan K3

a. Identifikasi kondisi awal organisasi

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Melakukan identifikasi awal mengenai kondisi SMK3, melakukan perbaikan dan membuat rencana perbaikan secara sistematis untuk mencapai SMK3 yang baik, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Belum melakukan identifikasi awal mengenai kondisi SMK3

- b. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko (ada prosedurnya)
Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Melakukan identifikasi potensi bahaya, melakukan penilaian serta melakukan pengendalian resiko terhadap potensi bahaya dimana semuanya terdokumentasi dengan baik dan selalu dilakukan peninjauan. Mempunyai prosedur dalam penanggulangan bahaya yang telah diidentifikasi, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Melakukan identifikasi potensi bahaya, tidak melakukan penilaian, melakukan pengendalian resiko terhadap potensi bahaya
- c. Peraturan perundangan yang berlaku
Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Mempunyai peraturan perundangan yang berlaku, menganalisisnya serta membuat prosedur berpedoman dari peraturan tersebut serta mengkomunikasikannya sampai tingkat bawah, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Mempunyai peraturan perundangan yang berlaku dan menganalisisnya
- d. Sumber daya yang dimiliki
Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Membentuk organisasi yang bertanggung jawab terhadap K3, selalu memantau organisasi tersebut dan melakukan pelatihan secara periodik dan terencana terhadap personil yang ada. Menganggarkan untuk pengembangan sistem manajemen K3, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Membentuk organisasi yang bertanggung jawab terhadap K3, dan melakukan pelatihan terhadap personil yang ada.
Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Mempunyai APAR untuk masing –masing ruangan, dimana APAR tersebut selalu dilakukan perawatan serta pemeriksaan kelaikannya oleh instansi berwenang secara periodik. Mempunyai petunjuk pemakaian, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Mempunyai APAR untuk masing –masing ruangan. Dilakukan perawatan tetapi kurang perawatan, selain itu tidak ada petunjuk pemakaian.
Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Peralatan yang digunakan selalu dikalibrasi oleh instansi yang berwenang secara periodik sehingga terjamin keandalannya, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Peralatan yang digunakan tidak selalu dikalibrasi oleh instansi yang berwenang hanya 1 kali.
3. Pelaksanaan Rencana K3
- a. Sumber Daya Manusia
Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah menyediakan sumber daya manusia secara khusus yang berkompeten mengenai K3 yang dilatih secara periodik untuk pelaksanaan K3, sedangkan kondisi yang ada baru taraf menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten mengenai K3.
- b. Konsultasi

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Dalam menunjukkan komitmennya terhadap K3, pimpinan harus melakukan konsultasi, motivasi dan kesadaran dengan melibatkan pegawai maupun pihak lain yang terkait di dalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan SMK3, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Dalam menunjukkan komitmennya terhadap K3, pimpinan tidak melakukan konsultasi

c. Sarana dan Prasarana

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Pengadaan prasarana dan sarana K3 termasuk alat evakuasi, peralatan pengendalian, peralatan pelindung diri lengkap sesuai dengan jumlah personil, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Pengadaan prasarana dan sarana K3 termasuk alat evakuasi, peralatan pengendalian, peralatan pelindung diri

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 2, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Prosedur kerja ada untuk semua kegiatan, ada dokumentasi/informasi mengenai kegiatan K3, insiden dan ada analisis mengenai insiden, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Hanya ada instruksi kerja ada untuk kegiatan K3 dan tidak semua pekerjaan

4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Ada prosedur pemantauan dan evaluasi kinerja K3, ada pelaksanaan terhadap prosedur secara periodik serta terdokumentasi, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Tidak ada prosedur pemantauan dan evaluasi kinerja K3.

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Audit SMK3 dilaksanakan secara sistematis dan independen oleh personil yang memiliki kompetensi kerja dengan menggunakan metodologi yang telah ditetapkan. Hasil audit dianalisis dan dilakukan perbaikan terhadap temuan, sedangkan kondisi yang ada baru taraf Tidak ada audit SMK3.

5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

Hasil analisa menunjukkan bahwa terjadi *gap* antara kondisi nyata dengan kondisi ideal sebesar 3, dimana kondisi ideal yang diharapkan adalah Ada tinjauan secara periodik terhadap pelaksanaan, perbaikan dan peningkatan SMK3 disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku dan kebutuhan, sedangkan kondisi yang ada tidak pernah ada tinjauan terhadap pelaksanaan, perbaikan dan peningkatan SMK3.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Kondisi Sistem Manajemen K3

Hasil analisa menunjukkan bahwa sebagian besar gap-gap yang terjadi adalah nilai 2, tetapi ada yang gap nya mempunyai nilai hingga 3. Dalam hal ini tidak ada yang mempunyai kondisi yang sesuai dengan kondisi ideal.

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi sistem manajemen K3 belum berjalan dengan baik atau sebenarnya dapat dikatakan tidak berjalan. Dari pembahasan

diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem manajemen K3 tidak berjalan dengan baik di Distrik Navigasi Kelas I Palembang, kondisi ini dengan tidak berjalannya prinsip-prinsip sistem manajemen yaitu PDCA (*plan-do-check-action*) dimana tidak ada komitmen yang kuat, kelemahan dalam perencanaan, tidak adanya pedoman yang jelas pada pelaksanaan dan tidak adanya evaluasi terhadap sistem manajemen K3 yang berjalan sehingga tidak dapat dilakukan evaluasi dan peningkatan yang baik.

3.2.2. Faktor – faktor Penghambat

Faktor-faktor penghambat dari tidak berjalan dengan baiknya sistem manajemen K3 ini adalah Kurang kuatnya komitmen untuk menjalankan sistem manajemen K3 dari pihak pimpinan, anggaran untuk membangun atau mengembangkan sistem manajemen K3 menjadi relatif rendah atau sedikit serta sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan manajerial untuk mengelola sistem manajemen K3 rendah atau sedikit

3.2.3 Strategi Pelaksanaan Sistem Manajemen K3.

Strategi yang harus dikembangkan adalah dengan menguatkan komitmen pimpinan untuk mengembangkan sistem manajemen K3, peningkatan dana melalui penganggaran untuk mengembangkan sistem ini serta meningkatkan kompetensi manajerial pegawai dalam pengelolaan sistem manajemen K3.

Jadi ketiga strategi di atas merupakan strategi awal dalam mengembangkan sistem manajemen K3 di Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Strategi ini perlu di evaluasi oleh pimpinan mengenai ketercapaiannya dan disesuaikan dengan kondisi yang berjalan. Dengan selalu mengevaluasi strategi ini maka pengembangan sistem manajemen K3 akan berjalan dengan baik.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kasus di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem manajemen K3 tidak berjalan dengan baik di Distrik Navigasi Kelas I Palembang, kondisi ini dengan tidak berjalannya prinsip-prinsip sistem manajemen yaitu PDCA (*plan-do-check-action*) dimana tidak ada komitmen yang kuat, kelemahan dalam perencanaan, tidak adanya pedoman yang jelas pada pelaksanaan dan tidak adanya evaluasi terhadap sistem manajemen K3 yang berjalan sehingga tidak dapat dilakukan evaluasi dan peningkatan yang baik.
2. Faktor-faktor penghambat dari tidak berjalan dengan baiknya sistem manajemen K3 ini adalah Kurang kuatnya komitmen untuk menjalankan sistem manajemen K3 dari pihak pimpinan, anggaran untuk membangun atau mengembangkan sistem manajemen K3 menjadi relatif rendah atau sedikit serta sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan manajerial untuk mengelola sistem manajemen K3 rendah atau sedikit.
3. Adapun terdapat 3 strategi yang harus dikembangkan yaitu menguatkan komitmen pimpinan untuk mengembangkan sistem manajemen K3, peningkatan dana melalui penganggaran untuk mengembangkan sistem ini serta meningkatkan kompetensi manajerial pegawai dalam pengelolaan sistem manajemen K3

DAFTAR PUSTAKA

1. Anggorowati. Rr. Ratna. 2010. *Pengaruh Program Kesehatan dan Kselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT Palingda Nasional*. (tesis tidak dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro
2. Anizar. 2009. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Jakarta: Graha Ilmu
3. Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Poltek Negeri Bandung
4. Jhon. R. 2008. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Terjemahan. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
5. Ramli. Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat
6. Rivai. Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
7. Somad. Ismet. 2013. *Teknik efektif dalam membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Dian Rakyat
8. Sulistyarini. W. R. 2011. *Pengaruh Program Kesehatan dan Kselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Sahabat Klaten*. (tesis tidak dipublikasikan). Surakarta: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)
9. Tjiptono. Fandy. 2001. *Prinsip-prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi
10. Yupi. 2014. *Evaluasi sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan metode audit pada PT. Lematang Coal Lestari*. (tesis tidak dipublikasikan). Palembang. Universitas Bina Darma.
11. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*