

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen**

Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Manajemen juga dapat diartikan sebagai suatu ilmu, yaitu akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi (Siswanto, 2014).

##### **2.1.1 Fungsi Manajemen**

###### **1. Perencanaan**

Perencanaan merupakan suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu atau periode tertentu serta tahapan atau langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dari setiap organisasi dalam proses perencanaan merupakan hal yang sangat penting karena tujuan inilah yang menjadi pegangan dalam aktivitas selanjutnya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu proses dan serangkaian kegiatan dalam pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik di antara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang kondusif.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan untuk pencapaian tujuan bersama.

4. Pemotivasian

Pemotivasian merupakan suatu proses dan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang atasan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerja serta dorongan kepada bawahan untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang semestinya. Motivasi dimaksudkan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu. Dengan demikian, individu tersebut didorong berperilaku dan bertindak mencapai tujuan.

5. Pengendalian atau Pengawasan

Pengendalian atau pengawasan merupakan suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan

tersebut, maka diadakan suatu tindakan perbaikan. Aktivitas pengendalian atau pengawasan dimaksudkan untuk mencari penyimpangan sehingga tindakan perbaikan dapat dilakukan ke arah rencana yang telah ditetapkan. Aktivitas ini berarti bahwa dalam mengoperasikan fungsinya, manajer berusaha membimbing bawahan ke arah terealisasinya tujuan organisasi (Siswanto, 2014).

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Handoko, 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi (Mulyadi, 2015). Definisi manajemen SDMLainnya adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yani, 2012).

### **2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada perusahaan secara umum mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting tentang operasional SDM, karena sehebat apapun perusahaan tanpa adanya SDM yang layak tidak akan bisa berkembang dengan baik, maka operasional SDM

mempunyai fungsi yang sangat penting. Adapun fungsi secara umum operasional mencakup sebagai berikut (Mulyadi, 2015):

1. Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas:

a. Analisa pekerjaan

Analisa pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

b. Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuan dapat tercapai.

c. Penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja adalah merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh calon tenaga kerja pekerjaataukaryawan yang memenuhi syarat. Dalam proses penarikan diawali dengan adanya lowongan, tugas-tugas yang akan dikerjakan, kualifikasi dan system yang berlaku. Hal ini adalah langkah lanjutan dari proses analisis pekerjaan dalam perencanaan tenaga kerja.

#### d. Seleksi

Setelah diadakan penarikan tenaga kerja maka perlu adanya seleksi, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau yang mempunyai kualifikasi. Proses penarikan dan seleksi karyawan bertujuan untuk dapat membantu tujuan perusahaan, atau untuk memperoleh jumlah tenaga kerja karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sasaran dari pada pengadaan tenaga kerja adalah untuk memperoleh sumber daya manusia dalam jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang tepat bagi perusahaan.

#### 2. Pengembangan Karyawan

Pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi berbagai penugasan. Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Pada akhirnya yang ditujukan menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan sekarang.

#### 3. Perencanaan dan pengembangan karir

Perencanaan karir adalah suatu proses yang memungkinkan seorang memilih tujuan karir dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin, agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak dan tersedia ketika dibutuhkan.

4. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajemen sumberdaya manusia lainnya yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

5. Kompensasi

Merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terjadi atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja, sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

7. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban diantara mereka, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan.

## **2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.3.1 Sejarah Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Sejak zaman purba pada awalnya kehidupan manusia, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada saat bekerja tidak jarang akan ditemui berbagai macam kecelakaan dalam bentuk cedera atau luka. Dengan akal pikirannya manusia berusaha mencegah terulangnya kecelakaan serupa sehingga ia dapat mencegah kecelakaan secara preventif. Selama pekerjaan masih dikerjakan secara perorangan atau dalam kelompok maka usaha pencegahan tidaklah terlalu sulit, sifat demikian segera berubah, tatkala revolusi industri dimulai, yakni sewaktu umat manusia dapat memanfaatkan hukum alam dan dipelajari sehingga menjadi ilmu pengetahuan dan dapat diterapkan secara praktis (Sucipto, 2014).

Penerapan ilmu pengetahuan tersebut dimulai pada abad 18 dengan munculnya industri tenun, penemuan ketel uap untuk keperluan industri. Tenaga uap sangat bermanfaat bagi dunia industri, namun pemanfaatannya juga banyak mengandung resiko terhadap peledakan karena adanya tekanan uap yang sangat tinggi. Selanjutnya menyusul revolusi dibidang kelistrikan, revolusi tenaga atom dan penemuan-penemuan baru di bidang teknik dan teknologi yang sangat bermanfaat bagi umat manusia. Disamping manfaat tersebut, pemanfaatan teknik dan teknologi dapat merugikan dalam bentuk resiko terhadap kecelakaan apabila tidak diikuti dengan pemikiran tentang upaya keselamatan dan kesehatannya (Sucipto, 2014).

Sejak revolusi industri di Inggris dimana banyak terjadi kecelakaan dan banyak membawa korban, para pengusaha berpendapat bahwa hal tersebut adalah

bagian dan resiko dari pekerjaan dan penderitaan para korban, karena bagi para pengusaha tersebut dapat dengan mudah ditanggulangi dengan mengangkat tenaga kerja baru. Akhirnya banyak orang berpendapat bahwa membiarkan korban berjatuhan apalagi tanpa ganti rugi bagi korban dianggap tidak manusiawi. Para pekerja mendesak para pengusaha untuk mengambil langkah-langkah positif guna menanggulangi masalah tersebut. Yang diusahakan pertama adalah dengan memberikan perawatan pada para korban dimana motifnya berdasarkan pada kemanusiaan (Sucipto, 2014).

Amerika Serikat pernah memberlakukan undang-undang *Work's Compensation Law* dimana disebutkan bahwa tidak memandang apakah kecelakaan tersebut terjadi akibat kesalahan si korban atau tidak, yang bersangkutan akan tetap mendapatkan ganti rugi selama terjadi dalam pekerjaan. Undang-undang ini menandai permulaan usaha pencegahan kecelakaan yang lebih terarah. Di Inggris pada mulanya aturan perundangan yang serupa telah juga diberlakukan, namun harus dibuktikan bahwa kecelakaan tersebut bukanlah terjadi karena kesalahan si korban. Jika kesalahan atau kelalaian disebabkan oleh si korban maka ganti rugi tidak akan diberikan. Karena posisi pekerja dalam posisi yang lemah, maka pembuktian salah tidaknya pekerja yang bersangkutan selalu merugikan korban. Akhirnya peraturan tersebut diubah tanpa memandang kecelakaan tersebut diakibatkan oleh si korban atau tidak. Berlakunya peraturan perundangan tersebut dianggap sebagai permulaan dari gerakan keselamatan kerja, yang membawa angin segar dalam usaha pencegahan kecelakaan industri (Sucipto, 2014).



Peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia sendiri sudah lama ada yakni dimulai dengan diterbitkannya UU Uap (*Stoom Ordinantie*, STBL. No. 225 Tahun 1930) yang mengatur secara khusus tentang keselamatan kerja di bidang ketel uap, Undang-Undang Petasan (STBL. No. 143 Tahun 1932), dan masih banyak lagi peraturan-peraturan yang terkait dengan keselamatan di dunia kerja. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 secara tersirat sebenarnya sudah menyinggung tentang keselamatan kerja yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bila dikaitkan dengan sumber daya manusia adalah bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang diperlukan agar orang dapat hidup layak bagi kemanusiaan, adalah pekerjaan yang upahnya cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan dan penyakit. Sedangkan Undang-undang yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam segala tempat di darat, laut, maupun udara adalah dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (Sucipto, 2014).

### **2.3.2 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan beserta praktiknya dalam pemeliharaan kesehatan secara kuratif, preventif, promosional, rehabilitatif agar masyarakat tenaga kerja dan masyarakat umum terhindar dari bahaya kerja, serta dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya untuk dapat bekerja produktif (Soedirman dan Prawirakusumah, 2014).

Ilmu keselamatan dan kesehatan kerja ialah ilmu dan seni dalam pengelolaan *hazard* (bahaya) dan risiko agar tercipta kondisi tempat kerja yang aman dan sehat. Kesehatan kerja cenderung diartikan sebagai upaya kesehatan yang mengurus masalah-masalah kesehatan secara menyeluruh bagi masyarakat di tempat mereka bekerja. Tujuan utamanya selain untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja juga untuk efisiensi dan produktifitas pekerjaan (Triwibowo dan Pusphandani, 2013).

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja. Secara hakiki kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Kuswana, 2014).

### **2.3.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Menurut (Triwibowo dan Pusphandani, 2013) ada beberapa tujuan K3 diantaranya yakni sebagai berikut:

1. Memelihara lingkungan kerja yang sehat.

2. Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
3. Memelihara moral, mencegah, dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja.
4. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan.
5. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

#### **2.3.4 Aspek Hukum K3**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya. Di Indonesia banyak peraturan perundangan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja, beberapa diantaranya:

1. Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja  
Diberlakukan pada tanggal 12 Januari 1970 yang memuat berbagai persyaratan tentang Keselamatan Kerja. Dalam undang-undang ini, ditetapkan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja serta syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh organisasi.
2. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Dalam perundangan mengenai ketenagakerjaan ini salah satunya memuat tentang keselamatan kerja, yaitu:
  - a. Pasal 86 menyebutkan bahwa setiap organisasi wajib menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja.

- b. Pasal 87 mewajibkan setiap organisasi melaksanakan Sistem Manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen organisasi lainnya.

3. Undang-undang No.19/1999 tentang jasa konstruksi

Perundangan ini berkaitan dengan keselamatan konstruksi dan keselamatan bangunan antara lain pasal 23 menyebutkan bahwa penyelenggaraan pekerjaan konstruksi wajib memenuhi ketentuan tentang keteknikan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta tata lingkungan setempat untuk menjamin terwujudnya tertib penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

4. Undang-undang No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung

Gedung memuat aspek keselamatan bangunan antara lain:

- a. Pasal 16, yaitu: Persyaratan keandalan bangunan gedung meliputi persyaratan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kemudahan.
- b. Pasal 17, yaitu: Persyaratan keselamatan bangunan gedung sebagaimana meliputi persyaratan kemampuan bangunan gedung untuk mendukung beban muatan, serta kemampuan bangunan gedung dalam mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran dan bahaya petir.
- c. Pasal 21, yaitu: Persyaratan kesehatan bangunan gedung meliputi persyaratan sistem penghawaan, pencahayaan sanitasi, dan penggunaan bahan bangunan gedung.

## **2.4 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

### **2.4.1 Definisi SMK3**

SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktif.

SMK3 merupakan konsep pengelolaan K3 secara sistematis dan komprehensif dalam suatu sistem manajemen yang utuh melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran, dan pengawasan. Implementasi SMK3 dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja K3 dengan melaksanakan upaya K3 secara efisien dan efektif sehingga risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat dicegah atau dikurangi (Ramli, 2013).

### **2.4.2 Tujuan SMK3**

1. Sebagai alat ukur kinerja K3 dalam organisasi

SMK3 digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan K3 dalam organisasi. Dengan membandingkan pencapaian K3 organisasi dengan persyaratan tersebut, organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian K3. Pengukuran ini dilakukan melalui audit SMK3.

2. Sebagai pedoman implementasi K3 dalam organisasi

Sistem manajemen K3 dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam mengembangkan sistem manajemen K3.

3. Sebagai dasar penghargaan (*awards*)

Sistem manajemen K3 juga digunakan sebagai dasar untuk pemberian penghargaan K3 atas pencapaian kinerja K3. Penghargaan K3 diberikan baik oleh instansi pemerintah maupun lembaga independen lainnya. Penghargaan K3 diberikan atas pencapaian kinerja K3 sesuai dengan tolak ukur masing-masing. Karena bersifat penghargaan maka penilaian hanya berlaku untuk periode tertentu.

4. SMK3 juga dapat digunakan untuk sertifikasi penerapan manajemen K3 dalam organisasi. Sertifikasi diberikan oleh lembaga sertifikasi yang telah diakreditasi oleh suatu badan akreditasi. Sistem sertifikasi dewasa ini telah berkembang secara global karena dapat diacu di seluruh dunia (Ramli, 2013).

## 2.5 Ketidaksesuaian

Dalam program K3, sangat penting untuk melakukan langkah perbaikan dan peningkatan jika ditemukan adanya kondisi di bawah standar seperti tindakan dan kondisi tidak aman yang dapat menjurus terjadinya kecelakaan. Kondisi di bawah standar ini dapat ditemukan melalui kegiatan audit, inspeksi, atau *assessment*.

Ketidaksesuaian dapat bersumber dari SMK3, kondisi fisik tempat kerja, individu, lingkungan dan faktor non teknis lainnya. Semua ketidaksesuaian harus diidentifikasi, dievaluasi, dan dikelompokkan misalnya menurut jenis, lokasi,

kejadian atau keparahan yang ditimbulkannya. Dengan adanya data mengenai kondisi pelaksanaan K3 dalam organisasi sekaligus prioritas yang diperlukan untuk perbaikannya.

*Occupational Health and Safety Assessment Series*(OHSAS) 18001 mensyaratkan adanya prosedur untuk menangani ketidaksesuaian ini yang memuat sekurangnya hal sebagai berikut:

1. Identifikasi ketidaksesuaian dan langkah koreksi yang diperlukan untuk mengurangi dampak K3 yang ditimbulkan.
2. Melakukan penyelidikan atas semua ketidaksesuaian untuk mengetahui penyebab dasar sehingga dapat diambil tindakan koreksi dan pencegahan yang tepat.
3. Menentukan tindakan koreksi dan pencegahan agar kondisi serupa tidak terjadi kembali.
4. Melakukan evaluasi apakah langkah pencegahan atau koreksi telah berjalan baik dan efektif untuk menghilangkan ketidaksesuaian yang ada (Ramli, 2013).

## **2.6 Kecelakaan Kerja**

### **2.6.1 Pengertian Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan yang berhubungan dengan hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan dapat terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan (Triwibowo dan Pusphandani, 2013).

## 2.6.2 Penyebab Kecelakaan Kerja

### 1. Faktor manusia

#### a. Umur

Umur mempunyai pengaruh yang penting terhadap kejadian kecelakaan akibat kerja. Golongan umur tua mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan akibat kerja dibandingkan dengan golongan umur muda karena umur muda mempunyai reaksi dan kegesitan yang lebih tinggi.

Namun umur muda pun sering pula mengalami kasus kecelakaan akibat kerja. Hal ini mungkin karena kecerobohan dan sikap suka tergesa-gesa. Banyak alasan mengapa tenaga kerja golongan umur muda mempunyai kecenderungan untuk menderita kecelakaan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan golongan umur yang lebih tua. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya kejadian kecelakaan akibat kerja pada golongan umur muda antara lain karena kurang perhatian, kurang disiplin, cenderung menuruti kata hati, ceroboh, dan tergesa-gesa.

#### b. Tingkat Pendidikan

Pendidikan seseorang berpengaruh dalam pola pikir seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selain itu pendidikan juga akan mempengaruhi tingkat penyerapan terhadap pelatihan yang diberikan dalam rangka melaksanakan pekerjaan dan keselamatan kerja.



c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan berbagai penelitian dengan meningkatnya pengalaman dan keterampilan akan disertai dengan penurunan angka kecelakaan kerja. Kewaspadaan terhadap kecelakaan akibat kerja bertambah baik sejalan dengan penambahan usia dan lamanya kerja di tempat kerja yang bersangkutan.

2. Faktor Pekerjaan

a. Giliran Kerja (*Shift*)

Giliran kerja adalah pembagian kerja dalam waktu dua puluh empat jam. Terdapat dua masalah utama pada pekerja yang bekerja secara bergiliran, yaitu ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan sistem *shift* dan ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan kerja pada malam hari dan tidur pada siang hari. Pergeseran waktu kerja dari pagi, siang dan malam hari dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kecelakaan kerja.

b. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap risiko terjadinya kecelakaan akibat kerja. Jumlah dan macam kecelakaan akibat kerja berbeda-beda diberbagai kesatuan operasi dalam suatu proses (Triwibowo dan Pusphandani, 2013).

### 2.6.3 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja

#### 1. Kerugian Langsung

Kerugian langsung adalah kerugian akibat kecelakaan yang langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi seperti berikut:

##### a. Biaya Pengobatan dan Kompensasi

Kecelakaan mengakibatkan cedera, baik cedera ringan, berat, cacat atau menimbulkan kematian. Cedera ini akan mengakibatkan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitas. Jika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan tunjangan kecelakaan sesuai ketentuan yang berlaku.

##### b. Kerusakan Sarana Produksi

Kerugian langsung lainnya adalah kerusakan sarana produksi akibat kecelakaan seperti kebakaran, peledakan, dan kerusakan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk perbaikan kerusakan.

#### 2. Kerugian Tidak Langsung

Di samping kerugian langsung, kecelakaan kerja juga menimbulkan kerugian tidak langsung, yaitu:

##### a. Kerugian Jam Kerja

Jika terjadi kecelakaan, kegiatan pasti akan terhenti sementara untuk membantu korban yang cedera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian. Kerugian jam kerja yang hilang akibat kecelakaan jumlahnya cukup besar yang dapat mempengaruhi produktivitas.

b. Kerugian Produksi

Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan atau cedera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa berproduksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapat keuntungan.

c. Kerugian Sosial

Kecelakaan kerja dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban yang terkait langsung, maupun lingkungan sosial sekitarnya. Apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja, keluarganya akan turut menderita. Bila korban tidak mampu bekerja atau meninggal, maka keluarga akan kehilangan sumber kehidupan.

d. Citra dan Kepercayaan Konsumen

Kecelakaan menimbulkan citra negatif bagi organisasi atau perusahaan karena dinilai tidak peduli keselamatan tidak aman atau merusak lingkungan. Citra organisasi sangat penting dan menentukan kemajuan suatu usaha. Untuk membangun citra, organisasi memerlukan perjuangan berat dan panjang. Sebaliknya perusahaan yang peduli K3 akan dihargai dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat dan penanam modal (Ramli, 2013).