

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Untuk mendapatkan gambaran jelas terkait masalah yang akan diteliti, peneliti perlu mengulas literatur-literatur terdahulu untuk dijadikan sebagai dasar penelitian. Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengacu pada beberapa penelitian terdahulu, antara lain:

2.1.1 Penelitian Terdahulu

1. Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - a. Zepeda, et.al (2015) melakukan penelitian yang berjudul “*The Importance of Occupational Safety and Health in Management Systems in The Construction Industry: Case Study of Construction in Hermosillo*”.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah konsep yang tidak sepenuhnya terintegrasi ke dalam sistem manajemen di industri konstruksi. Artikel ini menunjukkan hasil studi penelitian yang dilakukan di dua lokasi konstruksi di kota Hermosillo, Sonora, Meksiko. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko kerja pada aktivitas mereka. Sebagai hasilnya dimaksudkan untuk menunjukkan pentingnya

memasukkan praktik kesehatan kerja ke dalam sistem manajemen dan berpotensi mencegah, mengurangi atau menghilangkan risiko dan bahaya pekerjaan di kegiatan konstruksi bangunan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Pada penelitian ini berfokus pada menunjukkan bahwa pentingnya menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaannya pada lokasi yang diteliti. Pada penelitian ini berlokasi di perusahaan konstruksi.

- b. Akpan (2011) Melakukan penelitian yang berjudul *“Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in Africa”*

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif diketahui memiliki korelasi terhadap kinerja organisasi dan profitabilitas. Penelitian ini menyatakan bahwa di Afrika tidak ada

badan yang bertanggung jawab untuk melakukan pemantauan dan pemeriksaan secara rutin untuk memastikan prosedur keselamatan

kerja, sehingga dari tahun ke tahun ini menjadi alasan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam perusahaan.

Manajemen keselamatan dan kesehatan perusahaan efektif mampu meningkatkan semangat pekerja dan memungkinkan mereka memiliki kepercayaan terhadap manajemen perusahaan. Karena

karyawan adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam kegiatan rawan bahaya. Sehingga dengan manajemen menyediakan lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan perilaku bekerja karyawan dan kepercayaan terhadap manajemen. Perusahaan dengan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja akan menarik pelanggan dan investor potensial. Kondisi tersebut dapat mempertahankan kompetensi perusahaan melalui peningkatan kinerja, kualitas output dan efisiensi. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat menghasilkan keuntungan finansial berupa penurunan tingkat absen karyawan, penurunan gangguan kegiatan usaha, penurunan perputaran tenaga kerja serta peningkatan produktivitas dan kualitas produk.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaanya pada subjek yang diteliti. Kemudian penulis menggunakan metode wawancara dengan narasumber secara langsung dan penelitian penulis membahas mengenai bagaimana karyawan perusahaan memaknai keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapannya di perusahaan.

- c. Antao, *et.al* (2016) Penelitian ini berjudul “*Identification of Occupational Health, Safety, Security (OHSS) and Environmental Performance Indicators in port areas*”.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kermanan kerja dan lingkungan adalah elemen-elemen penting yang harus dipertimbangkan dengan cermat di area pelabuhan. Hal ini penting untuk tidak hanya mematuhi hukum, tetapi juga untuk mengurangi biaya operasional, jaminan perlindungan lingkungan, memastikan kondisi kerja yang sehat, dan mengurangi terjadinya kecelakaan. Teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan memilih indikator OHSS melibatkan dua pendekatan yang berbeda: (i) metode *bottom-up*, di mana perluasan dan analisis mendalam dilakukan untuk menilai indikator saat ini yang diterapkan oleh pelabuhan dan, (ii) pendekatan *top-down*, terutama didasarkan pada undang-undang dan peraturan serta umpan balik dari para pemangku kepentingan industri pelabuhan dan pengiriman.

Persamaan dalam penelitian ini adalah topiknya membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaanya ada pada lokasi penelitian yang dilakukan, dan penulis membahas mengenai bagaimana karyawan perusahaan memaknai keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapannya di perusahaan.

- d. Masman & Simanjuntak (2005) Penelitian yang berjudul Pentingnya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Suatu Perusahaan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan aset dari perusahaan yang harus dilindungi. Salah satu cara yang digunakan adalah keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka. Tanggung jawab melindungi tenaga kerja dari perusahaan dan pemerintah. Pemerintah dan perusahaan harus dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi pemerintah sendiri, buruh dan perusahaan. Membutuhkan adanya kesadaran untuk dapat mencegah terjadinya hal tersebut. Maka diperlukan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang teratur dan juga efektif. Adapun penyebab terbesar suatu kecelakaan dan merupakan hambatan terbesar dalam melaksanakan sistem dan program K3 yang telah ditetapkan adalah tindakan tidak aman. Pemaksimalan proses pelaksanaan agar karyawan dapat terus meningkatkan kesadaran terhadap dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Jika ada kesadaran untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan keselamatan maka akan terjadi penurunan angka kecelakaan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah membahas tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaannya yakni penulis membahas mengenai bagaimana karyawan perusahaan memaknai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapannya keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan.

Tabel 2.1 Review Jurnal Terkait Arti Penting Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Konsep/teori	Hasil
1.	<p>Zepeda, et.al (2015)</p> <p><i>The Importance of Occupational Safety and Health in Management Systems in The Construction Industry: Case Study of Construction in Hermosillo</i></p> <p><i>Central and Eastern European Journal of Management and Economics Vol. 3, No. 1, 51-69, March 2015</i></p> <p>Metode Kualitatif</p>	<p>Kecelakaan kerja ILO (1996)</p> <p>Kecelakaan dan kesehatan kerja OSHA (1970)</p> <p>Penyebab kecelakaan Suraji (2001) (Vasconcelos dan Barkokebas 2008).</p> <p>Akibat kecelakaan kerja Malek et al. (2010)</p> <p>Pentingnya K3 Hinze (2000)</p> <p>Budaya keselamatan Malek et al. (2010)</p>	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan penggunaan praktik K3 yang sangat buruk di proyek konstruksi dari tahap perencanaan proyek ke pelaksanaan pekerjaan. OSH bukan hanya faktor yang paling penting dalam sistem manajemen untuk berkontribusi meningkatkan kualitas hidup pekerja, juga berbagai manfaat dalam jangka pendek dan jangka panjang yang dihasilkannya. Integrasi ini akan menurunkan kecelakaan dan pekerjaan cedera, akan mengurangi biaya, menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan membantu pembangunan industri bergerak menuju keberlanjutan.</p>
2.	<p>Akpan (2011)</p> <p><i>Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in Africa</i></p> <p><i>International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 3; March 2011</i></p> <p>Metode Kualitatif</p>	<p>Kesehatan Hall dan Goodale (1986) (Hippocrate, 1981) (Lucas, 2001)</p> <p>Keselamatan Aswathappa (2004) (Lucas, 2001)</p> <p>Keselamatan dan kesehatan organisasi ILO (2005)</p> <p>Pencegahan kecelakaan kerja Ayodele & Olubayo (2010) Denisi & Griffin (2005)</p> <p>Manfaat keselamatan dan kesehatan kerja EU-OSHA (2009)</p>	<p>Salah satu bidang yang sering diabaikan oleh manajemen adalah ketentuan keamanan lingkungan kerja bagi pekerja. Di Nigeria, seperti halnya di hampir semua negara Afrika lainnya, tidak ada badan pengatur yang terorganisir yang ditugaskan untuk melakukan pemantauan dan pemeriksaan rutin di organisasi untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur keselamatan dan pekerjaan. Selama bertahun-tahun, ini telah menjadi alasan di balik tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di organisasi.</p>

Lanjutan tabel 2.1...

		SMK3 (Alberta, 2006).	
3	<p>Antao, et al (2016).</p> <p><i>Identification of Occupational Health, Safety, Security (OHSS) and Environmental Performance Indicators in port areas.</i></p> <p><i>Safety Science</i> 85 (2016) 266–275</p> <p>Metode Kualitatif</p>	<p>Manfaat Keselamatan dan kesehatan kerja Samuel (2010)</p> <p>Oxenburgh et al. (2004)</p>	<p>Kesehatan, Keselamatan, Keamanan dan Lingkungan adalah elemen-elemen penting yang harus dipertimbangkan secara ketat dalam area pelabuhan. Masalah-masalah ini penting tidak hanya untuk mematuhi undang-undang, tetapi juga untuk mengurangi biaya operasional, jaminan perlindungan lingkungan, memastikan kondisi kerja yang sehat dan mengurangi terjadinya kecelakaan.</p>
4	<p>Masman & Simanjuntak (2005)</p> <p>Pentingnya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Suatu Perusahaan</p> <p>Jurnal Manajemen/Th.IX/03/Oktober/2005</p> <p>Metode Kualitatif</p>	<p>Keselematan dan kesehatan kerja Suma'mur (1993)</p> <p>Meggison (2002)</p> <p>Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja Sumar'mur, (1993)</p> <p>Mangkunegara, (2002)</p> <p>Penyebab K3 Suma'mur (1993)</p> <p>Mangkunegara (2002)</p> <p>Dessler (2000)</p>	<p>Tenaga kerja merupakan aset dari perusahaan yang harus dilindungi. Salah satu cara yang digunakan adalah pekerjaan keselamatan dan kesehatan bagi mereka. Membutuhkan adanya kesadaran untuk dapat mencegah terjadinya hal tersebut. Adapun penyebab terbesar suatu kecelakaan dan merupakan hambatan terbesar dalam melaksanakan sistem dan program K3 yang telah ditetapkan adalah tindakan tidak aman. Jika ada kesadaran untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan keselamatan maka terjadi penurunan angka kecelakaan.</p>

Sumber: Data Sekunder diolah (2019)

2. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Hongadi dan Praptaningsih (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar di Gresik”.

Penelitian ini menjelaskan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang selama ini diterapkan oleh PT. Rhodia

Manyar Gresik. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Rhodia Manyar dapat dilihat dari adanya aturan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, adanya kesadaran karyawan dalam melaksanakan peraturan yang ada, alat pelindung merupakan bagian yang wajib dari pekerjaan karyawan. Perusahaan memiliki kebijakan *reward* dan *punishment* terkait dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Penentuan *reward* dan *punishment* dalam keselamatan dan kesehatan kerja ini melibatkan dua divisi, yaitu divisi HSE dan divisi SDM. Divisi HSE bertugas memberikan penilaian terhadap praktek keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan setiap bulannya, kemudian hasil penilaian ini yang akan diserahkan kepada divisi SDM.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif, dan topik mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaannya penelitian ini juga membahas tentang penerapan kebijakan *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan membahas tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapannya di perusahaan.

- b. Haryani dan Rosdiana (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (SMK3) di PT. Pertamina

(Persero) Unit Pemasaan II Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) Jambi”.

Penelitian ini mendeskripsikan SMK3 di Pertamina TBBM Jambi. Dalam penelitian ini menggunakan teori sistem David Easton yang terdiri dari input, proses, *output*, *feedback*. Dari hasil sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja menggunakan teori sistem David Easton yang menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang ada akan berjalan dengan baik. Input yang tersedia berupa sarana dan prasarana yang ada sangat mendukung terlaksananya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, dengan adanya pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan untuk semakin meningkatkan sumber daya manusia. Proses komunikasi yang digunakan Pertamina dengan melalui internal email, rapat rutin dan media sosial berupa blackberry *massenger group*. Output yang merupakan hasil dapat dilihat dari angka kecelakaan kerja yakni *zero accident* dan pencapaian Pertamina TBBM Jambi dalam penilaian PROPER dan POSE yang baik. Evaluasi yang dilakukan untuk meningkatkan pencapaian yang telah ada. Selanjutnya proses akhirnya adalah *feedback* yang menyampaikan informasi dari hasil yang ada.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif, topik membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja, sumber daya manusia, sarana dan

prasarana, proses komunikasi, komitmen perusahaan, dan tercapainya hasil pencapaian angka kecelakaan *zero accident*. Perbedaannya adalah perusahaan yang digunakan untuk melaksanakan penelitian, dan penelitian yang dilakukan penulis membahas mengenai bagaimana karyawan perusahaan memaknai keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapannya di perusahaan.

- c. Destari, *et.al* (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Implementasi Promosi K3 Dalam Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di PT X (Proyek Pembangunan Gedung Y Semarang)”.

Penelitian ini menjelaskan mengenai Sektor konstruksi adalah penyumbang tertinggi untuk jumlah kecelakaan kerja di Indonesia, seperti dikutip di situs web kementerian pekerjaan umum Indonesia. 85 persen yang menyebabkan kecelakaan adalah kontribusi dari perilaku pekerjaan yang tidak aman. Kecelakaan kerja masih ditemukan di PT X seperti terjatuh, tergores, hancur, tertusuk paku dan benda-benda yang jatuh. Salah satu upaya untuk

mencegah kecelakaan dan penyakit karena pekerjaan dengan melakukan promosi keselamatan kerja dan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi promosi keselamatan dan kesehatan kerja dalam mencegah kecelakaan kerja di Indonesia Proyek pembangunan PT X Y Semarang.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif, topik membahas tentang

keselamatan dan kesehatan kerja, dan implementasi promosi keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaannya adalah pada penelitian ini hanya berfokus pada promosi K3, sedangkan yang dilakukan penulis membahas mengenai bagaimana karyawan perusahaan memaknai keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapannya di perusahaan.

- d. Sihombing, *et.al* (2014). Melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek di Kota Bitung (Studi Kasus Proyek Pembangunan Pabrik Minyak PT. MNS)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi K3 dalam melaksanakan pekerjaan konstruksi pada proyek pembangunan pabrik minyak PT. MNS dengan berpatokan pada sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam proyek pembangunan pabrik minyak PT. MNS, implementasi keselamatan dan kesehatan kerja sudah berjalan cukup baik, dikarenakan di proyek ini penyelenggara pekerjaan konstruksi (kontraktor) telah menyediakan alat pelindung diri (APD) untuk para pekerja dan sosialisasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja juga sudah dilakukan oleh pihak kontraktor dan para pekerja cukup memahaminya. Namun masih adanya pekerja yang berkesan tidak peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut, dapat dilihat dari hasil questioner yang menyatakan, 100% (Ya)

karena pekerjaan konstruksi (kontraktor) telah memberikan alat pelindung diri (APD); 98% mengetahui apa yang dimaksud dengan keselamatan dan kesehatan kerja; dan 100% pekerja menyatakan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif, topik membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaannya ada pada lokasi penelitian yang dilakukan, dan fokus penelitian yang dilakukan penulis membahas mengenai bagaimana karyawan perusahaan memaknai keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapannya di perusahaan.

e. Setiawan, *ett.al* (2011) Melakukan penelitian ini berjudul “Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada CV. Cipta Mandiri di Kabupaten Kendal”.

Penelitian ini menjelaskan mengenai realisasi manajemen kesehatan dan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan. Di

dalam CV Cipta Mandiri masih terjadi kecelakaan kerja terhadap karyawan meskipun telah tersedia fasilitas. CV Cipta Mandiri telah melakukan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja hingga perlu dilakukan evaluasi sistem realisasi. Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas kerja yang baik, tetapi perlu dilengkapi dengan pemeliharaan agar berfungsi dengan baik. Perusahaan memiliki komitmen untuk melaksanakan sistem

manajemen keselamatan dan program keselamatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja, seperti pelatihan dan konseling. Secara umum, realisasi keselamatan yang berlaku dan sistem dapat berjalan dengan baik.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif, pengumpulan data dengan melakukan analisis langsung di lapangan dan wawancara mendalam untuk orang-orang yang diteliti, topik membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaannya ada pada lokasi penelitian yang dilakukan, dan fokus penelitian yang dilakukan penulis membahas mengenai bagaimana karyawan perusahaan memaknai keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapannya di perusahaan.

f. Sudarwanto & Fipiana (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja di PT Truba Jaya Engineerng Site T-7151 di Proyek Semen Holcim”

Penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen menyadari pentingnya keselamatan pekerja, ditandai dengan banyaknya biaya tidak langsung akibat kecelakaan, turunnya efektivitas pekerja korban kecelakaan, walaupun pekerja tidak digaji karena absen, ketidakhadiran pekerja menyebabkan berkurangnya pendapatan perusahaan. Selanjutnya dilakukan penelitian guna mengetahui

persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di sebuah perusahaan, dan manfaat yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa lima elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim yaitu : Jaminan Keselamatan dan Kesehatan, Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Alat Pelindung Diri, Beban Kerja dan Jam Kerja, sudah mencerminkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim sesuai dengan yang diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan karyawan. Juga, manfaat yang bisa diperoleh dari pelaksanaan program K3 yaitu pengurangan absensi kehadiran, klaim kesehatan, pengurangan biaya, dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif, dan topik mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sama dengan tujuan penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Perbedaannya adalah pada perusahaan yang diteliti.

Tabel 2.2 Review Jurnal Terkait Implementasi Keselamatan dan Kesehatan

Kerja

No.	Identitas Jurnal	Konsep/teori	Hasil
1.	<p>Hongadi dan Praptaningsih (2013)</p> <p>Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar di Gresik.</p> <p>AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)</p> <p>Metode penelitian kualitatif</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja Sutjana (2006),</p> <p>Pentingnya K3 Sunyoto (2012)</p> <p>Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Sunyoto (2012)</p> <p>Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja Makori,et.al (2012)</p>	<p>Adanya aturan K3, alat pelindung diri menjadi bagian wajib dari pekerjaan karyawan, ada layanan pertolongan pertama dan medis, program-program terkait dengan K3 yang sudah disusun oleh direalisasikan pada tahun 2013, komitmen kesehatan dan keselamatan, prosedur kerja yang jelas, promosi kesehatan dan keselamatan.</p> <p>Perusahaan mempunyai kebijakan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terkait dengan penerapan K3 di perusahaan.</p>
2.	<p>Haryani dan Rosdiana (2015)</p> <p>Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (SMK3) di PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaan II Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) Jambi.</p> <p>Metode penelitian kualitatif</p>	<p>Kebijakan K3 Husni (2003)</p> <p>Budaya K3 Suma'mur(1996)</p> <p>Kecelakaan Suma'mur (1989), Suardi (2005)</p> <p>Keselamatan Kerja Silalahi (1985)</p> <p>Tujuan K3 Suma'mur (1989)</p> <p>SMK3 Soemaryanto (2002), Suardi (2007)</p>	<p>Sistem keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) PT. Pertamina TBBM Jambi Sumbasel dalam pelaksanaan program SMK3 dapat dikategorikan baik. Sarana prasarana, SDM dan Komitmen dapat dikategorikan baik, komunikasi baik, dan angka kecelakaan kerja menunjukkan <i>zero accident</i>.</p>
3.	<p>Destari, <i>et.al</i> (2017)</p> <p>Analisis Implementasi Promosi K3 Dalam Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di PT X (Proyek Pembangunan Gedung Y Semarang).</p> <p>Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 5, Nomor 1, Januari 2017 (ISSN: 2356-3346)</p> <p>Metode Kualitatif</p>	<p>Kecelakaan Kerja Heinrch (1980), Santoso (2004)</p>	<p>PT X sudah memiliki kebijakan K3 yang tertulis, menerapkan program promosi K3 namun implementasi program tersebut masih belum maksimal. Sedangkan untuk pelatihan K3(pelatihan penggunaan alat kerja seperti gerinda tangan, bor, scaffolding,dll), simulasi K3(tanggap darurat bencana/kebakaran) dan pengadaan untuk papan informasi K3 belum dilaksanakan. Sudah memiliki</p>

Lanjutan tabel 2.2...

			petugas K3, melakukan penganggaran dana K3, dan memiliki sarana untuk mendukung pelaksanaan program promosi K3.
4.	<p>Sihombing, <i>et.al</i> (2014). Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek di Kota Bitung (Studi Kasus Proyek Pembangunan Pabrik Minyak PT. MNS).</p> <p>Jurnal Sipil Statik Vol.2 No.3, Maret 2014 (124-130)</p> <p>Metode Kualitatif & Kuantitatif</p>	<p>Sistem Manajemen Keselamatan dan Kecelakaan Kerja Kerzner(1989)</p>	<p>Implementasi K3 sudah berjalan baik, karena di proyek ini penyelenggara pekerjaan konstruksi (Kontraktor) telah menyediakan APD bagi para pekerja dan adanya sosialisasi tentang K3 juga sudah dilakukan oleh pihak kontraktor dan para pekerja cukup memahaminya namun masih ada saja pekerja yang berkesan tidak peduli dengan Keselamatan dan Kesehatan kerja tersebut.</p>
5.	<p>Setiawan, <i>et.al</i> (2011) Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada CV. Cipta Mandiri di Kabupaten Kendal.</p> <p>Jurnal Kesmas UAD Vol. 5, No. 2, Juni 2011 : 162-232</p> <p>Metode Kualitatif</p>	<p>Kecelakaan kerja Notoadmojo (2007) Suma'mur (1988) Sambudi (2007) Mubarak (2005)</p>	<p>Sarana dan prasarana untuk menunjang sistem manajemen K3 sudah lengkap. CV Cipta Mandiri sudah melaksanakan program pengendalian dan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja dengan baik berupa pelatihan dan penyuluhan bagi para pekerja meskipun perlu dilakukan secara rutin.</p>
6.	<p>Sudarwanto & Fipiana (2014)</p> <p>Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja di PT Truba Jaya Engineerng Site T-7151 di Proyek Semen Holcim</p> <p>Ejournal borobudur Vol 9 (2014)</p> <p>Metode Kualitatif</p>	<p>Pengertian K3 Tulus Agus (1989) Rika Ampuh Hadiguna (2009) Mangkunegara (2001)</p> <p>Tujuan keselamatan kerja Suma'mur (1981),</p> <p>Penyebab kecelakaan kerja Rika Ampuh Hadiguna (2009)</p> <p>Pemantauan kesehatan kerja Veithzal Rivai (2003)</p> <p>Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Putut Hargiyarto (2010)</p> <p>Alat pelindung diri Muhammad Sabir (2009)</p>	<p>Bahwa lima elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim yaitu : Jaminan Keselamatan dan Kesehatan, Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja , Alat Pelindung Diri, Beban Kerja dan Jam Kerja, sudah mencerminkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Truba Jaya Engineering Site T-7151 di proyek semen Holcim sesuai dengan yang diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan karyawan. Juga, manfaat yang bisa diperoleh</p>

Lanjutan tabel 2.2...

			dari pelaksanaan program K3 yaitu pengurangan absensi kehadiran, klaim kesehatan, pengurangan biaya, dan meningkatkan produktivitas pekerja.
--	--	--	--

Sumber: Data Sekunder diolah (2019)

Dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah peneliti ampu di atas, peneliti memiliki teori rujukan sebagai dasar penelitian yang peneliti lakukan. Yakni peneliti meneliti tentang arti penting keselamatan dan kesehatan kerja dan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun teori-teori yang peneliti ampu sebagai dasar penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3 Review Teori

No	Konsep	Tokoh	Dimensi
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia	Sinambela (2016)	1. Pengertian MSDM
		Sopiah & Sangadji (2018)	1. Pengertian MSDM
		Handoko (2014)	1. Pengertian MSDM
		Hasibuan (2003) dalam Sopiah & Sangadji (2018)	1. Fungsi-fungsi MSDM
2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Mangkunegara (2002)	1. Pengertian K3 2. Tujuan dan pentingnya K3 3. Faktor terjadinya K3 dan gangguannya 4. Usaha-usaha untuk meningkatkan K3
		Sinambela (2016)	1. Pengertian K3 2. Upaya meminimalkan pengabaian keselamatan 3. Pelibatan partisipasi pegawai 4. Analisis bahaya pekerjaan 5. Pengertian perilaku keselamatan 6. Pemeriksaan K3 7. Penyebab perilaku tidak

Lanjutan tabel 2.3...

			aman 8. Dukungan dan komitmen manajemen
		Dessler (1992)	1. Alasan pentingnya program keselamatan kerja
		Sopiah & Sangadji (2018)	1. Fungsi K3 2. Pelatihan K3
		Suizer (1999) dalam Sinambela (2016)	1. Aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja
		Cooper (1999) dalam Sinambela (2016)	1. Penyebab kecelakaan kerja 2. Hasil penerapan perilaku keselamatan
		Miner (1994) dalam Sinambela (2016)	1. Pengertian perilaku tidak aman
		Muchinsky (1987) dalam Sinambela (2016)	1. Penyebab perilaku tidak aman
		Cooper (1999) dalam Sinambela (2016)	1. Penerapan perilaku keselamatan
		Supriyadi (2015) dalam Sopiah & Sangadji (2018)	1. Faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja 2. Pendekatan unsur manusia untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja
3	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Sinambela (2016)	1. Komitmen dan Kebijakan 2. Perencanaan K3 3. Penerapan K3 4. Pengukuran dan Evaluasi

Sumber: Data Sekunder Diolah (2019)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sinambela (2016) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Sopiah & Sangadji (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni yang menjelaskan aktivitas atau kegiatan manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengendalian praktik-praktik SDM (perekrutan penyeleksian, penempatan, pengembangan, pemeliharaan, sampai pemutusan hubungan kerja) agar SDM berkinerja tinggi sehingga mampu berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang mengelola individu-individu didalam organisasi secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang menunjukkan tugas dan kewajiban yang akan dilaksanakan oleh organisasi besar maupun organisasi kecil, dalam rangka pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusianya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang akan berpengaruh secara signifikan pada semua bagian di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2003) dalam Sopiah & Sangadji (2018) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (*planning*)
- 2) Pengorganisasian (*organizing*)
- 3) Pengarahan (*directing*)
- 4) Pengendalian (*controlling*)

2. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan tenaga kerja
- 2) Pengembangan
- 3) Kompensasi
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Pehutusan hubungan kerja

Berbagai kegiatan dalam rangka manajemen SDM seperti hal tersebut apabila telah terlaksana secara keseluruhan, akan menghasilkan

sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan SDM di perusahaan tersebut.

2.2.3 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki beragam pengertian. Berikut ini merupakan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut beberapa tokoh. Menurut Mangkunegara (2013) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Sinambela (2016) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi.

Sedangkan Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Bobby (2000) dalam Sinambela (2016) bahwa suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman, baik itu pekerjaannya, maupun masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi sehat dan aman bagi pekerja sehingga terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang dapat diakibatkan dari kelalaian pekerja atau bahaya di lingkungan kerja.

2.2.4 Tujuan dan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) terdapat 7 tujuan akan K3 bagi perusahaan, yakni:

1. Setiap tenaga kerja mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya, serta seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.5 Faktor terjadinya K3 dan Gangguannya

Terdapat beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Mangkunegara (2013) faktor terjadinya keselamatan dan kesehatan kerja dan gangguannya, yaitu:

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya

b. Pengaturan Udara

1. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
2. Suhu udara yang tidak dikondisikan.

c. Pengaturan Penerangan

1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
2. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

d. Pemakaian Peralatan Kerja

1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

e. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
2. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

Banyak sekali faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, bisa dari pribadi karyawannya yang kurang sadar dan tidak adanya peraturan yang jelas terkait K3. Berikut pendapat Supriyadi (2015) dalam Sopiah & Sangadji (2018) menyatakan bahwa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah:

1. Faktor Manusia

- 1) Karakteristik pribadi meliputi kurang sabar, temperamental, mudah emosi
- 2) Daya penglihatan
- 3) Usia
- 4) Pendidikan dan pelatihan
- 5) Pengalaman
- 6) Kemampuan fisik dan mental
- 7) Stres kerja

2. Faktor lingkungan kerja

- 1) Lingkungan fisik meliputi pencahayaan, kebisingan, suhu udara
- 2) Lingkungan psikologis meliputi kondisi lingkungan yang menyangkut kenyamanan atin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

2.2.6 Analisis Bahaya Pekerjaan

Menurut Sinambela (2016) tujuan utama para profesional keselamatan dan kesehatan adalah mencegah cedera dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Mencapai tujuan ini dapat dengan beberapa cara, yakni dengan mendidik para pegawai mengenai bahaya-bahaya yang berhubungan dengan pekerjaannya, memasang alat-alat pengontrol produksi, menetapkan prosedur prosedur kerja yang aman, menyarankan pemakaian perlengkapan pelindung pribadi yang layak. Analisis bahaya pekerjaan (*job hazard analysis*, JHA) adalah proses multi langkah yang

dirancang untuk mempelajari sebuah tugas atau pekerjaan, kemudian memilah tugas tersebut menjadi langkah-langkah yang memberikan cara-cara untuk menghilangkan bahaya-bahaya yang terkait. JHA bisa memiliki pengaruh besar terhadap kinerja keselamatan. Proses tersebut menghasilkan prosedur tertulis yang rinci untuk menyelesaikan banyak tugas secara aman pada sebuah pabrik. Program JHA yang sukses meliputi beberapa komponen utama, seperti dukungan manajemen, pelatihan supervisor dan pegawai, program tertulis, dan pengawasan.

2.2.7 Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan K3

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Menyediakan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
4. Pencegahan dan pemberian perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Suparyadi (2015) dalam Sopiah & Sangadji (2018) menyatakan pendekatan unsur manusia yang dapat digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pencegahan ditekankan kepada manusia yang menjalankan baik oleh pihak perusahaan atau karyawan.

a. Komitmen pimpinan puncak

Perusahaan harus memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap karyawan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Bukan hanya karena untuk memenuhi undang-undang akan tetapi untuk menjaga aset terpenting perusahaan yaitu karyawan.

b. Komitmen karyawan

Diperlukan komitmen yang tinggi untuk menerapkan K3 dengan maksimal, karena karyawan merupakan objek atau pelaksana langsung dari K3.

c. Seleksi dan pengujian

Mengusahakan memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, agar kesalahan dan kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

d. Pelatihan dan pengembangan

Selain pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. Semakin profesional seorang karyawan, semakin kecil mereka melakukan kesalahan dan hal tersebut dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

e. Pengawasan

Dengan berbagai peraturan yang mengikat karyawan dengan harapan semua berjalan baik, tidak akan terlaksana apabila tidak ada pengawasan dari pihak perusahaan. Isa jadi karyawan tidak melaksanakan karena mereka lalai.

f. Sanksi

Pemberian sanksi kepada karyawan tidak mematuhi prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Harapannya, karyawan jera dan tidak mengulangi lagi.

2.2.8 Perilaku Keselamatan

1. Pengertian Perilaku Keselamatan

Menurut Sinambela (2016) perilaku keselamatan (*Behavioral Safety*) adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan di tempat kerja. Pada awal tahun 1980-an muncul pandangan baru tentang keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu perilaku keselamatan. Perilaku keselamatan ini lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Disadari bahwa kecelakaan kerja sangat dipengaruhi oleh perilaku pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, organisasi sudah menetapkan SOP melaksanakan pekerjaan, tetapi sering SOP tersebut tidak dilakukan dengan baik sehingga terjadilah kecelakaan.

Menurut Suizer (1999) dalam Sinambela (2016) salah seorang praktisi perilaku keselamatan mengemukakan bahwa para praktisi

keselamatan telah melupakan aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja, yaitu aspek perilaku para pekerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Cooper (1999) dalam Sinambela (2016) bahwa yang berpendapat walaupun sulit untuk di kontrol secara tepat, 80-95 persen dari seluruh kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh tindakan perilaku yang tidak aman. Yang dimaksud perilaku tidak aman menurut Miner (1994) dalam Sinambela (2016) adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa izin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh, dan keadaan emosi yang terganggu.

2. Mengapa Perilaku Tidak Aman Terjadi ?

Menurut Sinambela (2016) Perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja umumnya diakibatkan oleh hal-hal berikut.

- a. Merasa ahli di bidangnya dan belum pernah mengalami kecelakaan. Pekerja yang seperti ini, biasanya berpendapat bahwa selama ini bekerja dengan cara yang tidak aman dan tidak terjadi apa-apa .
- b. Perilaku tidak aman mendapat penguatan yang besar dari lingkungan sehingga terus dilakukan dalam pekerjaan. Penguatan perlu diberikan segera sehingga dapat memberikan kepastian dan positif. Muchinsky (1987) dalam Sinambela

(2016) berpendapat bahwa para pekerja sebenarnya ingin mengikuti kebutuhan dan keselamatan (*safety needs*), tetapi adanya kebutuhan lain menimbulkan konflik dalam dirinya. Hal ini membuatnya memprioritaskan kebutuhan dan keselamatan dibanding faktor lainnya. Diantaranya keinginan untuk menghemat waktu, menghemat usaha, merasa lebih nyaman, menarik perhatian, mendapat kebebasan, dan mendapat penerimaan dari lingkungan.

Kondisi seperti itu, sesungguhnya sangat beresiko dan membuat keselamatan kerja terabaikan. Dalam hal ini peranan pimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pencerahan kepada para pegawai dengan memberikan pemahaman antara kebutuhan yang berlawanan dengan kebutuhan akan keselamatan.

2.2.9 Membutuhkan Dukungan Dari Manajer

Menurut Sinambela (2016) komitmen manajemen terhadap proses perilaku keselamatan biasanya ditunjukkan dengan memberikan keleluasaan pada pengamat dalam menjalankan tugasnya, memberikan penghargaan bagi mereka yang melakukan perilaku keselamatan, menyediakan sarana dan bantuan bagi tindakan yang harus segera dilakukan, membantu menyusun dan menjalankan umpan balik, dan meningkatkan inisiatif untuk melakukan perilaku keselamatan dalam setiap kesempatan. Dukungan dari manajemen sangat penting karena kegagalan dalam penerapan perilaku biasanya disebabkan oleh kurangnya

dukungan dan komitmen dari manajemen. Menurut Cooper (1999) dalam Sinambela (2016) terdapat delapan hasil penerapan perilaku keselamatan yang terencana dalam suatu organisasi yaitu:

1. Angka kecelakaan kerja yang rendah
2. Meningkatkan jumlah perilaku selamat
3. Mengurangi biaya-biaya kecelakaan
4. Program tetap bertahan dalam waktu lama
5. Penerimaan sistem oleh semua pihak
6. Menggeneralisasi perilaku keselamatan pada sistem lain, misalnya sistem manajemen
7. Menindaklanjuti kesepakatan dengan cepat dan teratur
8. Peningkatkan laporan tentang kecelakaan kerja yang terjadi

2.2.10 Keterlibatan Pegawai

Menurut Sinambela (2016) untuk mencegah terjadinya kecelakaan setiap pegawai harus membuat komitmen pribadi untuk melakukan praktik kerja yang aman. Konsep tim, di mana para pegawai saling mengawasi sebagai tanggung jawab moral adalah tujuan yang bermanfaat. Para supervisor bisa menunjukkan dukungan terhadap program keselamatan dengan cara berhati-hati menegakkan aturan aturan keselamatan dan mematuhi aturan-aturan itu sendiri secara ketat. Partisipasi dalam tim-tim tersebut membantu membentuk sikap positif dan mengembangkan rasa memiliki program tersebut pada pegawai. Pegawai yang terlibat bisa

menjadi peduli bukan hanya dengan isu-isu keselamatan tetapi juga cara untuk meningkatkan produktivitas.

2.2.11 Upaya meminimalkan pengabaian keselamatan

Menurut Sinambela (2016) perilaku pengabaian keselamatan dapat diminimalkan dengan melakukan beberapa cara. Pertama, menghilangkan bahaya di tempat kerja dengan merekayasa faktor bahaya atau mengenalkan kontrol fisik. Cara ini dilakukan untuk mengurangi potensi terjadinya perilaku pengabaian keselamatan, tetapi tidak selalu berhasil karena pekerja mempunyai kapasitas untuk berperilaku pengabaian keselamatan dan mengatasi kontrol yang ada.

Kedua, mengubah sikap pekerja agar lebih peduli dengan keselamatan dirinya. Cara ini berdasarkan asumsi bahwa perubahan sikap akan mengubah perilaku. Berbagai upaya yang dapat dilakukan adalah melalui kampanye dan pelatihan keselamatan (*safety training*).

Ketiga, dengan memberikan hukuman terhadap perilaku yang mengabaikan keselamatan. Cara ini tidak selalu berhasil karena pemberian hukuman terhadap perilaku mengabaikan keselamatan harus konsisten dan disegerakan. Hal inilah yang sulit dilakukan karena tidak semua perilaku pengabaian keselamatan dapat terpantau secara langsung. Keempat, dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang melaksanakan perilaku keselamatan. Cara ini sulit dilakukan karena penghargaan yang didapatkan harus setara dengan keuntungan yang didapat dari perilaku pengabaian keselamatan.

2.2.12 Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sopiah & Sangadji (2018) Pelatihan keselamatan dan kesehatan merupakan bagian yang penting dari program pencegahan. Ini harus dimulai sebagai bagian dari kursus induksi, juga harus dilakukan setelah diantar ke pekerjaan baru atau perubahan metode kerja. Pelatihan keselamatan menguraikan peraturan dan memberikan informasi tentang potensi bahaya dan bagaimana menghindarinya. Pelatihan penyegaran selanjutnya harus diberikan dan kursus khusus disiapkan untuk menangani aspek baru keselamatan dan kesehatan atau area di mana keselamatan muncul.

2.2.13 Pemeriksaan Keselamatan dan Kesehatan Pegawai

Menurut Sopiah & Sangadji (2018) pemeriksaan keselamatan dan kesehatan dirancang untuk memeriksa area tertentu dari organisasi untuk menemukan dan menentukan kesalahan pada sistem, peralatan, pabrik atau mesin, atau kesalahan operasional yang mungkin membahayakan kesehatan atau sumber kecelakaan. Pemeriksaan keselamatan dan kesehatan harus dilakukan secara teratur dan sistematis oleh manajer lini dan supervisor dengan saran dan bantuan spesialis keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.14 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Menurut ILO (2013) dalam Sinambela (2016) Tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk menciptakan suatu keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan

unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman efisien dan produktif. Dalam membangun K3 perlu dilakukan secara sistematis melalui komitmen dan kebijakan, perencanaan K3, penerapan K3, pengukuran dan evaluasi K3, serta peninjauan ulang dan peningkatan oleh manajemen.

1. Komitmen dan Kebijaksanaan

Menurut Sinambela (2016), Komitmen dan Kebijakan dalam hal ini adalah komitmen organisasi untuk menerapkan K3 dalam organisasinya dengan membuat kebijakan yang menjadi rujukan implementasinya. Dalam hal ini, semestinya setiap tingkat pimpinan dalam organisasi harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga SMK3 berhasil diterapkan dan dikembangkan. Komitmen tersebut harus selalu ditinjau ulang secara berkala dan melibatkan semua pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja. Menurut ILO (2013) dalam Sinambela (2016), komitmen K3 tersebut diwujudkan dalam :

- a. Menempatkan organisasi K3 pada posisi strategis dalam penentuan keputusan organisasi
- b. Menyediakan anggaran K3 dan tenaga kerja yang berkualitas serta sarana-sarana lain dalam bidang K3

- c. Menetapkan personel yang bertanggung jawab dan mempunyai kewenangan, serta kewajiban yang jelas dalam menangani K3
- d. Perencanaan K3
- e. Penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3

2. Perencanaan K3

Pimpinan hendaknya membuat perencanaan yang efektif dan sasaran yang jelas serta dapat diukur. Perencanaan memuat tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang diterapkan dengan mempertimbangkan identifikasi sumber bahaya, penilaian, dan pengendalian resiko serta hasil dari pelaksanaan tinjauan awal terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa hal yang terkait dengan perencanaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan dibuat berdasarkan pertimbangan hasil identifikasi bahaya, penilaian, dan pengendalian resiko
- b. Perencanaan dibuat sesuai dengan kegiatan organisasi, untuk itu organisasi menetapkan dan memelihara prosedur untuk inventarisasi, identifikasi, serta pemahaman peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya
- c. Tujuan dan sasaran dalam perencanaan harus dapat diukur, terdapat satu indikator pencapaian, terdapat sasaran pencapaian yang jelas dan jangka waktu

pencapaian. Tujuan dan sasaran tersebut ditetapkan setelah di konsultasikan dengan wakil pekerja dan pihak terkait lainnya serta ditinjau secara teratur. (ILO, 2013) dalam Sinambela (2016),.

3. Penerapan dan Pelaksanaan K3

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2016) tahap dasar dalam implementasi sistem keselamatan kerja adalah menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pegawai. Rencana yang telah disusun akan percuma jika tidak dilaksanakan. Demikian juga halnya tujuan keselamatan dan kesehatan kerja organisasi akan dapat tercapai jika pimpinan melaksanakannya dengan baik, dengan dukungan pegawai yang mempunyai kualifikasi yang sesuai.

Menurut ILO (2013) dalam Sinambela (2016), terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penerapan K3, seperti berikut.

a. Jaminan kemampuan

Dalam penerapan SMK3 yang efektif dibutuhkan :

1. SDM serta sarana dan prasarana. Dalam hal ini, dibutuhkan daya (personel, sarana, dan dana) yang memadai sesuai dengan ukuran dan kebutuhan dengan prosedur yang dapat

memantau manfaat yang akan didapat maupun biaya yang harus dikeluarkan. Untuk itu, diperlukan pengidentifikasian kompetensi kerja yang diperlukan pada setiap tingkatan

manajemen organisasi dan menyelenggarakan setiap pelatihan yang dibutuhkan pembuatan ketentuan untuk mengkomunikasikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif :
pembuatan peraturan untuk mendapatkan pendapat dan saran dari para ahli, serta peraturan untuk mendapatkan pendapat dan saran dari para ahli, serta peraturan untuk pelaksanaan konsultasi dan keterlibatan tenaga kerja secara aktif.

2. Mengintegrasikan SMK3 ke dalam sistem manajemen organisasi yang ada

3. Mempersiapkan tanggung jawab dan tanggung gugat. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja akan efektif apabila semua pihak dalam organisasi didorong untuk berperan serta dalam penerapan dan pengembangan SMK3, serta memiliki budaya organisasi yang mendukung dan memberikan kontribusi bagi sistem

manajemen K3. Untuk itu organisasi menentukan, menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat K3, serta wewenang untuk bertindak; mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap sistem dan program K3; serta dapat memerikan reaksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya.

b. Kegiatan pendukung

Untuk mewujudkan program K3 dibutuhkan dukungan manajemen untuk membuat prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya; dan pendokumentasian merupakan unsur utama pada sistem manajemen untuk itu harus dibuat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Mengidentifikasi sumber bahaya, penilaian, dan pengendalian resiko

Organisasi harus melakukan identifikasi bahaya, penilaian, dan penentuan pengendalian yang tepat.

Untuk itu perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengidentifikasian sumber bahaya yang dilakukan

dengan mempertimbangkan kondisi dan kejadian yang dapat menimbulkan potensi bahaya dan jenis kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang mungkin dapat terjadi.

2. Penilaian resiko adalah proses untuk menentukan prioritas pengendalian terhadap tingkat resiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

3. Tindakan pengendalian resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dilakukan melalui metode :

a. Pengendalian teknis/rekayasa yang meliputi eliminasi, substitusi, isolasi, ventilasi, higiene, dan sanitasi;

b. Pendidikan dan pelatihan

c. Pembangunan kesadaran dan motivasi yang meliputi sistem bonus, insentif, penghargaan, dan motivasi diri

d. Evaluasi melalui audit internal, penyelidikan insiden, dan etologi

e. Penegakan hukum

Untuk dapat mengefektifkan implementasi K3, dibutuhkan kegiatan pendukung antara lain (ILO, 2013) dalam Sinambela (2016) :

1. Komunikasi, organisasi harus mempunyai prosedur dan menjamin bahwa informasi K3 teraru dikomunikasikan ke semua pihak dalam organisasi
 2. Pelaporan, prosedur pelaporan harus ditetapkan untuk menjamin ahwa SMK3 dipantau untuk peningkatan knerja dan kinerjanya ditingkatkan
 3. Pendokumentasan merupakan unsur utama pada sistem manajemen untuk itu harus diuat sesuai dengan keutuhan organisasi
 4. Pengendalian dokumen
 5. Pencatatan dan manajemen informasi
4. Pengukuran dan Evaluasi K3

Organisasi, bisnis khususnya, harusnya memiliki sistem yang dapat mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan hasilnya harus dianalisis untuk menentukan keberhasilan atau untuk melakukan identifikasi tindakan perbaikan. Dengan pengukuran diharapkan dapat memberikan data dan informasi yang memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Dengan demikian, evaluasi keselamatan dan

kesehatan kerja yang telah dilaksanakan dapat objektif dan memberikan rekomendasi yang tepat untuk perbaikan pada siklus keselamatan dan kesehatan kerja berikutnya.

Tahap terakhir dalam siklus K3 adalah peninjauan ulang oleh pihak manajemen. Pimpinan yang ditunjuk harus melaksanakan tinjauan ulang SMK3 secara berkala untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan dalam pencapaian kebijakan dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja. Ruang lingkup tinjauan ulang SMK3 harus dapat mengatasi implikasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa, termasuk dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Penulis akan menggunakan teori-teori tersebut pada penelitian ini. Teori-teori tersebut berfungsi sebagai alat bantu agar penulis dapat menyediakan serta menafsirkan data. Penulis akan membandingkan dan memaparkan persamaan dan perbedaan dari hasil data penelitian ini dengan teori-teori tersebut.