

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang sangat penting di dalam sebuah laporan penelitian, karena pada bab ini diungkapkan pemikiran atau teori-teori yang melandasi dan mendukung dilakukannya penelitian. Teori yang disajikan pada bab kajian pustaka ini menjelaskan hubungan antara beberapa konsep yang digunakan untuk menjelaskan masalah penelitian sehingga akan diperolehnya hasil penelitian yang mampu menjawab rumusan masalah yang ada dalam judul penelitian, yaitu “Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam Mengoptimalkan Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak, Sukabumi, Jawa Barat”. Penulis membahas mengenai teori yang akan berkaitan dengan topik penelitian, terdiri dari:

1. *Grand Theory* yaitu berupa mengenai pengertian Ilmu Manajemen.
2. *Medium Theory* yaitu berupa mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. *Applied Theory* yaitu berupa teori mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Pegawai.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan dari pada usaha-usaha anggota organisasi dan

penggunaan sumber-sumber lain dari kegiatan tersebut agar supaya dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kosasih dan Soewedo (2009:1) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah pengarahan menggerakkan sekelompok orang dan fasilitas dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu.”

Menurut Stoner dikutip dari T. Hani Handoko (2009:8) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:10) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

Dari definisi di atas dapat diketahui konsep kunci dari manajemen adalah bekerja melalui tangan orang lain, walaupun demikian pengertiannya, pemimpin bukan berarti pasif sementara yang orang lain yang digerakkan bersikap aktif, tetapi manajemen itu memiliki pengertian fungsional, dalam arti fungsional tersebut karyawan baru dapat dilaksanakan apabila ada kerjasama untuk mengarahkan dan mengelola berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi dalam rangka mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk

dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Manusia merupakan makhluk yang sensitif dan peka sehingga dalam proses pendayagunaan pimpinan haruslah memperhatikan kebutuhan dari pada sumber daya manusia tersebut agar sumber daya manusia tersebut mampu mengeluarkan prestasi kerja terbaik dalam mencapai tujuan bersama suatu organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup tenaga kerja baik karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department* bahkan ada yang menyebutnya HCD atau *Human Capital Division*.

Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan maka dibutuhkan pula tenaga kerja manusia yang semakin banyak dan peranan manajemen dalam perusahaan semakin besar. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor tenaga kerja manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Tetapi bukan berarti faktor produksi yang ada dalam perusahaan saling menunjang dan berkaitan dalam usaha tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sebagai bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur manusia dengan segala permasalahannya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan sumber daya manusianya.

Berikut ini beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:10), mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Dessler (2007:58), mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau SDM dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Selain itu, Manajemen SDM juga dapat diartikan sebagai suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.”

Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2009:117), mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan.”

Dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan, dan juga berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan

pengawasan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha selain itu juga sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang mengatur manusia, dan diterima secara universal pada masa sekarang ini.

Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan tenaga kerja manusia saja. Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, maka Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dengan penerapan di bidang Sumber Daya Manusia. Fungsi POAC sendiri dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisien suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Berikut adalah pemaparan singkat tentang tiap bagian dari POAC.

Berikut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2007:201) terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

a. Planning (Perencanaan)

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan

dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan meliputi pengaturan tujuan dan mencari cara bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan telah dipertimbangkan sebagai fungsi utama manajemen dan meliputi segala sesuatu yang manajer kerjakan. Perencanaan penting karena banyak berperan dalam menggerakkan fungsi manajemen lain. Contohnya, setiap manajer harus membuat rencana pekerjaan yang efektif di dalam kepegawaian organisasi.

b. Organizing (Pengorganisasian)

Organizing (Pengorganisasian) adalah proses mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*Organization Chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membentuk tujuan secara efektif.

c. Actuating (Pengarahan)

Actuating (Pengarahan) adalah mengarahkan setiap karyawan agar mau bekerja dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh seorang pemimpin dengan mengarahkan dan menugaskan bawahannya agar mampu mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Controlling (Pengendalian)

Controlling (Pengendalian) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja

sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, kedisiplinan, kehadiran, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Pengadaan (*Procurement*) adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan (*Development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan (*Discipline*) merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dalam keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tenaga kerja dengan memakai fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi manajerial dan operasional.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:250) adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.

Sedangkan menurut Sofyandi Herman (2008:54) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Jadi disinilah peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting. Karena sasarannya tidak lagi terbatas pada menjamin kepatuhan para anggota organisasi kepada ketentuan-ketentuan di bidang kepegawaian, melainkan diarahkan kepada maksimalisasi kontribusi yang mungkin diberikan oleh setiap orang ke arah tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.5.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam konsep pengelolaan keselamatan kerja modern dikenal 2 (dua) definisi keselamatan kerja. Pertama, keselamatan kerja didefinisikan sebagai bebas dari kecelakaan atau bebas dari kondisi sakit, luka atau bebas dari kerugian. Kedua, didefinisikan sebagai pengontrolan kerugian. Definisi yang pertama lebih fungsional karena berkaitan dengan luka, sakit, kerusakan harta dan kerugian terhadap proses. Sedangkan, definisi kedua mengarah pada tindakan pencegahan kecelakaan dan mengusahakan seminimum mungkin terjadinya kerugian.

Adapun, definisi K3 yang dirumuskan oleh ILO/WHO *Joint Safety and Health Committee* (2013), yaitu:

“Occupational Health and Safety is the promotion and maintenance of the highest degree of physical, mental and social well-being of all occupation; the prevention among workers of departures from health caused by their working conditions; the protection of workers in their employment from risk resulting from factors adverse to health; the placing and maintenance of the worker in an occupational environment adapted to his physiological and psychological equipment and to summarize the adaption of work to man and each man to his job”.

Bila dicermati lebih dalam, definisi di atas dapat dipilah-pilah dalam beberapa kalimat yang menunjukkan bahwa K3 adalah:

1. Promosi dan pemeliharaan derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan.
2. Untuk mencegah penurunan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan mereka.
3. Melindungi pekerja pada setiap pekerjaan atas risiko yang timbul dari faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan.
4. Penempatan dan pemeliharaan pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerja dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Menurut OHSAS 18001:2007, keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi-kondisi dan faktor-faktor yang berdampak, atau dapat berdampak, pada kesehatan atau keselamatan karyawan atau pekerja lain (termasuk pekerja kontrak dan personel kontraktor, atau orang lain di tempat kerja).

Sementara pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Suma'mur (2009) adalah sebagai berikut:

“Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Selain menjadi penyebab hambatan-hambatan langsung gangguan kesehatan, kecelakaan juga menimbulkan kerugian secara tidak langsung yaitu kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja dan lain-lain.

Kesehatan kerja adalah spesialis dalam ilmu kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum”.

Di sisi lain, Robert L. Mathis (2002) mendefinisikan K3 secara terpisah yaitu, kesehatan, keselamatan dan keamanan.

“Kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

Keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif adalah untuk mencegah kecelakaan atau cedera dalam bekerja.

Keamanan merupakan perlindungan terhadap fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada yang ditujukan untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau sedang melaksanakan penugasan pekerjaan.”

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-Undang tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting

keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Jadi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

2.1.5.2 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi / taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Dewi, 2006).

Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah rencana tindakan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. K3 melakukan semua fungsi-fungsi manajemen secara utuh yaitu:

1. Menyusun rencana kerja pencegahan dan mengatasi kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. Menyusun organisasi K3 dan menyediakan alat perlengkapannya.
3. Melaksanakan berbagai program termasuk antara lain:
 - a. Menghimpun informasi dan data kasus kecelakaan secara periodik.
 - b. Mengidentifikasi sebab-sebab kasus kecelakaan kerja.
 - c. Menganalisa dampak kecelakaan bagi pekerja sendiri, bagi pengusaha dan bagi masyarakat pada umumnya.
 - d. Merumuskan saran-saran bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja.
 - e. Memberikan saran mengenai sistem kompensasi atau santunan bagi mereka yang menderita kecelakaan kerja.
 - f. Merumuskan sistem dan sarana pengawasan, pengamanan lingkungan kerja, pengukuran tingkat bahaya, serta kampanye menumbuhkan kesadaran dan penyuluhan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - g. Melakukan pengawasan program.

2.1.5.3 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2011:162), sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan K3 baik secara fisik, sosial dan psikologi.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Suardi (2007) adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga mejadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.

3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.

18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja / buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Lalu Husni, 2005)

2.1.5.4 Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Robiana Modjo (2007) mengatakan, manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. Pengurangan Absentisme

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

2. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan

Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan / kesehatan dari mereka.

3. Pengurangan *Turnover* Pekerja

Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

4. Peningkatan Produktivitas

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Sulistyarini (2006) di CV. Sahabat Klaten menunjukkan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Suardi (2007) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Perlindungan karyawan

Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatannya, akan bekerja lebih optimal dibandingkan karyawan yang terancam K3-nya. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan dan kesehatan dalam bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2. Memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan undang-undang

Dengan menerapkan sistem manajemen K3, setidaknya sebuah perusahaan telah menunjukkan itikad baiknya dalam mematuhi peraturan dan perundang-

undangan sehingga mereka dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan.

3. Mengurangi biaya

Dengan menerapkan sistem manajemen K3, kita dapat mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan atau sakit akibat kerja. Dengan demikian kita tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan akibat kejadian tersebut.

4. Membuat sistem manajemen yang efektif

Persyaratan perencanaan, evaluasi dan tindak lanjut merupakan bentuk bagaimana sistem manajemen yang efektif.

5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan

Dengan adanya pengakuan penerapan sistem manajemen K3, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan tentu ini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan.

2.1.5.5 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian dari Sistem Manajemen Organisasi yang digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan K3 dan mengelola risiko (OHSAS 18001:2007).

Adapun tujuan sistem manajemen K3 menurut Rudi Suardi (2005:3) adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pegawai-pegawai bebas.

2. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat, meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang efektif terdiri dari lima hal, sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab dan Komitmen Perusahaan

Inti dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha K3 yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dicerminkan dari tindakan-tindakan manajerial dan dikoordinasikan mulai dari tingkat manajemen paling tinggi. Fokus pendekatan sistematis terhadap keselamatan kerja adalah adanya kerjasama terus menerus dari para pekerja, manajer, dan yang lainnya.

2. Kebijakan dan Disiplin K3

Merancang kebijakan dan peraturan mengenai K3 serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran merupakan komponen penting dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

3. Komunikasi dan Pelatihan K3

Sebagai tambahan, dalam pelatihan K3 perlu dilakukan komunikasi secara terus menerus untuk membangun kesadaran akan pentingnya K3. Bentuk komunikasi antara lain mengubah poster keselamatan kerja dan mengupdate papan buletin K3.

4. Inspeksi dan Penyelidikan Kecelakaan Kerja

Inspeksi tempat kerja sebaiknya dilakukan secara berkala oleh komite K3 atau koodinator K3. Sama halnya ketika terjadi kecelakaan kerja, penyelidikan juga harus dilakukan oleh komite atau koodinator K3.

5. Evaluasi

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha K3nya dengan melakukan audit secara periodik. Hal ini ditujukan untuk menganalisis serta mengukur kemajuan dalam manajemen K3.

2.1.5.6 Faktor Penghambat dan Keberhasilan Penerapan SMK3

Dalam penelitian Marpaung (2005) PT. Sucofindo (Persero) dalam Seminar Nasional K3 di Medan tahun 2005 mengungkapkan beberapa faktor penghambat dan keberhasilan penerapan SMK3. Faktor-faktor penghambat antara lain:

1. Belum adanya persyaratan dari konsumen mengenai pembuktian penerapan SMK3,
2. Dampak krisis ekonomi,
3. Tidak terdapatnya konsekuensi bagi perusahaan yang menunda dan menolak pelaksanaan audit SMK3,

4. Kekurangsiapan perusahaan dikarenakan ketidaktaatan perusahaan untuk menerapkan SMK3,
5. Biaya audit yang dianggap memberatkan perusahaan, dan
6. *Frame* koordinasi pelaksanaan audit dengan Departemen Teknis lain belum terwujud.

Sedangkan menurut Gallagher dalam Ismail (2010) menyampaikan beberapa kendala atau hambatan dalam penerapan SMK3 pada suatu perusahaan sehingga tujuan penerapan sistem ini tidak tercapai, yaitu:

1. Sistem yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan.
2. Lemahnya komitmen pimpinan perusahaan dalam menerapkan sistem manajemen tersebut.
3. Kurangnya keterlibatan pekerja dalam perencanaan dan penerapan.
4. *Audit tool* yang digunakan tidak sesuai serta kemampuan auditor yang tidak memadai.

Faktor keberhasilan penerapan SMK3 antara lain:

1. Telah diterapkannya beberapa sistem manajemen yang mendukung penerapan SMK3,
2. Tingginya komitmen K3 dari manajemen puncak atau perusahaan induknya,
3. Melakukan studi banding,
4. Adanya tenaga ahli di bidang K3,
5. Adanya departemen atau bagian yang khusus menangani K3,
6. Telah diperolehnya penghargaan di bidang K3 dari institusi asing,

7. Telah dimilikinya *Safety Committee* yang berperan aktif dalam pelaksanaan K3,
8. Terdapatnya tuntutan dari pihak konsumen kepada perusahaan untuk menerapkan SMK3 yang tersertifikasi,
9. Terpacunya suatu perusahaan dalam sektornya karena perusahaan lain telah berhasil menerapkan SMK3, dan
10. Adanya upaya pembinaan mengenai SMK3 baik dari asosiasi profesi ataupun dari pembina kawasan perusahaan.

2.1.6 Kecelakaan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja (menurut materi khusus *standart operational procedure*) adalah sesuatu yang tidak direncanakan atau tidak diduga semula dan tidak diinginkan. Kecelakaan dapat terjadi kapan saja, dimana saja dan dapat menimpa siapa saja serta mengakibatkan kerugian terhadap manusia, material ataupun produksi maupun peralatan.

Menurut OHSAS 18001:2007 dalam Salawati (2009), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta benda atau kerugian waktu.

Menurut hasil Konvensi Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Jakarta pada tahun 1989 menyatakan bahwa kecalakaan kerja adalah suatu peristiwa atau kejadian yang berakibat sakit / cedera fisik bagi pekerja atau kerusakan harta milik perusahaan (Sinaga, 2005).

Menurut Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 1 ayat 6, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Menurut Departemen Kesehatan dalam situsnya www.depkes.go.id, menyatakan bahwa:

“Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan yang biasanya menyebabkan kerugian material dan penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat.”

Menurut Rika Ampuh Hadiguna (2009) dikutip dari Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010) menyatakan bahwa kecelakaan kerja sebagai berikut:

“Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi, menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat, dan bisa menghentikan kegiatan pabrik secara total.”

2.1.6.2 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Setiap pekerjaan atau kegiatan manusia selalu terdapat kemungkinan terjadinya kecelakaan. Secara garis besar, penyebab kecelakaan kerja ada dua faktor utama (Sinaga, 2005), yaitu:

1. Kondisi berbahaya (*unsafe condition*), yaitu kondisi yang tidak aman dari:
 - a. Mesin, peralatan, bahan dan lain-lain
 - b. Lingkungan kerja

- c. Proses kerja
 - d. Sifat pekerjaan
 - e. Cara kerja
2. Perbuatan berbahaya (*unsafe act*), yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena:
- a. Kurangnya perhatian dan keterampilan pelaksana
 - b. Cacat tubuh yang tidak kentara (*bodility defect*)
 - c. Keletihan dan kelemahan daya tahan tubuh
 - d. Sikap dan perilaku kerja yang tidak baik

Kecelakaan dapat terjadi oleh beberapa faktor yang kompleks yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Banyak cara dalam menggolongkan sebab-sebab kecelakaan, namun menurut Suma'mur (1997) ada suatu kesamaan yang umum, yaitu kecelakaan disebabkan oleh 3 golongan penyebab antara lain:

1. Manusia

Hasil riset menunjukkan 85% kejadian kecelakaan di suatu perusahaan dapat bersumber pada manusia. Kecelakaan dapat terjadi sebagai akibat emosi tenaga kerja, faktor psikologis dan kemampuan pekerja (umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kerja) atau bahkan disengaja guna memperoleh kompensasi cacat yang dideritanya. Tindakan manusia yang tidak aman (*unsafe action*) antara lain:

- a. Kekurangan pengetahuan
- b. Kelalaian dan sikap meremehkan, kekurangmampuan
- c. Kekurangan sarana dan peralatan

d. Bekerja tanpa diberi wewenang

2. Lingkungan

Yang dimaksud lingkungan disini adalah:

- a. Lingkungan fisik, meliputi penerangan, suhu, kelembaban, cepat rambat udara, suara / kebisingan, radiasi dan lain-lain.
- b. Lingkungan kimia, meliputi gas, uap, debu, kabut, *fume*, awan, asap, cairan dan benda padat.
- c. Lingkungan fisiologis, seperti konstruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia, sikap kerja dan cara kerja.
- d. Lingkungan psikologis, seperti proses kerja yang rutin dan membosankan, suasana kerja yang kurang aman, nyaman, dan hubungan kerja di antara sesama tenaga kerja dan atasan.
- e. Lingkungan biologi, meliputi lingkungan hewan dan lingkungan tumbuhan.

3. Manajemen

Keberadaan manusia dan perangkat keras maupun lunak tidak akan terjadi begitu saja dalam suatu perusahaan tetapi ada sistem yang mengatur yaitu sistem manajemen yang memuat:

- a. Kebijakan manajemen
- b. Organisasi
- c. Pembinaan
- d. Sistem dan prosedur
- e. Sistem informasi dan standar kerja

Kelalaian dan kesalahan fungsi ini akan menimbulkan ketimpangan / ketidakseimbangan pada dua unsur yang lain, yaitu manusia dan lingkungan.

Dimana ketidakseimbangan yang terjadi antara lain:

1. Sikap manajemen yang tidak memperhatikan K3
2. Organisasi yang buruk
3. Pejabat yang tidak berkompoten dan sistem pembinaan yang tidak terkoordinir secara baik
4. Tidak adanya standar yang dapat dikendalikan
5. Dokumentasi tidak jelas

Sedangkan, Sugeng Budiono dan Jusuf (2005) mengatakan bahwa secara umum kecelakaan kerja terbagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Kecelakaan industri (*Industrial Accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja.
2. Kecelakaan dalam perjalanan (*Community Accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

2.1.6.3 Klasifikasi Kecelakaan Akibat Kerja

Adapun klasifikasi kecelakaan kerja menurut *International Labour Organization* (ILO) yaitu:

1. Menurut jenis kecelakaan. Misalnya:
 - a. Terjatuh
 - b. Tertimpa benda jatuh
 - c. Tertumbuh, terjepit oleh benda

- d. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
 - e. Pengaruh suhu tinggi
 - f. Terkena arus listrik
 - g. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi
2. Menurut penyebab:
- a. Mesin
 - b. Alat angkut dan alat angkat
 - c. Peralatan lain
 - d. Bahan-bahan, zat-zat dan radiasi
 - e. Lingkungan kerja
3. Menurut sifat luka atau kelainan:
- a. Patah tulang / keseleo
 - b. Memar, luka dipermukaan
 - c. Luka bakar
 - d. Keracunan
 - e. Pengaruh cuaca
 - f. Pengaruh arus listrik
4. Menurut letak kelainan atau luka tubuh:
- a. Kepala
 - b. Leher
 - c. Badan
 - d. Anggota atas
 - e. Anggota bawah

- f. Banyak tempat, kelainan umum

2.1.6.4 Pendekatan Pencegahan Kecelakaan

Prinsip mencegah kecelakaan sebenarnya sangat sederhana yaitu dengan menghilangkan faktor penyebab kecelakaan yang disebut tidak aman dan kondisi yang tidak aman. Namun dalam prakteknya tidak semudah yang dibayangkan karena menyangkut berbagai unsur yang saling terkait mulai dari penyebab langsung dan penyebab tidak langsung (Ramli, 2010).

Oleh karena itu berkembang berbagai pendekatan dalam pencegahan kecelakaan. Banyak teori dan konsep yang dikembangkan para ahli, beberapa diantaranya dibahas berikut ini (Ramli, 2010).

1. Pendekatan Energi

Sesuai dengan konsep energi, kecelakaan bermula karena adanya sumber energi yang mengalir mencapai penerima (*receptient*). Karena itu pendekatan energi mengendalikan kecelakaan melalui 3 titik yaitu pada sumbernya, pada aliran energi (*pathway*) dan pada penerima.

a. Pengendalian pada sumber bahaya

Bahaya sebagai sumber terjadinya kecelakaan dapat dikendalikan langsung pada sumbernya dengan melakukan secara teknis dan administratif. Sebagai contoh mesin yang bising dapat dikendalikan dengan mematikan mesin, mengurangi tingkat kebisingan, memodifikasi mesin, memasang peredam pada mesin atau mengganti dengan mesin yang lebih rendah tingkat kebisingannya.

b. Pengendalian pada jalan energi

Pendekatan berikutnya dapat dilakukan dengan melakukan penetrasi pada jalan energi sehingga intensitas energi mengalir ke penerima dapat dikurangi. Sebagai contoh, kebisingan dapat dikurangi tingkat bahayanya dengan memasang dinding kedap suara, menjauhkan manusia dari sumber bising, atau mengurangi waktu paparan.

c. Pengendalian pada penerima

Pendekatan berikutnya adalah melalui pengendalian terhadap penerima baik manusia, benda atau material. Pendekatan ini dapat dilakukan jika pengendalian pada sumber atau jalannya energi tidak dapat dilakukan secara efektif. Oleh karena itu, perlindungan diberikan kepada penerima dengan meningkatkan ketahanannya, menerima energi yang datang. Sebagai contoh untuk mengatasi bahaya bising, manusia yang menerima energi suara tersebut dilindungi dengan alat pelindung telinga sehingga dampak bising yang timbul dapat dikurangi.

2. Pendekatan Manusia

Pendekatan manusia didasarkan hasil statistik yang menyatakan 85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia dengan tindakan yang tidak aman. Karena itu untuk mencegah kecelakaan dilakukan berbagai upaya pembinaan unsur manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga kesadaran K3 meningkat. Untuk meningkatkan kesadaran dan kepedulian mengenai K3 dilakukan berbagai pendekatan dan program K3 antara lain:

a. Pembinaan dan pelatihan

- b. Promosi K3 dan kampanye K3
- c. Pembinaan perilaku aman
- d. Pengawasan dan inspeksi K3
- e. Audit K3
- f. Komunikasi K3
- g. Pengembangan prosedur kerja aman (*Safe Working Practices*)

3. Pendekatan Teknis

Pendekatan teknis menyangkut kondisi fisik, peralatan, material, proses maupun lingkungan kerja yang tidak aman. Untuk mencegah kecelakaan yang bersifat teknis dilakukan upaya keselamatan antara lain:

- a. Rancang bangun yang aman yang disesuaikan dengan persyaratan teknis dan standar yang berlaku untuk menjamin kelayakan instalasi atau peralatan kerja.
- b. Sistem pengaman pada peralatan atau instalasi untuk mencegah kecelakaan dalam pengoperasian alat atau instalasi misalnya tutup pengaman mesin, sistem *inter lock*, sistem alarm, sistem instrumentasi dan lainnya.

4. Pendekatan Administratif

Pendekatan administratif dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

- a. Pengaturan waktu dan jam kerja sehingga tingkat kelelahan dan paparan bahaya dapat dikurangi
- b. Penyediaan alat keselamatan kerja
- c. Mengembangkan dan menetapkan prosedur dan peraturan tentang K3

d. Mengatur pola kerja, sistem produksi dan proses kerja

5. Pendekatan Manajemen

Banyak kecelakaan yang disebabkan faktor manajemen yang tidak kondusif sehingga mendorong terjadinya kecelakaan. Upaya pencegahan yang dilakukan antara lain:

- a. Menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)
- b. Mengembangkan organisasi K3 yang efektif
- c. Mengembangkan komitmen dan kepemimpinan dalam K3, khususnya untuk manajemen tingkat atas.

2.1.7 Penyakit Kerja

2.1.7.1 Pengertian Penyakit Kerja

Penyakit Akibat Kerja (PAK) (*Occupational Diseases*) adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja (Permennaker No. Per. 01/Men/1981) yang akan berakibat cacat sebagian maupun cacat total. Cacat sebagian adalah hilangnya atau tidak fungsinya sebagian anggota tubuh tenaga kerja untuk selama-lamanya. Sedangkan cacat total adalah keadaan tenaga kerja tidak mampu bekerja sama sekali untuk selama-lamanya.

Menurut Dessler (2007) menyatakan bahwa penyakit kerja adalah sebagai berikut:

“Penyakit Kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh

pernapasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya.”

Menurut Malthis dan Jackson (2002) yang dikutip dari Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010) menyatakan mengenai penyakit kerja sebagai berikut:

“Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu, hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya.”

Menurut Schuler dan Jackson (1999) yang dikutip dari Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010) menjelaskan mengenai penyakit kerja sebagai berikut:

“Dalam jangka panjang, bahaya-bahaya di lingkungan tempat kerja dikaitkan dengan kanker kelenjar tiroid, hati, paru-paru, otak dan ginjal; penyakit paru-paru putih, cokelat, dan hitam; leukimia; bronkitis; emphysema dan lymphoma; anemia plastik dan kerusakan sistem saraf pusat; dan kelainan-kelainan reproduksi (misal kemandulan, kerusakan genetik, keguguran dan cacat pada waktu lahir).”

Jadi penyakit akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja. Dengan demikian penyakit akibat kerja merupakan penyakit yang artifisial atau *man made disease*.

2.1.7.2 Kategori Penyakit

Menurut Bennet Silalahi (1995) yang dikutip dari Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010) perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja, yaitu:

1. Penyakit umum

Merupakan penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang, dan hal ini adalah tanggung jawab semua anggota masyarakat, karena itu harus melakukan pemeriksaan sebelum masuk kerja.

2. Penyakit akibat kerja

Dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya. Faktor penyebab bisa terjadi dari golongan fisik, golongan kimia, golongan biologis, golongan fisiologis dan golongan psikologis.

2.1.8 Faktor Lingkungan Internal

Faktor lingkungan internal adalah data yang diperlukan dari lingkungan internal perusahaan. Sebelum mulai mengembangkan sistem manajemen K3, perusahaan perlu melakukan tinjau awal sebagai *base line assessment* untuk mengetahui kondisi K3 dalam perusahaan. Dalam tinjau awal ini dipertimbangkan apa saja risiko K3 yang dihadapi, kekuatan dan kelemahan perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta sasaran umum K3 yang ingin dicapai. Tinjau awal dapat dilakukan melalui observasi, daftar periksa, wawancara, inspeksi lapangan atau kajian dokumen yang ada. Berdasarkan hasil tinjau awal tersebut, dapat dimulai mengembangkan sistem manajemen K3 yang baik (Ramli, 2010).

Dengan melakukan pengembangan dan penyesuaian kondisi internal yang terdiri dari kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) pada perusahaan, maka hal-hal tersebut meliputi:

2.1.8.1 Persyaratan Kebijakan

Kebijakan adalah arah yang ditentukan untuk dipatuhi dalam proses kerja dan organisasi perusahaan. Kebijakan yang ditetapkan manajemen menurut partisipasi dan kerja sama semua pihak. Setiap pekerja diberi arahan dan pemikiran

yang akan membantunya mencapai sasaran dan hasil, setiap kebijakan mengandung sasaran jangka panjang dan ketentuan yang harus dipatuhi setiap kategori fungsional perusahaan. Aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) diperhitungkan sejak dini mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pasca kegiatan perusahaan dengan melibatkan semua pihak untuk menumbuhkan rasa sadar terhadap pentingnya K3.

Kebijakan merupakan perwujudan dari komitmen pucuk pimpinan yang memuat visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja. Oleh karena itu, kebijakan K3 sangat penting dan menjadi landasan utama yang diharapkan mampu menggerakkan semua partikel yang ada dalam perusahaan sehingga program K3 yang diinginkan dapat berhasil dengan baik. Namun demikian, suatu kebijakan hendaknya jangan hanya bagus dan indah di atas kertas tetapi tidak ada implementasi atau tindak lanjutnya sehingga akan sia-sia belaka. Tanpa adanya kebijakan yang dilandasi dengan komitmen yang kuat, apapun yang direncanakan tidak akan berhasil dengan baik. Kebijakan K3 harus mudah dimengerti, dipahami dan didokumentasikan serta didistribusikan kepada semua pihak terkait dalam organisasi (Ramli, 2010).

Sesuai dengan persyaratan kebijakan yang terdapat dalam OHSAS 18001, maka pokok-pokok persyaratan sebagai berikut:

1. Tetapkan kebijakan K3 organisasi
2. Dokumentasikan kebijakan K3
3. Implementasikan kebijakan K3

4. Pelihara kebijakan K3
5. Komunikasikan kebijakan K3

2.1.8.2 Sumber Daya Manusia

Tanpa sumber daya manusia yang memadai, program K3 tidak akan berjalan dengan baik dan efektif. Karena itu, OHSAS 18001 mensyaratkan manajemen untuk memastikan ketersediaan SDM yang penting untuk menetapkan, menjalankan, memelihara dan meningkatkan sistem manajemen K3. Pelaksanaan rencana K3 harus dilaksanakan oleh pengusaha dan / atau pengurus perusahaan atau tempat kerja dengan menyediakan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kompetensi kerja dan kewenangan dibidang K3 (Ramli, 2010).

Manajemen puncak harus mengambil tanggung jawab penuh terhadap K3 dan SMK3, manajemen puncak harus menunjukkan komitmennya dengan:

1. Memastikan ketersediaan sumber daya yang penting untuk menetapkan, menjalankan, memelihara dan meningkatkan sistem manajemen K3.
2. Menetapkan peran, alokasi tanggung jawab dan akuntabilitas dan pendelegasian wewenang untuk memfasilitasi manajemen K3 yang efektif. Peran, tanggung jawab, tanggung gugat, wewenang harus didokumentasikan dan dikomunikasikan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi kemasyarakatan dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah meyakinkan para mitra sosial mengenai perlunya meninjau aturan ketenagakerjaan di tempat kerja dan

kepentingan mereka dalam hal ini, melalui pencegahan, pendidikan dan apabila penting, tindakan penegakan hukum. Sejak penunjukkan pengawas ketenagakerjaan pertama di Inggris pada 1833, pengawasan ketenagakerjaan pun terbentuk di hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia. Di dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan merupakan perangkat negara terpenting dalam melakukan intervensi untuk merancang, mendorong dan berkontribusi pada pengembangan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek ketenagakerjaan seperti hubungan industrial, upah, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta permasalahan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial (ILO, 2011).

Sumber Daya Manusia yang diperlukan untuk memahami dan mampu menjalankan K3 di lingkungan masing-masing meliputi:

1. Ahli K3

Jenis objek K3 yang harus diawasi dan dilakukan pengawasan serta pengujian sangat beragam dengan tingkat potensi bahaya yang semakin tinggi. Berikut adalah data objek Pengawasan K3 berdasarkan Permenakertrans No. 9 Tahun 2005:

- a. Ahli K3 Umum (ahli keselamatan kerja dan ahli kesehatan kerja)
- b. Ahli K3 Spesialis Uap dan Bejana Tekan
- c. Ahli K3 Spesialis Pesawat Angkat dan Angkut
- d. Ahli K3 Spesialis Instalasi Listrik dan Lift
- e. Ahli K3 Spesialis Penanggulangan Kebakaran
- f. Ahli K3 Spesialis Konstruksi Bangunan

g. Ahli K3 Spesialis mekanik

Jumlah mereka harus memadai guna memastikan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas mereka yang sesuai dengan jumlah, jenis, ukuran dan situasi tempat kerja, jumlah pekerja yang dipekerjakan, serta jumlah dan kompleksitas peraturan perundangan yang harus ditegakkan.

2. Koordinator K3

Bertanggung jawab kepada direktur dan sebagai pemegang komando jika ketua tidak ada dengan membawahi Koordinator Subsidi. Tugas yang dilakukan oleh Koordinator K3 merupakan tugas-tugas pokok dari suatu organisasi atau perusahaan.

3. *Management Representatif* (MR)

Seorang *Management Representatif* sekurang-kurangnya harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. *Management Representatif* setidaknya harus mengikuti 2 *training*, *training* pengenalan dan pemahaman klausul ISO 9001 dan *training* audit internal.
- b. Pengetahuan yang luas tentang operasi perusahaan dan sistem manajemen mutu
- c. Kemampuan untuk mendengarkan dan mempengaruhi
- d. Kemampuan untuk meringkas informasi dan berkomunikasi secara efektif
- e. Manajemen proyek dan keterampilan organisasi

4. Manajemen Lini

Wakil unit-unit kerja yang ada dalam perusahaan dan telah memahami permasalahan K3. Manajer lini adalah orang yang paling bertanggung jawab atas para karyawan. Bukan saja atas nasib mereka, tetapi juga bertanggung jawab pada pengembangan pribadi serta peningkatan kompetensi mereka.

2.1.8.3 Fasilitas P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)

Pertolongan pertama pada kecelakaan di tempat kerja selanjutnya disebut dengan P3K di tempat kerja, adalah upaya memberikan pertolongan pertama secara cepat dan tepat kepada pekerja / buruh / dan / atau orang lain yang berada di tempat kerja, yang mengalami sakit atau cedera di tempat kerja (Permenakertrans No. Per 15/Men/2008). Pertolongan pertama dimaksudkan untuk memberikan perawatan darurat pada korban, sebelum pertolongan yang lebih lengkap diberikan oleh dokter atau petugas kesehatan lainnya. P3K diberikan untuk menyelamatkan nyawa korban, meringankan penderitaan korban, mencegah cedera / penyakit menjadi lebih parah, mempertahankan daya tahan korban dan mencarikan pertolongan yang lebih lanjut.

Fasilitas di tempat kerja adalah semua peralatan, perlengkapan, dan bahan yang digunakan dalam pelaksanaan P3K di tempat kerja. Fasilitas P3K sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) Permenakertrans No. Per 15/Men/2008 meliputi:

1. Ruang P3K

Pengusaha wajib menyediakan ruang P3K sebagaimana dimaksud dalam Permenakertrans No. 15 tahun 2008 Pasal 8 ayat (1) huruf a dalam hal:

Mempekerjakan pekerja / buruh 100 orang atau lebih

- a. Mempekerjakan pekerja / butuh kurang dari 100 orang dengan potensi bahaya tinggi
- b. Persyaratan ruang P3K sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a) Lokasi ruang P3K:
 - i. Dekat dengan toilet / kamar mandi
 - ii. Dekat jalan keluar
 - iii. Mudah dijangkau dari area kerja
 - iv. Dekat dengan tempat parkir kendaraan
 - b) Mempunyai luas minimal cukup untuk menampung satu tempat tidur pasien dan masih terdapat ruang gerak bagi seorang petugas P3K serta penempatan fasilitas P3K lainnya.
 - c) Bersih dan terang, ventilasi baik, memiliki pintu dan jalan yang cukup lebar untuk memindahkan korban.
 - d) Diberi tanda dengan papan nama yang jelas dan mudah dilihat.
 - e) Sekurang-kurangnya dilengkapi dengan:
 - i. Wastafel dengan air mengalir
 - ii. Kertas tissue / lap
 - iii. Usungan / tandu
 - iv. Bidai / *spalk*
 - v. Kotak P3K dan isi
 - vi. Tempat tidur dengan bantal dan selimut

- vii. Tempat untuk menyimpan alat-alat, seperti: tandu dan / atau kursi roda
- viii. Sabun dan sikat
- ix. Pakaian bersih untuk penolong
- x. Tempat sampah
- xi. Kursi tunggu bila diperlukan

2. Kotak P3K dan isi

Kotak P3K sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Terbuat dari bahan yang kuat dan mudah dibawa, berwarna dasar putih dengan lambang P3K berwarna hijau
- b. Isi kotak P3K tidak boleh diisi bahan atau alat selain yang dibutuhkan untuk pelaksanaan P3K di tempat kerja

Penempatan kotak P3K:

- a. Pada tempat yang mudah dilihat dan dijangkau
- b. Arah yang jelas, cukup cahaya serta mudah diangkat apabila akan digunakan
- c. Disesuaikan dengan jumlah pekerja / buruh, jenis dan jumlah kotak P3K
- d. Dalam hal tempat kerja dengan unit kerja berjarak 500 meter atau lebih masing-masing unit kerja harus menyediakan kotak P3K sesuai jumlah pekerja / buruh

3. Alat evakuasi dan alat transportasi

Alat evakuasi dan alat transportasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat

(1) huruf c meliputi:

- a. Tandu atau alat lain untuk memindahkan korban ke tempat yang aman atau rujukan
 - b. Mobil ambulance atau kendaraan yang dapat digunakan untuk pengangkutan korban
4. Fasilitas tambahan berupa alat pelindung diri dan / atau peralatan khusus di tempat kerja yang memiliki potensi bahaya yang bersifat khusus.

Berikut manajemen APD yang wajib dilaksanakan oleh sebuah perusahaan:

- a. Identifikasi kebutuhan dan syarat APD
- b. Pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan / kenyamanan pekerja / buruh
- c. Pelatihan
- d. Penggunaan, perawatan, dan penyimpanan
- e. Penatalaksanaan, pembuangan atau pemusnahan
- f. Pembinaan
- g. Inspeksi
- h. Evaluasi dan pelaporan

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. Per.08/MEN/VII/2010 menerangkan bahwa alat-alat proteksi diri ada berbagai bentuk dan jenis yang digolongkan menurut bagian tubuh yang dilindungi, untuk itu jenis alat proteksi diri dibagi menurut keperluannya sebagai berikut:

- a. Alat pelindung kepala (*safety helmet*)
- b. Alat pelindung mata (*googles*)
- c. Alat pelindung telinga (*ear protection*)
- d. Alat pelindung tangan (*gloves*)
- e. Pakaian pelindung
- f. Alat perlindungan pernapasan
- g. Sepatu kerja (*safety shoes*)
- h. P3K

2.1.8.4 Standar Jumlah Kecelakaan Kerja

Sebagai perusahaan dengan standar internasional banyak sekali standar-standar yang harus dipenuhi. Pemenuhan standar ini bukanlah hanya suatu kewajiban namun merupakan suatu kebutuhan. Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007 adalah salah satu standar yang telah dipenuhi oleh PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak, di samping standar-standar internasional lainnya seperti sertifikat ISO 9001:2015, dan ISO 14001:2010. Hampir seluruh perusahaan yang menerapkan sistem keselamatan menetapkan indikator keberhasilan adalah tidak terjadinya kecelakaan atau kehilangan waktu kerja karena kecelakaan. Target yang ditetapkan adalah *Zero Accident*.

2.1.8.5 Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

Kompetensi dan pengetahuan saja belum mencukupi jika tidak didukung oleh kepedulian atau perilaku aman dalam bekerja. Kepedulian mengenai aspek

keselamatan dalam pekerjaan atau perilaku sehari-hari merupakan landasan pembentukan budaya keselamatan (*safety culture*). Banyak perusahaan yang menganggap K3 hanya sekadar program yang dijalankan dalam perusahaan atau untuk memperoleh penghargaan dan sertifikat. Padahal K3 adalah cerminan dari budaya atau kultur (*safety culture*) dalam perusahaan. K3 harus menjadi nilai-nilai (*value*) yang dianut dan menjadi landasan dalam pengembangan bisnis (Ramli, 2010).

Organisasi harus memastikan bahwa setiap individu di bawah pengendaliannya yang melakukan pekerjaan dapat menimbulkan dampak. Untuk meningkatkan budaya keselamatan (kesadaran dan kepedulian) mengenai K3 dilakukan berbagai pendekatan dan program K3 antara lain:

Pembinaan dan pelatihan

1. Promosi K3 dan kampanye K3
2. Pembinaan perilaku aman
3. Pengawasan dan inspeksi K3
4. Audit K3
5. Komunikasi K3
6. Pengembangan prosedur kerja aman (*safe working practices*)

2.1.8.6 Promosi K3

Upaya promosi kesehatan yang diselenggarakan di tempat kerja, selain untuk memberdayakan masyarakat di tempat kerja untuk mengenali masalah dan tingkat kesehatannya, serta mampu mengatasi, memelihara, meningkatkan dan

melindungi kesehatannya sendiri juga memelihara dan meningkatkan tempat kerja yang sehat. Kesehatan kerja bertujuan untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan sosial bagi masyarakat pekerja dan masyarakat lingkungan perusahaan tersebut, melalui usaha-usaha preventif, promotif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan akibat kerja atau lingkungan kerja. Tenaga kerja disini mencakup antara lain buruh atau karyawan, petani, nelayan, pekerja-pekerja sektor non formal, pegawai negeri dan sebagainya (Ismail, 2009).

Komunikasi kesehatan adalah usaha yang sistematis untuk mempengaruhi secara positif perilaku kesehatan masyarakat, dengan menggunakan berbagai prinsip dan metode komunikasi, baik menggunakan komunikasi interpersonal, maupun komunikasi massa. Tujuan utama komunikasi kesehatan adalah perubahan perilaku kesehatan masyarakat dan selanjutnya perilaku masyarakat yang sehat tersebut akan berpengaruh kepada meningkatnya derajat kesehatan masyarakat.

2.1.8.7 Perencanaan

Menurut OHSAS 18001, perencanaan terdiri dari 3 elemen yaitu:

1. Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penetapan pengendalian

Organisasi harus membuat, menetapkan dan memelihara prosedur untuk mengidentifikasi bahaya yang ada, penilaian risiko, dan penetapan pengendalian yang diperlukan. Prosedur untuk mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko harus memperhatikan:

- a. Aktivitas rutin dan tidak rutin

- b. Aktivitas seluruh personel yang mempunyai akses ke tempat kerja (termasuk kontraktor dan tamu)
- c. Perilaku manusia, kemampuan dan faktor-faktor manusia lainnya
- d. Bahaya-bahaya yang timbul dari luar tempat kerja yang berdampak pada kesehatan dan keselamatan personel di dalam kendali organisasi di lingkungan tempat kerja
- e. Bahaya-bahaya yang terjadi di sekitar tempat kerja, yang disediakan baik oleh organisasi ataupun pihak-pihak lain
- f. Perubahan-perubahan atau usulan perubahan di dalam organisasi, aktivitas-aktivitas atau material
- g. Modifikasi sistem manajemen K3, termasuk perubahan sementara, dan dampaknya kepada operasional, proses-proses dan aktivitas-aktivitas
- h. Adanya kewajiban perundangan yang relevan terkait dengan penilaian risiko dan penerapan pengendalian yang dibutuhkan
- i. Rancangan area-area kerja, proses-proses, instalasi-instalasi, mesin/peralatan, prosedur operasional dan organisasi kerja, termasuk adaptasinya kepada kemampuan manusia

Metode organisasi dalam melakukan identifikasi bahaya dan penilaian risiko harus:

- a. Ditetapkan dengan memperhatikan ruang lingkup, sifat dan waktu untuk memastikan metodenya proaktif, dan
- b. Menyediakan identifikasi, prioritas dan dokumentasi risiko-risiko dan penerapan pengendalian, sesuai keperluan

Organisasi harus memastikan hasil dari penilaian ini dipertimbangkan dalam menetapkan pengendalian. Saat menetapkan pengendalian, atau mempertimbangkan perubahan atas pengendalian yang ada saat ini, pertimbangan harus diberikan untuk menurunkan risiko berdasarkan hirarki berikut:

- a. Eliminasi
 - b. Substitusi
 - c. Pengendalian teknik
 - d. Rambu / peringatan dan/atau pengendalian administrasi
 - e. Alat pelindung diri
2. Peraturan perundangan dan persyaratan lain

Organisasi harus membuat, menerangkan dan memelihara suatu prosedur untuk mengidentifikasi dan mengakses peraturan perundangan dan persyaratan K3 lain yang diaplikasikan untuk K3.

Organisasi harus memastikan bahwa peraturan perundangan dan persyaratan lain yang relevan, organisasi mendapatkannya harus mempertimbangkan dalam membuat, menerapkan dan memelihara sistem manajemen K3 organisasi.

Organisasi harus selalu mengkomunikasikan peraturan perundangan dan persyaratan lain yang relevan kepada orang yang bekerja di dalam kendali organisasi dan pihak-pihak terkait lain.

3. Tujuan dan Program K3

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara tujuan dan sasaran K3 yang terdokumentasi, pada setiap fungsi dan tingkat yang relevan di dalam organisasi. Tujuan-tujuan harus dapat diukur, bila memungkinkan, dan konsisten dengan kebijakan K3, termasuk komitmen untuk mencegah cedera dan sakit penyakit, memenuhi peraturan perundangan yang relevan dan persyaratan lain di mana organisasi mendapatkan dan untuk peningkatan berkelanjutan.

Pada saat membuat dan meninjau tujuan-tujuan tersebut, organisasi harus mempertimbangkan peraturan perundangan dan persyaratan K3 lainnya di mana organisasi mendapatkan, dan risiko-risiko K3. Juga mempertimbangkan aspek teknologi, aspek keuangan, persyaratan operasional dan bisnis, dan pandangan dari pihak-pihak terkait.

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara suatu program untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Program minimum harus memasukkan:

- a. Penunjukkan penanggung jawab dan kewenangan untuk mencapai tujuan pada setiap fungsi dan tingkat organisasi, dan
- b. Cara-cara dan jangka waktu untuk mencapai tujuan

2.1.8.8 Penerapan

Menurut OHSAS 18001, penerapan terdiri dari 6 elemen yaitu:

1. Sumber daya, peran, tanggung jawab, akuntabilitas dan wewenang

Manajemen puncak harus menjadi penanggung jawab tertinggi untuk sistem manajemen K3. Manajemen puncak harus memperlihatkan komitmen dengan:

- a. Memastikan ketersediaan sumber daya yang esensial untuk membuat, menerapkan, memelihara dan meningkatkan sistem manajemen K3.
- b. Menetapkan peran-peran, alokasi tanggung jawab dan akuntabilitas, dan delegasi wewenang, untuk memfasilitasi efektivitas sistem manajemen K3; peran, tanggung jawab, akuntabilitas dan wewenang harus didokumentasikan dan dikomunikasikan.

2. Kompetensi, pelatihan dan kepedulian

Organisasi harus memastikan bahwa setiap orang dalam pengendaliannya yang melakukan tugas-tugas yang mempunyai dampak pada K3 harus kompeten sesuai dengan tingkat pendidikan, pelatihan dan/atau pengalaman, dan menyimpan catatan-catatannya.

Organisasi harus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sesuai dengan risiko-risiko K3 terkait dan sistem manajemen K3. Organisasi harus menyediakan pelatihan atau mengambil tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, melakukan evaluasi efektivitas pelatihan atau tindakan yang diambil, dan menyimpan catatan-catatannya.

Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk memastikan semua orang yang bekerja dalam pengendaliannya peduli akan:

- a. Konsekuensi-konsekuensi K3, yang aktual atau potensial, kegiatan kerjanya, perilakunya, serta manfaat-manfaat K3 untuk peningkatan kinerja perorangan.
 - b. Peran dan tanggung jawabnya dan pentingnya dalam mencapai kesesuaiannya dengan kebijakan dan prosedur-prosedur K3, termasuk persyaratan kesiapsiagaan dan tanggap darurat.
3. Komunikasi, partisipasi dan konsultasi
- a. Komunikasi
Sesuai dengan bahaya-bahaya K3 dan sistem manajemen K3, organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk:
 - i. Komunikasi internal antar berbagai tingkatan dan fungsi dalam organisasi.
 - ii. Komunikasi dengan para kontraktor dan tamu lainnya ke tempat kerja.
 - iii. Menerima, mendokumentasikan dan merespon komunikasi yang relevan dari pihak-pihak eksternal terkait.
 - b. Partisipasi dan konsultasi
Organisasi harus membuat, menerapkan dan memelihara prosedur untuk:
 - i. Partisipasi pekerja melalui
 - a) Keterlibatan dan identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penetapan pengendalian
 - b) Keterlibatannya dalam penyelidikan insiden
 - c) Keterlibatannya dalam pengembangan dan peninjauan kebijakan dan tujuan K3

- d) Konsultasi di mana ada perubahan yang berdampak pada K3
- e) Diwakilkan dalam hal-hal terkait K3
- ii. Konsultasi dengan para kontraktor atas perubahan-perubahan yang terjadi dan berdampak pada K3.

4. Dokumentasi

Dokumentasi sistem manajemen K3 harus termasuk:

- a. Kebijakan K3 dan sasaran-sasaran
- b. Penjelasan ruang lingkup sistem manajemen K3
- c. Penjelasan elemen-elemen inti sistem manajemen dan interaksinya, dan rujukannya ke dokumen-dokumen terkait
- d. Dokumen-dokumen, termasuk catatan-catatan, yang disyaratkan oleh standar OHSAS
- e. Dokumen-dokumen, termasuk catatan-catatan yang ditetapkan oleh organisasi yang dianggap penting untuk memastikan perencanaan, operasi dan pengendalian proses yang berhubungan dengan pengendalian risiko-risiko K3 efektif.

5. Pengendalian operasional

Organisasi harus mengidentifikasi operasi-operasi dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan bahaya-bahaya yang teridentifikasi di mana kendali pengukuran perlu dilakukan untuk mengendalikan risiko-risiko K3.

6. Kesiapsiagaan dan tanggap darurat

Organisasi harus menanggapi keadaan darurat aktual dan mencegah atau mengurangi akibat-akibat penyimpangan terkait dengan dampak-dampak K3.

Dalam perencanaan tanggap darurat organisasi harus mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan pihak-pihak terkait yang relevan, misal jasa keadaan darurat dan masyarakat sekitar.

2.1.8.9 Pemeriksaan

Menurut OHSAS 18001, pemeriksaan terdiri dari 4 elemen yaitu:

1. Pemantauan dan pengukuran kinerja
2. Penyelidikan insiden, ketidaksesuaian, tindakan perbaikan dan pencegahan
3. Pengendalian catatan
4. Audit internal

2.1.8.10 Tinjauan Manajemen

Manajemen puncak harus meninjau sistem manajemen K3 organisasinya, secara terencana, untuk menjamin kesesuaian, kecukupan dan keefektifannya secara berkelanjutan. Proses tinjauan manajemen harus termasuk penilaian kemungkinan-kemungkinan peningkatan dan kebutuhan perubahan sistem manajemen K3, termasuk kebijakan K3 dan tujuan-tujuan K3. Catatan hasil tinjauan manajemen harus dipelihara.

2.1.9 Faktor Lingkungan Eksternal

Faktor lingkungan eksternal adalah data yang diperoleh dari luar perusahaan yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan, yang merupakan

upaya menggunakan komponen-komponen lingkungan luar yakni faktor tenaga kerja, bencana, ekonomi, teknologi dan kebijakan pemerintah

Dengan melakukan pengembangan dan penyesuaian kondisi eksternal yang terdiri dari peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) pada penerapan K3, maka hal-hal tersebut meliputi:

2.1.9.1 Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebut bahwa, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan aset paling berharga dan menentukan dalam operasi perusahaan (Ramli, 2010). Namun aspek ketenagakerjaan ini mengandung risiko yang harus diperhitungkan. Disaat perusahaan memutuskan untuk menerima seseorang bekerja pada dasarnya perusahaan telah mengambil risiko yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Perusahaan harus membayar gaji yang memadai bagi pekerjanya serta memberikan jaminan sosial yang diwajibkan menurut perundangan. Di samping itu, perusahaan juga harus memberikan perlindungan keselamatan kerja dan membayar tunjangan jika tenaga kerja mendapat kecelakaan. Risiko ketenagakerjaan juga berkaitan dengan hubungan perburuhan, misalnya kemungkinan adanya mogok kerja yang berdampak terhadap kelangsungan jalannya perusahaan. Tenaga kerja juga merupakan salah satu unsur yang dapat memicu kecelakaan atau kegagalan dalam proses produksi. Mempekerjakan pekerja

yang tidak terampil, sembrono dan lalai merupakan risiko yang serius bagi keselamatan.

2.1.9.2 Bencana

Bencana adalah suatu kejadian yang *ekstrem* dalam lingkungan alam atau manusia yang secara merugikan mempengaruhi kehidupan manusia, harta benda atau aktivitas sampai pada tingkat yang menimbulkan bencana.

Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam, mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor non alam maupun manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis (Ramli, 2010).

Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2007, bencana diklasifikasikan atas 3 jenis sebagai berikut:

1. Bencana Alam

Yaitu bencana yang bersumber dari fenomena alam seperti gempa bumi, letusan gunung api, meteor, pemanasan global, banjir, topan dan tsunami. Bencana alam terjadi hampir sepanjang tahun diberbagai belahan dunia, termasuk di Indonesia.

2. Bencana Buatan Manusia (*Man Made Disaster*)

Bencana buatan manusia (*man made disaster*) atau sering juga disebut bencana non alam yaitu bencana yang diakibatkan atau terjadi karena campur tangan manusia. Campur tangan ini dapat berupa langsung atau tidak langsung. Buatan

manusia langsung misalnya bencana akibat kegagalan teknologi di suatu pabrik atau industri. Bencana langsung misalnya pembabatan hutan yang mengakibatkan timbulnya bahaya banjir.

3. Bencana Sosial

Bencana sosial diakibatkan oleh peristiwa yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antar kelompok atau antar komunitas masyarakat dan teror. Bencana sosial sudah menjadi fenomena di berbagai kawasan dan terjadi hampir sepanjang peradaban manusia misalnya peperangan, dan konflik sosial.

2.1.9.3 Ekonomi

Karakteristik ekonomi meliputi antara lain aktivitas ekonomi, jenis pekerjaan, lapangan pekerjaan dan pendapatan. Menurut pasal 90 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik UM (upah minimum) berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota yang sering disebut UMR (Upah Minimum Regional) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota UMS (Upah Minimum Sektoral).

2.1.9.4 Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat dunia industri berlomba-lomba melakukan efisiensi dan meningkatkan produktivitas dengan menggunakan alat-alat produksi yang semakin kompleks. Makin kompleksnya peralatan yang digunakan, makin besar pula potensi bahaya yang

mungkin terjadi dan makin besar pula kecelakaan kerja yang ditimbulkan apabila tidak dilakukan pengamanan dan pengendalian sebaik mungkin (Ramli, 2010). Aspek teknologi di samping bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas juga mengandung berbagai risiko. Penggunaan mesin modern misalnya dapat menimbulkan risiko kecelakaan dan pengurangan tenaga kerja.

Penerapan teknologi yang lebih baik oleh pesaing akan mempengaruhi produk, biaya dan kualitas yang dihasilkan sehingga dapat menjadi ancaman bagi perusahaan. Karena itu pemilihan dan penggunaan teknologi harus mempertimbangkan dampak risiko yang ditimbulkan.

Penggunaan teknologi maju juga menuntut peningkatan produktivitas kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses produksi. Tenaga kerja sebagai sumber daya disamping dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan teknologi juga harus dapat memahami dampak negatif dari penggunaan teknologi tersebut. Penggunaan teknologi maju disamping meningkatkan efisiensi dan produktivitas, di sisi lain juga mengandung potensi bahaya yang berisiko tinggi bagi manusia dan lingkungan.

2.1.9.5 Kebijakan Pemerintah

Pada dasarnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang dilaksanakan suatu perusahaan merupakan bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap nilai-nilai luhur kemanusiaan. Penghargaan tersebut diwujudkan dalam bentuk upaya pencegahan dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada diri tenaga kerja atau orang lain yang berada pada suatu lokasi kerja.

Pemerintah Indonesia dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pada peraturan ini setiap tempat kerja yang memiliki tenaga kerja untuk menerapkan SMK3. Berdasarkan peraturan tersebut seharusnya suatu perusahaan sudah seleyaknya memenuhi baik tenaga kerjanya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.10 Kinerja Pegawai

2.1.10.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Seorang pegawai di dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai.

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:161) mengemukakan bahwa:

“Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa:

“Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Selain itu, menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

Berdasarkan pada teori di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.10.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:80) yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*) dan *labour turn over*.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67), yang merumuskan bahwa:

Human Performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

2.1.10.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja,
2. Meningkatkan motivasi kerja,
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini,

4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan,
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang,
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya,
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan,
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja,
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik,
10. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan,
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya,
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah,
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka, dan
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.10.4 Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:311) penilaian kinerja dapat berguna untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan diidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.10.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. **Kuantitas Kerja**

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada sub bab penelitian terdahulu, diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian guna mendukung penelitian ini dan peneliti bermaksud untuk mencari gambaran serta membandingkan dengan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yaitu tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam upaya mengoptimalkan

kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian diambil dari berbagai sumber yang terdapat pada jurnal nasional maupun jurnal internasional guna untuk membantu peneliti dalam memberikan gambaran secara jelas serta untuk mendukung penelitian ini. Temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian kemudian dilakukan perbandingan dengan menguraikan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui posisi penelitian ini dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa temuan penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai gambaran dan referensi kemudian dirangkum ke dalam sebuah tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti / Judul Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Arie Kurniawan: Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Nuansacipta Coal Investment (NCI) di Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda	Diperoleh gambaran secara umum bahwa pelaksanaan program perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Nuansacipta Coal Investment sudah dapat berjalan secara maksimal sesuai dengan peraturan <i>standart operational procedure</i>	- Menganalisis program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) - Objek penelitian yang berada di perusahaan sektor pertambangan	Hanya menggambarkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan dan tidak mengkaitkan terhadap pengoptimalan kinerja pegawai

<p>Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti: Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang</p>	<p>Dari kelima elemen pelaksana program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT. Bitratex Industries Semarang sudah mencerminkan bahwa pelaksanaan program K3 telah sesuai dengan yang diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan oleh karyawan</p>	<p>Menganalisis program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hanya menggambarkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan dan tidak mengkaitkan terhadap pengoptimalan kinerja pegawai - Objek penelitian yang berada di perusahaan sektor industri tekstil
<p>Amal ElSafty, Adel ElSafty dan Maged Melek: Occupational Health Education in Egypt, the EU, and US Firms</p>	<p>Penelitian ini mengeksplorasi budaya keselamatan di dua perusahaan konstruksi besar di Amerika Serikat dan Mesir, selama lima tahun terakhir</p>	<p>Menggambarkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hanya menggambarkan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan tidak mengkaitkan terhadap pengoptimalan kinerja pegawai - Objek penelitian berada di 2 perusahaan sektor konstruksi
<p>Ahmad Reza Ramdani: Analisis Tingkat Risiko</p>	<p>Hasil menunjukkan tingkat risiko yang mempunyai nilai tertinggi pada proses kegiatan penambangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menganalisis tingkat risiko keselamatan kerja pada proses kegiatan 	<ul style="list-style-type: none"> - Hanya menganalisis tingkat risiko keselamatan kerja dan tidak mengkaitkan

Keselamatan Kerja Pada Kegiatan Penambangan Batubara di Bagian <i>Mining Operation</i> PT. Thiess Contractors Indonesia <i>Sangatta Mine Project</i> , Kalimantan Timur Tahun 2013	batubara di bagian <i>Mining Operation</i> PT. Thiess Contractors Indonesia <i>Sangatta Mine Project</i> yaitu, unit Drill terbakar dan tabrakan antar unit pada proses <i>hauling</i> dengan nilai risiko 1500 yang termasuk dalam kategori <i>very high</i>	penambangan batubara serta mengetahui potensi risiko - Objek penelitian yang berada di perusahaan sektor pertambangan	terhadap pengoptimalan kinerja pegawai
--	---	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, jadi program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan perusahaan. Bila karyawan merasa aman, selalu diperhatikan dan diberikan penghargaan sehingga kepuasan karyawan akan meningkat hal ini memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak dalam melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dijabarkan mulai dari kebijakan perusahaan, sumber daya manusia, fasilitas P3K, standar jumlah kecelakaan kerja, budaya keselamatan, promosi K3, perencanaan K3, pengawasan dan tinjauan manajemen. Penerapan K3 cenderung menitikberatkan kepada capaian target nihil kecelakaan kerja atau *zero accident*, sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Penerapan K3 di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak sudah berbasis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan unit lainnya yaitu unit Kamojang dan Darajat.

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai input agar capaian target nihil kecelakaan kerja atau *zero accident* dapat tercapai. Yang dimana penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) meliputi sumber daya, peran, tanggung jawab, akuntabilitas, wewenang, kompetensi, pelatihan, kepedulian, komunikasi, partisipasi, konsultasi, dokumentasi, pengendalian operasional serta kesiapsiagaan dan tanggap darurat (OHSAS 18001). Hal ini diperkuat oleh (Nur Muhammad Azizur Rahman, 2015).

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) perlu melakukan tinjau awal sebagai *base line assessment* untuk mengetahui kondisi K3 dalam perusahaan. Dalam tinjau awal ini dipertimbangkan apa saja risiko K3 yang dihadapi, kekuatan dan kelemahan perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta sasaran umum K3 yang ingin dicapai. Agar dapat mengetahui kondisi K3 dalam perusahaan, dapat dilakukan dengan mengidentifikasi menggunakan analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity* dan *Threat*) faktor lingkungan internal dan eksternal. Dari hasil analisis SWOT mengenai kondisi penerapan SMK3 dan kinerja pegawai, terdapat temuan yang menjadi hambatan penerapan SMK3, sehingga dampaknya akan mempengaruhi tujuan penerapan SMK3 dan kinerja pegawai. Faktor lingkungan internal adalah data yang diperlukan dari lingkungan internal perusahaan, meliputi kebijakan, sumber daya manusia, fasilitas P3K, standar jumlah kecelakaan kerja, budaya keselamatan, promosi K3, perencanaan, penerapan, pemeriksaan dan tinjauan manajemen. Faktor lingkungan

eksternal adalah data yang diperoleh dari luar perusahaan yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan, yang merupakan upaya menggunakan komponen-komponen lingkungan luar yakni berupa faktor tenaga kerja, bencana, ekonomi, teknologi dan kebijakan pemerintah. Tinjau awal dapat dilakukan melalui observasi, daftar periksa, wawancara, inspeksi lapangan atau kajian dokumen yang ada. Berdasarkan hasil tinjau awal tersebut, dapat dimulai mengembangkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), hal tersebut diperkuat oleh (Nur Muhammad Azizur Rahman, 2015).

Dalam perancangan SMK3 selain profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan visi-misi perusahaan, dibutuhkan berbagai data seperti berikut:

1. Komitmen perusahaan tentang K3
2. Kebijakan K3
3. Struktur organisasi perusahaan

Seluruh data ini akan dimasukkan dalam draft manual SMK3 sesuai dengan elemen dan klausul yang terdapat dalam Permenaker 05/MEN/1996. Prinsip dasar SMK3 terdiri 5 poin yang dilaksanakan secara berkesinambungan, kelima prinsip tersebut adalah:

1. Komitmen

Pada poin ini yang menjadi perlu diperhatikan adalah 3 hal yaitu kepemimpinan dan komitmen, tinjauan awal K3 dan kebijakan K3.

- a. Kepemimpinan dan komitmen

Yang perlu diperhatikan pada poin ini adalah pentingnya komitmen untuk menerapkan SMK3 ditempat kerja dari seluruh pihak yang ada ditempat

kerja, terutama dari pihak pengurus dan tenaga kerja. Dan pihak-pihak lain juga diwajibkan untuk berperan serta dalam penerapan ini.

b. Tinjauan awal

Tempat kerja harus melakukan peninjauan awal atas K3 di tempat kerja dengan cara-cara:

- Mengidentifikasi kondisi yang ada di perusahaan dengan membandingkan dengan hal-hal yang diatur dalam Permenaker 05/1996.
- Mengidentifikasi sumber bahaya dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan ditempat kerja.
- Adanya pemenuhan akan pengetahuan dan peraturan perundangan.
- Membandingkan penerapan yang ada di tempat kerja dengan penerapan yang dilakukan oleh tempat kerja lain yang lebih baik.
- Meninjau sebab akibat dari kegiatan yang membahayakan dan hal-hal lain yang terkait dengan K3.
- Menilai efisiensi dan efektifitas dari sumber daya yang telah disediakan.

c. Kebijakan K3

Untuk benar-benar menunjukkan kesungguhan dari komitmen yang dimiliki, maka komitmen tersebut harus tertulis dan ditandatangani oleh pengurus tertinggi di tempat kerja tersebut. Komitmen tertulis tersebut selanjutnya disebut kebijakan, juga harus memuat visi-misi dan tujuan, kerangka, dan program kerja yang bersifat umum dan operasional.

Kebijakan ini harus melawati proses konsultasi dengan pekerja atau wakil pekerja dan disebarluaskan kepada seluruh pekerja. Kebijakan ini juga harus bersifat dinamis artinya sering ditinjau ulang agar sesuai dengan kondisi yang ada.

2. Perencanaan

Hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan ini adalah identifikasi sumber bahaya, penilaian dan pengendalian risiko serta hasil tinjauan awal terhadap K3. Dalam perencanaan ini secara lebih rinci terbagi menjadi beberapa hal, diantaranya:

- a. Perencanaan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko dari kegiatan, produk barang dan jasa.
- b. Pemenuhan akan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya dan setelah itu mendiseminasikan kepada seluruh tenaga kerja.
- c. Menetapkan tujuan dan sasaran dari kebijakan K3 yang harus dapat diukur, menggunakan satuan/indikator pengukuran, sasaran pencapaian, dan jangka waktu pencapaian.
- d. Menggunakan indikator kinerja sebagai penilaian kinerja K3 sekaligus menjadi informasi keberhasilan pencapaian SMK3.
- e. Menetapkan sistem pertanggungjawaban dan sarana untuk pencapaian kebijakan K3.

3. Implementasi

Setelah membuat komitmen dan perencanaan, selanjutnya adalah penerapan SMK3. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah:

- a. Adanya jaminan kemampuan
 - b. Adanya kegiatan pendukung
 - c. Identifikasi sumber bahaya, penilaian dan pengendalian risiko
4. Pengukuran/evaluasi

Pengukuran dan evaluasi merupakan alat yang berguna untuk:

- a. Mengetahui keberhasilan penerapan SMK3
- b. Melakukan identifikasi tindakan perbaikan
- c. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja SMK3

Untuk menjaga tingkat kepercayaan terhadap data yang akan diperoleh maka beberapa proses harus dilakukan seperti kalibrasi alat, pengujian peralatan dan contoh piranti lunak dan perangkat kerja. Ada tiga kegiatan yang diperkenalkan oleh peraturan ini diantaranya:

- a. Inspeksi dan pengujian

Pada bagian ini, harus ditetapkan dan dijaga konsistensi dari prosedur inspeksi, pengujian dan pemantauan yang berkaitan dengan kebijakan K3.

- b. Audit SMK3

Audit dilakukan untuk mengetahui keefektifan dari penerapan SMK3 ditempat kerja. Hal yang perlu diperhatikan dalam audit ini adalah:

- Sistematis dan independen
- Frekuensi audit berkala
- Kemampuan dan keahlian petugasnya
- Metodologi yang digunakan
- Berdasarkan hasil audit sebelumnya dan sumber bahaya yang ada

- Hasilnya dijadikan sebagai bahan tinjauan manajemen dan jika diperlukan ditindaklanjuti dengan tindakan perbaikan.

c. Tindakan perbaikan dan pencegahan

Merupakan hasil temuan dari audit dan harus disetujui oleh pihak manajemen dan dijamin pelaksanaannya secara sistematis dan efektif.

5. Peninjauan ulang dan perbaikan

Tinjauan ulang harus meliputi:

- a. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan K3
- b. Tujuan, sasaran dan kinerja K3
- c. Hasil temuan audit SMK3
- d. Evaluasi efektifitas penerapan SMK3
- e. Kebutuhan untuk mengubah SMK3

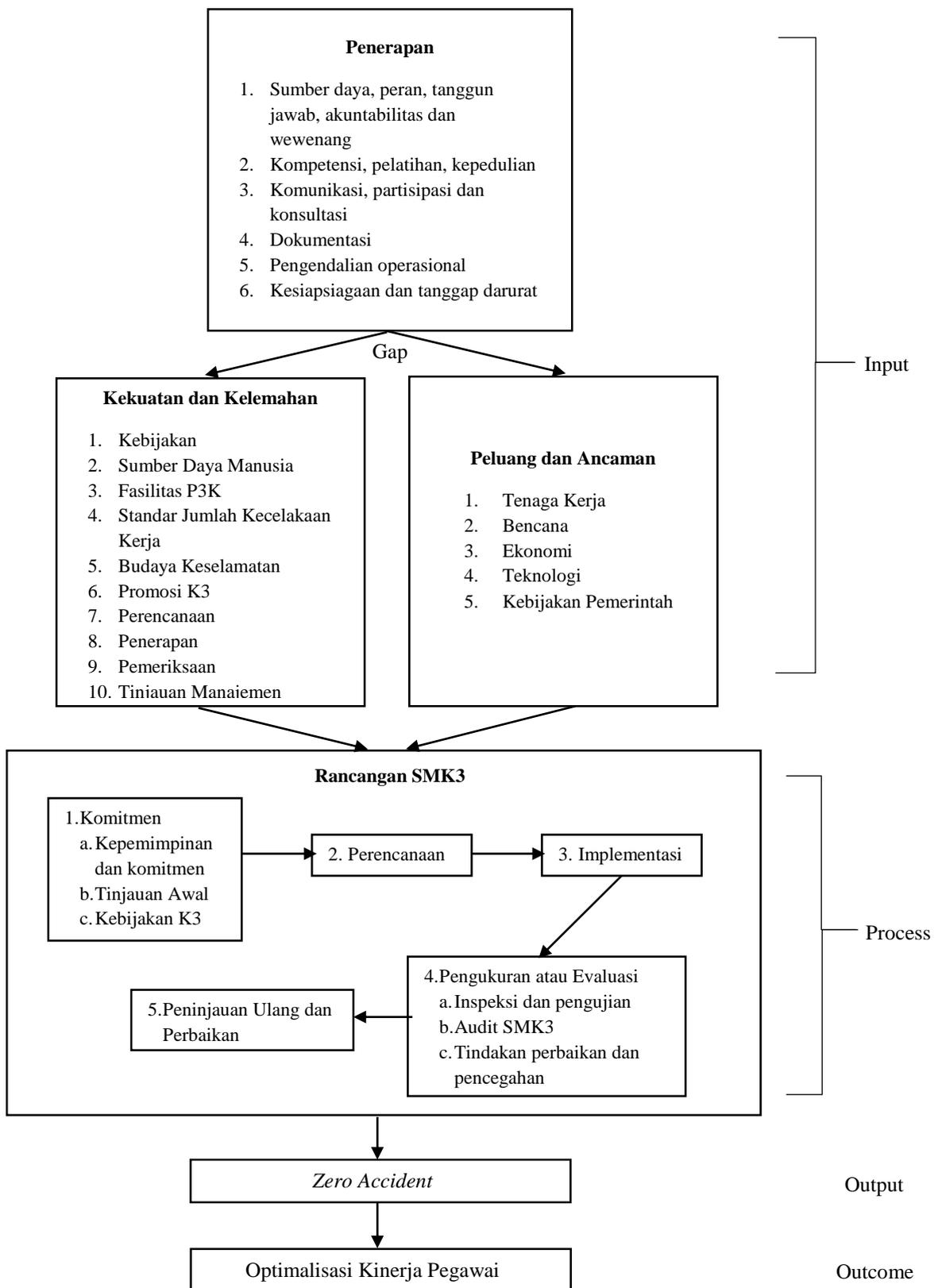
Rancangan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di atas tersebut merupakan bagian dari proses penelitian yang dilakukan. Hal tersebut diperkuat oleh (Dhinar Tiara Luckyta dan Sri Gunani Partiwii, 2012)

Hasil dari penelitian ini tercapainya nihil kecelakaan kerja atau *zero accident* dimana menjadi *output* dari penelitian ini. Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas, dan sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja. Untuk menentukan program penerapan

mengenai mutu, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan, perusahaan perlu menetapkan tujuan dan sasaran yang harus dicapai. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan salah satunya adalah tidak adanya kecelakaan kerja (*Zero Accident*). Hal ini diperkuat oleh (Febyana Pangkey dan Grace Y. Malingkas, D.O.R Walangitan, 2012).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari arti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan sehingga dengan adanya program ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga peningkatan atau optimalisasi kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan *outcome* dari hasil penelitian. Hal ini diperkuat oleh (Nanda Simanjuntak dan Seno Andri, 2016).

Berdasarkan landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, peneliti merumuskan kerangka pemikiran dalam gambar di bawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran dan alur berpikir penelitian di atas, maka proposisi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan SMK3 di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak belum dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.
2. Kondisi SMK3 dan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak berada pada posisi strategi ST yaitu menggunakan kekuatan sebuah perusahaan untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal.
3. Kendala pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak saat ini dapat di atasi dan diminimalisir.
4. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dapat mengoptimalkan kinerja pegawai di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Unit PLTP Gunung Salak.