

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan review jurnal yang dilakukan oleh peneliti, sejauh ini belum ada penelitian tentang hubungan pengetahuan dengan upaya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Sambas Wijaya Purbalingga. Tetapi ada beberapa penelitian yang mirip dengan penelitian ini :

Menurut penelitian yang dilakukan Rudyarti, E (2017) Terdapat hubungan signifikan secara bersama-sama pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja dan sikap penggunaan alat pelindung diri terhadap kejadian kecelakaan kerja pengrajin pisau batik PT. X. Menurut penelitian yang dilakukan Elphiana, Yuliansyah dan Zen (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. Menurut penelitian yang dilakukan Rahayu, Endang P (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan, sikap dan perilaku terhadap penerapan manajemen budaya K3 di PT. Mustika Ratu.

Menurut penelitian yang dilakukan Putri et,al (2018) menunjukkan bahwa lingkungan dan disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mamin, Dey dan Das (2019) Penelitian ini menemukan bahwa alasan utama tidak digunakanya peralatan keselematan karena kurangnya peralatan keselamatan, motivasi dan pelatihan.

Tabel 2.1 Matriks Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Desain Metodologi & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hubungan Pengetahuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Sikap Penggunaan Alat Pelindung Diri Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pengrajin Pisau Batik Di Pt. X (Rudyarti, E, 2017)	<p>Desain Metodologi : Jenis penelitian kuantitatif, menggunakan desain <i>cross sectional</i>. Subjek penelitian sebanyak 31 orang.</p> <p>Hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan sikap penggunaan alat pelindung diri dengan kejadian kecelakaan kerja di tempat kerja, di mana pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi 16% dan sikap penggunaan alat pelindung diri memberikan kontribusi 22% terhadap kecelakaan kerja dan hubungan antara pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sikap penggunaan alat pelindung diri dengan kejadian kecelakaan kerja di tempat kerja memberikan kontribusi 35,6%.</p>	Menggunakan variabel pengetahuan tentang K3. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Variabel dependent dalam penelitian ini adalah upaya penerapan sedangkan dalam penelitian Rudyarti,E (2017) adalah kejadian kecelakaan kerja.

No	Judul Penelitian	Desain Metodologi & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih (Elphiana, Yuliansyah & Zen, 2017)	<p>Desain Metodologi : Penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel incidental sejumlah 72 responden.</p> <p>Hasil penelitian : Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian regresi linier sederhana didapatkan hasil sebagai berikut : $Y = 2,874 + 0,441X + e$. Membuktikan bahwa variable K3 berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,441. Hal ini menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih.</p>	Variabel penelitian ini bertema K3	Variabel dependent dalam penelitian ini adalah upaya penerapan sedangkan dalam penelitian Elphiana, Yuliansyah dan Zen (2017) adalah kinerja karyawan.
3	Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Karyawan dengan Penerapan Manajemen Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Rahayu, Endang P 2015)	<p>Desain Metodologi : Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif, dengan desain <i>cross sectional</i>. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> sejumlah 170 responden.</p>	Menggunakan variabel pengetahuan tentang K3. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Dalam penelitian ini tidak terdapat variable independen sikap dan perilaku responden sedangkan dalam penelitian Rahayu, Endang P

No	Judul Penelitian	Desain Metodologi & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>Hasil Penelitian : Hasil uji analisis bivariat terhadap 6 (enam) variabel, terdapat 3 variabel yang mempunyai hubungan signifikan dengan penerapan manajemen budaya K3 yaitu pengetahuan, sikap dan perilaku. Sedangkan variabel karakteristik (umur, pendidikan, jenis kelamin) tidak bermakna secara statistik dengan penerapan budaya K3.</p>		(2015) terdapat variable independen sikap dan perilaku responden.
4	The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company (Putri et,al 2018)	<p>Desain Metodologi : Penelitian ini menggunakan metode survey kepada 47 responden.</p> <p>Hasil Penelitian : lingkungan dan disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan factor yang dominan terhadap kinerja karyawan dengan standar koefisien 0,330 %</p>	Menggunakan variabel tentang K3.	Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan dan disiplin kerja responden sedangkan dalam penelitian Putri et,al (2018) menggunakan variabel lingkungan dan disiplin kerja.

No	Judul Penelitian	Desain Metodologi & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Health and safety issues among construction workers in Bangladesh (Mamin, Dey & Das, 2019)	<p>Desain Metodologi : Penelitian ini menggunakan metode <i>cross sectional</i> dengan sampel sejumlah 200 responden.</p> <p>Hasil Penelitian : Responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan rendah. Sekitar 87% responden tidak menerima pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dan tidak memakai peralatan keselamatan saat bekerja. Sekitar 57% dari responden memiliki riwayat cedera. Penelitian ini menemukan bahwa alasan utama tidak digunakannya peralatan keselamatan karena kurangnya peralatan keselamatan, motivasi dan pelatihan.</p>	Menggunakan variabel tentang K3.	Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu pengetahuan dan upaya penerapan K3 sedangkan dalam penelitian Mamin, Dey dan Das, (2019) hanya terdapat satu variabel yaitu K3.

B. Landasan Teori

1. Pengetahuan

a. Pengertian

Pengetahuan berasal dari kata “tahu”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) kata tahu memiliki arti antara lain mengerti sesudah melihat (menyaksikan, mengalami, dan sebagainya), mengenal dan mengerti. Mubarak (2011), pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2012), pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sebagian pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari segala sesuatu yang dimengerti, dikenal melalui pancaindera yakni pendengaran, penglihatan, penciuman, perabaan, dan perasaan.

b. Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif menurut Notoatmodjo (2012) mempunyai 6 tingkatan, yaitu :

- 1) Tahu (*know*) Tahu diartikan sebagai mengingat kembali (*recall*) suatu materi yang telah dipelajari dan diterima dari sebelumnya. Tahu merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang telah dipelajari antara lain mampu menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan suatu materi secara benar. Misalnya, seorang siswa mampu menyebutkan bentuk bullying secara benar yakni bullying verbal, fisik dan psikologis. Untuk mengetahui atau mengukur bahwa orang tahu sesuatu dapat menggunakan sebuah pertanyaan misalnya : apa dampak yang

ditimbulkan jika seseorang melakukan bullying, apa saja bentuk perilaku bullying, bagaimana upaya pencegahan bullying di sekolah.

- 2) Memahami (*comprehension*) Memahami merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan materi yang diketahui secara benar. Orang yang telah paham terhadap suatu materi atau objek harus dapat menyebutkan, menjelaskan, menyimpulkan, dan sebagainya. Misalnya siswa mampu memahami bentuk perilaku bullying (verbal, fisik dan psikologis), tetapi harus dapat menjelaskan mengapa perilaku bullying secara verbal, fisik maupun psikologis dapat merugikan diri sendiri dan orang lain.
- 3) Aplikasi (*application*) Aplikasi merupakan kemampuan seseorang yang telah memahami suatu materi atau objek dapat menggunakan atau mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang sebenarnya. Aplikasi disini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain. Misalnya, seseorang yang telah paham tentang proses penyuluhan kesehatan, maka dia akan mudah melakukan kegiatan penyuluhan kesehatan dimana saja dan seterusnya.
- 4) Analisis (*analysis*) Analisis merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menjabarkan materi atau objek tertentu ke dalam komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah dan berkaitan satu sama lain. Pengetahuan seseorang sudah sampai pada tingkat analisis,

apabila orang tersebut telah dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan membuat diagram (bagan) terhadap pengetahuan atas objek tertentu. Misalnya, dapat membedakan antara bullying dan school bullying, dapat membuat diagram (*flow chart*) siklus hidup cacing kremi, dan sebagainya.

- 5) Sintesis (*synthesis*) Sintesis merupakan suatu kemampuan seseorang untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian suatu objek tertentu ke dalam bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang telah ada. Misalnya, dapat meringkas suatu cerita dengan menggunakan bahasa sendiri, dapat membuat kesimpulan tentang artikel yang telah dibaca atau didengar.
- 6) Evaluasi (*evaluation*) Evaluasi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek tertentu. Penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada. Misalnya, seorang guru dapat menilai atau menentukan siswanya yang rajin atau tidak, seorang ibu yang dapat menilai manfaat ikut keluarga berencana, seorang bidan yang membandingkan antara anak yang cukup gizi dengan anak yang kekurangan gizi, dan sebagainya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Mubarak (2011), ada tujuh faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, yaitu :

- 1) **Tingkat pendidikan** Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan seseorang agar dapat memahami suatu hal. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin mudah orang tersebut menerima informasi. Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pengetahuannya.
- 2) **Pekerjaan** Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan terutama untuk memenuhi kebutuhan setiap hari. Lingkungan pekerjaan dapat membuat seseorang memperoleh pengalaman dan pengetahuan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 3) **Umur** Umur mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Dengan bertambahnya umur individu, daya tangkap dan pola pikir seseorang akan lebih berkembang, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik.
- 4) **Minat** Minat merupakan suatu keinginan yang tinggi terhadap sesuatu hal. Minat menjadikan seseorang untuk mencoba dan menekuni, sehingga seseorang memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam.
- 5) **Pengalaman** Pengalaman merupakan suatu kejadian yang dialami seseorang pada masa lalu. Pada umumnya semakin banyak pengalaman seseorang, semakin bertambah pengetahuan yang didapatkan. Dalam hal ini, pengetahuan ibu dari anak yang pernah atau bahkan sering mengalami diare seharusnya lebih tinggi daripada

pengetahuan ibu dari anak yang belum pernah mengalami diare sebelumnya.

- 6) Lingkungan Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada didalam lingkungan tersebut. Contohnya, apabila suatu wilayah mempunyai sikap menjaga kebersihan lingkungan, maka sangat mungkin masyarakat sekitarnya mempunyai sikap menjaga kebersihan lingkungan.
- 7) Informasi Seseorang yang mempunyai sumber informasi yang lebih banyak akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas. Pada umumnya semakin mudah memperoleh informasi semakin cepat seseorang memperoleh pengetahuan yang baru.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Keselamatan Kerja

1) Pengertian keselamatan kerja

Menurut Bangun Wilson (2012) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan

merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental (Pangabean Mutiara, 2012).

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Wahyu Ratna S. 2006).

2) Alasan pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

a) Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

b) Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi

yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

c) Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggung jawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

b. Kesehatan Kerja

1) Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan

merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Kesehatan kerja menurut Flippo, dalam (Panggabean, Sibarani Mutiara,2012), kesehatan kerja di bagi menjadi dua, yaitu:

a) *Physical Health*

- (1) *Preplacement physical examinations* (pemeriksaan jasmani prapenempatan)
- (2) *Periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia)
- (3) *Voluntary periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala secara sukarela untuk personalia)
- (4) *A well-equipped and staffed medical dispensary* (klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik)
- (5) *Availability of trained industrial hygienists and medical personnel* (tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industry yang terlatih)
- (6) *Systematic and preventive attention devoyed to industrial stresses and strains* (perhatikan yang sistematik dan prefentif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial)

(7) *Periodic and systematic inspections of provisions for propersanitation* (pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat).

b) Mental Health

(1) *Availability of psychiatric specialist and instructions*
(tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater)

(2) *Cooperation with outside psychiatric specialist and instructions* (kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi)

(3) *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem* (pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental)

(4) *Development and maintenance of aproper human relations program* (pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat).

2) Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut Tarwaka (2008) yaitu:

a) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.

b) Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

- c) Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
- d) Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Indikator Kesehatan Kerja

Dessler (2013) mengukur kesehatan kerja dengan menggunakan tiga indikator sebagai berikut :

- a) Keadaan dan kondisi karyawan, adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.
- b) Lingkungan kerja, adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
- c) Perlindungan karyawan, merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 tentang keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Konsep dasar mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah perilaku yang tidak aman karena kurangnya

kesadaran pekerja dan kondisi lingkungan yang tidak aman (Depnakertrans, 2006).

Menurut Panggabean, Sibarani Mutiara (2012), “ Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang 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 biasa atau wajar dilalui (Kepmenaker, 1999). Selain itu menurut Suma'mur (2009), kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan kegiatan pada perusahaan, yang berarti bahwa kecelakaan yang terjadi dikarenakan oleh pekerjaan dan pada waktu melakukan pekerjaan serta kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan ke dan dari tempat kerja.

d. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk mengurangi atau menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dialami para karyawan untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men/1996 pasal 2 sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Diciptakannya undang-undang dan peraturan-peraturan tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki manfaat yang besar bagi masyarakat umum, khususnya bagi para pekerja itu sendiri. Di sisi lain penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki berbagai manfaat bagi industri. Perusahaan tidak dirugikan dalam kegiatan produksi atas hilangnya sebagian waktu, kerugian material, dan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja. Secara moral, karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu, manfaat lain yang sama dengan itu adalah kesan masyarakat terhadap perusahaan semakin lebih baik, terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, sehingga akan tercapai suasana lingkungan kerja yang aman,

sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan.

e. Landasan Hukum

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.

Penerapan program K3 dalam perusahaan akan selalu terkait dengan landasan hukum penerapan program K3 itu sendiri. Landasan hukum tersebutlah yang menjadi pijakan utama dalam menafsirkan aturan dalam menentukan seperti apa ataupun bagaimana program K3 tersebut harus diterapkan (Ibrahim, 2010) menjelaskan, sumber – sumber hukum yang menjadi dasar penerapan program K3 di Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Undang–undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 2) Undang–undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 4) Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja.

- 5) Peraturan Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - 6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - 7) UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan :” setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
 - 8) Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi NO: PER,01/MEN/1981 tentang penyakit-penyakit akibat kerja yang perlu dilaporkan.
 - 9) Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.per 02/Men/1980 tentang pemeriksaan tenaga kerja dalam menyelenggarakan keselamatan kerja.
- f. Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara jelas dan tegas di dalam UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Ramli (2010), ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal, dimanapun berada dalam upaya memberikan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan semua orang yang berada dilingkungan usahanya. Syarat-syarat Keselamatan Kerja seperti pada pasal 3 (1) keselamatan kerja dimaksud untuk:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- 2) Memberikan keselamatan atau jalan penyelamatan dari pada waktu

kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan

- 3) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- 4) Memerikan pertolongan pada kecelakaan
- 5) Memberikan perlindungan diri pada pekerja
- 6) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, sinar, radiasi, kebisingan dan getaran
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan
- 8) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- 9) Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang baik
- 10) Menyelenggarakan penyebaran udara yang cukup
- 11) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- 12) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang
- 13) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- 14) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- 15) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya, kecelakaan yang menjadi bertambah tinggi.

g. Teori Kecelakaan Kerja

Menurut Wianjani (2010) terdapat sejumlah teori tentang kecelakaan. Teori tersebut memberikan pengertian terhadap tindakan preventif dan menggambarkan semua factor yang berkaitan terhadap

terjadinya kecelakaan atau memperkirakan dengan alasan-alasan yang akurat kemungkinan sebuah kecelakaan akan terjadi. Sebelum memahami bagaimana kecelakaan itu dapat terlebih dahulu kita harus memahami urutan bagaimana kecelakaan terjadi dan penyebabnya.

1) Teori Domino Heinrich

Dalam teori ini kecelakaan terdiri dari lima faktor yang saling berhubungan: kondisi kerja, kelalaian manusia, tindakan tidak aman, kecelakaan dan cedera. Heinrich (1931) berpendapat bahwa kecelakaan pada pekerja terjadi sebagai rangkaian yang saling berkaitan.

2) Teori Kecelakaan Pettersen

Model ini menyatakan bahwa di belakang kesalahan manusia ada 3 kategori besar: beban yang berlebih, rangkap dan keputusan yang keliru. Beban yang berlebih kurang lebih seperti Ferrel model. Perbedaan yang utama adalah kategori ketiga yaitu keputusan yang keliru. Kategori ini mengajukan bahwa para pekerja sering melakukan kesalahan melalui keputusan-keputusan secara sadar atau tidak sadar.

h. Jenis Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golo-

ngan, yaitu (Tarwaka, 2008):

- 1) Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
- 2) Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Menurut ILO tahun (1962) jenis kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Terjatuh.
- 2) Tertimpa benda jatuh.
- 3) Tertumbuk atau terkena benda-benda, terkecuali benda jatuh.
- 4) Terjepit oleh benda.
- 5) Gerakan-gerakan melebihi kemampuan.
- 6) Pengaruh suhu tinggi.
- 7) Terkena arus listrik.
- 8) Kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi.
- 9) Jenis-jenis lain, termasuk kecelakaan-kecelakaan lain yang belum masuk klasifikasi tersebut.

i. Penyebab Kecelakaan Kerja

Adanya banyak penyebab terjadinya kecelakaan kerja dalam proyek konstruksi, salah satunya adalah karakter dari proyek itu sendiri. Proyek konstruksi memiliki konotasi yang kurang baik jika ditinjau dari aspek kebersihan dan kerapiannya, lebih tepatnya disebut semrawut karena padat alat, pekerja, material. Faktor lain penyebab terjadinya

kecelakaan kerja adalah faktor pekerja konstruksi yang cenderung kurang mengindahkan ketentuan standar keselamatan kerja, pemilihan metoda kerja yang kurang tepat, perubahan tempat kerja sehingga harus selalu menyesuaikan diri, perselisihan antar pekerja sehingga mempengaruhi kinerjanya, perselisihan pekerja dengan tim proyek, peralatan yang digunakan dan masih banyak faktor lain.

Jumlah pekerja yang besar dalam proyek konstruksi membuat perusahaan sulit untuk menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif. Secara umum, faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dapat dibedakan menjadi (Ervianto, 2005) :

- 1) Faktor pekerja itu sendiri
- 2) Faktor metoda konstruksi
- 3) Peralatan
- 4) Manajemen

Terjadinya kecelakaan kerja umumnya disebabkan beberapa faktor, antara lain faktor manusia, peralatan, manajemen dan lokasi kerja. Menurut Ramli (2010), penyebab kecelakaan kerja pada umumnya digolongkan menjadi dua yaitu perilaku pekerja itu sendiri (faktor manusia) dan kondisi-kondisi pekerjaan (faktor lingkungan kerja).

j. Pencegahan Kecelakaan Kerja

Usaha-usaha pencegahan timbulnya kecelakaan kerja perlu dilakukan sedini mungkin. Adapun tindakan yang mungkin dilakukan adalah (Ervianto,2005):

- 1) Mengidentifikasi setiap jenis pekerjaan yang beresiko dan mengelompokkannya sesuai tingkat resiko
- 2) Adanya pelatihan bagi para pekerja konstruksi sesuai dengan keahliannya
- 3) Melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan
- 4) Menyediakan alat perlindungan kerja selama durasi proyek
- 5) Melaksanakan pengaturan di lokasi proyek konstruksi

k. Strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan (Ibrahim, 2010).

Strategi yang perlu diterapkan perusahaan meliputi (Ibrahim, 2010):

- 1) Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan dan penyakit kerja. Misalnya terlihat keadaan finansial perusahaan, kesadaran karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta tanggung jawab perusahaan dan karyawan, maka perusahaan bisa jadi memiliki tingkat perlindungan yang minimum bahkan maksimum.
- 2) Pihak manajemen dapat menentukan apakah peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bersifat formal atautkah informal. Secara formal di maksudkan setiap peraturan dinyatakan secara tertulis, dilaksanakan, dan dikontrol sesuai dengan aturan. Sementara

secara informal dinyatakan tidak tertulis atau konvensi dan dilakukan melalui pelatihan dan kesepakatan–kesepakatan.

- 3) Pihak manajemen perlu proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Proaktif berarti pihak manajemen perlu memperbaiki terus menerus prosedur dan rencana sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sementara reaktif, pihak manajemen perlu segera mengatasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja setelah suatu kejadian timbul.
- 4) Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat drajat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi sebagai faktor promosi perusahaan ke khalayak luas. Artinya perusahaan sangat peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya.

3. Upaya Penerapan K3

Upaya penerapan K3 haruslah dilakukan, agar dapat menekan tingkat kecelakaan tenaga kerja ditempat kerja. Umumnya kejadian kecelakaan kerja disebabkan kesalahan manusia (*human error*). Menurut Sedarmayanti (2011), dalam kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu :

- a. Kecelakaan kerja akibat langsung kerja
- b. Kecelakaan pada saat atau waktu kerja
- c. Kecelakaan diperjalanan
- d. Penyakit akibat kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), tindakan pencegahan kecelakaan dapat dilakukan diantaranya dengan program triple E yang terdiri dari :

a. Teknik (*Engineering*)

Adalah tindakan pertama yang melengkapi semua perkakas dan mesin dengan alat pencegah kecelakaan (*safety guards*)

b. Pendidikan (*Education*)

Adalah pemberian pendidikan dan latihan kepada para pegawai untuk menanamkan kebiasaan bekerja dan cara kerja yang tepat.

c. Pelaksanaan (*Enforcement*)

Adalah tindakan pelaksanaan, yang memberi jaminan bahwa peraturan pengendalian kecelakaan dilaksanakan.

Menurut Ridley (2006), untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja perlu dilakukan upaya menghilangkan bahaya yang ada pada tempat kerja, apabila tidak dapat dihilangkan, tindakan pengendalian harus diimplementasikan untuk meminimalkan resiko dari bahan-bahan kimia yang dihadapi pekerja.

a. Jenis Jenis Penerapan K3

Penerapan K3 dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja K3 dengan melaksanakan upaya K3 secara efisien dan efektif sehingga risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah atau dikurangi. Setiap organisasi memiliki risiko K3 sesuai dengan sifat dan jenis kegiatannya. Karena itu organisasi tersebut pasti sudah menjalankan upaya K3, yang membedakan adalah kualitas implementasinya. Dalam organisasi

yang tradisional, program K3 mungkin telah dilakukan namun tidak menggunakan kerangka sistem yang baik. Bentuknya tidak beraturan dan acak, sehingga hasil yang dicapai juga kurang efektif. Sering perusahaan telah menerapkan K3, tetapi kecelakaan masih saja terjadi. Hal tersebut disebabkan karena kualitas penerapan K3 di dalam perusahaan masih belum menyeluruh dan lengkap (komprehensif).

Beberapa jenis penerapan K3 adalah sebagai berikut :

- 1) K3 Virtual: Organisasi telah memiliki elemen K3 dan melakukan langkah pencegahan yang baik, namun tidak memiliki sistem yang mencerminkan bagaimana langkah pengamanan dan pengendalian risiko dijalankan.
- 2) K3 Salah Arah: Organisasi telah memiliki elemen K3 yang baik, tetapi salah arah dalam mengembangkan langkah pencegahan dan pengamanannya. Akibatnya isu atau potensi bahaya yang bersifat kritis bagi organisasi terlewatkan.
- 3) K3 Acak: Organisasi yang telah menjalankan program pengendalian dan pencegahan risiko yang tepat sesuai dengan realita yang ada dalam organisasi, namun tidak memiliki elemen-elemen manajemen K3 yang diperlukan untuk memastikan bahwa proses pencegahan dan pengendalian tersebut berjalan dengan baik. Elemen K3 yang digunakan bersifat acak dan tidak memiliki keterkaitan satu dengan lainnya.
- 4) K3 Komprehensif: Organisasi yang menerapkan dan mengikuti proses sistem yang baik. Elemen K3 dikembangkan berdasarkan hasil

identifikasi risiko, dilanjutkan dengan menetapkan langkah pencegahan dan pengamanan, serta melalui proses manajemen untuk menjamin penerapannya secara baik (Ramli, 2010).

b. Macam macam Alat Pelindung Diri (APD)

Alat-alat pelindung diri yang standar pada proyek konstruksi ada berbagai macam, antara lain (Leyn, 2018) :

- 1) Helm proyek, helm sangat penting digunakan sebagai pelindung kepala, dan suda merupakan keharusan bagi setiap pekerja konstruksi untuk menggunakan dengan benar sesuai peraturan .
- 2) Masker, berbagai meterial konstruksi berukuran besar sampai sangat kecil yang merupakan sisa dari suatu kegiatan, misalnya serbuk kayu dapat mengganggu pernafasan maka dari itu perlu digunakan masker.
- 3) Pakaian kerja, digunakan untuk melindungi badan manusia terhadap pengaruh-pengaruh yang kurang sehat atau yang bisa melukai badan.
- 4) Sarung tangan, digunakan untuk melindungi tangan dari benda-benda keras dan tajam selama menjalankan kegiatan .
- 5) Sepatu, setiap pekerja konstruksi perlu memakai sepatu dengan sol yang tebal supaya bisa bebas berjalan kemana-mana tanpa teruka oleh benda tajam.

c. Macam- macam Fasilitas Pengaman Proyek

Macam-macam fasilitas pengaman proyek, antara lain (Leyn, 2018) :

- 1) Jaringan pengaman, digunakan untuk mencegah adanya benda atau material proyek yang jatuh kebawah

- 2) Rambu-rambu, dipasang untuk menginformasikan sesuatu yang ada di dalam proyek dan sebagai tanda bahaya
- 3) Hydrant, digunakan untuk pertolongan pertama jika terjadi kebakaran pada proyek
- 4) Spanduk peringatan K3, adanya spanduk ataupun poster di proyek agar seluruh pekerja proyek paham mengenai K3 dan pencegahan kecelakaan kerja
- 5) Alarm peringatan, digunakan untuk mengumumkan kepada semua orang yang berada di proyek jika terjadi suatu bahaya
- 6) Lampu peringatan, digunakan sebagai tanda bahaya di dalam maupun di luar proyek.

4. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja

guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

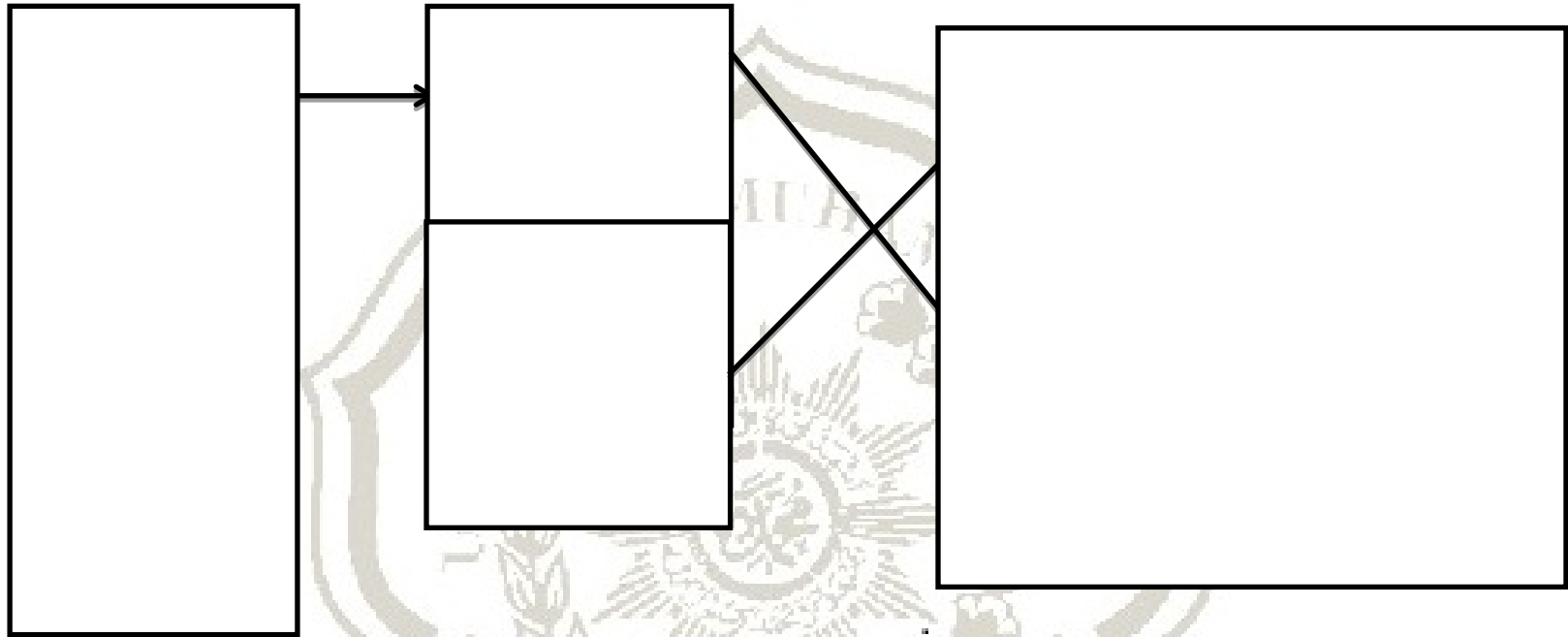
b. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik terdiri dari berbagai kriteria. Salah satunya adalah kesehatan dan keamanan kerja yaitu tingkat frekuensi keseriusan kecelakaan kerja dan laporan audit keamanan kerja serta angka absensi dan jam kerja secara keseluruhan ukuran – ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik.

Secara umum digunakan dua kriteria utama dalam menentukan faktor penilaian karya pegawai (kinerja), yakni bahwa faktor tersebut harus relevan dengan pelaksanaan tugas – tugas jabatan (*job relatedness*) serta dapat diukur (*measurable*). Selain memedomani kriteria tersebut, Blumberg dan Pringle (Wungu, 2003:46) juga merujuk performance atau prestasi kerja sebagai hasil dari 3 hal, yaitu :

- 1) Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
- 2) Kemauan, semangat, hasrat atau *motivation* dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingnes to perform*).
- 3) Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*)

C. Kerangka Teori



Sumber : UU No. 14 tahun 1969, Notoatmodjo (2012), Sedarmayanti (2011) dan Leyn (2018)
Gambar 1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori penelitian, maka peneliti menyusun kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang kebenarannya perlu diteliti lebih lanjut (Notoatmodjo, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : Ada hubungan *pengetahuan* dengan *upaya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)* pada karyawan PT. Sambas Wijaya.

Ho : Tidak ada hubungan *pengetahuan* dengan *upaya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)* pada karyawan PT. Sambas Wijaya.