

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Penelitian Terdahulu Tentang Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Chen Na dan Mao Yi (2011) melakukan penelitian terhadap perilaku tidak aman di perusahaan Batu Bara Cina. Chen dan Mao mengidentifikasi dan mengumpulkan data guna melihat penyebab kecelakaan kerja di perusahaan tersebut. Data statistik menunjukkan bahwa sebagian besar penyebab kecelakaan disebabkan oleh perilaku tidak aman dari pekerja di tempat kerja. Untuk itu kedua peneliti ini melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang menyebabkan perilaku tidak aman tersebut. Dalam melakukan penelitiannya mereka mencoba membandingkan 4 metode yakni *DuPont STOP*, *KYT*, *Hand pointing and oral description* dan *Fine*. Keempat metode tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan. Oleh karena itu mereka melakukan modifikasi guna memadukan keempat metode tersebut. Hasil penelitian Chen dan Mao menunjukkan tipe kecelakaan yang menempati urutan teratas adalah *gas explosion*. Penyebab kecelakaan yang paling dominan adalah perilaku pekerja yang tidak aman.

Choudhry dan Fang (2008) melakukan penelitian untuk mencari tahu mengapa pekerja konstruksi sering melakukan praktek perilaku tidak aman dalam bekerja. Sasaran penelitian Choudhry dan Fang adalah para bekas pekerja konstruksi di Hong Kong yang pernah menjadi korban kecelakaan kerja. Dalam penelitian ini aspek usia, pengalaman dan lingkungan kerja didokumentasikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja terlibat dalam perilaku yang tidak aman dalam bekerja karena beberapa alasan yaitu kurangnya kesadaran pekerja akan keselamatan, ingin menunjukkan diri sebagai 'pria tangguh', faktor tekanan kerja, sikap rekan kerja yang bisa menimbulkan kecelakaan, dan faktor organisasi, ekonomi dan psikologis lainnya. Hasil ini menunjukkan peran signifikan manajemen, prosedur keselamatan, faktor psikologis dan ekonomi, harga diri, pengalaman, tekanan kinerja, keamanan kerja, dan pendidikan dalam pengenalan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

Chen *et. al* (2013) dalam penelitiannya memperkenalkan sebuah *fuzzy evaluation model* yang komprehensif yang dirancang khusus untuk menilai

budaya keselamatan perusahaan minyak bumi. Sistem indeks dari penilaian keamanan yang disebutkan di sini didasarkan pada prinsip-prinsip budaya keselamatan SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Relevant, and Tractable*), meliputi materi keselamatan, perilaku keselamatan, sistem keamanan, kepercayaan keamanan, ketekunan keselamatan, dan keterbukaan keamanan. Hasil penelitian yang dilakukan Chen menunjukkan bahwa *fuzzy evaluation model* secara luas cocok untuk mengevaluasi tingkat keamanan perusahaan minyak bumi yang diteliti. Budaya keamanan bahan dan kondisi keamanan serta kehandalan keselamatan dilihat sebagai faktor kunci dalam pembangunan budaya keselamatan untuk perusahaan minyak. Model yang diusulkan Chen juga dapat meningkatkan produksi dan memainkan peranan penting dalam pembangunan budaya keselamatan bisnis.

Blair (2013) dalam artikelnya membahas strategi praktis untuk mengembangkan budaya keselamatan, termasuk memberikan contoh kasus untuk menggambarkan poin-poin penting dalam budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Fokus artikel ini tertuju pada tingkat kepemimpinan lapangan yang memegang peranan penting dalam membangun budaya keselamatan. Metode-metode praktis juga disediakan untuk memperoleh dukungan kepemimpinan dan memungkinkan organisasi membangun sistem untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya keselamatan.

Jin & Chen (2013) dalam artikelnya juga memperkenalkan model budaya keselamatan terpadu sebagai kerangka penilaian holistik untuk mengevaluasi budaya keselamatan kontraktor. Indeks pelanggaran terhadap aspek keamanan ditetapkan sebagai pengurangan perilaku yang tidak aman di kalangan pekerja di lini pekerjaan kontraktor. Hasil survei terhadap beberapa level iklim keamanan menunjukkan bahwa persepsi karyawan secara keseluruhan terhadap program keselamatan cukup positif dalam hal kesadaran, penerimaan, akuntabilitas dan aspek-aspek lainnya.

Hajmohammad & Vachon (2014) dalam penelitiannya mencoba melihat potensi keuntungan dari budaya keselamatan yang kuat. Secara khusus, kedua peneliti ini membangun teori dukungan organisasi untuk mengeksplorasi efek langsung dan tidak langsung dari budaya keselamatan pada kinerja perusahaan. Metode kuadrat terkecil parsial digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya keselamatan

dihubungkan dengan beberapa indikator kinerja berkaitan dengan pembangunan berkelanjutan (yaitu lingkungan, keuangan, dan kinerja keselamatan). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara budaya keselamatan dan lingkungan kinerja serta keselamatan dimediasi oleh tingkat penerapan aktual lingkungan keamanan perusahaan.

Agyemang *et.al* (2014) melakukan penelitian yang berusaha untuk melihat sejauh mana stres kerja, pola sektor kerja dan *shift* kerja berkorelasi dengan keselamatan dan kesehatan pekerja di sebuah perusahaan manufaktur di Ghana. Dari hasil uji hipotesis terdapat sebuah hubungan yang signifikan antara stres kerja dan keselamatan dan kesehatan pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja karyawan akan menyebabkan penurunan kesehatan dan keselamatan pekerja dan begitu juga sebaliknya. Selain itu tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan pada tingkat keselamatan dan kesehatan di kalangan pekerja di sektor produksi dengan pekerja di sektor non-produksi. Penelitian ini menetapkan bahwa karyawan yang bekerja melalui kerja *shift* akan mempunyai tingkat keamanan dan kesehatan yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang bekerja tanpa kerja *shift*. Penelitian ini merupakan salah satu penelitian terkemuka di bidang keselamatan dan kesehatan pekerja dengan pendekatan komparatif pada perusahaan manufaktur di Ghana. Para peneliti merekomendasikan agar pengusaha mengambil langkah yang diperlukan untuk memperkenalkan budaya keselamatan dengan mengutamakan rencana pencegahan stres dan keselamatan serta kesehatan pekerja (menjadi prioritas).

Arcury, *et.al*, (2015) melakukan analisis terhadap aspek perilaku, situasional, dan psikologis tentang budaya keselamatan kerja buruh tani muda yang dipekerjakan di Carolina Utara. Dalam melakukan penelitian ini, Arcury dkk. memperoleh data melalui penyebaran kuesioner dan proses wawancara dengan 87 responden laki-laki dan perempuan dengan kisaran usia 10 sampai 17 tahun yang dipekerjakan pada sektor pertanian di Carolina Utara pada tahun 2013. Hasil survei menunjukkan bahwa buruh tani muda yang dipekerjakan di Carolina Utara memiliki budaya keselamatan kerja yang buruk. Sebagian besar terlibat dalam perilaku kerja yang tidak aman dan para pekerja sedikit sekali mendapat pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Para pekerja tahu bahwa pekerjaan yang dilakukan cukup berbahaya dan pekerja juga merasakan iklim keselamatan kerja yang buruk. Hal ini ditandai dengan persepsi bahwa

supervisor hanya mementingkan pekerjaan yang cepat selesai dan dengan biaya yang murah.

2.1.2. Penelitian Sekarang

Penelitian yang dilakukan saat ini membahas tentang penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja menggunakan *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model* di PT Adi Satria Abadi (Devisi Sarung Tangan). Aspek yang menjadi pusat perhatian disini adalah iklim keselamatan (*personal*), perilaku pekerja (*behaviour*), dan aspek organisasi/manajemen (*organisational*). Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di PT Adi Satria Abadi khususnya di departemen produksi. Kemudian memberikan usulan perbaikan dengan melihat faktor-faktor pada setiap aspek yang belum terlaksana dengan baik dalam penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan bersangkutan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif yakni dengan kuesioner, wawancara, dan observasi.

2.2. Dasar Teori

2.2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan atau kondisi dengan risiko yang relatif sangat kecil, di bawah tingkat tertentu (Sholihah dan Kuncoro, 2014). Kondisi kerja yang aman atau selamat memerlukan dukungan sarana dan prasarana keselamatan berupa peralatan keselamatan, alat pelindung diri, dan rambu-rambu K3. Alat yang tergolong sebagai penunjang keselamatan kerja antara lain adalah helm, sarung tangan, masker, jaket pelindung, peralatan kebakaran, dan pelindung kaki. Suma'mur (1996) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai keselamatan yang berkaitan erat dengan mesin, pesawat, peralatan kerja, bahan-bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja yaitu mencegah kecelakaan, cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja sering dikaitkan dengan kecelakaan dan bahaya kerja.

Keselamatan kerja bertujuan untuk menjaga keselamatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya, juga menjaga keselamatan setiap orang yang berada di

tempat kerja. Selain itu, keselamatan kerja juga menjaga keamanan peralatan dan sumber daya produksi agar selalu dapat digunakan secara efisien (Sholihah dan Kuncoro, 2014). Menurut Suma'mur, tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Para pegawai/pekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya
- c. Semua hasil produksi terpelihara keamanannya
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pekerja
- e. Dapat meningkatkan gairah, keserasian dan partisipasi kerja
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja
- g. Pekerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Prabu Mangkunegara (2001) (dalam Sholihah dan Kuncoro, 2014) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai suatu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kesehatan kerja merupakan bagian dari kesehatan masyarakat yang berkaitan dengan semua pekerjaan yang berhubungan dengan faktor potensial yang mempengaruhi kesehatan pekerja. Kesehatan kerja mempengaruhi manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikis yang meliputi metode kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kecelakaan, penyakit dan perubahan kesehatan (Sholihah dan Kuncoro, 2014).

Menurut Sholihah dan Kuncoro tujuan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memelihara dan meningkatkan setinggi-tingginya derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan, baik kesehatan fisik, mental, maupun sosial.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan pada masyarakat pekerja yang disebabkan oleh tindakan atau kondisi lingkungan kerjanya.
- c. Memberi perlindungan bagi pekerja dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan dalam pekerjaannya.
- d. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis mereka.

Dengan demikian Sholihah dan Kuncoro menyimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu aspek perlindungan tenaga kerja melalui

penerapan teknologi pengendalian segala aspek yang berpotensi membahayakan para pekerja. Pengendalian juga ditujukan pada sumber yang berpotensi menimbulkan penyakit akibat jenis pekerjaan tersebut, upaya pencegahan kecelakaan, penyesuaian peralatan kerja/mesin/instrumen, dan karakteristik manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut dan juga orang-orang yang berada di sekelilingnya. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi.

2.2.2. Konsep Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Guldenmund (2000) mendefinikan budaya keselamatan kerja sebagai suatu aspek budaya organisasi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku yang berkaitan dengan meningkatkan atau menurunkan resiko. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, persepsi, keyakinan dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performa sehat dan selamat yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam menggerakkan roda suatu organisasi. Menurut Turner (1992) dalam Sholihah dan Kuncoro (2014) budaya keselamatan adalah serangkaian kepercayaan, norma, perilaku, aturan, dan praktik teknis serta sosial yang sangat berhubungan dengan upaya meminimalkan kecelakaan kerja yang akan menimpa pekerja, manajer, pelanggan, dan masyarakat. UU No. 10 tahun 1997 melihat budaya keselamatan sebagai sifat dan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan sehingga semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja harus dilaksanakan dengan benar, saksama dan bertanggung jawab.

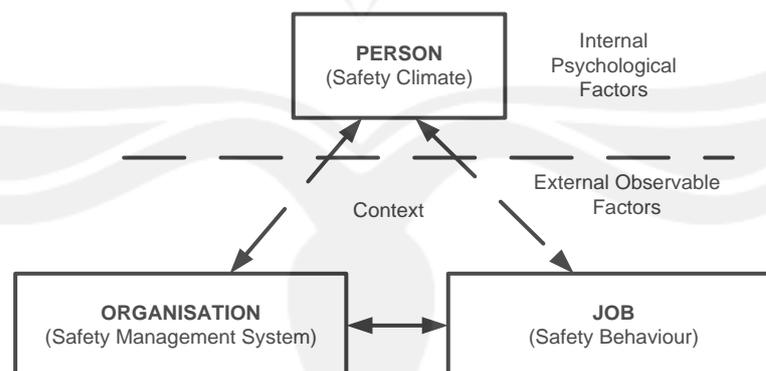
Budaya keselamatan dan kesehatan kerja di sebuah perusahaan merupakan bagian dari budaya organisasi (Sholihah dan Kuncoro, 2014) yang dapat dilihat dari tiga indikator, yaitu: aspek psikologis pekerja terhadap K3, aspek perilaku K3 pekerja dan aspek situasi atau organisasi yang berkaitan dengan K3. Dengan demikian budaya K3 merupakan suatu kesatuan dari tiga aspek yaitu nilai-nilai K3 dan persepsi K3 setiap pekerja, aspek perilaku K3 pekerja sehari-hari, dan juga aspek organisasi dan manajemen K3 yang ada di perusahaan (Sholihah dan Kuncoro, 2014).

Budaya K3 dapat diukur dengan menggunakan metode kualitatif (observasi, diskusi kelompok, studi kasus) dan metode kuantitatif (wawancara, survei, Q-

sorts). Sejauh ini survei kuesioner merupakan alat ukur yang paling populer digunakan sebab praktis dalam hal waktu, biaya dan mudah dalam penerapannya. Survei kuesioner umumnya dikategorikan dalam budaya keselamatan yang multi dimensi seperti manajemen sikap terhadap keselamatan kerja, kesadaran tentang pentingnya pelatihan K3, komunikasi dan keterlibatan pekerja dalam implementasi K3.

2.2.3. Cooper's Reciprocal Safety Culture Model

Cooper (2001) memperkenalkan suatu model budaya keselamatan kerja dengan tiga dimensi yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya yakni lingkungan, individu dan perilaku. Gambar 2.1 mengilustrasikan *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model* dan menggambarkan lebih lanjut tentang bagaimana ketiga aspek tersebut didefinisikan, diukur dan dihubungkan dengan budaya keselamatan. Secara rinci, iklim keselamatan menggambarkan bagaimana persepsi dan sikap para pekerja terhadap keselamatan kerja, mencerminkan budaya keselamatan di tempat kerja dan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Perilaku keselamatan (aman atau tidak aman) merepresentasikan keterlibatan atau kepedulian pekerja tentang keselamatan dan hal ini dapat diukur dengan *behavioral sampling*. Sedangkan aspek lingkungan (berkaitan dengan seluruh aspek organisasi dalam Sistem Manajemen Keselamatan) dapat diukur dengan cara audit atau inspeksi.



Gambar 2.1. Cooper's Reciprocal Safety Cultur Model

a. Dimensi Personal (*Safety Climate Dimension*)

1. Persepsi

I Gitosudarmo (1997) dalam Marliani (2015) mendefinisikan persepsi sebagai proses memperhatikan, menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan

stimulus lingkungan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi, antara lain:

- i. Ukuran: semakin besar ukuran stimulus, semakin diperhatikan.
- ii. Intensitas: semakin tinggi tingkat intensitas stimulus, semakin besar kemungkinannya untuk dipersepsikan.
- iii. Frekuensi: semakin sering frekuensi suatu stimulus, semakin dipersepsikan orang.
- iv. Kontras: stimulus yang kontras/mencolok dengan lingkungannya semakin dipersepsikan orang.
- v. Gerakan: stimulus dengan gerakan yang lebih banyak semakin dipersepsikan orang dibandingkan dengan stimulus yang gerakannya kurang.
- vi. Perubahan: stimulus yang berubah-ubah akan menarik untuk diperhatikan dibandingkan dengan stimulus yang tetap.
- vii. Baru: suatu stimulus yang baru akan lebih menarik perhatian orang dibandingkan dengan stimulus yang lama.
- viii. Unik: semakin unik suatu objek atau kejadian, semakin menarik untuk diperhatikan.

Persepsi dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Seorang pekerja cenderung melakukan perilaku tidak aman karena beberapa hal (Pratiwi, 2009) diantaranya:

- i. Tingkat persepsi yang buruk terhadap adanya bahaya resiko di tempat kerja.
- ii. Menganggap remeh kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan masalah kesehatan kerja.
- iii. Menganggap rendah biaya yang harus dikeluarkan jika terjadi kecelakaan kerja.

2. Sikap

Sikap adalah respon yang tidak teramati secara langsung, yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau objek (Notoadmodjo, 2003). Newcomb dalam Notoadmodjo (2003) menyatakan bahwa sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor yang

mempengaruhi pembentukan sikap dan pembentukan sikap inilah yang membuat pekerja memiliki sikap yang negatif dan positif. Dari beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli, Kaswan (2015) menyimpulkan beberapa hal yang esensial mengenai sikap, yakni:

- i. Sikap adalah keadaan mental, syaraf, atau pikiran yang diterima sebagai kebenaran
- ii. Sikap mendorong orang berpikir, merasa, atau bertindak baik positif maupun negatif terhadap orang, ide, atau peristiwa
- iii. Sikap bukan faktor bawaan, melainkan diperoleh melalui belajar atau pengalaman

Sikap kerja (*work attitudes*) didefinisikan sebagai “collections of feelings, beliefs, and thoughts about how to behave that people currently hold about their job and organizations” (George & Jones, 2012 dalam Kaswan, 2015). Pada dasarnya sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai atau tidak bersifat permanen karena cara orang mempersepsikan dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Nilai adalah prinsip-prinsip yang dijalankan seseorang setiap hari dan hal ini mendefinisikan apa yang dipercayai serta bagaimana dia menjalani hidup. Nilai adalah moral dan dasar perilaku yang ditetapkan seseorang untuk diri sendiri, kebanyakan mencakup konsep-konsep universal seperti kebenaran, kejujuran, ketidakberpihakan, kepedulian, keadilan, kehormatan, dan lain-lain. Adapun sikap merupakan manifestasi atau refleksi lahiriah dari nilai seseorang.

Mengkaji sikap sangat penting karena beberapa alasan berikut (Reece, Brant & Howia, 2010 dalam Kaswan , 2015):

- i. Telah lama diperkirakan bahwa sikap kerja mempengaruhi perilaku kerja, yang menjelaskan mengapa manajer dan eksekutif begitu tertarik terhadap sikap kerja pekerja
- ii. Meningkatkan sikap kerja pegawai merupakan sasaran yang dikehendaki dari sikap kerja (alasan kemanusiaan)
- iii. Mempelajari sikap kerja bisa membantu kita memahami kompleksitas kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja
- iv. Banyak organisasi menemukan bahwa sikap kerja pegawai ada hubungan dengan kemampuan memperoleh keuntungan organisasi

3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah individu melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket dan tes yang menanyakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subyek penelitian atau responden. Kedalaman pengetahuan yang ingin diketahui atau diukur dapat disesuaikan dengan tingkat pengetahuan (Notoadmojo, 2003). Kurangnya pengetahuan seperti tidak cukupnya informasi yang diterima, tidak dapat dimengerti, tidak tahu kebutuhannya, tidak dapat mengambil keputusan, serta tidak berpengalaman adalah alasan atau penyebab seseorang melakukan perilaku tidak aman. Untuk melakukan perilaku kerja tidak aman, tidak cukup bila hanya mengetahui prosedur kerja maupun bahaya yang mereka hadapi. Perilaku kerja aman akan muncul pada saat pekerja ini sudah sampai pada tahap memahami manfaat dari berperilaku kerja aman kemudian menerapkannya dalam pola kerja sehari-hari (Pratiwi, 2009).

b. Dimensi Perilaku (*Safety Behaviour Dimension*)

1. Definisi Perilaku

Perilaku diartikan sebagai tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya. Perilaku manusia merupakan segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respon atau reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Marliani, 2015). Perilaku merupakan suatu respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan dari luar subjek yang berbentuk dua macam, yaitu:

- i. Bentuk pasif; yaitu respon yang terjadi di dalam diri manusia dan secara tidak langsung dapat dilihat, seperti berpikir, sikap batin dan persepsi.
- ii. Bentuk aktif; yaitu respon yang secara perilaku dapat diobservasi secara langsung, misalnya berjalan, menulis, menyapu, dll.

Beberapa aspek mendasar dalam perbedaan perilaku manusia adalah sebagai berikut:

- i. Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya yang tidak sama. Terbentuknya kecerdasan manusia dijelaskan secara beragam, ada yang beranggapan kecerdasan merupakan pembawaan sejak lahir, ada juga yang berasumsi karena faktor pendidikan dan pengalaman. Perbedaan

kemampuan ini dapat memberikan prediksi tentang pelaksanaan dan hasil kerja seseorang di tempat kerja. Dengan memahami kemampuan seseorang kita dapat memahami perilaku seseorang.

ii. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.

Pemahaman terhadap perbedaan kebutuhan sangat diperlukan dalam memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi pada tujuan dalam kerja sama organisasi, serta membantu memahami bahwa hasil kerja seseorang berkaitan dengan konsep motivasi yang dimilikinya.

iii. Berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang cara bertindak.

Adanya orientasi tertentu di masa depan membuat setiap individu mempunyai perilaku yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya dengan menciptakan berbagai alternatif tindakan dimana individu mendapat kesempatan untuk membuat pilihan mengenai perilakunya sesuai dengan tujuan atau sasaran. Individu merasa yakin bahwa pilihannya tersebut bisa mewujudkan tujuan yang diharapkan.

2. Perilaku Aman

Menurut Heinrich (1980) dalam Budiono (2003), perilaku aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan.

Perilaku aman terdiri dari:

- i. Mengoperasikan peralatan dengan kecepatan yang sesuai
- ii. Mengoperasikan peralatan yang memang haknya
- iii. Menggunakan peralatan yang sesuai
- iv. Menggunakan peralatan yang benar
- v. Menjaga peralatan keselamatan agar tetap berfungsi
- vi. Berhasil memperingatkan karyawan lain yang bekerja tidak aman
- vii. Menggunakan APD dengan benar
- viii. Mengangkat dengan beban yang seharusnya dan menempatkannya di tempat yang seharusnya
- ix. Mengambil benda dengan posisi yang benar
- x. Cara mengangkat material atau alat dengan benar
- xi. Disiplin dalam pekerjaan
- xii. Memperbaiki peralatan dalam keadaan mati

3. Perilaku Tidak Aman

Menurut Heinrich (1980) dalam Budiono (2003), perilaku tidak aman merupakan tindakan atau perbuatan seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperbesar kemungkinan terjadi kecelakaan terhadap pekerja. Jenis-jenis perilaku tidak aman berdasarkan kejadiannya:

- i. Kegiatan dengan kecepatan yang tinggi (berlari, melompat, melempar)
- ii. Tidak memanfaatkan perlengkapan K3
- iii. Salah penggunaan perlengkapan K3
- iv. Psikologi pekerja
- v. Mengambil posisi yang tidak aman
- vi. Bekerja pada peralatan yang bergerak atau yang perlengkapannya berbahaya
- vii. Mengganggu, mengejek, dan mengejutkan rekan kerja
- viii. Menyalahgunakan peralatan
- ix. Menggunakan peralatan yang rusak/cacat
- x. Penggunaan alat tanpa otoritas
- xi. Mengacuhkan prosedur
- xii. Kurang cakap dalam menggunakan peralatan

Kecenderungan orang melakukan perilaku tidak aman dalam melakukan pekerjaan, disebabkan oleh beberapa aspek, yaitu:

- a) Karena ingin menyelesaikan pekerjaan secepatnya
- b) Karena tidak ada yang melihat atau mengawasi
- c) Karena ada permintaan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya
- d) Percaya diri yang berlebihan karena sudah banyak pengalaman dan tidak pernah mengalami kecelakaan sebelumnya
- e) Sedang dalam kondisi psikologis yang tertekan karena masalah keluarga, terlalu lelah karena kerja lembur, dan sebagainya.

c. Dimensi Organisasi (*Safety Management System*)

1. Definisi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan sistem dokumentasi formal bagi pengendalian potensi sumber bahaya yang beresiko menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. SMK3 seharusnya dikelola lebih efektif dibandingkan bidang operasional lainnya

atau bidang produksi, meskipun yang tertulis akan sangat berbeda dengan praktik sehari-hari (Kennedy & Kirwan, 1998 dalam Sholihah & Kuncoro, 2014). Budaya dan iklim keselamatan dan kesehatan kerja akan mempengaruhi tingkat efektivitas pelaksanaan SMK3, baik dari sisi sumber daya maupun secara praktis.

SMK3 secara normatif sebagaimana terdapat dalam PER.05/MEN/1996 pasal 1 adalah bagian dari sistem manajemen organisasi secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan efektif (Sucipto, 2014). Penerapan SMK3 mempunyai banyak manfaat antara lain:

- i. Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja
- ii. Mengurangi kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja
- iii. Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja
- iv. Meningkatkan *image market* terhadap perusahaan
- v. Menciptakan hubungan yang harmonis bagi karyawan dan perusahaan
- vi. Perawatan terhadap mesin dan peralatan semakin baik, sehingga membuat umur pakai alat semakin lama.

Untuk mencapai tujuan di atas maka pada Lampiran I PERMENAKER NO: PER.05/MEN/1996 disajikan langkah praktis untuk menciptakan Sistem Manajemen K3 yaitu sebagai berikut:

- i. Komitmen dan Kebijakan, yaitu:
 - a) Kepemimpinan dan komitmen
 - b) Tinjauan awal K3
 - c) Kebijakan K3
- ii. Perencanaan, yaitu:
 - a) Perencanaan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko
 - b) Peraturan perundangan dan persyaratan lainnya
 - c) Tujuan dan sasaran

- d) Indikator kinerja
- e) Perencanaan awal dan perencanaan kegiatan yang sedang berlangsung

iii. Penerapan

a) Jaminan Kemampuan SDM Sarana dan Dana

- 1) Integrasi
- 2) Tanggung jawab dan tanggung gugat
- 3) Konsultasi, motivasi dan kesadaran
- 4) Pelatihan dan kompetensi
- 5) Komunikasi
- 6) Pelaporan
- 7) Pendokumentasian
- 8) Pengendalian dokumen
- 9) Pencatatan dan manajemen informasi

b) Identifikasi sumber bahaya, penilaian dan pengendalian resiko

- 1) Identifikasi sumber bahaya
- 2) Penilaian resiko
- 3) Tindakan pengendalian
- 4) Perencanaan dan rekayasa
- 5) Pengendalian administratif
- 6) Tinjauan ulang kontrak
- 7) Prosedur menghadapi keadaan darurat dan bencana
- 8) Prosedur menghadapi insiden
- 9) Prosedur rencana pemulihan keadaan darurat

c) Pengukuran dan evaluasi

- 1) Inspeksi dan pengujian
- 2) Audit SMK3
- 3) Tindakan perbaikan dan pencegahan

2. Kebijakan SMK3

Langkah awal untuk mengimplementasikan SMK3 adalah dengan menunjukkan komitmen serta kebijakan yaitu suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan K3, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan atau operasional (Sucipto, 2014).

Kebijakan K3 dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan K3 bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja K3.

Referensi hukum mengenai kebijakan K3 antara lain:

- a) UU Ketenagakerjaan NO. 13 tahun 2003, Pasal L. 86-87
- b) PP Tentang Penerapan SMK3 NO. 50 tahun 2012
- c) Permenaker No. Per.05/Men/1996
- d) Permenakertrans No. Per.18/Men/XI/2008, Pasal 2 (1).

Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3 pengusaha/pengurus tempat kerja harus menetapkan kebijakan K3 serta menunjukkan komitmen terhadap K3 dengan:

- a) Mewujudkan organisasi K3
- b) Menyediakan anggaran K3
- c) Menyediakan tenaga kerja (SDM) di bidang K3
- d) Melakukan koordinasi terhadap perencanaan K3
- e) Melakukan penilaian kerja
- f) Melakukan tindak lanjut pelaksanaan K3
- g) Menerapkan kebijakan K3 secara efektif

3. Peraturan, Standar dan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara umum kewajiban manajemen dalam peraturan keselamatan kerja dapat dirangkum sebagai berikut:

- i. Manajemen harus memiliki peraturan yang memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
- ii. Manajemen harus memastikan bahwa setiap pekerjaannya memahami peraturan tersebut.
- iii. Manajemen harus memastikan bahwa peraturan tersebut dilaksanakan secara objektif dan konsisten.

4. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (ADP)

Suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan aturan tersebut harus diketahui oleh setiap perusahaan. Salah satu aturan yang ada di perusahaan adalah Standar Operasional Prosedur (SOP). Pada penggunaan APD harus dipertimbangkan

berbagai hal, seperti pemilihan dan penetapan jenis pelindung diri, standarisasi, pelatihan cara pemakaian dan perawatan APD, efektivitas penggunaan, pengawasan pemakaian, pemeliharaan dan penyimpanan (Suma'mur, 1996).

5. Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengawasan merupakan cara untuk mendorong semangat seseorang untuk melaksanakan tugas dalam artian luas. Maksud dari pengawasan adalah lapisan pengawas dalam organisasi manajemen atau kepala dari organisasi yang ada di lapis bawah (Pratiwi, 2009). Pengawasan dapat digunakan untuk menggantikan peran pertemuan seperti *safety meeting* dan dapat lebih mengontrol apakah perkerja mengikuti seluruh hal yang telah dibahas dalam *safety meeting*. Dengan melaksanakan pengawasan oleh pengawas, hal ini berarti juga telah memberi kesempatan untuk:

- i. Lebih dapat menekankan pada aspek keselamatan kerja
- ii. Membangun kesadaran atau budaya keselamatan kerja
- iii. Meningkatkan hubungan di antara pengawas dan pekerja