

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat dunia informasi semakin berkembang. Perkembangan ini semakin mendorong dunia industri semakin ketat untuk melakukan persaingan dengan menggunakan alat-alat yang canggih, disamping membawa kemudahan dalam proses produksi juga mempunyai resiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Karyawan merupakan salah satu modal dalam bentuk sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan asset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Perusahaan meyakini bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun adalah kunci keberhasilan pencapaian tujuan, dengan demikian perusahaan harus mengelola dan memelihara dengan baik sumber daya manusianya. Dalam hal ini aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu untuk pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktifitas tinggi (Ramli, 2014).

Zainal (2014) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu atau secara efisiensi dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, sedangkan Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian, sedangkan fungsi operasional dalam manajemen sumberdaya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sumber daya manusia sebagai unsur manajemen yang utama perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dari karyawan tersebut dengan tuntutan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut adalah salah satu penentu bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus dipelihara karena karyawan merupakan aset perusahaan. Dalam hal ini aspek keselamatan kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu faktor pencegah risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Penggabean (2004) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu dilaksanakan oleh suatu perusahaan untuk menurunkan kecelakaan kerja dan penyakit kerja dan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. K3 merupakan salah satu perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang Nomer 1 Tahun 1970 dengan menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi sehingga produktivitas kerja semakin meningkat. Selain itu K3 diharapkan dapat menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi.

Suryadana (2019) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bentuk perlindungan baik jasmani maupun rohani, dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman serta bagi perusahaan tujuan dan efisiensi perusahaan juga akan tercapai apabila semua pihak melakukan pekerjaan dengan tenang dan tentram tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak dikehendaki yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan kerja sering terjadi dalam suatu perusahaan, karena para pekerja kontak langsung dengan mesin atau alat yang berbahaya bagi kesehatan tubuh manusia (Suma'mur, 2009). Jika perusahaan kurang memperhatikan

pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan pekerja, maka kemungkinan terjadinya resiko kecelakaan akan tinggi dan kerugian perusahaan meningkat. Kategori kecelakaan kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kategori kecelakaan kerja

Kategori	Parameter Penilaian	Keterangan
Hijau	Terjadi kecelakaan ringan (<i>injuries</i>)	Luka ringan atau sakit ringan (tidak kehilangan hari kerja)
Kuning	Terjadi kecelakaan sedang (<i>illness</i>)	Luka berat atau parah dengan perawatan intensif (kehilangan hari kerja)
Merah	Terjadi kecelakaan berat (<i>fatalities</i>)	Meninggal atau cacat sumur hidup (tidak mampu bekerja)

Sumber: Peraturan menteri tenaga kerja, Tahun 1996.

Tabel 1 menunjukkan kategori kecelakaan kerja, kecelakaan kerja ringan terjadi apabila pekerja hanya mengalami luka ringan dan tidak kehilangan hari kerja, kecelakaan sedang terjadi apabila pekerja mengalami luka berat dengan perawatan intensif dan kehilangan hari kerja, sedangkan kecelakaan berat terjadi apabila pekerja mengalami cacat seumur hidup bahkan meninggal dunia sehingga tidak mampu untuk bekerja.

Penerapan K3 di tempat kerja merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting bagi perusahaan atau lembaga yang membawa manfaat besar dan bukan dirasakan sebagai beban yang memberatkan karena penerapan sistem K3 disuatu perusahaan sangat dibutuhkan karena para pekerja tersebut berdampingan dengan alat-alat atau mesin yang sangat berbahaya bagi organ tubuh. Penerapan K3 sangat dibutuhkan para pekerja dengan aman.

Pelaksanaan K3 menjadi tanggung jawab semua pihak yang terkait berkewajiban berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk melakukan berbagai upaya dibidang K3 secara terus menerus, berkesinambungan, dan menjadikan K3 sebagai bagian dari budaya dalam stiap kegiatan atau perkerjaan, sehingga dapat mencegah kasus kecelakan akibat kerja. Tenaga pendukung yang diperlukan yaitu sumber daya manusia yang handal dibidang K3.

PT. Juang Jaya Abdi Alam merupakan perusahaan peternakan yang bergerak pada penggemukan sapi potong, dalam menjalankan operasioal perusahaan melibatkan sumber daya manusia yang banyak. PT. Juang Jaya Abdi Alam

menerapkan sistem K3 dalam menjalankan kegiatan usahanya. K3 dianggap sangat penting keberadaannya karena penerapan sistem K3 disebuah perusahaan sangat menunjang kelancaran kegiatan yang dilakukan. Sistem K3 di PT. Juang Jaya Abdi Alam memiliki peran yang sangat vital bagi seluruh tenaga kerja yang menjalankan pekerjaannya yang harus diperhatikan dan dijamin keselamatan dan kesehatannya selama bekerja di dalam perusahaan, walaupun terkadang penerapannya masih belum sempurna dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait di dalam perusahaan.

Tenaga kerja yang berkerja di dalam perusahaan sering kali mengabaikan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang lengkap saat melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat menimbulkan kecelakaan kerja akibat kurangnya kesadaran tenaga kerja terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD). Data kecelakaan kerja di PT Juang Jaya Abdi Alam dari tahun 2020 sampai 2021 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data kecelakaan kerja di PT Juang Jaya Abdi Alam tahun 2020 dan 2021.

No	Bulan	Tahun 2020		Tahun 2021		Jenis Kecelakaan
		Jumlah Kecelakaan Kerja (kejadian)	Jumlah Jam Kerja Hilang (Jam)	Jumlah Kecelakaan Kerja (kejadian)	Jumlah Jam Kerja Hilang (Jam)	
1.	Januari					
2.	Februari					
3.	Maret	1	21			Ringan
4.	April					
5.	Mei					
6.	Juni	1	40			Sedang
7.	Juli	3	63	1	168	Sedang
8.	Agustus	1	112			Sedang
9.	September					
10.	Oktober	1		1		Sedang
11.	November	1		2		Sedang
12.	Desember			1		Sedang
	Jumlah	8	236	5	168	

Sumber: PT Juang Jaya Abdi Alam tahun 2020 dan 2021.

Tabel 2 menunjukkan data kecelakaan kerja di PT Juang Jaya Abdi Alam pada tahun 2020 dan tahun 2021. Pada tahun 2020 kecelakaan kerja yang terjadi di PT Juang Jaya sebanyak 8 kasus kecelakaan kerja dengan kehilangan jam kerja sebanyak 236 jam dan pada tahun 2021 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 5 kasus

kecelakaan kerja dengan kehilangan jam kerja sebanyak 168 jam. Berdasarkan data di atas kecelakaan kerja yang terjadi di PT Juang Jaya Abdi Alam masih termasuk dalam kategori kecelakaan kerja ringan sampai dengan sedang. Adapun bentuk kecelakaan ringan, misalnya terjepit pintu bak mobil, terjepit alat steam penyemprotan lalat, terpeleset, sedangkan bentuk kecelakaan kerja sedang, misalnya tertendang sapi, terseruduk kerbau, terkena golok, dan kecelakaan lalu lintas saat hendak berangkat bekerja, dalam kecelakaan kerja tersebut terjadi paling tinggi di bagian departemen *cattle*. Kecelakaan kerja dari tahun 2020 mengalami penurunan pada tahun 2021 sebanyak 28%, namun dari data tersebut hanya beberapa tenaga kerja saja yang melaporkan ketika terjadi kecelakaan kerja dan ada tenaga kerja yang tidak melaporkan ketika terjadi kecelakaan dalam bekerja karena masih bisa ditangani oleh diri sendiri, dari tenaga kerja yang kehilangan jam kerja akan berdampak pada penurunan produktivitas.

Hartatik (2014) mengemukakan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Salah satu indikator penilaian kesehatan kerja adalah absen. Absen adalah ketidak hadirannya seseorang pada jam kerja.

Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data-data dan status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapih dan mudah untuk dicari, dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan (Erna Simonna, 2009). Data absensi karyawan PT Juang Jaya Abdi Alam pada bulan Oktober sampai Desember tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Data Absensi Karyawan PT Juang Jaya Abdi Alam tahun 2021.

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja		Jumlah Masuk (HK)	Tidak Masuk (HK)			
		Tetap (orang)	Kontrak (orang)		Izin	Cuti	Sakit	Total
1.	Oktober	114	15	2.604	148	28	35	211
2.	November	114	20	2.745	114	39	17	170
3.	Desember	114	21	2.780	121	52	32	205

Sumber: PT Juang Jaya Abdi Alam, tahun 2021.

Tabel 3 menunjukkan data absensi karyawan PT Juang Jaya Abdi Alam pada bulan Oktober sampai Desember tahun 2021. Berdasarkan data tersebut, tingkat kehadiran karyawan mengalami fluktuatif yang mana tingkat kehadiran paling tinggi terjadi pada bulan Desember yaitu yang masuk kerja sebanyak 2.780 hari, sedangkan tingkat kehadiran paling rendah terjadi pada saat bulan Oktober yaitu yang masuk kerja sebanyak 2.604 hari, dari hal tersebut tingkat kehadiran karyawan sangatlah menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan, namun dengan banyaknya tingkat kehadiran karyawan perlu adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT Juang Jaya Abdi Alam tidak sepenuhnya kesalahan dari perusahaan, karena perusahaan sudah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai kondisi perusahaan. Sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan, namun dengan kurangnya kesadaran diri dari tenaga kerja dalam penerapan K3 menjadi salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Jika dari semua sektor menjalankan sistem K3 dengan baik dan disiplin maka tingkat kecelakaan kerja di PT Juang Jaya Abdi Alam dapat diminimalisir dengan baik. Berdasarkan identifikasi tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul tugas akhir “Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di PT Juang Jaya Abdi Alam”.

1.2 Tujuan Penulisan

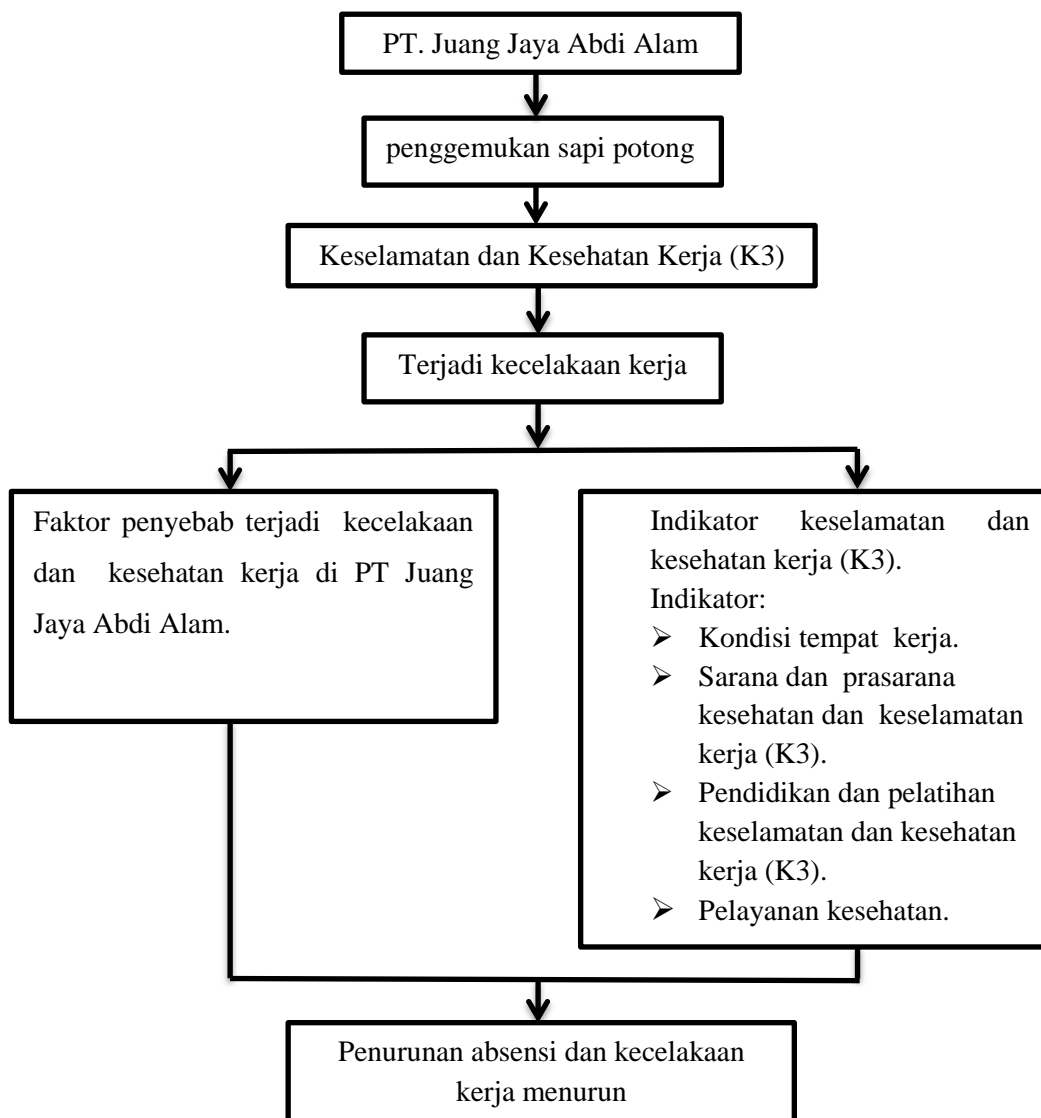
Tujuan penulisan laporan tugas akhir ini adalah:

1. Mengidentifikasi faktor penyebab kecelakaan kerja di PT Juang Jaya Abdi Alam.
2. Menjelaskan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Juang Jaya Abdi Alam.

1.3 Kerangka Pemikiran

PT Juang Jaya Abdi Alam merupakan perusahaan yang melakukan kegiatan usaha utamanya dibidang penggemukan sapi potong secara intensif. Lokasi perusahaan PT Juang Jaya Abdi Alam terletak Desa Suka Banjar/Kota Dalam, Kecamatan Sidomulyo, Kabupaten Lampung Selatan. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari karyawan tetap, pekerja harian lepas, *outsourcing*, dan tenaga kerja borongan. Semua kegiatan di PT Juang Jaya Abdi Alam memerlukan sumber daya manusia yang baik dan profesional. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang sangat penting sehingga harus dijaga dan dipelihara dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam menjalankan operasional pekerja sering kali mengalami kecelakaan kerja, misalnya tertendang sapi, terseruduk kerbau, tepeleset, terjatuh dari kendaraan, terkena golok, terjepit bak mobil, terjepit alat penyemprotan lalat. peran K3 sangat dibutuhkan oleh pekerja maupun perusahaan karena keberadaannya sangat berperan penting bagi pekerja agar menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menjadi salah satu unsur pelindung tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja, namun untuk menjamin agar sumber-sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien serta menjamin kelancaran operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Kerangka pemikiran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Juang Jaya Abdi Alam pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Juang Jaya Abdi Alam.

1.4 Kontribusi

Penulisan tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Pembaca

Laporan tugas akhir ini diharapkan mampu memberikan informasi ataupun sebagai pengetahuan serta referensi tentang penerapan kesehatan dan keselamatan (K3).

2. PT. Juang Jaya Abdi Alam.

Laporan ini diharapkan menjadi bahan informasi bagi perusahaan untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

3. Politeknik Negeri Lampung

Laporan ini dapat menjadi bahan tambahan literatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mahasiswa mengenai pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

I. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Sedangkan Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faustino (2003) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.1 Fungsi Pemeliharaan SDM

Hasibuan (2003) mendefinisikan pemeliharaan (*maintenance*) merupakan usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menjunjung tercapainya tujuan perusahaan.

Herman (2008) mengemukakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan, sehingga selalu perlu diupayakan untuk menjaga dan memelihara karyawan agar merasa betah, bertahan, dan melaksanakan tugas dengan baik.

2.1.2 Tujuan Pemeliharaan SDM

Pemeliharaan SDM dalam sebuah perusahaan memiliki beberapa tujuan. Hasibuan (2003) dalam bukunya menulis delapan tujuan berikut dalam pemeliharaan SDM.

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Tujuan pemeliharaan pemeliharaan tersebut merupakan kondisi optimal dalam menggunakan sumberdaya perusahaan dampaknya terhadap kondisi karyawan yang mereka miliki. Selain kepentingan perusahaan, tujuan tersebut merupakan harapan karyawan terhadap tempat mereka kerja.

2.1.3 Metode Pemeliharaan SDM

Hasibuan (2003) dalam bukunya menyebutkan ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelaksanaan pemeliharaan sumber daya manusia.

1. Komunikasi

Komunikasi berfungsi sebagai *instructive, informative, influencing dan evaluative*. Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Fungsi komunikasi dalam perusahaan sebagai sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi.

2. Insentif

Insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Kesejahteraan sumber daya manusia

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan

ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan, sehingga tingkat keluar dan masuknya relative rendah.

4. Kesehatan dan keselamatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu SDM, dengan demikian mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

5. Hubungan Industrial

Hubungan industrial pancasila (HIP) adalah hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Situasi ini harus ditanamkan dalam diri masing-masing karyawan melalui penyuluhan dan pembinaan yang baik dari perusahaan agar karyawan menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya sendiri maupun perusahaan. Apabila terjadi banyak kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Situasi tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawan.

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahawa kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan lingkungan yang dapat membantu stres, emosi, atau gangguan fisik.

Mangkunegara (2002) menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan

baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pun telah dinyatakan pada pasal 86 ayat 2 angka 31 UU nomer 13 tahun 2003 yang menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.1 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2011) mengemukakan tentang tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- 1) setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- 3) Hasil produksi dapat dipelihara keamanannya.
- 4) Adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja
- 7) Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Buntarto (2015) mengemukakan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- 3) Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

2.2.2 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja menurut Sulaksmo dan Anizar (2012) adalah suatu kejadian tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur. Kecelakaan tanpa disangka-sangka dan dalam sekejap mata, dan setiap kejadian terdapat empat faktor yang bergerak dalam satu kesatuan berantai yaitu lingkungan, bahaya, peralatan, dan manusia. Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja dalam arti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Maka dalam hal ini terdapat 2 permasalahan penting, ialah:

1. Kecelakaan adalah akibat langsung pekerjaan.
2. Kecelakaan terjadi pada saat pekerjaan sedang dilangsungkan.

Anizar (2012) mengemukakan bahwa Bahaya pekerjaan adalah faktor-faktor dalam hubungan pekerjaan yang dapat mendatangkan kecelakaan. Bahaya tersebut disebut potensial, jika faktor-faktor belum mendatangkan kecelakaan, jika kecelakaan tersebut telah terjadi maka bahaya tersebut adalah sebagai bahaya nyata.

2.2.3 Penyebab Kecelakaan Kerja

Anizar (2012) mengemukakan bahwa secara umum faktor kecelakaan ada dua, yaitu *unsafe action* (faktor manusia) dan *unsafe condition* (faktor lingkungan). Menurut penelitian bahwa 80% – 85% kecelakaan disebabkan oleh *unsafe action*.

1. *unsafe action* (faktor manusia).

Unsafe action dapat disebabkan sebagai berikut:

- a. ketidakseimbangan fisik tenaga kerja
 1. posisi tubuh yang menyebabkan mudah lelah.
 2. Cacat fisik.
 3. Cacat sementara.
 4. Kepekaan panca indra terhadap sesuatu.

- b. Kurang pendidikan
 - 1. Kurang terampil
 - 2. Kurang pengalaman
 - 3. Salah pengertian terhadap suatu perintah
 - 4. Salah mengartikan SOP (*standart operational procedure*) sehingga mengakibatkan kesalahan pemakaian alat kerja.
 - c. Menjalankan pekerjaan tanpa mempunyai kewenangan.
 - d. Bekerja berlebihan atau melebihi jam kerja.
 - e. Pemakaian alat pelindung diri (APD) yang tidak sesuai.
 - f. Menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian.
 - g. Pemakaian alat pelindung diri (APD) hanya berpura-pura.
2. *Unsafe condition* (faktor lingkungan)
- Unsafe condition* disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:
- a. Peralatan yang sudah tidak layak pakai
 - b. Ada api ditempat bahaya
 - c. Pengamanan yang kurang standar
 - d. Pencahayaan yang kurang
 - e. Kondisi suhu
 - f. Temperatur bising
 - g. Sifat pekerjaan yang mengandung potensi berbahaya

2.2.4 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja

Anizar (2012) mengemukakan bahwa setiap kecelakaan kerja akan menimbulkan kerugian yang besar, baik kerugian material dan fisik, kerugian langsung maupun tidak langsung. Kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja adalah:

- 1. Kerugian ekonomi
 - a. Kerusakan alat/mesin bahan dan bangunan
 - b. Biaya pengobatan dan perawatan
 - c. Tunjangan kecelakaan
 - d. Jumlah produksi dan mutu berkurang
 - e. Kompeensasi kecelakaan
 - f. Penggantian tenaga kerja yang mnegalami kecelakaan

2. Kerugian non ekonomi
 - a. Penderitaan korban dan keluarga
 - b. Hilangnya waktu selama sakit
 - c. Hilangnya waktu kerja
 - d. Keterlambatan aktivitas kerja akibat tenaga kerja lain berkerumun
3. Kerugian langsung
 - a. Pengobatan dan perawatan karyawan
 - b. Kompensasi
 - c. Kerusakan perkakas dan peralatan
 - d. Kerusakan bangunan
4. Kerugian tidak langsung
 - a. Tertundanya produksi
 - b. Hilangnya waktu kerja
 - c. Biaya untuk mendapatkan karyawan penggantinya
 - d. Biaya training

2.2.5 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang penting dalam proses pemeliharaan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kegiatan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dengan pengaturan yang telah dirancang dan menyeluruh kepada semua pekerja. Artinya program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tujuan perusahaan untuk menjaga dan menghindari pekerja dari kecelakaan yang bisa terjadi. Kondisi lingkungan harus mendukung keselamatan dan kesehatan karyawan saat bekerja. Sehingga tidak mendapatkan suatu hal yang berdampak buruk pada kondisi fisik dan mental karyawan.

Kasmir (2016) menyatakan dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Membuat karyawan merasa aman
2. Memperlancar proses kerja
3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja
5. Tidak mengganggu proses kerja
6. Menekan biaya
7. Menghindari kecelakaan kerja
8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan undang-undang No. 1 Tahun 1970 yang ditetapkan oleh pemerintah, yaitu:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah dan mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak.
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 pelindung diri pada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
8. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
9. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik.
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
12. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman dan barang.
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan para pekerja yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah lagi.

18. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu kotoran, asap, uap, gas, hembusan, angin, cuaca, sinar, radiasi, dan getaran.

Nasutuin (2005) mengemukakan bahwa efektifitas program keselamatan dan kesehatan kerja sangat tergantung kepada komitmen dan keterlibatan semua pekerja. Keterlibatan pekerja akan meningkatkan produktifitas, beberapa kegiatan yang harus melibatkan pekerja antara lain:

1. Kegiatan pemeriksaan bahan berbahaya dan beracun serta mengusulkan rekomendasi untuk perbaikan.
2. Mengembangkan atau memperbaiki aturan keselamatan umum.
3. Melakukan pelatihan terhadap tenaga baru.
4. Membantu proses analisis penyebab kecelakaan kerja.

Nasution (2005) mengemukakan bahwa unsur-unsur program keselamatan dan kesehatan kerja yang terpenting adalah pernyataan dan kebijakan perusahaan, organisasi dan personil, menjaga kondisi kerja untuk memenuhi syarat-syarat keselamatan, membuat laporan dan analisis penyebab kecelakaan dan menyediakan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan. Program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan secara umum yaitu mempercepat proses gerakan nasional K3 dalam upaya memberdayakan keselamatan dan kesehatan kerja guna mencapai kecelakaan nihil.

2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2016) dalam bukunya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, dan kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik, dan mental karyawan.

Adapun indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain adalah:

1. Keadaan lingkungan tempat kerja
Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

2. Pengaturan udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja kotor, berdebu, dan berbau tidak sedap) dan suhu udara yang tidak dikondisikan.

3. Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil, emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir, dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya.