

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang berjudul : Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi (2014) oleh Indri Aelia mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia . Penelitian tersebut bertujuan Mengetahui bagaimana gambaran efektivitas Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Mengetahui bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan, Mengetahui adakah pengaruh positif Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 9 Tahun 2008 pasal 1 ayat 1, yaitu pemberian perlindungan kepada setiap orang yang berada ditempat kerja, yang berhubungan dengan pemindahan bahan baku, penggunaan peralatan kerja kontruksi, proses produksi dan lingkungan kerja sekitar tempat kerja.
2. Penelitian yang berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta (2015) oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat

disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, dan (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

3. Penelitian yang berjudul : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep (2015) oleh Multazam HT mahasiswa Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar. penelitian ini dilaksanakan antara bulan juni sampai dengan agustus. Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan sebanyak 96 responden, tehnik pengumpulan datanya adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, dan adapun variabel penelitian adalah Kesehatan (X1), Keselamatan (X2), Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha dan kemudian data diolah dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t dengan taraf signifikansi 10%. Peneliti menggunakan alat bantu SPSS Versi 17.

4. Penelitian yang berjudul : Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah) (2014) oleh Johana Permanasari mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel 67 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling. Analisis yang digunakan meliputi: regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh mediasi (intervening), uji R², Uji F dan Uji t.

5. Penelitian yang berjudul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton) (2014) oleh Merysa Anjani...dkk mahasiswa Universitas Brawijaya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 41 karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

2.2 Teori Dasar

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Silalahi dan Rumondang (1991:22 dan 139) dalam Gunawan (2016) menyatakan keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang tentang keselamatan kerja No.1 Tahun 1970 meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Menurut Purnama dalam Widodo (2015:239), keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya.

Menurut Suma'mur dalam Widodo (2015:239), keselamatan kerja adalah keselamatan bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:23), Keselamatan Kerja (safety) merupakan upaya manusia untuk mencegah terjadinya insiden atau yang merugikan perusahaan, tenaga kerja, masyarakat, maupun lingkungan alam

Ada dua pendekatan keselamatan kerja, yaitu:

1. Pendekatan Keselamatan Industri (*Industry Safety*)

Pendekatan ini didasari pada pemikiran bahwa di tempat kerja tenaga kerja akan bertemu dengan sarana produksi, sehingga timbul bahaya kerja dalam bentuk: terjatuh dari ketinggian, terpapar bahan kimia berbahaya, tersengat listrik, terjepit mesin, dan sakit akibat kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dilindungi dengan cara penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), poster keselamatan kerja, peraturan keselamatan kerja, dan lain-lain.

2. Pendekatan Keselamatan Operasi (*Operation Safety*)

Pendekatan ini didasari pada pemikiran bahwa pada kegiatan produksi/operasi digunakan bahan-bahan berbahaya yang diproses dengan menggunakan parameter

risiko bahaya operasi/proses dalam bentuk terjadinya kebakaran, ledakan, kebocoran Bahan Berbahaya dan Beracun (B3). Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk

mengendalikan risiko operasi ini, pengendalian risiko dengan pendekatan keselamatan operasi ini diintegrasikan dalam pengelolaan operasi melalui peralatan dan sarana serta kemampuan SDM dan pengawasan administratif pelaksanaan operasi (manajemen dan prosedur).

Menurut Slamet dalam Widodo (2015:240), unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kesehatan kerja
- 2) Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja
- 3) Teliti dalam bekerja
- 4) Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan

2. Tujuan dan fungsi Keselamatan 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 6 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 dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Menurut Sedarmayanti (2010:211) dalam Syamsiyar (2014), dengan adanya jaminan keselamatan dan keamanan selama bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatannya akan bekerja lebih optimal dan ini akan berdampak pada hasil pekerjaannya.

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.

3. Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Moral dan kesusilaan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Berdasarkan Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadiankejadian lain yang berbahaya.
- e) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
- h) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j) Menyelenggarakan suhu udara yang baik dan cukup.
- k) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.

- l) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- m) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- o) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- p) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- q) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Beberapa faktor yang mendorong keselamatan kerja harus diperhatikan dengan baik (Soeharto, 1995) adalah :

1. Rasa peri kemanusiaan Penderitaan yang dialami oleh yang bersangkutan akibat kecelakaan tidak dapat diukur dengan uang adanya kompensasi hanya membantu meringankan.
2. Pertimbangan ekonomis Hal ini dapat berupa biaya kompensasi, kenaikan premi asuransi, kehilangan waktu kerja. Juga penggantian alat-alat yang mengalami kerusakan akibat terjadinya kerusakan.

2.2.4 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Indah Puji (2014) bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah :

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :
- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

2.3 Kajian tentang Kesehatan Kerja

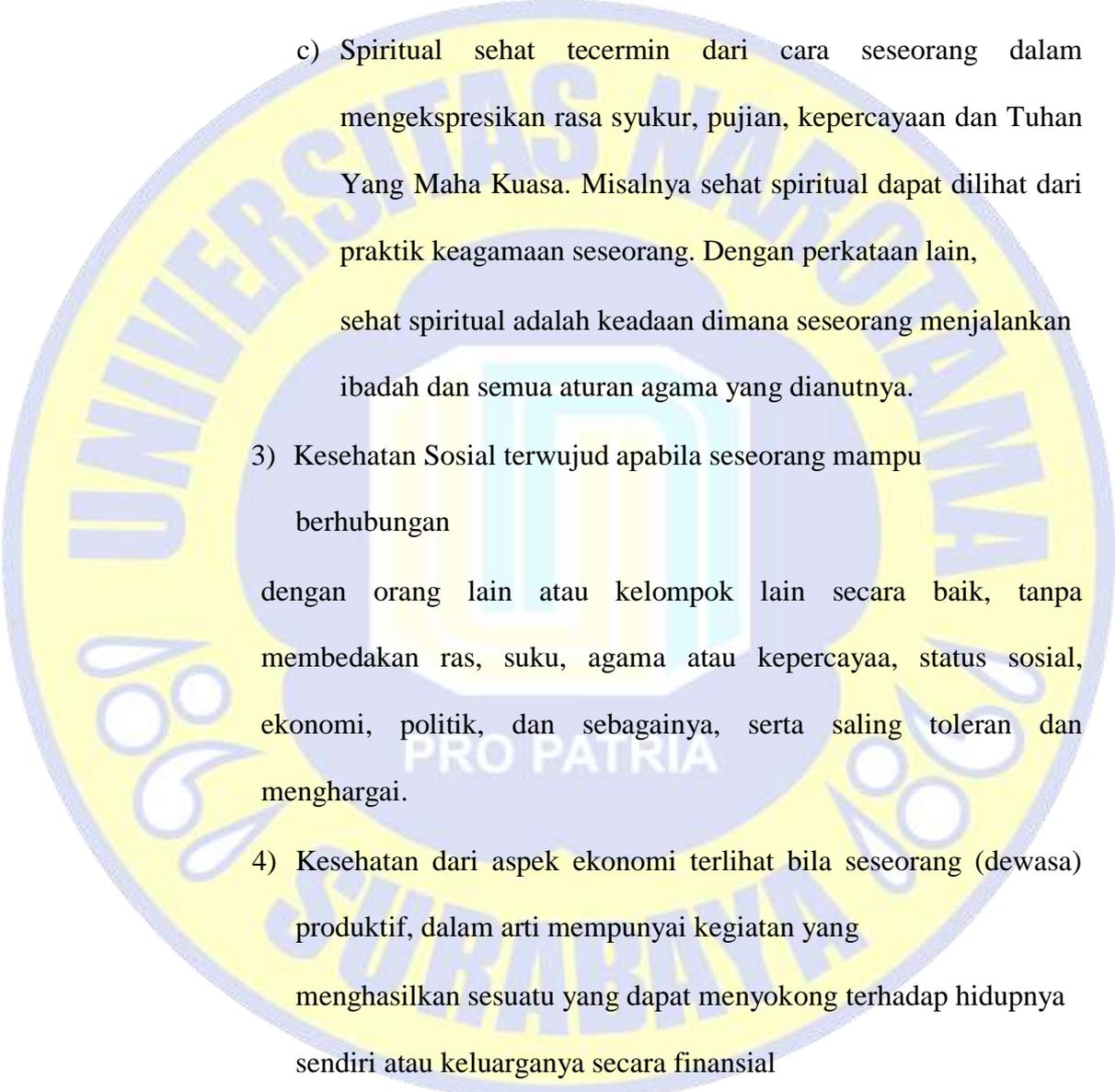
2.3.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:13), Kesehatan Kerja (Occupational Health) adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja (terjadi saat operasi normal).

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. (Widodo, 2015:241).

Menurut Widodo (2015:242), pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek, antara lain:

- 1) Kesehatan fisik, terwujud apabila seseorang tidak merasa mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan.
- 2) Kesehatan mental (jiwa) mencakup 3 komponen, yaitu:

- 
- a) Pikiran sehat tecermin dari cara berpikir atau jalan pikiran
 - b) Emosional sehat tecermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih dan sebagainya.
 - c) Spiritual sehat tecermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan Tuhan Yang Maha Kuasa. Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan agama yang dianutnya.
- 3) Kesehatan Sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai.
- 4) Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial

“Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah 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.”

Undang - undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat 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.

2.3.2. Tujuan dan fungsi Kesehatan Kerja

Tujuan Kesehatan Kerja menurut Nuraini (2012) dalam Firmansyah...dkk (2014) yaitu :

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan/kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya. Kesehatan

kerja mempengaruhi manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Baik secara fisik maupun psikis yang meliputi : metode bekerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kecelakaan, penyakit ataupun perubahan dari kesehatan seseorang.

2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2000:87) dalam Firmansyah...dkk (2014), ada tiga faktor kesehatan kerja yang meliputi :

1. Lingkungan kerja secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
 - a. Kebersihan lingkungan kerja
 - b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
 - c. Sistem pembuangan sampah.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.3.4. Indikator Kesehatan Kerja

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih tanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, di bawah ini dikemukakan faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Indah Puji (2014) :

a. Pengaturan udara

- 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik
- 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

b. Kondisi fisik pegawai

- 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak sehat.
- 2) Emosi pegawai yang tidak stabil.
- 3) Program jaminan kesehatan.

c. Pengaturan pencahayaan dan penerangan

- 1) Pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.
- 2) Pengaturan penerangan

2.3.5. Unsur penunjang Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan sebagai unsur – unsur yang menunjang terhadap jiwa-raga dan lingkungan kerja yang sehat. (Sutrisno dan Kusmawan, 2006:5) dalam Sulistyowati (2013).

a. Unsur – unsur penunjang kesehatan jasmani ditempat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya makanan dan minuman yang bergizi
- 2) Adanya sarana dan peralatan olah raga
- 3) Adanya waktu istirahat
- 4) Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan
- 5) Adanya sarana kesehatan atau kotak P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)
- 6) Adanya buku panduan mengenai keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja.
- 7) Adanya transportasi untuk kesehatan (mobil ambulans)

b. Unsur – unsur penunjang kesehatan rohani di tempat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya saran dan prasarana ibadah
- 2) Penyuluhan kerohanian rutin
- 3) Adanya tabloid atau majalah tentang kerohanian
- 4) Adanya tata laku di tempat kerja
- 5) Adanya kantin dan tempat istirahat

c. Unsur – unsur penunjang kesehatan lingkungan kerja di tempat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya sarana prasarana dan peralatan kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- 2) Adanya tempat sampah yang memadai

- 3) Adanya WC (Water Closed) yang memadai
- 4) Adanya air yang memenuhi kebutuhan
- 5) Ventilasi udara yang cukup
- 6) Masuknya sinar matahari ke ruang kerja
- 7) Adanya lingkungan alami

2.4 Kajian tentang SMK3 (Sistem Manajemen K3)

2.4.1. Pengetian K3 dan SMK3

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan tentang seni memimpin organisasi yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber-sumber daya yang terbatas dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran yang efektif dan efisien (Abrar Husein, 2008).

Menurut PP no 50 tahun 2012 pengetian smk3 sebagai berikut:

- Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- Audit SMK3 adalah pemeriksaan secara sistematis dan independen terhadap pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengukur suatu

hasil kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam penerapan SMK3 di perusahaan

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disebut SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, peng-kajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor. 09 / PER / M / 2008)

Menurut Peraturan Menteri No PER. 05 / MEN /1996, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan 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 produktif.

2.4.2. Tujuan dan manfaat penerapan SMK3

Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menurut PP No.50 Tahun 2012 adalah:

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi.

- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Manfaat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bagi perusahaan menurut (Tarkawa, 2008) dalam Pangkey (2013) adalah:

1. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
2. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
3. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3.
4. Dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.
5. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.4.3. Penerapan SMK3

Di dalam peraturan pemerintah No 50 / 2012, penerapan SMK3 sebagai berikut :

1. Penetapan kebijakan K3.

2. Perencanaan K3
3. Pelaksanaan rencana K3
4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3
5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.
6. Penilaian dan Penerapan SMK3
7. Penilaian penerapan SMK3 dilakukan oleh lembaga audit independen yang ditunjuk oleh Menteri atas permohonan perusahaan
8. Untuk perusahaan yang memiliki potensi bahaya tinggi wajib melakukan penilaian penerapan SMK3 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
9. Hasil audit sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan SMK3

2.5. Kajian tentang Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengetian Kinerja Karyawan

Bangun (2012:99) dalam Sanjaya (2015) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

2.5.2 Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014:114)

2.5.3 Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

- a. Sebagai tolok ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai
- b. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2.5.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) dalam Permanasari (2014) menyatakan ada beberapa indikator mengenai kinerja karyawan, yakni :

- a. Kualitas Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.5.5 Cara mengukur Kinerja Karyawan

Metode-metode yang digunakan untuk penilaian kinerja menurut Dharma (2003:378) dalam Firmansyah....dkk (2014) yaitu :

- a. Kualitas Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.
- b. Kuantitas Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.
- c. Ketepatan waktu Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.6 K3 Didalam Beberapa Bidang

2.6.1. Penerapan K3 Secara Umum

Tujuan utama dalam Penerapan K3 berdasarkan UndangUndang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu antara lain :

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional. Dengan mempelajari materi diatas diharapkan dapat memahami dan mengembangkan bangunan kebijakan K3, menetapkan dan mengembangkan tujuan K3, membangun organisasi dan tanggung jawab pelaksanaan K3, mengidentifikasi bahaya.

2.6.2. Bidang Konstruksi

Permen PU No. 05 / 2014 Tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi yang selanjutnya disingkat K3 Konstruksi adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada pekerjaan konstruksi. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum yang selanjutnya disingkat SMK3 Konstruksi Bidang PU adalah bagian dari sistem manajemen organisasi pelaksanaan pekerjaan konstruksi dalam rangka pengendalian risiko K3 pada setiap pekerjaan konstruksi bidang Pekerjaan Umum. Sedangkan Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang

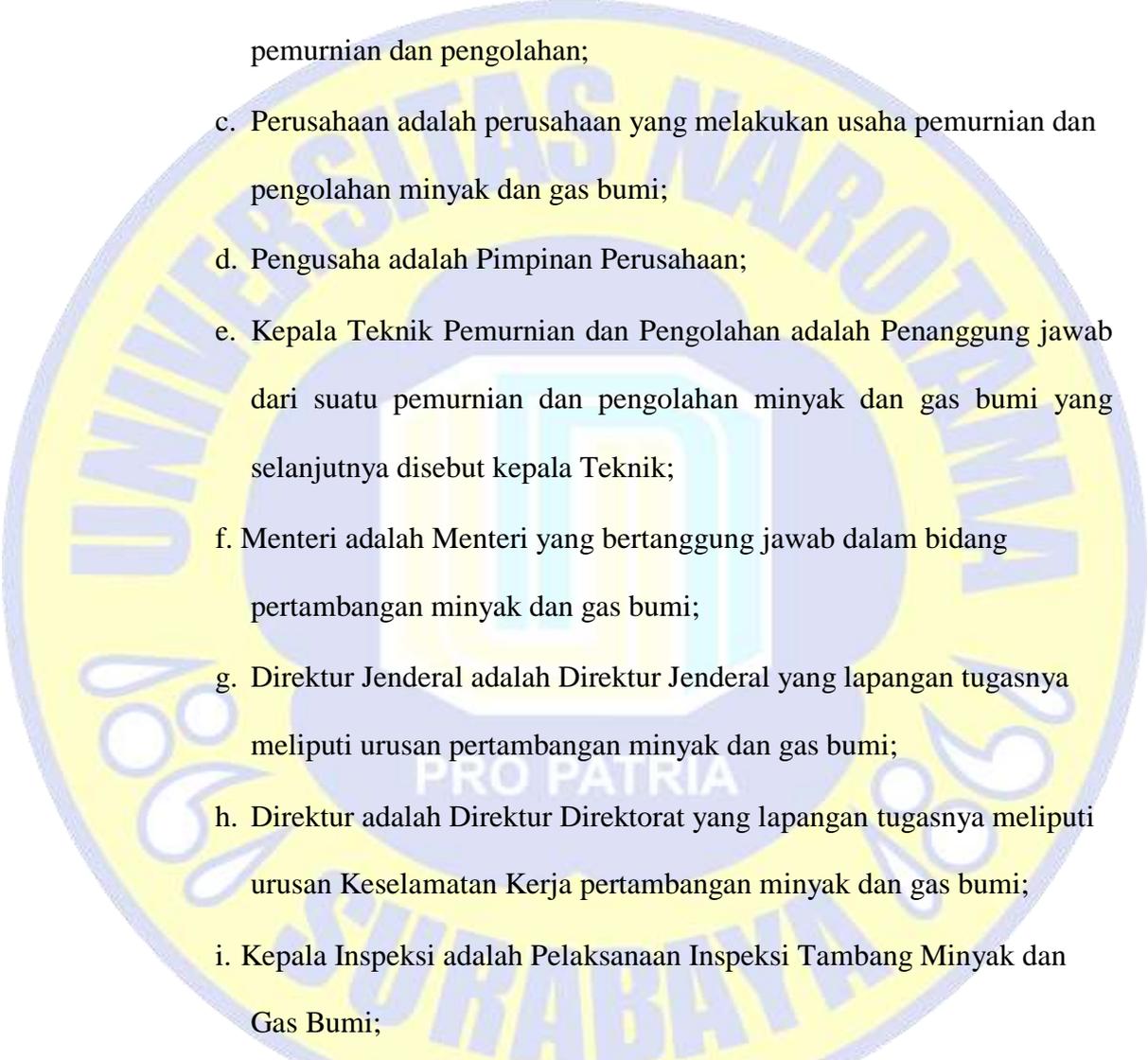
mencakup bangunan gedung, bangunan sipil, instalasi mekanikal dan elektrikal serta jasa pelaksanaan lainnya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lain dalam jangka waktu tertentu. Didalam kegiatan konstruksi ada sebuah kegiatan Monitoring dan Evaluasi K3 Konstruksi (Monev K3 Konstruksi), kegiatan Monev K3 Konstruksi adalah kegiatan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja Penyelenggaraan K3 Konstruksi yang meliputi pengumpulan data, analisa, kesimpulan dan rekomendasi perbaikan penerapan K3 Konstruksi.

2.6.3. Bidang Minyak dan Gas Bumi

UU No 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi mengamanatkan kepada badan usaha dan atau bentuk usaha tetap, wajib menjamin standar dan mutu, menerapkan kaidah keteknikan yang baik, keselamatan dan kesehatan kerja serta pengelolaan lingkungan hidup, mengutamakan pemanfaatan tenaga kerja setempat dan produk dalam negeri.

Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1979 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Minyak dan Gas Bumi menyatakan :

- a. Pemurnian dan Pengolahan adalah usaha memproses minyak dan gas bumi di daratan atau di daerah lepas pantai dengan cara mempergunakan proses fisika dan kimia guna memperoleh dan mempertinggi mutu hasil minyak dan gas bumi yang dapat digunakan;

- 
- b. Tempat pemurnian dan pengolahan adalah tempat penyelenggaraan pemurnian dan pengolahan minyak dan gas bumi termasuk didalamnya peralatan, bangunan dan instalasi yang secara langsung dan tidak langsung (penunjang) berhubungan dengan proses pemurnian dan pengolahan;
 - c. Perusahaan adalah perusahaan yang melakukan usaha pemurnian dan pengolahan minyak dan gas bumi;
 - d. Pengusaha adalah Pimpinan Perusahaan;
 - e. Kepala Teknik Pemurnian dan Pengolahan adalah Penanggung jawab dari suatu pemurnian dan pengolahan minyak dan gas bumi yang selanjutnya disebut kepala Teknik;
 - f. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang pertambangan minyak dan gas bumi;
 - g. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal yang lapangan tugasnya meliputi urusan pertambangan minyak dan gas bumi;
 - h. Direktur adalah Direktur Direktorat yang lapangan tugasnya meliputi urusan Keselamatan Kerja pertambangan minyak dan gas bumi;
 - i. Kepala Inspeksi adalah Pelaksanaan Inspeksi Tambang Minyak dan Gas Bumi;
 - j. Pelaksanaan Inspeksi Tambang adalah Pelaksana Inspeksi Tambang Minyak dan Gas Bumi

Selambat-lambatnya 2 (dua) bulan sebelum mulai membangun atau mengadakan perubahan dan atau perluasan tempat pemurnian dan

pengolahan, Pengusaha diwajibkan menyampaikan secara tertulis kepada Kepala Inspeksi mengenai hal-hal:

- a. Lokasi geografis;
- b. Denah Bangunan dan instalasi pemurnian dan pengolahan;
- c. Bahan baku, bahan penolong beserta hasil pemurnian dan pengolahannya;
- d. Proses diagram;
- e. Instalasi pencegah kebakaran yang bersifat permanen baik dengan air maupun bahan kimia;
- f. Jumlah dan perincian tenaga kerja dan atau tambahannya;
- g. Hal-hal yang dianggap perlu oleh Kepala Inspeksi.

Apabila dalam pelaksanaannya terdapat perubahan mengenai hal-hal yang telah diajukan sesuai dengan ketentuan termaksud pada ayat (1), Pengusaha diwajibkan menyampaikannya secara tertulis kepada Kepala Inspeksi. Dalam masa pembangunan tempat pemurnian dan pengolahan, pembuatan, pendirian, penyusunan dan pemasangan semua peralatan, bangunan dan instalasi pemurnian dan pengolahan berada dibawah pengawasan Kepala Inspeksi.

2.6.4. Bidang Kelistrikan

Permenaker No 12 Tahun 2015 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Listrik di Tempat Kerja

Adapun tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Kelistrikan antara lain Menjamin kehandalan instalasi listrik sesuai tujuan penggunaannya;

1. Mencegah timbulnya akibat listrik:
2. Bahaya sentuhan langsung
3. Bahaya sentuhan tidak langsung
4. Bahaya kebakaran

Keselamatan kerja listrik adalah keselamatan kerja yang berkaitan erat dengan alat-alat, proses, bahan, Area kerja dan bagaimana menjalankan pekerjaan. Tujuan dari keselamatan kerja listrik secara umum yaitu bertujuan melindungi tenaga kerja atau individu dalam menjalankan pekerjaannya yang selalu dekat dengan tegangan listrik disekitarnya, baik dalam bentuk instalasi maupun jaringan. Pada dasarnya keselamatan kerja listrik merupakan tugas dan kewajiban dari, oleh dan untuk setiap orang yang menyediakan, melayani dan menggunakan daya listrik.

2.7 Kajian Tentang Konstruksi

2.7.1. Pengertian Konstruksi

Menurut Sugiono (2001:8) dalam Sobirin (2016) tenaga kerja konstruksi dibagi menjadi dua macam, yaitu penyedia atau pengawas serta pekerja atau buruh lapangan (Craft labour). Jumlah penyedia hanya sebesar 5-10% dari jumlah pekerja yang diawasi. Disamping itu

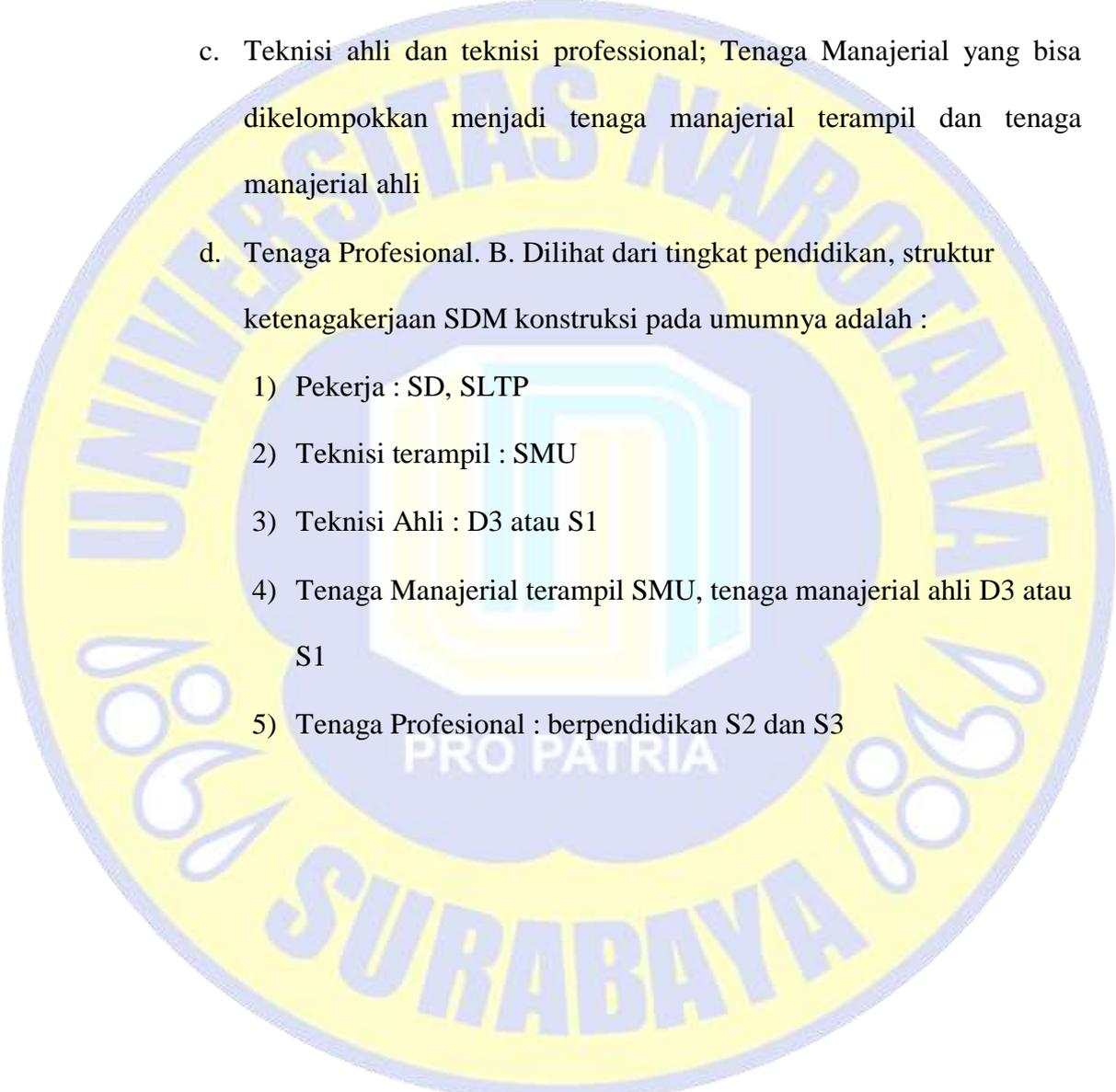
jika dilihat dari bentuk hubungan kerja antar pihak yang bersangkutan, tenaga kerja proyek khususnya tenaga konstruksi dibedakan menjadi dua, yakni :

- a. Tenaga Kerja langsung (Direct hire), yaitu tenaga kerja yang direkrut dan menandatangani ikatan kerja perseorangan dengan perusahaan kontraktor, diikuti dengan latihan, sampai dianggap cukup memiliki pengetahuan dan kecakapan.
- b. Tenaga kerja borongan, yaitu tenaga kerja yang bekerja Berdasarkan ikatan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja (Labour supplier) dengan kontraktor, untuk jangka waktu tertentu.

2.7.2. SDM Konstruksi

Berdasarkan Pedoman Peningkatan Profesionalitas SDM Konstruksi, (2007) dalam Sobirin (2016), untuk merealisasikan lingkup proyek menjadi deliverable, diperlukan pula sumberdaya. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi proses perencanaan dan penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang tepat (effective) untuk memperoleh hasil yang optimal. sumber daya dapat berupa human (Tenaga kerja, tenaga ahli, dan tenaga terampil), yang terdiri atas.

Tenaga kerja Konstruksi, tenaga kerja konstruksi merupakan porsi terbesar dari proyek konstruksi. SDM Konstruksi adalah pelaku pekerjaan di bidang konstruksi yang terdiri atas perencana, Pelaksana, dan pengawas. Sesuai struktur ketenagakerjaan yang pada umumnya berbentuk piramida, SDM konstruksi mencakup

- 
- a. Pekerja yang mencakup pekerja tidak terampil, pekerja semi terampil, dan pekerja terampil
- b. Teknisi terampil yang mencakup teknisi terampil administrasi dan teknisi terampil teknis
- c. Teknisi ahli dan teknisi professional; Tenaga Manajerial yang bisa dikelompokkan menjadi tenaga manajerial terampil dan tenaga manajerial ahli
- d. Tenaga Profesional. B. Dilihat dari tingkat pendidikan, struktur ketenagakerjaan SDM konstruksi pada umumnya adalah :
- 1) Pekerja : SD, SLTP
 - 2) Teknisi terampil : SMU
 - 3) Teknisi Ahli : D3 atau S1
 - 4) Tenaga Manajerial terampil SMU, tenaga manajerial ahli D3 atau S1
 - 5) Tenaga Profesional : berpendidikan S2 dan S3