BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau yang biasa disebut SDM merupakan salah satu aspek yang diperlukan demi berlangsungnya suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia kini semakin berperan besar dalam kesuksesan suatu organisasi ataupun perusahaan karna manusia dapat membuat sasaran, strategi, inovasi, dan bisa mencapai tujuan organisasi. Ada dua alasan mengapa sumber daya manusia menjadi penting untuk suatu perusahaan. Pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Rachmawati, 2008).

Sumber daya manusia atau *human recources* merupakan masyarakat yang memiliki kemampuan serta kemauan untuk menjalankan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, dalam hal ini sumber daya manusia sering berubungan dengan proses produksi (Samsuni, 2017). Manusia bisa merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan, bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan

sasaran. Dari pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia meupakan otak dalam segala aktivitas.

Adanya pelaksanaan sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan dikelola oleh seorang manajer menggunakan ilmu manajemen. Manajemen secara bahasa berarti penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, yang jika digabungkan dengan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan berarti penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan pun organisasi dengan memerhatikan fungsi manajemen ataupun fungsi operasionalnya.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan akhir-akhir ini mendapat perhatian dari berbagai pihak dikarenakan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal untuk menentukan efektivitas dan efisiensi demi mewujudkan tujuan atapun sasaran suatu organisasi (Rachmawati, 2008).

Perusahaan menggunakan manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa komponen yang ada dalam MSDM untuk mendukung terjalannya proses operasional demi tercapainya tujuan organisasi

ataupun perusahaan. Komponen yang dimaksud seperti pengusaha, karyawan operasional dan karyawan manajerial (manajer lini dan manajer staf), serta pimpinan atau manajer.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia dalam paragraf sebelumnya mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting di suatu organisasi ataupun perusahaan yang memiliki beberapa komponen untuk menerapkan beberapa fungsi operasional demi tercapainya tujuan perusahaan ataupun organisasi.

2.1.2 Tujuan MSDM

Disamping tujuan MSDM yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas ada beberapa orientasi yang juga digunakan untuk penyempurna sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaiaan salah satu tujuan MSDM yang berorientasi kepada kepentingan organisasi harus melewati beberapa aktivitas ataupun kegiatan seperti persiapan dan penarikan, seleksi, pengembangan, serta pemeliharaan guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Rachmawati, 2008).

Selain tujuan organisasi yang berorientasi kepada kepentingan organisasi, ada orientasi lain yang disebutkan oleh Widodo tentang tujuan organisasi yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, kepentingan individu (Widodo, 2015).

Dari pengertian menurut beberapa ahli terkait dengan tujuan manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama adanya

manajemen sumber daya manusia adalah untuk memudahkan organisasi atau perusahaan mencapai tujuan dengan kegiatan yang dimulai dari persiapan hingga pemeliharan dengan berorientasi kepada kepentingan organisasi, sosial, fungsional, hingga individu.

2.1.3 Fungsi MSDM

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung pada fungsi operasional MSDM itu sendiri. Ada beberapa pendapat terkait dengan fungsi operasional MSDM, seperti yang dikemukakan oleh De Cenzo dan Robbins dalam Rachmawati (2008), menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: *(1) Staffing: Strategic human resources, recruiting, and selection; (2) Training and development: orientation, employee, training, employee development and career development; (3) Motivation: motivation theories and the job design, performance appraisal, rewards and compensation, employee benefit; (4) Maintenance: safety and health, communication, employee relation.*

Selanjutnya Mondy, Noe, dan Premeaux dalam Rachmawati (2008) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi lima fungsi area yaitu: *(1) Human resources planning, recruitmen and selection; (2) Human resources development; (3) Compensation and benefit; (4) Safety and health; (5) Employee and labor relation.*

Lebih lanjut oleh Dessler dalam Rachmawati (2008) mendefinisikan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: *(1) Recruitmen and*

placement-job analysis; (2) Personal planning and recruiting; (3) Employee testing and selection-interviewing candidate; (4) Training and development employess; (5) Managing organizational renewal; (6) Appraising performance-managing career and fair treatment.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi (Rachmawati, 2008):

a. Perencanaan Tenaga Kerja

   Perencanaan tenaga kerja dilakukan guna merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja mulai dari analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Pengembangan Tenaga Kerja

   Pengembangan tenaga kerja dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi adanya penarikan karyawan baru di sebuah perusahaan. Tujuan lainnya adalah untuk mengubah karyawan yang potensial menjadi produktif serta mampu dan terampil agar tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

c. Penilaian Prestasi Kerja

   Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Adanya penilaian prestasi kerja berpengaruh kepada kompensasi yang nantinya diberikan perusahaan, karena dengan penilaian prestasi kerja perusahaan akan lebih mengerti mana yang berprestasi baik dan sebaliknya.

d. Pemberian Kompensasi

Fungsi ini meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan bisa berupa kompensasi finansial maupun non finansial yang diberikan untuk mendorong prestasi karyawan.

e. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Di dalam pemeliharaan tenaga kerja ada pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis. Aspek ekonomis merupakan pemberian kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang sebanding dengan hasil kerjanya. Aspek non ekonomis berupa adanya jaminan kesehatan, kesejahteraan, keselamatan, dan keamanan, serta kenyamanan dalam bekerja. Adanya pemeliharaan tenaga kerja diharapkan bisa meminimalkan konflik antara tenaga kerja dengan pemberi kerja.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia jika adanya ketidak sesuaian antara tenaga kerja, pemberi kerja, maupun pemerintah. Hal tersebut bisa terjadi karena keinginan karyawan, keinginan organisasi (perusahaan), pensiun, atau sebab-sebab lain yang sudah dituliskan di undang-undang.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut ILO *(International Labour Organization)* adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahtaraan fisik, mental, dan sosial bagi pekerja di semua jabatan. Dalam

pelaksanaan K3 di suatu perusahaan ada tiga faktor hal yang menjadi dasar pertimbangan. Tiga faktor tersebut adalah sebagai berikut (Suardi, 2010):

a. Berdasarkan Perikemanusiaan

   Manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Hal itu dilakukan untuk mengurangi banyaknya rasa sakit dari pekerjaan ataupun menjamin keselamatan agar pekerjaan tidak membahayakan pekerja.

b. Berdasarkan Undang-Undang.

   Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan undang-undang tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Jika ada perusahaan yang melanggar peraturan undang-undangan, akan dijatuhi hukuman denda.

c. Berdasarkan Ekonomi

   Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan dan kesehatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan. Lebih baik perusahaan mengadakan pencegahan untuk menjalankan keselamatan dan kesehatan kerja, daripada mengeluarkan biaya yang banyak karena perusahaan lalai menjaga K3 di lingkungan kerja.

Tiga faktor tersebut sangat penting mengingat pembahasan di sub bab sebelumnya terkait dengan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu fungsi operasional pemeliharaan tenaga keja. Selain pemeliharaan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki lingkup yang cukup luas karena juga tidak hanya

memerhatikan karyawan namun juga memerhatikan orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung, dan tamu) yang ada di perusahaan (OHSAS 18001:2007).

2.2.1 Kecelakaan

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga (tidak ada unsur kesengajaan) dan tidak diharapkan karena mengakibatkan kerugian, baik fisik, psikis, materi, maupun penderitaan bagi yang mengalaminya. Mulai dari kerugian yang paling berat hingga ringan. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang disebabkan karena atau di saat melakukan pekerjaan di lingkungan kerja. Sama halnya dengan kecelakaan, kecelakaan kerja juga bisa terjadi dikarenakan unsur pekerja itu sendiri maupun kondisi serta lingkungan kerja yang ada. Penyebab dasar kecelakan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu (Suardi, 2010):

a. Faktor Perorangan

   Faktor perorangan yang dimaksud adalah pekerja yang terkadang kurang memerhatikan diri terhadap keselamatan dan kesehatan kerja untuk membuat *zero accident*. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya pengetahuan serta keterampilan, motivasi kurang baik, adanya permasalahan fisik ataupun mental.

b. Faktor Pekerjaan

   Faktor pekerjaan yang dimaksud biasanya merujuk kepada perusahaan yang kurang menanggapi atau malah mengganggap sepele lingkungan para pekerja. Contoh dari timbulnya kecelakaan karena faktor pekerjaan adalah standar kerja yang kurang baik, standar perencanaan yang kurang

tepat, standar perawatan yang kurang tepat, standar pembelian yang kurang tepat, aus dan retak akibat pemakaian setelah lama dipakai.

Berdasarkan penjelasan tersebut sudah dijelaskan bahwa harus ada korelasi positif antara perorangan dan lingkungan. Harus ada hubungan yang berbanding lurus antara karyawan dengan perusahaan. Karena jika perusahaan sudah berusaha sebaik mungkin untuk mengurangi adanya kecelakaan kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan peraturan ataupun sudah ada himbauan dari perusahaan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, namun jika para pekerja tidak mawas diri terhadap diri, pekerjaan, dan lingkungannya tetap saja bisa terjadi kecelakaan kerja.

2.2.2 Pentingnya K3

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki kesehatan fisik maupun mental yang baik, hal itu sangat memengaruhi keselamatan pekerja saat melakukan pekerjaannya. Jika pekerja sehat dan selamat maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Seperti yang dikatakan oleh Dirjen Bina Gizi dan Kesehatan Ibu dan Anak dalam sambutannya ketika membuka Seminar dan Kongres Nasional Perhimpunan Perawat Kesehatan Kerja Indonesia (PERKESJA) I di Jakarta, Dirjen Bina Gizi dan Kesehatan Ibu dan Anak mengungkapkan data yang tercatat dalam ILO bahwa kecelakaan dan sakit di tempat kerja memakan lebih banyak korban jika dibandingkan dengan perang dunia. Satu pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Pada tahun sebelumnya, ILO mencatatat angka kematian

dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) sebanyak dua juta kasus setiap tahun (ILO, 2003 dalam Trisyulianti dan Lestari, 2009)

Selain fakta yang sudah disampaikan terkait dengan pentingnya K3 untuk meminimalisir hingga membuat *zero accident* di lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja bisa membuat organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik serta meningkatkan produktivitas para pekerja. Dalam jurnal penelitian yang membahas tentang hubungan keselamatan dan kesehatan dengan produktivitas kerja karyawan menghasilkan bahwa semua faktor K3 yang meliputi pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran K3 memiliki hubungan yang positif nyata dengan produktivitas kerja karyawan. (Trisyulianti dan Lestari, 2009)

Bisa ditarik kesimpulan bahwa K3 memiliki peran yang cukup penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional suatu perusahaan ataupun organisasi. Karna perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar memerhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat peraturan terkait dengan K3 yang nantinya akan dilaksanakan oleh seluruh lapisan perusahaan, mulai dari karyawan, pimpinan atas, hingga pengunjung.

2.3 Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang penting jika dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan dan kondisi perusahaan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas kerja sangat berpengaruh terhadap untung ataupun ruginya suatu perusahaan.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor mulai dari karyawan itu sendiri hingga manajerial suatu perusahaan.

Produktivitas merupakan hasil dari suatu produk yang dikerjakan seseorang maupun sekelompok dengan waktu relatif lebih singkat ataupun semaksimalnya dalam waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan produk tersebut. Konsep produktivitas terus berkembang dari pengertian teknis hingga perilaku. Produktivitas dalam pengertian teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental untuk terus berkembang (Suswanto dan Yuniarsih, 2009).

Ada 10 faktor yang diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja, (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (7) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (8) disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam Yuniarsih (2009) faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan (tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik karyawan), kedua berupa sarana pendukung yang meliputi: a) lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja), b) kesejahteraan karyawan (manajemen dan hubungan industri).

Selanjutnya Justine T. Sirait (2009) mengungkapkan bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, yaitu: (1) pendidikan dan latihan, (2) gizi dan kesehatan, (3) motivasi/kemauan, (4) kesempatan kerja, (5) kemampuan manajerial pimpinan, (6) kebijaksanaan pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan atau kelompok bisa menghasilkan *output* sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Jika karyawan bisa menghasilkan *output* sesuai dengan waku yang sudah ditentukan, perusahaan tidak akan mengalami kerugian. Namun ada banyak faktor yang menjadikan karyawan lebih produktif seperti yang sudah dijelaskan dalam paragraf sebelumya. Perusahaan harus berusaha memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan *(input)* agar karyawan juga bisa bekerja secara produktif. Secara garis besar produktivitas memiliki korelasi positif antara faktor-faktor pengaruh *(input)* serta apa yang dihasilkan *(output)*.

2.4 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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 risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Permenaker/05/Men/1996). Adapun definisi lain yang diartikan dari sisi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja

dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penerapan K3 dijabarkan ke dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang disebut SMK3.

Sebelum perusahaan ingin menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan harus menyusun Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terlebih dahulu. Adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam OHSAS 18001 serta Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Adapun tujuan dan sasaran SMK3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman, efisien dan produktif.

2.4.1 Manfaat Penerapan Sistem Manajemen K3

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dasar manajemen yang digunakan untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Manfaat yang didapatkan suatu perusahaan jika menerapkan SMK3 bisa berdampak baik kepada karyawan maupun konsumen. Manfaat penerapan SMK3 yaitu (Suardi, 2010) :

a. Perlindungan Karyawan

   Tujuan inti dari adanya pembentukan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk menjamin dan menjaga karyawan dari berbabagai macam risiko pekerjaan di lingkungan kerja. Pengaruh positif terbesar yang bisa dirasakan ketika perusahaan memerhatikan

keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya adalah peningkatan produktivitas kerja. Selain itu dengan adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan dengan berbagai jaminan, maka juga akan memberikan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. Memeperlihatkan Kepatuhan pada Peraturan dan Undang-Undang

Indonesia sudah memiliki Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 yang mengatur tentang SMK3. Melihat sejarah yang sudah terjadi, banyak organisasi yang telah mematuhi peraturan dan menunjukkan eksistensinya. Selain organisasi yang menaati peraturan ada juga organisasi yang melakukan pembangkangan terhadap peraturan ataupun perundang-undangan, hal yang didapatkan jika perusahaan melakukan pembangkangan biasanya berupa citra buruk, tuntutan hukum dari badan pemerintah, dan juga menghadapi permasalahan dengan tenaga kerja. Dengan menerapkan SMK3, setidaknya sebuah perusahaan telah menunjukkan iktikad baiknya dalam mematuhi peraturan dan undang-undang.

c. Mengurangi Biaya

Adanya penerapan SMK3 diharapkan dapat menanggulangi ketidaksesuaian yang mungkin bisa terjadi, seperti kecelakaan kerja. Dalam jangka pendek pembentukan SMK3 memang memakan biaya yang besar, banyak hal yang harus disiapkan seperti melakukan uji sertifikasi yang pastinya mengeluarkan biaya tidak sedikit. Namun dalam

jangka panjang hal itu sangat menguntungkan, karena banyak kasus perusahaan mengeluarkan biaya premi asuransi jauh lebih kecil dibandingkan sebelum menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Membuat Sistem Manajemen yang Efektif

Perusahaan dalam beroprasi memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Keuntungan yang besar bisa dicapai dengan sistem manajemen yang efektif. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu variabel yang bisa memengaruhi terbentuknya sistem manajemen yang efektif karena sistem ini melibatkan prosedur yang terdokumentasikan untuk segala aktivitas maupun kegiatan. Dengan demikian organisasi dapat berkonsentrasi dan melakukan peningkatan terhadap sistem manajemennya.

e. Meningkatkan Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan

Karyawan yang sudah terjamin keselamatan dan kesehatan kerja di sebuah organisasi akan bekerja lebih optimal dan produktif sehingga produk yang dihasilkan juga tidak mengecewakan hingga meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu dengan adanya penerapan SMK3 yang juga sebagai salah satu aturan pemerintah, maka citra organisasi juga baik sehingga meningkatkan kepercayaan pelanggan.

Selain teori yang dikemukakan oleh Suardi, Tarwaka (2008) juga menuliskan beberapa tujuan SMK3 di suatu perusahaan, antara lain:

a. Manajemen personalia dapat mengetahui unsur kelemahan atau yang memungkinkan adanya gangguan operasional, kecelakaan, insiden, dan kerugian-kerugian lainnya
b. Dapat mengetahui gambaran tentang kinerja K3 di suatu perusahaan
c. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3
d. Dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3
e. Dapat meningkatkan produktivitas kerja

Dari penjelasan terkait dengan manfaat penerapan SMK3 oleh Rudi Suardi dan Tarwaka, dapat disimpulkan ketika organisasi maupun perusahaan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan memeroleh manfaat yang baik untuk seluruh sumber daya yang berkaitan dengan perusahaan, karena penerapan SMK3 juga dapat meningkatkan produktivitas. Kondisi lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja berbanding lurus dengan produktivitas, karyawan yang mendapatkan perhatian dari perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja yang nantinya berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan perusahaan.

2.5 Standar dan Sistem K3

Salah satu dasar suatu perusahaan menerapkan SMK3 selain untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja hingga *zero accident* adalah untuk mematuhi peraturan

pemerintah yang ada. Standar dan sistem yang dimaksud bukan dijadikan standar keselamatan produk atau jasa dari suatu perusahaan, namun standar dan sistem peraturan yang diterbitkan digunakan sebagai acuan suatu perusahaan dalam menjalankan SMK3 yang nantinya akan diterapkan melalui aktivitas perusahaan. Standar dan sistem yang digunakan di suatu perusahaan tidak hanya berdasar kepada peraturan pemerintah dalam negeri, namun ada beberapa perusahaan yang menggunakan standar dan sistem SMK3 tingkat internasional. Pada dasarnya tidak ada perbedaan yang spesifik antara peraturan internasional maupun peraturan nasional.

2.5.1 ISO *(International Organization for Standarization)*

ISO merupakan organisasi pengembangan standar internasional terbesar di dunia. ISO merupakan organisasi non-pemerintah *independent* yang didirikan pada tahun 1947 terdiri dari anggota Badan Standar Nasional dari 163 negara. Standar-standar yang diterbitkan memberikan persyaratan pada sistem manajemen dan produk/layanan yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sampai detik ini ISO sudah menerbitkan lebih dari 19.500 standar internasional yang hampir mencakup semua aspek manajemen, teknologi dan bisnis, mulai dari mutu, lingkungan, energi, keselamatan kerja, keamanan, informasi keamanan pangan hingga standar-standar produk/layanan lainnya.

2.5.2 OHSAS *(Occupational Health and Safety Assessment Series)*

OHSAS *(Occupational Health and Safety Assessment Series)* 18001 adalah standar internasional Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (SMK3) dikeluarkan oleh *British Standards Institute* (BSI) yang disusun oleh tim penyusun 12 lembaga sertifikasi dari beberapa negara yang ada di dunia. Dalam aturannya tidak ada jenis perusahaan atau organisasi khusus yang harus menggunakan OHSAS sebagai standar dalam penerapan SMK3, semua organisasi ataupun perusahaan bisa menerapkan SMK3 dengan standar OHSAS di lingkungan mereka.

Hampir semua sistem manajemen menerapkan konsep PDCA *(Plan-Do-Check-Action),* termasuk OHSAS 18001. Dimana setiap konsep diterjemahkan melalui ketentuan yang sudah disesuaikan dengan pembahasan. Adapun pengertian PDCA secara ringkas adalah:

a. *Plan* : Merupakan langkah awal yang digunakan dalam menentukan SMK3 yang akan diterapkan di sebuah perusahaan. Menentukan sasaran ataupun proses serta kebijakan yang akan digunakan untuk mencapai *zero accident* dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.
b. *Do* : Setelah melakukan perencanaan, hal selanjutnya yang harus dikerjakan adalah implementasi dari rencana yang sudah dibuat.
c. *Check* : Memantau dan menilai proses berdasarkan kebijakan K3, tujuan, proses, standar, dan mendokumentasikan serta melaporkan hasilnya.
d. *Action* : Mengambil tindakan apa yang akan dilanjutkan selanjutnya setelah mengetahui hasil dari pemeriksaan terkait dengan K3 yang sudah diterapkan. Hal ini dilakukan untuk terus memperbaiki K3 secara berkelanjutan. Pemeriksaan terkait K3 yang sudah diterapkan disebut

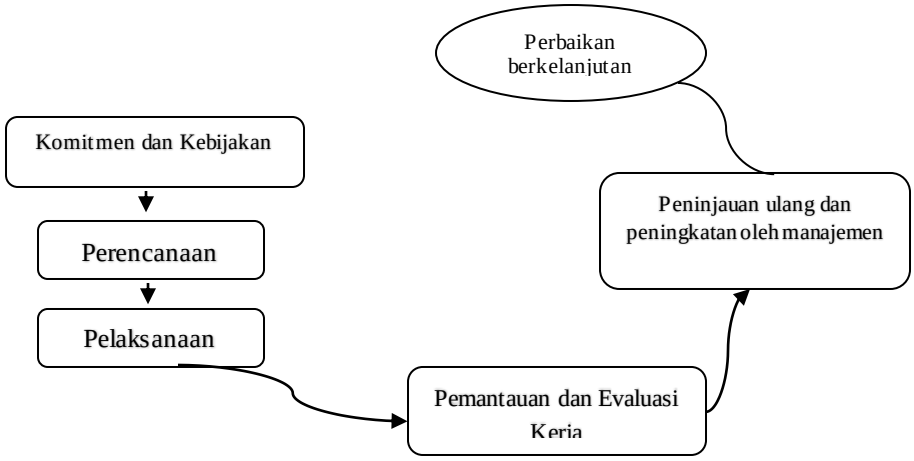
dengan audit. Sistem audit dalam OHSAS 18001 merupakan penilaian kesesuian dan bisa dilakukan oleh badan sertifikasi manapun.

Gambar 2.1 : Siklus *Plan-Do-Check-Action*
Sumber: OHSAS 18001:2007 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja - Persyaratan

2.5.3 Permenaker dan Peraturan Pemerintah

A. Langkah Penerapan SMK3 (PP Nomor 50 Tahun 2012)

Langkah penerapan SMK3 sesuai dengan PP Nomor 50 Tahun 2012 bisa dilihat dalam skema berikut ini:



Gambar 2.2 : Langkah penerapan SMK3

Sumber: http://taufiqurrachman.weblog.esaunggul.ac.id

Penjelasan terkait dengan kelima langkah penerapan SMK3 berdasar Permenaker 05/Men/1996 serta PP No. 50 tahun 2012 adalah sebagai berikut:

1. Komitmen dan Kebijakan

   a) Kepemimpinan dan komitmen

      Kepemimpinan serta komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja harus benar-benar dimiliki oleh pimpinan perusahaan sehingga sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bisa mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.

   b) Tinjauan awal K3 *(Initial Review)*

      Tinjauan awal terkait dengan K3 dilakukan untuk melihat kondisi lapangan serta apa yang dibutuhkan nantinya. Tinjauan awal bisa dilakukan dengan identifikasi kondisi yang ada, membandingkan penerapan K3 dengan perusahaan lain, meninjau sebab akibat kejadian membahayakan.

2. Perencanaan

   Perencanaan SMK3 dilakukan untuk menghasilkan rencana SMK3 yang disusun dan ditetapkan oleh pengusaha (manajer) dan melibatkan ahli K3, Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), wakil pekerja lainnya, serta pihak lain yang terkait di perusahaan dengan mengacu pada kebijakan K3 yang telah ditetapkan. Sedikitnya rencana K3 harus memuat tujuan dan sasaran, skala prioritas, upaya pengendalian bahaya, penetapan sumber daya, jangka waktu pelaksanaan, indikator

pencapaian, dan sistem pertanggungjawaban. Dalam menyusun rencana K3 harus mempertimbangkan beberapa hal, seperti:

a) Hasil *initial review* (telaah awal)

b) Identifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko

c) Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lain

d) Sumber daya yang dimiliki

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan SMK3 bisa dilakukan berdasarkan rencana yang dibuat sebelumnya. Pelaksanaan bisa meliputi jaminan kemampuan perusahaan, kegiatan pendukung, identifikasi sumber bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko.

4. Pengukuran dan Evaluasi

Pengukuran dan evaluasi kinerja Sistem Manajemen K3 hasilnya harus dianalisis guna menentukan keberhasilan atau untuk melakukan identifikasi tindakan perbaikan.

5. Tinjauan Ulang dan Peningkatan oleh Pihak Manajemen

Pimpinan yang ditunjuk harus melaksanakan tinjauan ulang sistem manajemen K3 secara berkala untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan dalam pencapaian kebijakan dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja. Ruang lingkup tinjauan ulang sistem manajemen K3 harus dapat mengatasi implikasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

B. Penerapan Kriteria Audit SMK3 (PP Nomor 50 Tahun 2012)

Pelaksanaan penilaian dilakukan berdasarkan tingkatan penerapan SMK3 yang terdiri dari tiga tingkatan, antara lain:

1. Penilaian Tingkat Awal

   Penilaian penerapan SMK3 memenuhi 64 (enam puluh empat) kriteria yang bisa dilihat di kolom 3 pada tabel 2.1

2. Penilaian Tingkat Transisi

   Penilaian penerapan SMK3 memenuhi 122 (seratus dua puluh dua) kriteria yang bisa dilihat di kolom 3 dan kolom 4 pada tabel 2.1

3. Penilaian Tingkat Lanjutan

   Penilaian penerapan SMK3 memenuhi 166 (seratus enam puluh enam) kriteria yang bisa dilihat di kolom 3, 4, dan 5 pada tabel 2.1

Tabel 2.1: Kriteria Tingkat Penerapan SMK3 PP No. 50 Tahun 2012

NO	ELEMEN	TINGKAT AWAL	TINGKAT TRANSISI (Seluruh tingkat awal dan transisi)	TINGKAT LANJUTAN (Seluruh tingkat awal, transisi dan lanjutan)
1	Pembangunan dan pemeliharaan komitmen	1.1.1, 1.1.3, 1.2.2, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6, 1.3.3, 1.4.1, 1.4.3, 1.4.4, 1.4.5, 1.4.6, 1.4.7, 1.4.8, 1.4.9	1.1.2, 1.2.1, 1.2.3, 1.3.1, 1.4.2	1.1.4, 1.1.5, 1.2.7, 1.3.2, 1.4.10, 1.4.11
2	Strategi pendokumentasian	2.1.1, 2.4.1	2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.2.1, 2.3.1, 2.3.2, 2.3.4	2.1.5, 2.1.6, 2.2.2, 2.2.3, 2.3.3

NO	ELEMEN	TINGKAT AWAL	TINGKAT TRANSISI (Seluruh tingkat awal dan transisi)	TINGKAT LANJUTAN (Seluruh tingkat awal, transisi dan lanjutan)
3	Peninjauan ulang desain dan kontrak	3.1.1, 3.2.2	3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.2.1	3.2.3, 3.2.4
4	Pengendalian dokumen	4.1.1	4.1.2, 4.2.1	4.1.3, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3
5	Pembelian	5.1.1, 5.1.2, 5..2.1	5.1.3	5.1.4, 5.1.5, 5.3.1, 5.4.1, 5.4.2
6	Keamanan bekerja berdasarkan SMK3	6.1.1, 6.1.5, 6.1.6, 6.1.7, 6.2.1, 6.3.1, 6.3.2, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.5.2, 6.5.3, 6.5.4, 6.5.7, 6.5.8, 6.5.9, 6.7.4, 6.7.6, 6.8.1, 6.8.2	6.1.2, 6.1.3, 6.1.4, 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5, 6.5.1, 6.5.5, 6.5.6, 6.5.10, 6.7.1, 6.7.2, 6.7.3, 6.7.5, 6.7.7	6.1.8, 6.6.1, 6.6.2, 6.9.1
7	Standar pemantauan	7.1.1, 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3, 7.4.1, 7.4.3, 7.4.4, 7.4.5	7.1.2, 7.1.3, 7.1.4, 7.1.5, 7.1.6, 7.1.7, 7.4.2	7.3.1, 7.3.2
8	Pelaporan dan perbaikan	8.3.1	8.1.1, 8.2.1, 8.3.2	8.3.3, 8.3.4, 8.3.5, 8.3.6, 8.4.1
9	Pengelolaan material dan perpindahannya	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.2.3, 9.3.1, 9.3.3, 9.3.4	9.1.3, 9.1.4, 9.3.5	9.2.2, 9.3.2
10	Pengumpulan dan penggunaan jasa		10.1.1, 10.1.2, 10.2.1, 10.2.2	10.1.3, 10.1.4
11	Audit SMK3			11.1.1, 11.1.2, 11.1.3
12	Pengembangan keterampilan dan kemampuan	12.2.1, 12.2.2, 12.3.1, 12.5.1	12.1.2, 12.1.4, 12.1.5, 12.1.6, 12.3.2, 12.4.1	12.1.1, 12.1.3, 12.1.7, 12.3.3
	Total Penilaian	**64**	**64 + 58 = 122**	**64 + 58 + 44 = 166**

Setelah perusahaan melakukan penilaian penerapan SMK3 sesuai dengan kriteria yang disebutkan dalam lampiran 4, perusahaan bisa menghitung persentase tingkat penilaian penerapan SMK3 dengan rumus:

$$\frac{TC - TNC}{TC} \times 100\%$$

dimana:

TC = Jumlah komponen yang sesuai

TNC = Jumlah komponen yang belum sesuai dari tingkat yang ditentukan

Jika perhitungan persen sudah didapat, penerapan SMK3 sesuai dengan PP Nomor 50 Tahun 2012 dikategorikan menjadi beberapa tingkat pencapaian, antara lain:

1. Tingkat pencapaian penerapan 0-59% termasuk tingkat penilaian penerapan kurang.
2. Tingkat pencapaian penerapan 80-84% termasuk tingkat penilaian penerapan baik.
3. Tingkat pencapaian penerapan 85-100% termasuk tingkat penilaian penerapan memuaskan.

Dengan menjalankan lima langkah penerapan SMK3 menurut PP No. 50 Tahun 2012 diharapkan perusahaan bisa meminimalisir hingga *zero accident* terhadap kecelakaan yang mungkin terjadi di lingkungan kerja. Setelah menjalankan lima langkah penerapan, perusahaan bisa mengukur tingkat

penialain sesuai dengan kriteria yang sudah diatur dalam PP No. 50 Tahun 2012 agar perusahaan bisa senantiasa melakukan peningkatan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.