

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN IMPLEMENTASI SISTEM
MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA
PROYEK PEMBANGUNAN BENDUNGAN KARALLOE
DI KABUPATEN GOWA TAHUN 2020**

FEBIYANTI AFITIA ROHMAN

K111 16 305



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**



SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN IMPLEMENTASI SISTEM
MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA
PROYEK PEMBANGUNAN BENDUNGAN KARALLOE
DI KABUPATEN GOWA TAHUN 2020**

**FEBIYANTI AFITIA ROHMAN
(K11116305)**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**



PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, Agustus 2020

Tim Pembimbing

Pembimbing I

Awaluddin, SKM., M.Kes

Pembimbing II

A. Wahyuni, SKM., M.Kes

Mengetahui,
Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin

Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D



PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Selasa, Tanggal 18 Agustus 2020.

Ketua : Awaluddin, SKM., M.Kes


(.....)

Sekretaris : A. Wahyuni, SKM., M.Kes


(.....)

Anggota :

1. dr.Muhammad Rum Rahim, M.Sc


(.....)

2. Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes


(.....)



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febiyanti Afitia Rohman
NIM : K111 16 305
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 089625862416
e-mail : febiyantiafitia11@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel "**Faktor yang Berhubungan dengan Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa Tahun 2020**" benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Agustus 2020



Febiyanti Afitia Rohman



RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, Juli 2020

FEBIYANTI AFITIA ROHMAN
“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN IMPLEMENTASI SISTEM
MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA
PROYEK PEMBANGUNAN BENDUNGAN KARALLOE DI
KABUPATEN GOWA TAHUN 2020”
(xii, 145 halaman, 9 Tabel, 3 Gambar, 8 Lampiran)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu langkah mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hal ini sejalan dengan teori *Loss Causation Model* yang dikemukakan oleh Frank E. Bird yaitu perbaikan sistem manajemen merupakan langkah yang paling efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Keberhasilan implementasi SMK3 tentunya dapat terjadi dengan didukung oleh beberapa faktor, beberapa faktor tersebut yaitu pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen manajemen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan implementasi SMK3 pada Proyek pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa Tahun 2020. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik observasional dengan desain *cross sectional study*. Populasi adalah seluruh karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe Paket II Tahun 2020 yang berjumlah 301 orang. Sampel diperoleh dengan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *accidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Pengolahan data menggunakan SPSS. Analisis data adalah univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Fisher Exact*. Penyajian data dalam bentuk tabel disertai narasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 73 responden, terdapat 70 responden yang menilai implementasi SMK3 berada pada kategori baik dan 3 responden yang menilai implementasi SMK3 kurang. Adapun hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan ($p=0,016$), lingkungan kerja ($p=0,003$), dan komitmen manajemen ($p=0,041$) dengan implementasi SMK3.

Penelitian ini menyarankan kepada pihak perusahaan untuk mempertahankan komitmen terhadap implementasi SMK3, berupa pengawasan langsung terhadap pelaksanaan K3, memberikan pelatihan K3, serta mengadakan sosialisasi secara teratur meliputi seluruh aspek K3, agar dapat meningkatkan perilaku tenaga kerja menjadi lebih aman dalam bekerja.

nci : SMK3, Pengetahuan, Lingkungan, Komitmen,
Konstruksi
ustaka : 47 (1996 – 2019)



SUMMARY

Hasanuddin University
Public Health Faculty
Occupational Health and Safety
Makassar, July 2020

FEBIYANTI AFITIA ROHMAN

**“FACTORS ASSOCIATED WITH THE IMPLEMENTATION OF
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS
IN THE KARALLOE CONSTRUCTION DEVELOPMENT PROJECT IN
GOWA REGENCY 2020”**

(xii, 145 pages, 9 Tables, 3 pictures, 8 attachment)

The Occupational Health and Safety Management System is one of the steps to prevent accidents and occupational diseases. This is in line with the Loss Causation Model theory by Frank E. Bird, namely that improving the management system is the most effective way to prevent work accidents. The successful implementation of OHS Management Systems can certainly occur with the support of several factors, some of these factors, namely knowledge of occupational safety and health, work environment, and management commitment.

This study aims to determine the factors associated with the implementation of OHS management system in the Karalloe Dam construction project in Gowa Regency in 2020. The type of this study is an analytic observational research with cross sectional study design. The population is 301 people of all employees of the 2020 Karalloe Package II Construction Project. The samples were obtained by non-probability sampling technique with the type of accidental sampling. Data were collected using a questionnaire instrument. Data processed using SPSS. Data analysis was univariate and bivariate using the Fisher Exact test. Presentation of data in the form of tables with narrative.

The results showed that of 73 respondents, there were 70 respondents who rated the implementation of OHS management system as being in the good category and 3 respondents who rated the implementation of OHS management system as lacking. The statistical test results indicate that there is a relationship between knowledge ($p = 0.016$), work environment ($p = 0.003$), and management commitment ($p = 0.041$) with the implementation of OHS management system.

This study suggests to the company to maintain commitment to the implementation of OHS management system, in the form of direct supervision of the implementation of OHS, provide OHS training, and conduct regular socialization covering all aspects of OHS, in order to improve the attitudes and behavior of workers to be safer at work.



ls : **OHS Management Systems, Knowledge,
Environment, Commitment, Construction**
aphy : **47 (1996 – 2019)**

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'aalamiin, puji syukur tanpa batas penulis panjatkan kepada **Allah SWT** serta rasa syukur yang tak henti-hentinya atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Faktor yang Berhubungan dengan Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa Tahun 2020”** dapat terselesaikan dengan baik. Teriring salam serta sholawat kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, Ayahanda M. Fatkhur Rohman dan Ibunda Neneng Syarief, saudara saya M. Fuad Afif Rasyad serta keluarga besar saya atas segala doa dan jasa yang tidak pernah bisa terbalaskan oleh apapun, yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, dorongan dan doa sehingga penulis akhirnya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Bapak Dr. Aminuddin Syam selaku dekan, Bapak Ansariadi, Ph.D selaku Penasehat Akademik dan Bapak Prof. Sukri Palluturi SKM, M.Kes, M.Sc.,PH, Ph.D selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan serta bapak Yahya Thamrin, SKM, M.Kes. MOHS, Ph.D selaku ketua Departemen amatan dan Kesehatan Kerja.

...k Awaluddin, SKM, M.Kes dan Ibu A. Wahyuni, SKM, M.Kes selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, bimbingan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.



3. Dosen penguji, Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes dan dr. Muhammad Rum Rahim, M.Sc yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku kuliah.
5. Teman-teman dari zigotku “BEBET”, Ashila, Rizqah, Sri, Jihan, Pute, Cengil, Monica, dan Faiz, yang sebenarnya tidak begitu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi tapi tetap terima kasih.
6. Teman-teman gibah di kampus “KELUARGA BESAR”, Lisda, Ismi, Thira, Kiki, Ayha, Eca, Sasa, Aci, Nunu, Mira, dan Laksmi, yang senantiasa membantu, menjadi tempat berbagi, memberi dukungan serta semangat dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
7. Teman-teman Goblin dan Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja angkatan 2016 yang telah berjuang bersama, saling memberikan bantuan dan menyemangati dalam suka maupun duka.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu – persatu yang telah membantu penulis dalam melewati kehidupan dan menyelesaikan tugas akhir ini.

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga Allah Subhanahu Wa Ta’ala melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita.

Wassalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2020

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Umum tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	11
B. Tinjauan Umum tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	15
C. Tinjauan Umum tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi	41
D. Tinjauan Umum tentang Faktor yang Berhubungan dengan Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	46
E. Kerangka Teori	61
KERANGKA KONSEP	62
Dasar Pemikiran Variabel Penelitian.....	62
Kerangka Konsep.....	64
Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	65



D. Hipotesis Penelitian	70
BAB IV METODE PENELITIAN	72
A. Jenis Penelitian	72
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	72
C. Populasi dan Sampel	72
D. Instrumen Penelitian	74
E. Metode Pengumpulan Data	75
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
G. Pengolahan dan Analisis Data	78
H. Penyajian Data	80
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	81
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	81
B. Hasil Penelitian	88
C. Pembahasan	96
BAB VI PENUTUP.....	112
A. Kesimpulan.....	112
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur pada Karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe.....	89
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa Tahun 2020	90
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Implementasi SMK3 pada Karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe.....	90
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pengetahuan tentang SMK3 pada Karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe	91
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Penilaian Lingkungan Kerja pada Karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe	92
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Komitmen Manajemen pada Karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe.....	92
Tabel 5.7 Hubungan Pengetahuan SMK3 Karyawan dengan Implementasi SMK3 pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe	93
Tabel 5.8 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Implementasi SMK3	95
Tabel 5.9 Hubungan Komitmen Manajemen dengan Implementasi SMK3 pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe.....	96



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian	61
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	64
Gambar 5.1 Struktur Organisasi P2K3	84



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Lampiran 3. Hasil Analisis

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM Unhas

Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Kepala UPT BKPMD Provinsi Sulsel

Lampiran 6. Surat Izin Pengambilan Data Awal dari Balai Besar Wilayah Sungai
Pompengan - Jeneberang

Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang sedang marak melakukan pembangunan. Pembangunan yang kian berkembang pesat ini dapat dilihat dari proyek konstruksi yang semakin banyak terjadi di lingkungan sekitar kita. Masing-masing proyek konstruksi memiliki karakteristiknya yang unik dan berbeda satu sama lain, hal ini seringkali membahayakan para pekerja (Mallapiang, 2017). Upaya perlindungan dari bahaya yang dapat timbul serta tercapainya tempat kerja yang aman dan nyaman merupakan kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh (Agustin, 2013).

Kesejahteraan pada tenaga kerja secara menyeluruh nyatanya belum dapat dicapai saat ini. Menurut ILO atau *International Labour Organization* (2013), setiap tahun terdapat lebih dari 250 juta kejadian kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi terdapat 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja, angka ini akan semakin meningkat apabila tidak dilakukan upaya atau tindakan pencegahan terhadap kejadian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

Statistik kecelakaan kerja di Indonesia terhitung cukup tinggi, berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan data Dinas Tenaga Kerja menunjukkan tren yang meningkat.



Pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus, sementara sepanjang tahun 2018 mencapai 173.105 kasus dengan nominal santunan yang dibayarkan mencapai Rp.1,2 Triliun. Setiap tahunnya BPJS Ketenagakerjaan melayani 130.000 kasus kecelakaan kerja yang terdiri dari kasus ringan hingga kasus yang berdampak fatal (BPJS Ketenagakerjaan, 2019).

Kasus kecelakaan kerja untuk wilayah Sulawesi Selatan memperlihatkan perubahan selama tiga tahun terakhir, berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tercatat terdapat 780 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2015. Angka ini mengalami penurunan pada tahun 2016 yaitu 747 kasus, namun naik drastis pada tahun 2017 menjadi 943 kasus (Tribun Makassar, 2018). Melihat tingginya angka kecelakaan kerja setiap tahunnya yang tidak hanya menimbulkan korban jiwa, kerusakan materi, dan gangguan produksi, maka diperlukan adanya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori kecelakaan *Loss Causation Model* yang dikemukakan oleh Frank E. Bird yaitu faktor manajemen merupakan latar belakang penyebab terjadinya kecelakaan, teori ini menggambarkan bahwa perbaikan sistem manajemen merupakan langkah yang paling efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Ajib, 2016).

Pemerintah Republik Indonesia telah mengatur tentang Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (SMK3) dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996,



selain itu hal ini juga diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang dikutip dari laman synergi solusi (2019), kesadaran perusahaan di Indonesia mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 mengalami peningkatan. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah perusahaan penerima penghargaan sebanyak 5,4% pada tahun 2018 (952 perusahaan) dibandingkan dengan tahun 2017 (901 perusahaan).

Meskipun kesadaran perusahaan akan pentingnya SMK3 telah meningkat, namun penerapan SMK3 di Indonesia sendiri dinilai masih kurang memuaskan oleh *International Labour organization* (ILO) dimana Indonesia berada di peringkat dua terendah di dunia dalam penerapan K3 (Noviwiyocho, 2018). Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Indonesia melaporkan hingga tahun 2010, kecelakaan kerja masih didominasi bidang jasa konstruksi (31,9%), disusul sektor Industri manufaktur (31,6%), transportasi (9,3%), pertambangan (2,6%), kehutanan (3,6%), dan lain-lain (20%) (Wijayanti, 2017). Masalah keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu proyek konstruksi merupakan masalah yang kompleks, hal ini dapat terjadi karena proyek konstruksi memiliki ciri khas dibandingkan sektor lain yaitu tempat kerjanya yang berada di ruang terbuka sehingga sangat dipengaruhi oleh cuaca, jangka waktu pekerjaan yang

atas, menggunakan pekerja yang belum terlatih, menggunakan peralatan



kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja serta pekerjaan yang banyak mengeluarkan tenaga (Pangkey, 2012).

Kesuksesan program SMK3 pada sebuah proyek konstruksi sendiri tidak dapat lepas dari peran berbagai pihak yang saling terlibat dan bekerja sama sehingga masing-masing individu memiliki tanggung jawab bersama untuk saling mendukung keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi, dimana hal tersebut dapat ditandai dengan hasil akhir yang positif dari pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Keberhasilan penerapan SMK3 tentunya dapat terjadi dengan didukung oleh beberapa faktor, faktor tersebut dapat berasal dari dalam maupun luar perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2014) dengan judul “Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Unit Offset PT. Pura Barutama Kudus”, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengetahuan dengan penerapan SMK3. Pengetahuan yang baik dari tenaga kerja dapat mengoptimalkan pelaksanaan program penerapan SMK3. Hasil analisis yang dilakukan juga menunjukkan bahwa nilai *Exp* (B) 6,000 yang artinya bahwa responden dengan pengetahuan baik mempunyai peluang dapat menerapkan SMK3 sebesar 6 kali lebih besar daripada responden yang mempunyai pengetahuan yang kurang.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sidauruk (2014) pada 63 tenaga kerja X di Kota Batam menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif serta pengaruh yang signifikan antara pengetahuan K3 dengan penerapan SMK3,



artinya jika pengetahuan K3 baik maka penerapan SMK3 akan meningkat. Hal ini dapat terjadi karena pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan atau perilaku seseorang. Selain pengetahuan K3, faktor lain yang berhubungan dengan penerapan SMK3 dalam penelitian ini adalah komitmen manajemen.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajib (2016) di PT. Kubota Indonesia, dimana ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen manajemen mengenai K3 dengan penerapan SMK3. Selain itu, terdapat pula hasil penelitian yang dilakukan di Industri *Garment* Semarang oleh Marwanto pada Tahun 2009 dimana ditemukan bahwa terdapat hubungan antara komitmen K3 dengan penerapan SMK3. Beberapa hasil penelitian ini sesuai dengan penjelasan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, dimana disebutkan bahwa komitmen K3 dari perusahaan merupakan salah satu elemen dasar dalam penerapan SMK3.

Faktor lain yang berhubungan dengan penerapan SMK3 adalah lingkungan kerja. Dharmawan (2011) dalam Nasution (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi pada perilaku seseorang, lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada semakin meningkatnya kinerja karyawan, perilaku kerja yang baik, penyelesaian kerja yang maksimal, efisiensi kerja, serta tentu saja keberhasilan penerapan

3. Teori mengenai hubungan lingkungan kerja dengan penerapan SMK3
kung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismat (2017), dimana



didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan penerapan SMK3 di PT. PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar.

Sastrohadiwiryono (2005) dalam Nasution (2014) menyatakan bahwa tujuan dari sistem manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem dengan tujuan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan serta penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif, dimana program ini merupakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang melibatkan unsur tenaga kerja, manajemen, serta kondisi lingkungan yang terintegrasi. Pengetahuan tenaga kerja yang baik tentang keselamatan kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja, selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan Bart (1994) dalam Nasution (2014) dikatakan bahwa perilaku akan lebih bertahan apabila dilakukan atas dasar pengetahuan dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Begitu pula dengan lingkungan kerja dan komitmen manajemen. Menurut penelitian Prasetyo (2011) diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja adalah komitmen manajerial, komitmen manajerial dalam hal ini telah mencakup penyediaan sumber daya manusia yang kompeten, sarana dan fasilitas K3 seperti Alat Pelindung Diri (APD) dan program pelatihan K3, serta keterlibatan langsung dari manajemen puncak dalam pengawasan kondisi K3

tempat kerja. Faktor pengetahuan, lingkungan kerja, dan komitmen



manajemen merupakan faktor yang paling mendasar dan berpengaruh terhadap tercapainya suatu sistem manajemen K3.

Pembangunan infrastruktur pada Kawasan Timur Indonesia (KTI) dalam beberapa tahun belakangan ini berkembang dengan sangat pesat, salah satunya ialah Sulawesi Selatan. Pembangunan sejumlah infrastruktur di Sulawesi Selatan tengah dipacu untuk mendorong pemerataan pembangunan, selain itu pembangunan infrastruktur juga sangat berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi. Baik di sektor transportasi maupun irigasi, hal ini akan sangat mempengaruhi dunia usaha, oleh karena itu pembangunan infrastruktur perlu dipacu. Salah satu Proyek Strategis Nasional (PSN) di Sulawesi Selatan saat ini yaitu pembangunan Bendungan Karalloe.

Proyek pembangunan bendungan Karalloe terletak di Desa Garing dan Desa Datara, Kecamatan Tompobulu, dan Desa Taring, Kelurahan Tonrorita, Kecamatan Biring Bulu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi ini terletak kurang lebih sejauh 137 km arah Tenggara dari Kota Makassar melalui Kota Jeneponto. Bendungan Karalloe merupakan salah satu aset milik Pemerintah Republik Indonesia, dimana dalam pekerjaan paket II yang sedang berlangsung saat ini dikerjakan oleh Nindya - Rezeki, KSO dengan waktu pekerjaan dimulai pada bulan Mei Tahun 2018 dan diperkirakan selesai pada bulan Desember Tahun 2020.

Proyek pembangunan bendungan Karalloe pada paket II saat ini melibatkan 301 pekerja yang terbagi atas beberapa penugasan atau jabatan. Pekerjaan pembangunan bendungan dengan volume tampungan maksimum



40,50 juta m³ ini merupakan salah satu Proyek Strategis Nasional (PSN) dengan tingkat risiko dan potensi bahaya tinggi. Berdasarkan matriks manajemen risiko pembangunan bendungan karalloe pada bulan Januari tahun 2020, terdapat beberapa pekerjaan dengan level risiko *extreme* yang memerlukan penanganan segera. Pekerjaan dengan risiko *extreme* tersebut ialah pengeboran (*drilling*), peledakan (*blasting*), serta pekerjaan galian untuk bendungan utama yang melibatkan beberapa alat berat. Menurut laporan inspeksi harian yang dilakukan oleh HSE masih terdapat beberapa penemuan *unsafe action* atau perilaku membahayakan yang dilakukan oleh pekerja yaitu tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berdampak mulai dari kerugian materi hingga *fatality* yaitu kasus kecelakaan yang menyebabkan kematian pekerja. Hal ini menyebabkan diperlukan sebuah sistem manajemen K3 yang sesuai dengan standar guna mengurangi risiko bahaya yang dapat terjadi kapan saja. Penelitian terkait sistem manajemen K3 pada sektor konstruksi khususnya pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe saat ini masih terbatas, sedangkan risiko dan bahaya yang dapat terjadi terbilang cukup tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek

Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa Tahun 2020.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu faktor yang berhubungan dengan implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa.

2. Tujuan Khusus Penelitian

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Hubungan pengetahuan dengan implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa.
- b. Hubungan lingkungan kerja dengan implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa.
- c. Hubungan komitmen manajemen dengan implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek Pembangunan Bendungan Karalloe di Kabupaten Gowa.



D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain adalah:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

2. Manfaat bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di lingkungan perusahaan.

3. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang secara teoritik diperoleh di perkuliahan serta untuk meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Definisi Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Peraturan Menteri Kesehatan PER.1/MEN/X/2016, merupakan upaya peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi karyawan di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi karyawan, perlindungan karyawan dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan karyawan dalam suatu lingkungan kerja yang mengadaptasi antara karyawan dengan manusia dan manusia dengan jabatannya.

2. Definisi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah sarana utama pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik merupakan pintu gerbang dari keamanan tenaga kerja. Kecelakaan kerja selain berakibat langsung pada tenaga kerja, juga menimbulkan kerugian-kerugian secara tidak langsung berupa kerusakan pada lingkungan kerja. Tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan perlu memperoleh perlindungan. Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan aspek yang cukup luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan dan pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun norma agama.



Perlindungan tersebut bertujuan agar tenaga kerja aman melakukan pekerjaan sehari-hari dan meningkatkan produksi (Rudyarti, 2017).

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam keselamatan (*safety*) (Triyono, 2014):

- a. Mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*)
- b. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan risiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*).

Menurut Hinze dalam Christina (2012), keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam pelaksanaan proyek konstruksi, dimana keselamatan kerja sebaiknya mendapat perhatian yang sama dengan kualitas, jadwal dan biaya. Pihak manajemen perusahaan yang terlibat secara aktif sangat penting artinya bagi terciptanya perbuatan dan kondisi lingkungan yang aman keselamatan kerja (*safety work program*) perlu dibuat oleh manajemen perusahaan, serta memiliki komitmen dalam menjalankan program tersebut demi terciptanya keamanan di lokasi proyek.

3. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor PER.5/MEN/2018 merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak ada yang menginginkan terjadinya

kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Secara



filosofi, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan: tenaga kerja dan manusia pada umumnya (baik jasmani maupun rohani), hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Sedangkan ditinjau dari keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran, penyakit, dan sebagainya (Triyono, 2014).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting dan harus mendapatkan perhatian serius. Perhatian dunia internasional terhadap keselamatan dan kesehatan kerja semakin tinggi semenjak lahirnya *Occupational and Safety Management Systems* atau sering disingkat dengan OHSAS 18001: 1999 diterbitkan oleh *British Standard International* (BSI) dan badan-badan sertifikasi dunia yang mengandung standar manajemen K3. Indonesia juga memiliki perhatian serius terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Triyono, 2014).

4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada dasarnya, tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah guna terciptanya lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri serta membangun dan mempertahankan lingkungan kerja yang aman agar dapat mencegah terjadinya kecelakaan.

Menurut Daryanto (2010) dalam Prabowo (2016), tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu:



- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bersifat multi dimensi. Karena itu manfaat dan tujuan K3 juga harus dilihat dari berbagai sisi seperti dari sisi hukum, perlindungan tenaga kerja, ekonomi, pengendalian kerugian, sosial, dan lainnya (Ramli, 2014).

a. Aspek Hukum

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya.

b. Perlindungan Tenaga Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan suatu unsur penting dalam proses produksi di samping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja harus dilindungi, dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya.



c. Aspek Ekonomi

Manfaat K3 dapat pula dilihat dari pendekatan ekonomi atau finansial. Kecelakaan dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang harus gulung tikar akibat kecelakaan, bencana atau dampak K3 lainnya yang terjadi dalam operasinya. Dampak ekonomi dari K3 dapat dilihat dari sisi produktivitasnya dan pengendalian kerugian (*loss control*).

B. Tinjauan Umum tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

1. Definisi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau SMK3 erat kaitannya dengan istilah “sistem”. Menurut Stevano III & Stuberud (1983) dalam Triyono (2014), istilah sistem merupakan susunan atau kumpulan benda-benda yang dihubungkan sedemikian rupa sehingga membentuk suatu kesatuan atau keutuhan tertentu. Sistem pada umumnya merupakan paduan dari bagian-bagian yang membentuk suatu keutuhan tertentu dan mempunyai tujuan sesuai rencana yang telah ditentukan.

Istilah lain yang erat kaitannya dengan SMK3 adalah manajemen. Manajemen merupakan kegiatan bekerja dengan beberapa individu yang terdiri dari pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*) untuk menentukan, menginterpretasikan serta mencapai



tujuan-tujuan organisasi (Ajib, 2016). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat 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.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 juga mengatur bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan SMK3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja bukan hanya tanggung jawab pemerintah, masyarakat, pasar maupun dunia internasional saja melainkan juga tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya. Penilaian mengenai tingkat keberhasilan penerapan SMK3 sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil audit SMK3 perusahaan tersebut, dimana audit SMK3 sendiri merupakan pemeriksaan secara sistematis dan independen terhadap pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengukur suatu hasil kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan secara efektif (Triyono, 2014).



2. Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ramli (2014) dalam bukunya yang berjudul Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001, berbagai Sistem Manajemen K3 dapat digolongkan sebagai berikut:

a. Sebagai alat ukur kinerja K3 dalam organisasi

Sistem manajemen K3 dapat digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan K3 dalam organisasi. Dengan membandingkan pencapaian K3 organisasi dengan persyaratan tersebut, dapat diketahui seberapa besar tingkat pencapaian yang telah diperolehnya. Pengukuran ini dilakukan melalui audit sistem manajemen K3. Dengan berlakunya Permenaker No.05 Tahun 1996 tentang audit SMK3, maka dapat diketahui seberapa tingkat kinerja K3 sebuah perusahaan.

b. Sebagai pedoman implementasi K3 dalam organisasi

Sistem manajemen K3 dapat dipakai sebagai acuan dalam mengembangkan sistem manajemen K3. Beberapa sistem manajemen dapat dipakai acuan antara lain: SMK3 dari Depnaker, *ILO OHSMS Guidelines*, *API HSEMS Guidelines*, *Oil and Gas Producer Forum (OGP) HSEMS Guidelines*, dan lain sebagainya.

c. Sebagai dasar penghargaan

Sistem manajemen K3 dapat digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan K3 atas pencapaian prestasi/ kinerja dalam penerapan K3. Penghargaan dapat dilakukan oleh instansi pemerintah, maupun



dari lembaga-lembaga seperti telah disebutkan di atas. Penghargaan SMK3 diberikan oleh Depnaker.

d. Sebagai sertifikasi

Sistem Manajemen K3 juga digunakan untuk sertifikasi penerapan Manajemen K3 dalam organisasi. Sertifikasi diberikan oleh lembaga sertifikasi yang telah diakreditasi oleh suatu badan akreditasi. Sistem sertifikasi dewasa ini telah berkembang secara global karena dapat diacu di seluruh dunia.

Penerapan SMK3 menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi.
- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja dengan cara melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada hakikatnya bertujuan untuk menciptakan sebuah sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan berbagai unsur di tempat kerja, seperti manajemen, tenaga kerja, kondisi serta lingkungan kerja yang terintegrasi

dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan maupun penyakit



akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Fitriana, 2015).

3. Dasar Hukum penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dasar hukum penerapan SMK3, yaitu:

- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.PER/04/MEN/1987.
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.PER/125/MEN/1984.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970.
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.05/MEN/1996.
- e. Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3.
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER/01/MEN/1980.
- g. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 05/PRT/M/2014.
- h. Standar nasional maupun internasional.

4. Pedoman Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Pedoman penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 ialah sebagai berikut:

- a. Komitmen dan Kebijakan
 - 1) Kepemimpinan dan Komitmen

Pengurus harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan



sumberdaya yang memadai. Pengusaha dan pengurus perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang diwujudkan dalam:

- a) Menempatkan organisasi keselamatan dan kesehatan kerja pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan.
- b) Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Menetapkan personel yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d) Melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Komitmen kebijakan tersebut pada butir a sampai dengan e diadakan peninjauan ulang secara teratur. Setiap tingkat pimpinan dalam perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga penerapan Sistem Manajemen K3 berhasil diterapkan dan dikembangkan. Setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja harus berperan serta dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.



2) Tinjauan Awal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Initial Review*)

Peninjauan awal kondisi keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan saat ini dilakukan dengan:

- a) Identifikasi kondisi yang ada dibandingkan dengan ketentuan pedoman ini.
- b) Identifikasi sumber bahaya yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.
- c) Penilaian tingkat pengetahuan, pemenuhan peraturan perundangan dan standar keselamatan dan kesehatan kerja.
- d) Membandingkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik.
- e) Meninjau sebab dan akibat kejadian yang membahayakan, kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
- f) Menilai efisiensi dan efektifitas sumberdaya yang disediakan.

Hasil peninjauan awal keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bahan masukan dalam perencanaan dan pengembangan SMK3.

3) Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan kesehatan



kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan atau operasional. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Perencanaan

Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan Sistem Manajemen K3 dengan sasaran yang jelas dan dapat diukur. Perencanaan harus memuat tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang diterapkan dengan mempertimbangkan identifikasi sumber bahaya penilaian dan pengendalian risiko sesuai dengan persyaratan perundangan yang berlaku serta hasil pelaksanaan tinjauan awal terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

1) Perencanaan Identifikasi Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Risiko

Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko dari kegiatan produk, barang dan jasa harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana untuk memenuhi kebijakan keselamatan dan



kesehatan kerja. Untuk itu harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya.

2) Peraturan Perundangan dan Persyaratan lainnya

Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur untuk inventarisasi, identifikasi dan pemahaman peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pengurus harus menjelaskan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya kepada setiap tenaga kerja.

3) Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sekurang-kurangnya harus memenuhi kualifikasi:

- a) Dapat diukur.
- b) Satuan/Indikator pengukuran.
- c) Sasaran Pencapaian.
- d) Jangka waktu pencapaian.

Penetapan tujuan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja harus dikonsultasikan dengan wakil tenaga kerja, Ahli K3, P2K3 dan pihak-pihak lain yang terkait. Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan ditinjau kembali secara teratur sesuai dengan perkembangan.



4) Indikator Kerja

Indikator kerja digunakan dalam menetapkan tujuan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan, dimana indikator kerja dapat diukur sebagai dasar penilaian kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang sekaligus merupakan informasi mengenai keberhasilan pencapaian SMK3.

5) Perencanaan Awal dan Perencanaan Kegiatan yang sedang Berlangsung

Penerapan awal Sistem Manajemen K3 yang berhasil memerlukan rencana yang dapat dikembangkan secara berkelanjutan, dan dengan jelas menetapkan tujuan serta sasaran Sistem Manajemen K3 yang dapat dicapai dengan:

- a) Menetapkan sistem pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan fungsi dan tingkat manajemen perusahaan yang bersangkutan.
- b) Menetapkan sarana dan jangka waktu untuk pencapaian tujuan dan sasaran.

c. Penerapan

Perusahaan harus menunjuk personel yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan sistem yang diterapkan agar dapat mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja.



1) Jaminan Kemampuan

a) Sumber Daya Manusia, Sarana dan Dana

Perusahaan harus menyediakan personel yang memiliki kualifikasi, sarana dan dana yang memadai sesuai Sistem Manajemen K3 yang diterapkan. Perusahaan dalam menyediakan sumber daya tersebut harus membuat prosedur yang dapat memantau manfaat yang akan diperoleh maupun biaya yang harus dikeluarkan. Penerapan Sistem Manajemen K3 yang efektif perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- Menyediakan sumber daya yang memadai sesuai dengan ukuran dan kebutuhan.
- Melakukan identifikasi kompetensi kerja yang diperlukan pada setiap tingkatan manajemen perusahaan dan menyelenggarakan setiap pelatihan yang dibutuhkan.
- Membuat ketentuan untuk mengkomunikasikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif.
- Membuat peraturan untuk mendapatkan pendapat dan saran dari para ahli.
- Membuat peraturan untuk pelaksanaan konsultasi dan keterlibatan tenaga kerja secara aktif.

b) Integrasi

Perusahaan dapat mengintegrasikan Sistem Manajemen K3 kedalam sistem manajemen perusahaan yang ada. Dalam



hal pengintegrasian tersebut terdapat pertentangan dengan tujuan dan prioritas perusahaan, maka:

- Tujuan dan prioritas Sistem Manajemen K3 harus diutamakan.
- Penyatuan Sistem Manajemen K3 dengan sistem manajemen perusahaan dilakukan secara selaras dan seimbang.

c) Tanggung Jawab dan Tanggung Gugat

Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja akan efektif apabila semua pihak dalam perusahaan didorong untuk berperan serta dalam penerapan dan pengembangan Sistem Manajemen K3, serta memiliki budaya perusahaan yang mendukung dan memberikan kontribusi bagi Sistem Manajemen K3.

Perusahaan harus:

- Menentukan, menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat keselamatan dan kesehatan kerja dan wewenang untuk bertindak dan menjelaskan hubungan pelaporan untuk semua tingkatan manajemen, tenaga kerja, kontraktor dan subkontraktor dan pengunjung.
- Mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab



dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap sistem dan program keselamatan dan kesehatan kerja.

- Dapat memberikan reaksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya.

Tanggung jawab pengurus terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- Pimpinan yang ditunjuk untuk bertanggung jawab harus memastikan bahwa Sistem Manajemen K3 telah diterapkan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap lokasi dan jenis kegiatan dalam perusahaan.
- Pengurus harus mengenali kemampuan tenaga kerja sebagai sumber daya yang berharga yang dapat ditunjuk untuk menerima pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam menerapkan dan mengembangkan Sistem Manajemen K3.

d) Konsultasi, Motivasi, dan Kesadaran

Pengurus harus menunjukkan komitmennya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja melalui konsultasi dan dengan melibatkan tenaga kerja maupun pihak lain yang terkait didalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan Sistem Manajemen K3, sehingga semua pihak merasa ikut memiliki dan merasakan hasilnya.



Tenaga kerja harus memahami serta mendukung tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3, dan perlu disadarkan terhadap bahaya fisik, kimia, ergonomik, radiasi, biologis, dan psikologis yang mungkin dapat menciderai dan melukai tenaga kerja pada saat bekerja serta harus memahami sumber bahaya tersebut sehingga dapat mengenali dan mencegah tindakan yang mengarah terjadinya insiden.

e) Pelatihan dan Kompetensi Kerja

Penerapan dan pengembangan Sistem Manajemen K3 yang efektif ditentukan oleh kompetensi kerja dan pelatihan dari setiap tenaga kerja di perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu alat penting dalam menjamin kompetensi kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja. Prosedur untuk melakukan identifikasi standar kompetensi kerja dan penerapannya melalui program pelatihan harus tersedia.

Standar kompetensi kerja keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikembangkan dengan:

- Menggunakan standar kompetensi kerja yang ada.
- Memeriksa uraian tugas dan jabatan.
- Menganalisis tugas kerja.
- Menganalisis hasil inspeksi dan audit.
- Meninjau ulang laporan insiden.



Setelah penilaian kemampuan gambaran kompetensi kerja yang dibutuhkan dilaksanakan, program pelatihan harus dikembangkan sesuai dengan hasil penilaiannya. Prosedur pendokumentasian pelatihan yang telah dilaksanakan dan dievaluasi efektifitasnya harus ditetapkan. Kompetensi kerja harus diintegrasikan ke dalam rangkaian kegiatan perusahaan mulai dari penerimaan, seleksi dan penilaian kinerja tenaga kerja serta pelatihan.

2) Kegiatan Pendukung

a) Komunikasi

Komunikasi dua arah yang efektif dan pelaporan rutin merupakan sumber penting dalam penerapan Sistem Manajemen K3. Penyediaan informasi yang sesuai bagi tenaga kerja dan semua pihak yang terkait dapat digunakan untuk memotivasi dan mendorong penerimaan serta pemahaman umum dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

Perusahaan harus mempunyai prosedur untuk menjamin bahwa informasi keselamatan dan kesehatan kerja terbaru dikomunikasikan ke semua pihak dalam perusahaan. Ketentuan dalam prosedur tersebut harus dapat menjamin pemenuhan kebutuhan untuk:



- Mengkomunikasikan hasil dan sistem manajemen, pemantauan, audit dan tinjauan ulang manajemen pada semua pihak dalam perusahaan yang bertanggung jawab dan memiliki andil dalam kinerja perusahaan.
- Melakukan identifikasi dan menerima informasi keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dari luar perusahaan.
- Menjamin bahwa informasi yang terkait dikomunikasikan kepada orang-orang diluar perusahaan yang membutuhkannya.

b) Pelaporan

Prosedur pelaporan informasi yang terkait dan tepat waktu harus ditetapkan untuk menjamin bahwa Sistem Manajemen K3 dipantau dan kinerjanya ditingkatkan.

Prosedur pelaporan internal perlu ditetapkan untuk menangani:

- Pelaporan terjadinya insiden.
- Pelaporan ketidaksesuaian.
- Pelaporan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.
- Pelaporan identifikasi sumber bahaya.

Prosedur pelaporan eksternal perlu ditetapkan untuk menangani:

- Pelaporan yang dipersyaratkan peraturan perundangan.
- Pelaporan kepada pemegang saham.



c) Pendokumentasian

Pendokumentasian merupakan unsur utama dari setiap sistem manajemen dan harus dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses dan prosedur kegiatan perusahaan harus ditentukan dan di dokumentasikan serta diperbarui apabila diperlukan. Perusahaan harus dengan jelas menentukan jenis dokumen dan pengendaliannya yang efektif.

Pendokumentasian Sistem Manajemen K3 mendukung kesadaran tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dan evaluasi terhadap sistem dan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja. Bobot dan mutu pendokumentasian ditentukan oleh kompleksitas kegiatan perusahaan. Apabila unsur Sistem Manajemen K3 terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan secara menyeluruh, maka pendokumentasian Sistem Manajemen K3 harus diintegrasikan dalam keseluruhan dokumentasi yang ada.

Perusahaan harus mengatur dan memelihara kumpulan ringkasan pendokumentasian untuk:

- Menyatukan secara sistematis kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
- Menguraikan sarana pencapaian tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.



- Mendokumentasikan peranan, tanggung jawab dan prosedur.
- Memberikan arahan mengenai dokumen yang terkait dan menguraikan unsur-unsur lain dari sistem manajemen perusahaan.
- Menunjukkan bahwa unsur-unsur Sistem Manajemen K3 yang sesuai untuk perusahaan telah diterapkan.

d) Pengendalian Dokumen

Perusahaan harus menjamin bahwa:

- Dokumen dapat diidentifikasi sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab di perusahaan.
- Dokumen ditinjau ulang secara berkala dan, jika diperlukan, dapat direvisi.
- Dokumen sebelum diterbitkan harus lebih dahulu disetujui oleh personel yang berwenang.
- Dokumen versi terbaru harus tersedia di tempat kerja yang dianggap perlu.
- Semua dokumen yang telah usang harus segera disingkirkan.
- Dokumen mudah ditemukan, bermanfaat dan mudah dipahami.



e) Pencatatan dan Manajemen Informasi

Pencatatan merupakan sarana bagi perusahaan untuk menunjukkan kesesuaian penerapan Sistem Manajemen K3 dan harus mencakup:

- Persyaratan eksternal/peraturan perundangan dan internal/indikator kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.
- Izin kerja.
- Risiko dan sumber bahaya yang meliputi keadaan mesin-mesin, pesawat-pesawat, alat kerja, serta peralatan lainnya, bahan-bahan dan sebagainya, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja dan proses produksi.
- Kegiatan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja.
- Kegiatan inspeksi, kalibrasi dan pemeliharaan.
- Pemantauan data.
- Rincian insiden, keluhan dan tindak lanjut.
- Identifikasi produk termasuk komposisinya.
- Informasi mengenai pemasok dan kontraktor.
- Audit dan peninjauan ulang Sistem Manajemen K3.

3) Identifikasi Sumber Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Risiko

Sumber bahaya yang teridentifikasi harus dinilai untuk menentukan tingkat risiko yang merupakan tolak ukur kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selanjutnya dilakukan pengendalian untuk :



a) Identifikasi Sumber Bahaya

Identifikasi sumber bahaya dilakukan dengan mempertimbangkan:

- Kondisi dan kejadian yang dapat menimbulkan potensi bahaya.
- Jenis kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang mungkin dapat terjadi.

b) Penilaian Risiko

Penilaian risiko adalah proses untuk menentukan prioritas pengendalian terhadap tingkat risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

c) Tindakan Pengendalian

Perusahaan harus merencanakan manajemen dan pengendalian kegiatan- kegiatan, produk barang dan jasa yang dapat menimbulkan risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Hal ini dapat dicapai dengan mendokumentasikan dan menerapkan kebijakan standar bagi tempat kerja, perancangan pabrik dan bahan, prosedur dan instruksi kerja untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan produk barang dan jasa.

Pengendalian risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dilakukan melalui metode:

- Pengendalian teknis/rekayasa yang meliputi eliminasi, substitusi, isolasi, ventilasi, higiene dan sanitasi.



- Pendidikan dan pelatihan.
- Pembangunan kesadaran dan motivasi yang meliputi sistem bonus, insentif, penghargaan dan motivasi diri.
- Evaluasi melalui internal audit, penyelidikan insiden dan etiologi.
- Penegakan hukum.

d) Perancangan (*Design*) dan Rekayasa

Pengendalian risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam proses rekayasa harus dimulai sejak tahap perancangan dan perencanaan. Setiap tahap dari siklus perancangan dan pengembangan, verifikasi tinjauan ulang, validasi dan penyesuaian harus dikaitkan dengan identifikasi sumber bahaya, prosedur penilaian dan pengendalian risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Personel yang memiliki kompetensi kerja harus ditentukan dan diberi wewenang dan tanggung jawab yang jelas untuk melakukan verifikasi persyaratan Sistem Manajemen K3.

e) Pengendalian Administratif

Prosedur dan instruksi kerja yang terdokumentasi pada saat dibuat harus mempertimbangkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap tahapan. Rancangan dan tinjauan ulang prosedur hanya dapat dibuat oleh personel yang memiliki kompetensi kerja dengan melibatkan para pelaksana.



Personel harus dilatih agar memiliki kompetensi kerja dalam menggunakan prosedur. Prosedur harus ditinjau ulang secara berkala terutama jika terjadi perubahan peralatan, proses atau bahan baku yang digunakan

f) Tinjauan Ulang Kontrak

Pengadaan barang dan jasa melalui kontrak harus ditinjau ulang untuk menjamin kemampuan perusahaan dalam memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditentukan.

g) Pembelian

Sistem pembelian barang dan jasa termasuk didalamnya prosedur pemeliharaan barang dan jasa harus terintegrasi dalam strategi penanganan pencegahan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sistem pembelian harus menjamin agar produk barang dan jasa serta mitra kerja perusahaan memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada saat barang dan jasa diterima di tempat kerja, perusahaan harus menjelaskan kepada semua pihak yang akan menggunakan barang dan jasa tersebut mengenai identifikasi, penilaian dan pengendalian risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.



h) Prosedur Menghadapi Keadaan Darurat atau Bencana

Perusahaan harus memiliki prosedur untuk menghadapi keadaan darurat atau bencana, yang diuji secara berkala untuk mengetahui keandalan pada saat kejadian yang sebenarnya. Pengujian prosedur secara berkala tersebut dilakukan oleh personel yang memiliki kompetensi kerja, dan untuk instalasi yang mempunyai bahaya besar harus dikoordinasikan dengan instansi terkait yang berwenang.

i) Prosedur Menghadapi Insiden

Untuk mengurangi pengaruh yang mungkin timbul akibat insiden, perusahaan harus memiliki prosedur yang meliputi:

- Penyediaan fasilitas P3K dengan jumlah yang cukup dan sesuai sampai mendapatkan pertolongan medik.
- Proses perawatan lanjutan.

j) Prosedur Rencana Pemulihan Keadaan Darurat

Perusahaan harus membuat prosedur rencana pemulihan keadaan darurat untuk secara cepat mengembalikan pada kondisi yang normal dan membantu pemulihan tenaga kerja yang mengalami trauma.

4) Pengukuran dan Evaluasi

Perusahaan harus memiliki sistem untuk mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja Sistem Manajemen K3 dan



hasilnya harus dianalisis guna menentukan keberhasilan atau untuk melakukan identifikasi tindakan perbaikan.

a) Inspeksi dan Pengujian

Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur inspeksi, pengujian dan pemantauan yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja. Frukuenasi inspeksi dan pengujian harus sesuai dengan obyeknya.

Prosedur inspeksi, pengujian dan pemantauan secara umum meliputi:

- Personel yang terlibat harus mempunyai pengalaman dan keahlian yang cukup.
- Catatan inspeksi, pengujian dan pemantauan yang sedang berlangsung harus dipelihara dan tersedia bagi manajemen, tenaga kerja dan kontraktor kerja yang terkait.
- Peralatan dan metode pengujian yang memadai harus digunakan untuk menjamin telah dipenuhinya standar keselamatan dan kesehatan kerja.
- Tindakan perbaikan harus dilakukan segera pada saat ditemukan ketidaksesuaian terhadap persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja dari hasil inspeksi, pengujian dan pemantauan.
- Penyelidikan yang memadai harus dilaksanakan untuk menemukan inti permasalahan dari suatu insiden.



- Hasil temuan harus dianalisis dan ditinjau ulang.

b) Audit Sistem Manajemen K3

Audit Sistem Manajemen K3 harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui keefektifan penerapan Sistem Manajemen K3. Audit harus dilaksanakan secara sistematis dan independen oleh personel yang memiliki kompetensi kerja dengan menggunakan metodologi yang sudah ditetapkan. Frekuensi audit harus ditentukan berdasarkan tinjauan ulang hasil audit sebelumnya dan bukti sumber bahaya yang didapatkan ditempat kerja. Hasil audit harus digunakan oleh pengurus dalam proses tinjauan ulang manajemen.

c) Tindakan Perbaikan dan Pencegahan

Semua hasil temuan dari pelaksanaan pemantauan, audit dan tinjauan ulang Sistem Manajemen K3 harus didokumentasikan dan digunakan untuk identifikasi tindakan perbaikan dan pencegahan serta pihak manajemen menjamin pelaksanaannya secara sistematis dan efektif.

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.

Tinjauan ulang Sistem Manajemen K3 harus meliputi:

- a) Evaluasi terhadap penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b) Tujuan, sasaran dan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Hasil temuan audit Sistem Manajemen K3.
- d) Evaluasi efektifitas penerapan Sistem Manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah Sistem Manajemen K3 sesuai dengan:
 - Perubahan peraturan perundangan.
 - Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar.
 - Perubahan produk dan kegiatan perusahaan.
 - Perubahan struktur organisasi perusahaan.
 - Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi.
 - Pengalaman yang didapat dari insiden keselamatan dan kesehatan kerja.
 - Pelaporan.
 - Umpan balik khususnya dari tenaga kerja.



C. Tinjauan Umum tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi

Penerapan SMK3 pada konstruksi bidang pekerjaan umum ditetapkan berdasarkan potensi bahayanya, potensi bahaya yang dimaksud yaitu potensi bahaya tinggi dan potensi bahaya rendah. Potensi bahaya tinggi pada konstruksi yaitu apabila pekerjaan yang bersifat berbahaya melibatkan dan mempekerjakan paling sedikit 100 orang dengan nilai kontrak di atas Rp 100 milyar, sedangkan potensi bahaya rendah merupakan pekerjaan yang bersifat tidak berbahaya melibatkan dan mempekerjakan kurang dari 100 orang dengan nilai kontrak di bawah Rp 100 milyar (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 05/PRT/M/2014).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 5 Tahun 2014, prinsip-prinsip penerapan SMK3 Kontruksi menyesuaikan dengan Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 yang berupa kebijakan K3, perencanaan K3, pengendalian operasional, pemeriksaan dan evaluasi kinerja K3, dan tinjauan ulang kinerja K3. Penerapan SMK3 pada bidang kontruksi dilakukan pada beberapa tahapan yaitu tahap pra konstruksi, tahap pemilihan barang/jasa (*procurement*), tahap pelaksanaan kontruksi dan tahap penyerahan hasil akhir pekerjaan. Penerapan SMK3 konstruksi terjadi pada empat tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Pra Konstruksi



Penerapan SMK3 pada tahap Pra Konstruksi meliputi:

- a. Rancangan Konseptual (Studi Kelayakan, Survei dan Investigasi) wajib memuat telaahan aspek K3.
 - b. Penyusunan *Detailed Engineering Desain* (DED) wajib:
 - 1) Melakukan identifikasi bahaya, menilai Risiko K3 serta pengendaliannya pada penetapan kriteria perancangan dan pemilihan material, pelaksanaan konstruksi, serta Operasi dan Pemeliharaan;
 - 2) Melakukan identifikasi dan menganalisis Tingkat Risiko K3 dari kegiatan/proyek yang akan dilaksanakan, sesuai dengan Tata Cara Penetapan Tingkat Risiko K3 Konstruksi.
 - c. Penyusunan Dokumen Pemilihan Penyedia Barang/Jasa wajib memuat:
 - 1) Potensi bahaya, jenis bahaya dan identifikasi bahaya K3 Konstruksi yang ditetapkan oleh PPK berdasarkan Dokumen Perencanaan atau dari sumber lainnya;
 - 2) Kriteria evaluasi untuk menilai pemenuhan persyaratan K3 Konstruksi termasuk kriteria penilaian dokumen RK3K.
2. Tahap Pemilihan Penyedia Barang/Jasa (*procurement*)

Penerapan SMK3 pada tahap Pemilihan Penyedia Barang/Jasa (*procurement*) meliputi:

- a. Dokumen Pemilihan Penyedia Barang/Jasa harus memuat persyaratan K3 Konstruksi yang merupakan bagian dari ketentuan persyaratan teknis.



- b. Dokumen Pemilihan Penyedia Barang/Jasa harus memuat ketentuan tentang kriteria evaluasi RK3K.
- c. Untuk pekerjaan dengan potensi bahaya tinggi, wajib dipersyaratkan rekrutmen Ahli K3 Konstruksi dan dapat dipersyaratkan sertifikat SMK3 perusahaan.
- d. Pada saat *aanwijzing*, potensi, jenis, identifikasi bahaya K3 dan persyaratan K3 Konstruksi wajib dijelaskan.
- e. Evaluasi teknis RK3K Penawaran dilakukan terhadap sasaran dan program K3 dalam rangka pengendalian jenis bahaya K3.
- f. Dalam evaluasi penawaran, Pokja dapat melibatkan Ahli K3 Konstruksi/Petugas K3 Konstruksi apabila diantara anggotanya tidak ada yang memiliki sertifikat Ahli K3 Konstruksi/Petugas K3 Konstruksi.
- g. Apabila berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa RK3K Penawaran tidak memenuhi kriteria evaluasi teknis K3 dalam dokumen pemilihan penyedia barang/jasa, maka penawaran dapat dinyatakan gugur.
- h. RK3K Penawaran yang disusun oleh Penyedia Jasa untuk usulan penawaran dalam pemilihan penyedia barang/jasa, merupakan bagian dari usulan teknis dalam dokumen penawaran, sebagaimana diatur dalam pedoman terkait pemilihan penyedia barang/jasa yang berlaku di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum.

Rencana Biaya K3 harus dihitung berdasarkan kebutuhan seluruh pengendalian risiko K3 Konstruksi sesuai dengan RK3K Penawaran.



- j. Apabila Penyedia Jasa tidak memperhitungkan biaya K3 Konstruksi atau rencana biaya K3 Konstruksi yang diperhitungkan ternyata tidak mencukupi untuk pelaksanaan program K3 maka Penyedia Jasa tetap wajib melaksanakan program K3 Konstruksi sesuai dengan RK3K yang telah disetujui oleh PPK.
 - k. Penyedia Jasa yang telah ditetapkan sebagai pemenang, wajib melengkapi RK3K dengan rencana penerapan K3 Konstruksi untuk seluruh tahapan pekerjaan.
3. Tahap Pelaksanaan Konstruksi

Penerapan SMK3 pada tahap Pelaksanaan Konstruksi meliputi:

- a. RK3K dipresentasikan pada rapat persiapan pelaksanaan pekerjaan konstruksi/*Pre Construction Meeting* (PCM) oleh Penyedia Jasa, untuk disahkan dan ditanda tangani oleh PPK.
- b. RK3K yang telah disahkan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen kontrak pekerjaan konstruksi dan menjadi acuan penerapan SMK3 pada pelaksanaan konstruksi.
- c. Dalam hal pekerjaan konstruksi dilaksanakan oleh beberapa Penyedia Jasa dalam bentuk Kerja Sama Operasi (KSO), Pemimpin KSO harus menetapkan Kebijakan K3 Konstruksi yang berlaku untuk seluruh Penyedia Jasa.
- d. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat ketidaksesuaian dalam penerapan RK3K dan/atau perubahan dan/atau pekerjaan



tambah/kurang, maka RK3K harus ditinjau ulang dan disetujui oleh PPK.

- e. Dokumentasi hasil pelaksanaan RK3K dibuat oleh penyedia jasa dan dilaporkan kepada PPK secara berkala (harian, mingguan, bulanan dan triwulan), yang menjadi bagian dari laporan pelaksanaan pekerjaan.
 - f. Apabila terjadi kecelakaan kerja, Penyedia Jasa wajib membuat laporan kecelakaan kerja kepada PPK, Dinas Tenaga Kerja setempat, paling lambat 2x24 jam.
 - g. Penyedia Jasa wajib melaksanakan perbaikan dan peningkatan kinerja sesuai hasil evaluasi kinerja RK3K yang dilakukan triwulanan, dalam rangka menjamin kesesuaian dan efektifitas penerapan RK3K.
4. Tahap Penyerahan Hasil Akhir Pekerjaan

Penerapan SMK3 Pada Tahap Penyerahan Hasil Akhir Pekerjaan, meliputi:

- a. Pada saat pelaksanaan uji coba dan laik fungsi sistem (*testing* dan *commissioning*) untuk penyerahan hasil akhir pekerjaan, Ahli K3 Konstruksi/Petugas K3 Konstruksi harus memastikan bahwa prosedur K3 telah dilaksanakan.
- b. Laporan Penyerahan Hasil Akhir Pekerjaan wajib memuat hasil kinerja SMK3, statistik kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta usulan perbaikan untuk proyek sejenis yang akan datang.



D. Tinjauan Umum tentang Faktor yang Berhubungan dengan Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Tingkat keberhasilan penerapan atau implementasi SMK3 pada sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya ialah faktor perilaku pekerja tentang K3. Perilaku manusia merupakan semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati secara langsung maupun yang dapat diamati hanya oleh pihak luar (Simanjuntak, 2012). Menurut teori Green dalam Firaz (2015), perilaku dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor utama yaitu Faktor Predisposisi (*Predisposing Factor*), Faktor Pemungkin (*Enabling Factor*), dan Faktor Penguat (*Reinforcing Factor*).

1. Faktor Predisposisi (*Predisposing Factor*)

Faktor predisposisi merupakan faktor yang mempermudah dan mendasari terjadinya perilaku tertentu. Faktor predisposisi meliputi pengetahuan, sikap, nilai-nilai dan budaya, kepercayaan tentang dan terhadap perilaku tertentu.

a. Pengetahuan

1) Pengertian Pengetahuan

Menurut Kusri (2006) dalam Ajib (2016), pengetahuan adalah kemampuan seseorang untuk membentuk sebuah model yang menggambarkan objek dengan benar serta menjelaskannya dalam bentuk perbuatan. Pengetahuan dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu pengetahuan prosedural dimana pada jenis



pengetahuan ini lebih ditekankan mengenai bagaimana melakukan sesuatu, selanjutnya ialah pengetahuan deklaratif yaitu lebih menilai sesuatu apakah benar atau salah, yang terakhir ialah pengetahuan tacit yaitu pengetahuan yang tidak dapat diungkapkan dengan bahasa, contohnya ialah bagaimana cara kita memindahkan tangan.

Pengetahuan dapat diperoleh tidak hanya dari pengalaman sendiri, melainkan juga berasal dari pengalaman orang lain. Salah satu contoh yang diberikan Notoatmodjo (2007) dalam Dahlawy (2008) ialah apabila seorang pekerja memperoleh pengetahuan bahwa api itu panas setelah ia memperoleh pengalaman yaitu ketika salah satu bagian tubuhnya terkena api. Berdasarkan contoh tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan merupakan hasil respon dari penginderaan seseorang terhadap suatu objek. Seseorang dapat dikatakan memiliki pengetahuan mengenai bidang tertentu apabila ia dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai suatu bidang tertentu dengan lancar, baik secara lisan maupun tertulis.

Pengetahuan menurut Bloom (1975) yang dikutip dari Gunawan (2016) ialah pemberian bukti oleh seseorang melalui proses pengingatan atau pengenalan informasi maupun ide yang telah diperoleh sebelumnya. Pengetahuan sendiri dapat dibedakan menjadi tiga, yakni pengetahuan tentang hal-hal pokok,



pengetahuan tentang cara memperlakukan hal-hal pokok, serta pengetahuan tentang hal yang umum dan abstraksi. Pengetahuan merupakan unsur dasar untuk pembentukan tingkat-tingkat domain kognitif berikutnya yang meliputi tingkat pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, dan evaluasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah kemampuan seseorang menggambarkan objek dengan benar, baik secara lisan maupun tertulis melalui penginderaan yang dimiliki. Pengetahuan dapat diperoleh dengan cara mengingat atau mengenal informasi yang terdapat pada objek. Pengetahuan juga dapat terbentuk dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.

2) Tingkatan Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2007) yang dikutip dari Sutomo (2019), tingkatan pengetahuan dalam ranah kognitif terdiri dari enam tingkatan, yaitu:

- a) Tahu, artinya kemampuan untuk mengingat materi yang telah diberikan sebelumnya. Tahu merupakan tingkat pengetahuan paling dasar, dimana seseorang mampu mengingat semua materi termasuk bahan yang telah dirangsang oleh sistem penginderaan.



- b) Memahami, yaitu kemampuan untuk menjelaskan secara benar mengenai objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi secara benar.
 - c) Aplikasi, yaitu dapat menggunakan pengetahuan yang telah diperoleh. Aplikasi merupakan tahapan setelah informasi diketahui dan dipahami, dimana seseorang dapat mengaplikasikan pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari.
 - d) Analisis, artinya kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih dalam suatu struktur organisasi dan masih terdapat kaitan satu sama lain.
 - e) Sintesis, yaitu kemampuan seseorang untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang sudah ada. Kemampuan ini sangat penting agar formulasi dapat terstruktur dengan baik.
 - f) Evaluasi, yaitu kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi maupun objek. Penilaian tersebut berdasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria yang sudah ada.
- 3) Pengukuran Pengetahuan

Pengukuran tingkat pengetahuan seseorang menurut Notoatmodjo (2007) dalam bukunya yang berjudul Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku yang dikutip dari Ajib (2016) dapat



dilakukan dengan cara yang bersangkutan mengungkapkan ataupun menuliskan apa yang ia ketahui tentang objek tertentu, pengukuran pengetahuan dapat dilakukan menggunakan metode wawancara atau angket yang berisi pertanyaan mengenai materi yang ingin diukur dari subjek penelitian atau responden. Cara mengukur tingkat pengetahuan seseorang ialah dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan, kemudian dilakukan penilaian nilai 1 untuk jawaban benar dan nilai untuk jawaban salah. Hasil dari penilaian tersebut kemudian digolongkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu baik (>80%), cukup (60-80%), dan kurang (<60%).

b. Sikap

Menurut Notoatmodjo (2007) dalam Nasution (2014), sikap manusia terhadap suatu rangsangan adalah perasaan setuju (*favorable*) ataupun perasaan tidak setuju (*non favorable*) terhadap rangsangan tersebut. Sikap adalah aksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap dapat terbentuk dari 3 (tiga) komponen pokok yaitu: kepercayaan (keyakinan) yang merupakan ide dan konsep terhadap suatu objek, kehidupan emosional atau evaluasi emosional terhadap suatu objek dan kecenderungan untuk bertindak. Komponen-komponen tersebut secara bersamaan dapat membentuk sikap yang utuh (*total attitude*).



Sikap merupakan aspek dari persepsi. Sikap dapat terbentuk dari stimuli seseorang yang kemudian berkembang menjadi sebuah persepsi. Stimuli yang diterima oleh masing-masing individu tidak selalu sama sehingga hal ini dapat menimbulkan persepsi yang berbeda antar individu (Setyowati, 2018). Menurut Handoko (2012) dalam Setyowati (2018), persepsi seseorang akan sangat berpengaruh pada perilakunya, apabila seseorang memiliki persepsi yang positif umumnya juga akan memiliki perilaku yang positif.

c. Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Budaya keselamatan kerja adalah salah satu komponen penting dari budaya organisasi yang membahas mengenai keselamatan kerja individu, pekerjaan, serta hal-hal yang diutamakan oleh organisasi mengenai keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja menurut Uttal (1983) dalam Desti (2017) adalah gabungan dari nilai-nilai dan kepercayaan yang saling berinteraksi dengan struktur organisasi serta sistem pengendalian yang membentuk norma-norma perilaku. Budaya keselamatan kerja yang baik dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan melalui perilaku aman dalam melakukan pekerjaan.

2. Faktor Pemungkin (*Enabling Factor*)

Faktor yang memungkinkan untuk terjadinya perilaku tertentu biasa disebut dengan faktor pemungkin. Ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas merupakan beberapa bentuk faktor pemungkin di lingkungan



kerja. Sarana dan fasilitas pada hakekatnya merupakan faktor yang dapat mendukung atau memungkinkan terwujudnya sesuatu perilaku.

a. Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003) dalam Hayani (2015) yaitu kemampuan terpadu dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Pelaku dan sifatnya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu *input* dari pelaksanaan SMK3, dimana perusahaan harus menyediakan personel yang memiliki kualifikasi. Sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang K3 tentu akan mendukung terlaksananya SMK3 yang baik dan benar.

b. Sumber Dana

Sumber dana merupakan hal yang paling mendasar dalam menjalankan sebuah perusahaan. Apabila tidak terdapat sumber dana perusahaan, maka penerapan SMK3 belum diterapkan dengan baik, jika terdapat sumber dana perusahaan maka penerapan SMK3 dapat diterapkan dengan baik. Selain sumber daya manusia yang kompeten, dana yang memadai juga merupakan salah satu *input* dalam menjalankan SMK3. Perusahaan harus mengalokasikan anggaran dana untuk pelaksanaan K3 secara menyeluruh antara lain untuk: keberlangsungan organisasi K3, pelatihan sumber daya manusia



dalam mewujudkan kompetensi kerja, dan pengadaan prasarana dan sarana K3 termasuk alat evakuasi, peralatan pengendalian, serta peralatan pelindung diri (Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012).

c. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penyelenggaraan program pelatihan menurut Soeprihanto (2009) dalam Setyowati (2018) merupakan salah satu kebutuhan yang harus diperhatikan untuk membina keterampilan karyawan. Melalui pendidikan dan pelatihan, pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Pengetahuan dan keterampilan di bidang K3 yang tinggi dapat membangun persepsi karyawan di bidang K3 menjadi lebih baik, hal ini akan berpengaruh pada sikap dan tindakan dalam menangani K3 menjadi lebih baik pula.

Terdapat kaitan yang erat antara pengetahuan K3 yang dihasilkan dari pendidikan dan pelatihan dengan penerapan SMK3. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian Rooke dan Clark (2005) dalam Sidauruk (2014), yang menyebutkan bahwa inisiatif K3 yang berlandaskan pengetahuan dapat menciptakan penerapan SMK3 yang baik pada suatu manajemen perusahaan. Sebaliknya, apabila pemahaman tentang manfaat penerapan SMK3 kurang maka akan mengakibatkan tingkat aplikasi atau penerapannya tetap rendah.

Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja



Lingkungan kerja adalah salah satu komponen terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja, maka hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Rahmawanti, 2014).

Lingkungan kerja dapat dibentuk sedemikian rupa sehingga tercipta hubungan kerja yang mengikat bagi pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Lewa, 2005).

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Putra (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang melakukan pekerjaannya, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Definisi lingkungan kerja lainnya dijelaskan Mangkunegara (2013) dalam



Lestary (2017), yaitu semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta pencapaian produktivitas.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pekerja dimana hal tersebut berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis yang disebabkan oleh hal-hal yang dialami pada saat bekerja atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Rahmawanti (2014), secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi dalam 2 jenis yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah situasi dalam pekerjaan yang berbentuk fisik, dimana situasi tersebut dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

(1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai misalnya pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.



(2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang biasa disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia berupa temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan merupakan definisi dari lingkungan kerja non fisik. Perusahaan sebaiknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan ialah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik termasuk kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

3. Faktor Penguat (*Reinforcing Factor*)

Faktor penguat merupakan pendorong terhadap timbulnya sikap dan niat untuk melakukan sesuatu atau berperilaku. Faktor penguat dalam hal ini dapat berupa komitmen dan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).



a. Pengawasan Manajemen

Pengawasan adalah fungsi yang penting dalam manajemen kegiatan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai harapan sehingga tujuan kegiatan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien. Begitu pula dalam hal upaya mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dilakukan pengawasan yang intensif dari berbagai pihak baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (Tampubolon, 2015). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengawasan adalah suatu pekerjaan yang berarti mengarahkan yaitu memberi tugas, menyediakan instruksi, pelatihan dan nasihat kepada individu juga termasuk mendengarkan dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan serta menanggapi keluhan bawahan. Pengawasan yang dilakukan secara sistematis dan tepat akan meningkatkan kedisiplinan karyawan terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Komitmen Manajemen

1) Pengertian Komitmen Manajemen

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 pada pasal 6 ayat 1, dijelaskan bahwa penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berdasarkan kebijakan nasional tentang SMK3 salah satunya meliputi penetapan komitmen K3 dilaksanakan oleh pengusaha. Komitmen K3 dalam hal ini harus mencerminkan visi, tujuan dan



komitmen dari perusahaan untuk melaksanakan kebijakan. Komitmen K3 selanjutnya disahkan dan ditanda tangani oleh pimpinan perusahaan agar memiliki kekuatan hukum yang kuat. Komitmen K3 kemudian terdokumentasi dan terpelihara dengan baik agar SMK3 berhasil diterapkan dan dikembangkan pada perusahaan tersebut.

Salah satu hal yang mempengaruhi performa K3 para tenaga kerja adalah komitmen manajemen terhadap K3, hal ini dikarenakan komitmen manajemen terhadap K3 adalah dasar yang sangat penting dari berjalannya program K3 pada suatu perusahaan atau instansi. Manajemen puncak perlu terlibat langsung dalam pengawasan kondisi K3 di tempat kerja, pertimbangan isu-isu K3 dalam kegiatan produksi, penyediaan sumber daya dan fasilitas K3, seperti Alat Pelindung Diri (APD) serta program pelatihan K3 di tempat kerja. Keberhasilan penerapan SMK3 bergantung pada komitmen seluruh tingkatan dan fungsi dalam organisasi, dimana sebagian besar kendali dipegang oleh manajemen puncak (Sidauruk, 2014).

Penerapan SMK3 juga membutuhkan keterlibatan dukungan tidak hanya dari seluruh tingkatan manajemen, melainkan juga keterlibatan tenaga kerja. Komitmen terhadap keselamatan dapat didefinisikan sebagai identifikasi individu dan keterlibatan dalam aktifitas keselamatan. Komitmen K3 yang baik yaitu apabila



seseorang memiliki penerimaan yang kuat serta kepercayaan terhadap tujuan keselamatan perusahaan dan kemauan untuk mengarahkan usaha meningkatkan keselamatan di tempat kerja (Sidauruk, 2014).

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Steers dan Porter (1983) dalam Rosyid (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terdiri dari 4 (empat) kategori, yaitu:

- a) Karakteristik Personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian.
- b) Karakteristik Pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.
- c) Karakteristik Struktural, berupa derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan.
- d) Pengalaman Kerja, dimana pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan.



c. Kepatuhan terhadap Undang-Undang (Perilaku taat asas)

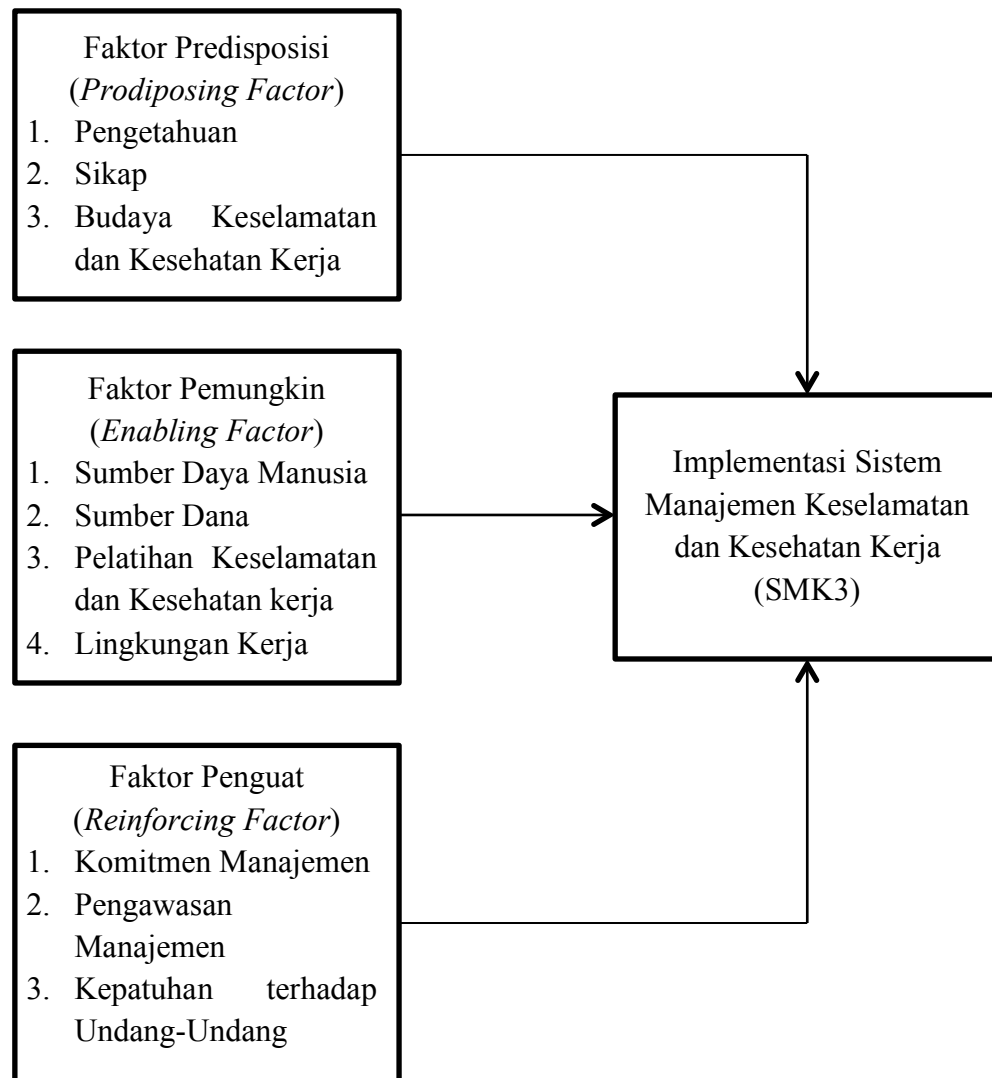
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eko Prasetyo pada Tahun 2014 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepatuhan peraturan perundangan terhadap penerapan SMK3, dimana responden dengan kepatuhan peraturan perundangan yang baik mempunyai peluang dapat menerapkan SMK3 sebesar 4,75 kali lebih besar dibandingkan responden lain. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan SMK3 pada perusahaan kemudian diatur dengan Peraturan Pemerintah. Salah satu peraturan pemerintah yang mengatur mengenai penerapan SMK3 ialah Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012.

Sebuah perusahaan pada umumnya akan terlihat lebih sehat dan *exist* apabila mematuhi peraturan atau perundang-undangan yang berlaku. Hal ini terjadi karena bagaimanapun peraturan atau perundang-undangan yang telah ditetapkan bertujuan untuk kebaikan bagi semua pihak. Perusahaan yang mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku akan lebih tertib dan hal ini dapat meningkatkan citra baik perusahaan tersebut. Kepatuhan perusahaan terhadap Undang-Undang atau peraturan yang berlaku akan memberikan pengaruh yang positif tidak hanya bagi perusahaan



tersebut melainkan juga pada aspek paling penting dalam sebuah perusahaan yaitu tenaga kerja (Ismat, 2017).

E. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian

Sumber: Modifikasi Lawrence Green (1980) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996

