

**IMPLEMENTASI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN  
DALAM MENGHADAPI MEA 2016**

**Sherly Najiwa Fitri**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ma Chung  
Perum Villa Puncak Tidar Blok N.01 Malang 65151 Telp. 0341-550171

---

**Artikel info**

Keywords: K3, occupational safety, health, employee performance

**Abstract**

MEA is an agenda of economic integration of ASEAN countries which aims to eliminate, if not, to minimize the obstacles in economic activity across the region, for example in trade in goods, services and investments. One of the factors affecting the competitiveness of the MEA is the management of occupational safety and health (K3). K3 in Indonesia is still very low with a proven track record as many as 5,567 cases occurred during 2015. This proves that the management k3 in Indonesia should be improved to increase the competitiveness of the MEA. Health and safety of employees need to be considered optimal because it can affect the performance of employees to work more optimally, and ultimately will impact the company's performance is getting better. With the K3 program include; safety training, work environment control, supervision and discipline, safety publications, and awareness raising K3 is expected to drive the performance of which is supported by the initiative, responsibility, teamwork, and precision, as well as the discipline which is on each individual employee.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi merupakan sumber daya yang paling berharga dan dominan berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Hal tersebut apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan.

Dalam mencapai kinerja perusahaan yang unggul dan kompeten dalam segala bidang, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama pada keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, merupakan salah satu faktor penentu yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Suasana lingkungan dan budaya kerja perusahaan yang mendukung secara keseluruhan baik dalam tata kelola manajemen yang sistematis maupun hal-hal non-teknis seperti solidaritas sesama karyawan.

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Yang dimaksud dengan pekerjaan dan penghidup-

an yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi selamat dan sehat.

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2005:211).

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Berdasarkan dari hasil penelitian, telah diungkapkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri adalah sebesar 78% dan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kondisi berbahaya dari peralatan yang digunakan dalam bekerja adalah sebesar 20% serta faktor lainnya adalah sebesar 2% (Fathoni, 2008:4).

### Hadapi MEA, Perusahaan Wajib Terapkan K3

Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menjadi persyaratan bagi perusahaan-perusahaan Indonesia agar tidak kalah bersaing di dalam era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean).

Penerapan SMK3 yang terintegrasi menjadi tuntutan utama dalam pemenuhan standar Internasional terhadap produksi dan penjualan produk barang atau jasa.

Dalam menghadapi era MEA dan era persaingan perdagangan internasional, azas penerapan K3 di sebuah perusahaan merupakan syarat utama yang berpengaruh besar terhadap nilai investasi, kualitas dan kuantitas produk dan jasa, kelangsungan usaha perusahaan serta daya saing sebuah negara. Oleh karena itu, produk barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan harus memiliki mutu yang baik, aman dipergunakan, ramah lingkungan serta memenuhi standar internasional yang ketat seperti sistem manajemen mutu, sistem manajemen lingkungan, sistem manajemen K3 serta standar-standar lainnya.

Tujuan penerapan SMK3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan 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, efisien.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

#### 1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan, dan pendengaran. Se-

mua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Muhammad Sabir (2009) mendefinisikan, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009).

Malthis dan Jackson (2002) menyebutkan, keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan seseorang, dan tujuan utama keselamatan kerja di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Argama (2006) menjelaskan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk menyelamatkan kepentingan ekonomis perusahaan yang disebabkan kecelakaan, untuk selanjutnya menyelamatkan para pekerja serta mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, dengan cara menciptakan keamanan di tempat kerja.

Erickson (2009) membagi unsur-unsur penunjang keselamatan kerja sebagai berikut: (1) Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja yang dijelaskan sebelumnya; (2) Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja; (3) Melaksa-

nakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja; dan, (4) Teliti dalam bekerja.

Menurut Suma'mur, tujuan keselamatan kerja adalah: (1) Para pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja; (2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya; (3) Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya; (4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai; (5) Agar dapat meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja; (6) Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja; dan, (7) Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Husni, 2005). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002). Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Kesehatan kerja di perusahaan adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Sabir, 2009).

Erickson (2009) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri, maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik, material maupun spiritual (Barthos, 2004:137).

Berkaitan dengan hal tersebut setiap perusahaan mempunyai tugas ganda yakni disamping memperoleh profit bagi perusahaan juga mempunyai tanggungjawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan. Tanggungjawab terhadap lingkungan intern perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak. Bila hal ini telah dapat dicapai maka akan memberikan peluang bisnis ke depan yang lebih baik sehingga perusahaan akan lebih *survive* dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada (Yuli, 2005:209).

Menurut Rivai (2004), keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh ling-

kungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom *carpal tunnel*, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker paru-paru dan leukemia.

## 2. Manfaat dan Tujuan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Sculler dan Jackson (Yuli, 2005,214), apabila perusahaan dapat melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik maka perusahaan akan memperoleh manfaat sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang;
- 2) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi;
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim;
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan ras kepemilikan;
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan; dan,
- 7) Perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2001) adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis;
- 2) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
- 3) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
- 4) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin;
- 5) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja;
- 6) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja; dan,
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

## 3. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Miner, mengatasi K3 dapat dilakukan dengan cara *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology*. *Safety Psychology* lebih menitikberatkan pada usaha mencegah kecelakaan itu terjadi, dengan meneliti kenapa bagaimana kecelakaan bisa terjadi. *Industrial Clinical Psychology* menitikberatkan pada kinerja karyawan yang menurun, sebab-sebab penurunan dan bagaimana mengatasinya.

Faktor-faktor dari dua cara tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Safety Psychology* terdiri dari enam faktor, yaitu:

### a) Laporan dan statistik kecelakaan.

Laporan dan statistik kecelakaan sangat penting dalam program kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dengan adanya laporan dan statistik kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, perusahaan akan memiliki gambaran mengenai potensi terjadi

- nya kecelakaan dan cara mengantisipasinya.
- b) Pelatihan keselamatan.  
Merupakan salah satu program K3 yang diperlukan karyawan sebagai pengetahuan tentang keselamatan kerja. Pelatihan keselamatan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya diharapkan dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
  - c) Publikasi Keselamatan kerja.  
Publikasi keselamatan kerja adalah hal-hal yang berhubungan dengan pemberian informasi dan pesan-pesan terkait keselamatan kerja karyawan, melalui berbagai macam cara diantaranya lewat spanduk, pamflet, gambar, poster, dan selebaran yang berguna untuk mengurangi tindakan-tindakan yang membahayakan saat bekerja. Publikasi keselamatan kerja juga dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya K3.
  - d) Kontrol lingkungan kerja.  
Kontrol lingkungan kerja adalah pemeriksaan atau pengendalian yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Perusahaan harus dapat melindungi karyawannya dari kemungkinan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan peralatan pengaman dan peralatan pelindung diri untuk karyawannya.
  - e) Pengawasan dan disiplin  
Pengawasan dan disiplin adalah kontrol terhadap lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan. Pengawasan dilakukan dengan maksud untuk menjaga setiap mesin dan peralatan selalu dalam kondisi stabil dan siap untuk digunakan.
  - f) Peningkatan kesadaran K3  
Peningkatan kesadaran K3 merupakan usaha perusahaan dalam mensukseskan program K3. Adanya komitmen yang kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan membuat karyawan sadar terhadap pentingnya kesehatan dan keselamatan saat bekerja.
2. *Industrial Clinical Psychology* terdiri dari dua faktor, yaitu:
- a) Konseling. Konseling atau bimbingan dilakukan untuk meningkatkan kembali semangat kerja dari karyawan yang disebabkan penurunan kinerja karyawan dari suatu permasalahan yang dihadapi.
  - b) *Employee assistance program*. Karyawan yang memiliki masalah akan dibimbing secara intensif oleh supervisor yang ditunjuk. Hal ini digunakan untuk menangani bermacam-macam masalah karyawan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
4. Sistem Manajemen K3
- Sistem manajemen K3 secara keseluruhan mencakup struktur organisasi, kegiatan perencanaan, tanggungjawab, 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. Berguna untuk tercapainya lingkungan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

## 5. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan. Kerugian-kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan dapat berupa banyak hal yang mana telah dikelompokkan menjadi 5, yaitu: (a) Kerusakan; (b) Kecelakaan organisasi; (c) Keluhan, kesakitan dan kesedihan; (d) Kelainan dan cacat; dan, (e) Kematian.

Menurut Manuba (2004), penyebab kecelakaan kerja:

### a. Perbuatan manusia yang tidak aman

- 1) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang;
- 2) Menjalankan alat-alat mesin di luar batas aman;
- 3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja;
- 4) Cara angkat, angkut, menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik atau tidak aman;
- 5) Memakai sikap atau posisi tubuh yang kurang baik atau tidak aman;
- 6) Bekerja dengan alat atau mesin bergerak atau berbahaya; dan,
- 7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampaui batas.

### b. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman

- 1) Alat pengaman yang kurang atau tidak bekerja;
- 2) Tidak ada pengaman;
- 3) Adanya kondisi tidak aman;
- 4) Design yang kurang baik;
- 5) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung risiko seperti badan terali berat, jalan yang sempit atau tidak teratur; dan,

### 6) Perencanaan proses kerja kurang atau tidak aman.

Menurut Santoso (2004), pengendalian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya:

1. Upaya-upaya pengendalian, meliputi: (a) Proses isolasi; (b) Pemasangan *local exhaust*; (c) Ventilasi umum; (d) Pemakaian alat pelindung diri; (e) Pengadaan fasilitas saniter; (f) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dan secara berkala dilakukan; (g) Penyelenggaraan latihan/ penyuluhan kepada semua karyawan dan pengusaha; dan, (h) Kontrol administrasi.
2. Hirarki pengendalian, meliputi: (a) Eliminasi; (b) Substitusi; (c) Pengendalian rekayasa; (d) Pengendalian administratif; dan, (e) Alat pelindung diri.
3. Masalah umum alat pelindung diri (APD)
  - a. Tidak semua alat pelindung diri melalui pengujian laboratoris, sehingga tidak diketahui derajat perlindungannya;
  - b. Tidak nyaman dan kadang-kadang membuat pemakai sulit bekerja;
  - c. Alat pelindung diri (APD) dapat menciptakan masalah baru;
  - d. Perlindungan yang diberikan alat pelindung diri (APD) sulit untuk dimonitor;
  - e. Kewajiban pemeliharaan alat pelindung diri (APD) dialihkan dari pihak manajemen ke pekerja;
  - f. Efektivitas alat pelindung diri (APD) sering tergantung “Good Fit” pada pekerja; dan,
  - g. Kepercayaan pada alat pelindung diri (APD) akan menghambat pengembangan kontrol teknologi yang baru.
4. Masalah pemakaian alat pelindung diri (APD)
  - a. Pekerja tidak mau memakai dengan alasan: (a) Tidak sadar/tidak mengerti;

- (b) Panas; (c) Sesak; (d) Tidak enak dipakai; (e) Tidak enak dipandang; (f) Berat; (g) Mengganggu pekerjaan; (h) Tidak sesuai dengan bahaya yang ada; (i) Tidak ada sangsi; dan, (j) Atasan juga tidak memakai.
- b. Tidak disediakan oleh perusahaan, dengan alasan: (a) Ketidakmengertian; (b) Pura-pura tidak mengerti; (c) Alasan bahaya; (d) Dianggap sia-sia (karena pekerja tidak mau memakai).
- c. Pengadaan oleh perusahaan: (a) Tidak sesuai dengan bahaya yang ada; dan, (b) Asal beli (terutama memilih yang murah).

#### 6. Hubungan Perusahaan dan K3

Suatu lingkungan kerja yang aman membuat pekerja menjadi sehat dan produktif. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan dalam hal ini akan menghasilkan meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah dari hari kerja yang hilang. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen. Menurut Mangkupra-wira dan Vitayala (2007), kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja di perusahaan. Apabila kesehatan kerja terganggu dapat mengganggu mutu dan produktivitas kerja. Menurut Rivai (2004), karyawan memiliki hak untuk menuntut perusahaan agar menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar keselamatan fisik dan mental mereka terlindungi dan dapat meningkatkan kinerja dari pekerjaan yang dilakukan.

Kesehatan kerja dari setiap karyawan perlu mendapat perhatian sehingga mereka

dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya maupun masyarakat disekitar lingkungannya sehingga kinerja yang optimal dapat dicapai sesuai dengan program perlindungan karyawan. Demi peningkatan kinerja, pekerjaan harus dilakukan dengan cara dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan. Jika persyaratan tersebut tidak terpenuhi, maka terjadi ketidaknyamanan kerja, gangguan kesehatan dan daya kerja, penyakit dan kecelakaan yang menyebabkan menurunnya daya kerja disebabkan faktor fisik, kimiawi, biologis, dan fisiologis dan atau mental psikologis yang terdapat dalam pekerjaan. Faktor-faktor tersebut jika tidak dicegah atau dikendalikan dapat berakibat terjadinya kecelakaan, penyakit, dan gangguan kesehatan, oleh karena itu faktor-faktor tersebut harus dapat dikendalikan.

Menurut Hasibuan (Yuli, 2005:219), apabila perusahaan memberikan perhatian kepada keselamatan dan kesehatan kerja maka perhatian tersebut selaras dengan fungsi manajemen pemeliharaan sumber daya manusia, yaitu mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Sehingga manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilaksanakan atau tidak.

Beberapa faktor yang mendukung keselamatan kerja antara lain adalah pengaturan jam kerja untuk karyawan, pengaturan jam istirahat, pengaturan penggunaan peralatan perusahaan untuk menjamin keselamatan kerja, persediaan sarana perlindungan keselamatan kerja, dan kedisiplinan bagi para karyawan. Sedangkan faktor yang



mendukung kesehatan kerja antara lain adalah lingkungan kerja yang sehat, pencahayaan di ruang kerja, pengaturan sikap atau tata cara dalam bekerja, dan pengaturan lingkungan kerja secara psikologis.

Beberapa dampak yang terjadi apabila program keselamatan dan kesehatan kerja tidak diterapkan dengan benar, yaitu:

- a. Meningkatkan kecelakaan kerja, hal ini bisa terjadi apabila prosedur K3 di perusahaan tidak diterapkan dengan benar.
- b. Terciptanya lingkungan kerja yang tidak sehat secara medis maupun psikologis bagi karyawan.
- c. Menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan menurunkan kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang berbahaya bagi karyawan karena tidak adanya prosedur perlindungan yang tepat.

## PENUTUP

### Simpulan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan ketenagakerjaan disamping perlindungan pengupahan, jaminan sosial, kebebasan berserikat, hubungan kerja, dan lainnya. K3 juga merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja, yang ruang lingkungannya telah berkembang sampai pada keselamatan dan kesehatan masyarakat secara nasional.

Penerapan SMK3 juga menjadi persyaratan bagi perusahaan-perusahaan Indonesia agar tidak kalah bersaing di dalam era MEA. Penerapan SMK3 yang terintegrasi menjadi tuntutan utama dalam pemenuhan standar Internasional terhadap produksi dan penjualan produk barang atau jasa.

Dalam menghadapi era MEA dan era persaingan perdagangan internasional, azas penerapan K3 di sebuah perusahaan merupakan syarat utama yang berpengaruh besar terhadap nilai investasi, kualitas dan kuantitas produk dan jasa, kelangsungan usaha perusahaan serta daya saing sebuah negara.

### Saran

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat penting dalam pembangunan karena sakit dan kecelakaan kerja akan menimbulkan kerugian ekonomi (*lost benefit*) suatu perusahaan atau negara. Oleh karena itu kesehatan dan keselamatan kerja harus dikelola secara maksimal bukan saja oleh tenaga kesehatan tetapi seluruh masyarakat.

Maka diperlukan upaya pengendalian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk meningkatkan daya saing yang ditimbulkan oleh MEA dengan: (a) Proses isolasi; (b) Pemasangan *local exhauster*; (c) Ventilasi umum; (d) Pemakaian alat pelindung diri; (e) Pengadaan fasilitas saniter; (f) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dan secara berkala dilakukan; (g) Penyelenggaraan latihan/ penyuluhan kepada semua karyawan dan pengusaha; dan, (h) Kontrol administrasi.

### Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menghadapi beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kondisi dari penelitian yang dilakukan. Adapun keterbatasan tersebut antara lain:

- a. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini relatif pendek sehingga adanya data yang kurang lengkap untuk menyusun jurnal ini.
- b. Lingkup penelitian sangat terbatas sehingga peneliti kesulitan untuk mengumpulkan informasi terkait penelitian yang dilakukan.

- c. Penelitian ini hanya sebatas menganalisis kasus atau peristiwa yang ada, sehingga hanya berdasarkan teori dan terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Argama, Rizky, 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai Komponen Jamsostek*. Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Barthos Basir, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Gempur Santoso, 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Cetakan Pertama, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manuaba, I.B.G., 2004. *Penuntun Kepaniteraan Klinik Obstetri dan Ginekologi*. EGC, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.