

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian-Penelitian Terdahulu

Berikut ini peneliti akan menguraikan beberapa kajian penelitian terdahulu, tentang pembelajaran menulis resensi sebagai referensi atau paham acuan yang dilakukan peneliti. Bahan acuan ini berupa jurnal ilmiah, sebagai berikut.

Tabel 2.1. Hasil dari penelitian terdahulu

Nama Peneliti / Tahun	Judul / Metode	Hasil
Dwipayani Bhastary dan Kusri Suwardi / 2018	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana / Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian terdahulu, persentase di peroleh bahwa nilai rata-rata dari keselamatan dan kesehatan kerja (X1) adalah 41.92 dengan standar deviasi 4.552 dan lingkungan kerja (X2) dengan rata-rata 44.54 dengan standar deviasi 3.600. Begitu juga dengan kepuasan kerja (Y) dengan nilai rata-rata 42.18 dengan standar deviasi 3.771. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari metode analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu regresi berganda, maka diperoleh hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di mana sebesar 68,4% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 31,6% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Reza Maulana A, Djamhur Hamid, dan Mochamaad Djudi Mukzam / 2015	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan

	Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang) / Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	nilai Adjusted R Square sebesar 0,713 atau 71,3% dengan signifikansi F sebesar 0,000, dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,461.
Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya / 2017	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran) / Metode penjelasan (<i>explanatory</i>)	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) yang dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Kemudian (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Kemudian (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Selanjutnya hasil penelitian dengan variabel (X1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
Era Ashari / 2021	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Palopo / Regresi linear sederhana dan Koefisiensi determinasi (R^2)	Hasil penelitian yaitu R-square sebesar 0,564 sehingga koefisien determinasi sebesar 56,4% ($0,564 \times 100\%$). Hasil ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 56,4%. Sedangkan sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0.789 dan nilai Thitung < Ttabel ($8.028 < 2,012$). Artinya kesehatan dan keselamatan kerja

		berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT.PLN Area Palopo.
--	--	--

Sumber: <https://scholar.google.co.id/>

2.2. Teori Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Menurut Hadiguna (2019), 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 kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun dimana mereka berkerja.

2.3. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Ika (2019) “Kesehatan kerja karyawan yaitu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Hudi (2012) kesehatan kerja karyawan adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua karyawan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan kondisi karyawan agar bebas dari gangguan fisik yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan, gangguan mental, yang dapat menurunkan motivasi karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Pengertian lain mengenai keselamatan kerja disampaikan oleh Hadiyanti dkk (2017) bahwa Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan faktor utama penjamin keadaan fisik, mental dan sosial pekerja selama mereka melakukan rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Penggunaan teknologi maju sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia secara luas, namun tanpa disertai dengan pengendalian yang tepat dapat merugikan manusia itu sendiri. Penggunaan teknologi maju tidak dapat dihindarkan, terutama pada era industrialisasi yang ditandai dengan adanya proses elektrifikasi, mekanisasi, dan modernisasi serta transformasi globalisasi. Dalam keadaan yang demikian penggunaan mesin – mesin, pesawat, instalasi dan bahan – bahan berbahaya akan terus meningkat sesuai dengan kebutuhan industrialisasi. Hal tersebut disamping memberikan kemudahan bagi suatu proses produksi, tentunya dampak negatif yang tidak dapat dihindari adalah bertambahnya jumlah dan ragam sumber bahaya bagi pengguna teknologi itu sendiri. (Ridley, 2012).

Aspek tersebut sejalan dengan tujuan penerapan dan pelaksanaan K3 di tempat kerja seperti yang diamanatkan oleh Undang - undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu :

1. Setiap tenaga kerja dan setiap orang lain yang berada di tempat kerja harus selalu mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya.
2. Setiap proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan.
3. Setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.

2.3.1. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Saputra dkk (2022) mengemukakan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi :

1. Faktor manusia / pribadi meliputi, kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/ keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
2. Faktor kerja / lingkungan meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/ pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan.

Sementara itu menurut Solekhah (2018) mengemukakan aspek – aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi :

- a. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Dalam hal ini lingkungan kerja berupakondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.
- b. Cara melakukan pekerjaan. Setiap bagian – bagian produksi mempunyai cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda – bedayang dimiliki oleh karyawan. Cara – cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua kegiatan pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.
- c. Alat kerja dan bahan adalah suatu hal yang mendasar dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam melakukan produksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

Menurut Simanjuntak (2015) indikator keselamatan kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik.
- b. Penempatan alat atau barang dilakukan dengan cara diberi tanda, batas, dan peringatan yang menandai. Persediaan-persediaan yang dapat digunakan sebagai sarana pencegahan,

misalnya: alat pencegahan kebakaran (APAR), pintu darurat, kursi lontar untuk penerbangan pesawat tempur untuk membantu jika terjadi kecelakaan seperti: kotak P3K, tabung oksigen, sekoci di setiap kapal besar. Lingkungan sosial psikologis jaminan keamanan psikologis dapat dilihat dalam aturan-aturan perusahaan seperti sebagai jaminan pekerja.

- c. Aturan mengenai organisasi dan tata kerja harus diterapkan pada semua karyawan tanpa terkecuali. Masalah seperti itu sering kali menjadi penyebab utama kegagalan karyawan termasuk para esksekutif dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Perawatan dan pemeliharaan asuransi bagi pegawai yang melakukan pekerjaan yang berbahaya dan berisiko, serta kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi mencakup jenis dan tingkat peringatan yang dialami dalam suatu kecelakaan, keberadaan asuransi menciptakan ketenangan pikiran yang dapat ditingkatkan.

2.3.2. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut (Sulistyoko, 2018) bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja 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 setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
4. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
5. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

6. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Widhianingrum (2020), tujuan keselamatan kerja antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas karena berkurangnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Rendahnya tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung karena pengajuan klaim yang lebih rendah.
- e. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar sebagai hasil dari peningkatan partisipasi dan rasa memiliki.
- f. Rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih baik karena citra perusahaan yang lebih baik.

2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Endroyo (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Kondisi tempat kerja yang tidak aman.
 - 1) Layout pabrik, merupakan suatu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
 - 2) Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat objek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.
 - 3) Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.

b. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan.

- 1) Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana menggunakan peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
- 2) Penggunaan pelindung diri. Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja.
- 3) Penggunaan prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.

c. Suasana kejiwaan karyawan.

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

2.4. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah peminatan ilmu dan praktik kesehatan dengan tujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat yang setinggi-tingginya, baik fisik maupun mental atau sosial melalui upaya preventif dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang

disebabkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit umum (Hadiyanti dkk, 2017).

Menurut Hadiguna (2019), kesehatan kerja adalah peningkatan dan pemeliharaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial pekerja pada setiap posisi dengan sebaik mungkin penyakit akibat kerja (*occupational diseases*) yang merupakan penyakit yang timbul akibat pekerjaan. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Hudi, 2012).

2.4.1. Indikator Kesehatan Kerja

Tiga indikator kesehatan kerja menurut Ika (2019) adalah:

a. Lingkungan medis

Dalam hal ini, lingkungan kerja medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kebersihan lingkungan kerja.
- 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- 3) Sistem pembuangan limbah dan limbah industry.

b. Kesehatan lingkungan tenaga kerja upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya dapat dilihat dari penyediaan fasilitas air bersih dan kamar mandi.

c. Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja.

2.4.2. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Ridley (2012) tujuan kesehatan kerja adalah “supaya karyawan sehat, bugar dan terhindar dari gangguan kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak berkaitan dengan pekerjaan”.

- a. Untuk mempromosikan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial tertinggi dari semua pekerja.
- b. Mencegah pekerja dari gangguan kesehatan akibat kondisi kerja.
- c. Melindungi pekerja dari semua faktor bahaya kesehatan.
- d. Menempatkan dan memelihara pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologisnya yang secara singkat dapat dikatakan sebagai penyesuaian kerja bagi manusia dan setiap manusia dengan pekerjaannya. Sehingga setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

- a. Beban kerja

Beban kerja merupakan beban fisik dan mental yang harus ditanggung oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Kementerian Kesehatan, 2009). Sedangkan menurut Widhianingrum (2020), tubuh manusia dirancang untuk melakukan kerja, massa otot yang beratnya hampir sama dengan berat badan, memungkinkan untuk menggerakkan tubuh. Setiap beban kerja yang diterima pekerja harus sesuai dengan keterbatasan fisik, kognitif dan manusianya. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

- 1) Tugas fisik: beban yang diangkat/diangkut, sikap kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi/lapangan kerja, dll.

- 2) Tugas psikologis: tingkat kesulitan, tanggung jawab, dll.
- 3) Organisasi kerja: lama waktu kerja, shift kerja, sistem remunerasi, sistem kerja, istirahat, sistem pendelegasian tugas/wewenang.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan terdekat dari seorang pekerja. (Kepmenkes, 2010). Menurut Suma'mur (2020), secara garis besar faktor dari lingkungan kerja yang dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja adalah:

1) Faktor fisik

- a) Sebuah suara/kebisingan,
- b) Suhu/iklim: suhu panas, suhu dingin,
- c) Sumber panas: matahari, tungku, dapur, ketel, pencahayaan,
- d) Tekanan panas dipengaruhi oleh: sumber panas, radiasi matahari, panas tubuh, kecepatan udara, kelembaban, suhu nyaman: 24-26OC, perbedaan suhu di luar dan di dalam tidak lebih dari 50C, kelembaban udara yang baik: 65-95%, dampak iklim yang buruk.

2) Faktor fisiologis (ergonomis)

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi keserasian antara tenaga kerja dengan pekerjaannya (cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban kerja) ketidaksesuaian faktor-faktor diatas dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, nyeri otot, nyeri punggung, cedera punggung dan lain-lain. Menurut Singarimbun dkk (2015), tenosinovitis styloid radial disebabkan oleh gerakan berulang, pengerakan tenaga yang berlebihan dan postur gerakan tangan yang canggung.

2.5. Manfaat Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perusahaan berhasil apabila dapat meminimalkan resiko kecelakaan kerja, dengan adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan benar, yang sesuai dengan *standard operating procedure* (SOP), maka perusahaan dapat terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan para pekerja, adapun beberapa manfaat pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja Simanjuntak (2015), pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan karyawan terbagi menjadi dua yaitu:

a. Manfaat Ekonomis

- 1) Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
- 2) Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi SDM.
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman, selain itu juga karena motivasi kerja yang meningkat.

b. Manfaat Psikologis

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan motivasi dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- 3) Perusahaan akan merasa bangga bahwa telah ikut serta dalam melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional.
- 4) Serta nama perusahaan akan menjadi baik.

2.6. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Solekhah (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Sehingga setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial maupun psikis.
- b. Agar semua produk tetap aman.
- c. Dalam rangka menjamin peningkatan gizi karyawan.
- d. Sehingga setiap peralatan dan perlengkapan kerja digunakan dengan sebaik-baiknya dan selektif.
- e. Untuk menghindari masalah kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- f. Dalam rangka meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
- g. Sehingga setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.7. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Miner, mengatasi masalah K3 dapat dilakukan melalui Psikologi Keselamatan (*Safety Psychology*) yang lebih fokus terhadap pencegahan terjadinya kecelakaan, dengan meneliti mengapa dan bagaimana kecelakaan bisa terjadi.

2.8. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja harus di perhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah yang baik agar setiap karyawan mendapatkan jaminan keamanan. Adapun peraturan perundang-undangan di Indonesia yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja antara lain sebagai berikut:

a. Undang-Undang No. 36 Tahun 2009

Undang-undang ini menggantikan Undang-undang No.23 tahun 1992 Tentang kesehatan. Undang-undang ini menetapkan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan, dan setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau.

b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Undang-undang ini menjelaskan mengenai ketenagakerjaan menetapkan pada hakikatnya hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur kepentingan saja tetapi termasuk kepentingan masyarakat pemberi kerja dalam pasal 86 sampai dengan 87 undang-undang ini di tetapkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dan setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan dan pelaksanaanya di atur sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan ini. Undang-undang ini meliputi:

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- 2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- 4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, perusahaan, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970

Undang-undang keselamatan kerja yang di gunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana, dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Undang-undang ini meletakkan dasar-dasar pelaksanaan kesehatan kerja, seperti yang tercantum dalam pasal 3 dan pasal 8 dalam pasal 3 diatur tentang:

- 1) Pemberian pertolongan pada kecelakaan mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja.
- 2) Memberikan kebersihan, kesehatan, dan ketertiban serta memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.

Sedangkan pasal 8 diatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk memeriksakan kesehatan pekerja yang akan di terima maupun akan di pindahkan, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Undang-Undang Keselamatan Kerja yang berlaku di Indonesia sekarang adalah Undang-Undang Keselamatan Kerja (UUKK) No. 1 Tahun 1970. Undang-undang ini merupakan Undang-undang pokok yang memuat aturan dasar atau ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja di segala macam tempat kerja yang berada di wilayah kekuasaan hukum NKRI.

2.9. Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP)

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) menerbitkan Keputusan Menteri No 38 Tahun 2014 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP). Sistem manajemen ini dibuat untuk mengatur sektor energi, pertambangan dan perminyakan yang berada dibawah naungan Kementerian ESDM. Sesuai dengan pasal 2 peraturan tersebut, Penerapan SMKP ini bertujuan untuk :

1. Meningkatkan efektifitas Keselamatan Pertambangan yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi ;
2. Mencegah kecelakaan tambang, penyakit akibat kerja dan kejadian berbahaya;
3. Menciptakan kegiatan operasional tambang yang aman, efisien dan produktif; dan
4. Menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, nyaman, dan efisien untuk meningkatkan produktivitas.

Didalam Keputusan Menteri tersebut telah ditetapkan ketentuan-ketentuan yang mengatur bagaimana SMKP ini nantinya dijalankan oleh sebuah perusahaan termasuk didalamnya adalah elemen penerapan. Aspek/elemen penerapan SMKP meliputi :

1. Kebijakan

Penyusunan kebijakan mempertimbangkan hasil tinjauan awal dan masukan dari para pekerja dengan memperhatikan tinjauan resiko keselamatan pertambangan, perbandingan penerapan keselamatan perusahaan sesuai dengan klasifikasi perusahaan, serta penilaian efisiensi dan efektifitas sumber daya yang disediakan.

Dalam penyusunan kebijakan, hendaknya melibatkan para pekerja dan atau serikat pekerja yang ada di perusahaan tersebut.

2. Perencanaan

Proses perencanaan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran kondisi aktual keselamatan pertambangan di suatu perusahaan dimana tahapan yang dilalui adalah :

- Penelaahan awal
- Penyusunan manajemen resiko
- Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko

3. Organisasi dan Personil

Elemen ini merupakan tahapan dimana seorang Kepala Teknik Tambang (KTT) membentuk struktur fungsional sesuai dengan fungsi dan kompetensi yang tertuang dalam peraturan Kepmen No 38 Tahun 2018 tersebut.

Didalam peraturan tersebut, jabatan fungsional pengelolaan keselamatan pertambangan dibagi dalam 3 golongan yaitu Pengawas Operasional, Pengawas Teknik dan Tenaga Teknik dimana masing-masing memiliki syarat pendidikan, kompetensi dan kemampuan yang berbeda sesuai fungsinya.

4. Implementasi

Pada Bab IV Kepmen No 38 Tahun 2018 menjelaskan bahwa elemen implementasi mengatur bahwa perusahaan wajib menyusun, menetapkan, mendokumentasikan, dan mengevaluasi prosedur operasi/kerja dimana suatu prosedur operasi/kerja sekurang-kurangnya disusun dengan memenuhi hal-hal sebagai berikut :

- Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- Sesuai dengan kebijakan Keselamatan Pertambangan Perusahaan
- Dikomunikasikan kepada pihak terkait

- Disahkan oleh pimpinan perusahaan atau Kepala Teknik Tambang (KTT) untuk perusahaan pertambangan dan oleh Penanggungjawab Operasional (PJO) untuk perusahaan jasa pertambangan.

5. Pemantauan, Evaluasi dan Tindaklanjut

Elemen ini merupakan tanggung jawab bersama yang bertujuan untuk memonitoring penerapan SMKPD di perusahaan. Penerapan elemen ini dilakukan dengan menjalankan kegiatan audit internal untuk melihat apakah masih ada ketidaksesuaian dalam penerapan SMKPD secara menyeluruh untuk selanjutnya dilakukan evaluasi dan perbaikan guna penyempurnaan.

6. Dokumentasi

Segala sesuatu hal yang terkait dengan penerapan SMKPD dalam suatu perusahaan hendaknya didokumentasikan secara baik (dokumen terkendali) untuk memudahkan monitoring penerapan SMKPD.

7. Tinjauan Manajemen dan Peningkatan Kerja

Tinjauan manajemen merupakan elemen akhir yang melibatkan pimpinan tertinggi perusahaan untuk secara bersama memantau, mengetahui, dan menyempurnakan penerapan SMKPD dalam suatu perusahaan.

2.10. Teori Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Saputra dkk (2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien.

Ridley (2012), mengemukakan bahwa hampir tidak semua cara mengukur kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Sebuah kuantitas, yaitu jumlah produk yang harus diselesaikan, kuantitas produk tidak hanya mencakup volume keluaran tetapi juga mencakup kontribusi pekerja.
- b. Mutu, jaminan mutu yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kualitas produk termasuk akuisisi serta akurasi.
- c. Ketepatan waktu, sesuai atau tidak dengan waktu yang diberikan atau direncanakan.

2.10.1. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dhama (2000), terdapat beberapa indikator kerja yaitu:

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Ketepatan waktu.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- a. Pencapaian Target

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan berdasarkan target yang diberikan oleh perusahaan.

b. Disiplin

Taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dia bekerja.

c. Hasil Kerja

Hasil kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

d. Efektivitas dan Efisien

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.10.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ika (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan. Merupakan tingkat baik buruknya pekerjaan yang diterima oleh seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan.
- b. Kuantitas Pekerjaan. Ini adalah jumlah beban kerja atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja pada pekerjaan baru.
- c. Proses penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dalam kemampuan karyawan untuk memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

- d. Kerja Tim. Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas vertical atau kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama horizontal merupakan faktor penting dalam kehidupan suatu organisasi, yaitu dimana antara pimpinan organisasi dengan karyawan terjalin hubungan yang kondusif dan timbale balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreativitas. Adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatifnya sendiri yang dianggap mampu efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru untuk kemajuan-kemajuan organisasi.
- f. Inisiatif. Meliputi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan beberapa pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil langkah pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Thoha mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Adapun faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi atau perusahaan meliputi: hirarki organisasi, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya.

2.11. Teori Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hudi (2012), 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 kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun

perusahaan dimana mereka bekerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut.