

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1. Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Definisi Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dapat dilihat dari empat pendekatan yakni secara etimologis, filosofi, terapan dan keilmuan. Secara etimologis K3 berarti memberikan upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat agar setiap sumber produksi perlu dipakai dan digunakan secara aman dan efisien. Secara filosofi K3 berarti suatu konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja dan setiap insan pada umumnya beserta hasil karya dan budaya dalam upaya mencapai adil, makmur dan sejahtera. Sedangkan menurut pendekatan keilmuan menurut OSHA definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan prinsip-prinsip keilmuan berupa pemahaman terhadap pola risiko keselamatan baik bagi orang maupun aset lainnya, multi disiplin profesi yang di dasari oleh ilmu fisika, kimia, biologi dan ilmu perilaku yang dapat diaplikasikan ke dalam berbagai jenis kegiatan kerja (www.orau.gov).

Sedangkan dengan pendekatan terapan ILO mendefinisikan K3 sebagai suatu upaya pemeliharaan dan kenaikan derajat kesehatan pekerja baik secara fisik, mental dan sosial pekerja meliputi seluruh pihak dalam semua jenis pekerjaan yang bertujuan dalam pencegahan terhadap timbulnya dampak buruk bagi kesehatan

pekerja karena kondisi kerja yang tidak aman, penyesuaian serta pemeliharaan antara pekerja dengan peralatan kerja atau sebaliknya (www.newschool.edu).

Dilihat dari keempat definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa K3 memiliki tujuan yang tidak hanya menyelamatkan properti atau kerugian yang bersifat materil saja namun K3 juga memperhatikan aspek lainnya yang melekat pada manusia karena inti dari objektif K3 adalah manusia itu sendiri. Berikut beberapa tujuan K3 (Hidayat : 2007).

- a. Mengamankan pekerjaan atau kegiatan, mulai dari input, proses, sampai pada output.
- b. Bebas dari kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK).
- c. Tercapainya kesejahteraan manusia.
- d. Pemenuhan hak asasi manusia dalam hal ini pekerja, agar tercapai kondisi yang sehat dan selamat.
- e. Sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.
- f. Efisiensi bahaya.

2.1.2. Landasan Hukum K3

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, menyatakan bahwa : “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini merupakan pasal pembentuk Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, dimana pada pasal 9 Undang-Undang tadi dinyatakan sebagai berikut : “Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”. Pada pasal selanjutnya ditambahkan bahwa pemerintah mempunyai kewajiban untuk membina norma-norma yang melindungi

hak-hak pekerja termasuk hak rehabilitasi jika terjadi kecelakaan kerja. Yang dimaksud tenaga kerja di dalam rumusnya adalah manusia-manusia Indonesia yang telah mencapai usia kerja, mampu dan mau bekerja. Dalam pengertian tenaga kerja tadi dibagi menjadi dua yaitu

Tenaga Kerja Potensial

Tenaga Kerja Aktif.

Tenaga Kerja Aktif inilah yang terkena oleh pasal 9 Undang-Undang No. 14 tahun 1969, tentang ketentuan pokok-pokok mengenai tenaga kerja. Namun jika melihat isi yang dipaparkan peraturan ini bertujuan agar tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam pekerjaannya, Orang lain yang berada di tempat kerja perlu menjamin keselamatannya dan sumber-sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien. Tujuan tersebut juga mendasari dikeluarkannya Undang-Undang No. 1 tahun 1970, tentang Keselamatan Kerja. Walaupun nama Undang-Undang tersebut adalah Undang-Undang Keselamatan Kerja, namun materi di dalamnya mencakup pula masalah Kesehatan Kerja.

Tujuan tersebut dimungkinkan terwujud apabila malapetaka atau kecelakaan yang mungkin timbul dapat ditanggulangi. Dengan demikian sebagai tujuan pokok usaha Keselamatan Kerja adalah :

- Pertama : Mencegah dan mengurangi peristiwa terjadinya kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- Kedua : Mengamankan tempat kerja, alat-alat kerja, bahan dan usaha produksi.
- Ketiga : Menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat serta nyaman.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa usaha keselamatan kerja tidak hanya mempunyai sasaran yang bersifat ekonomis saja, tetapi juga bersifat kemanusiaan.

2.1.3. Teori Bird and Loftus

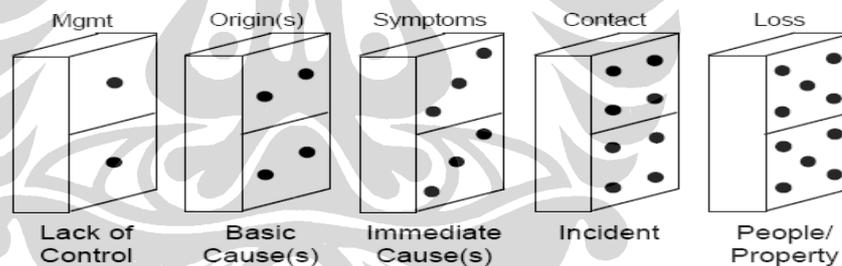
Teori bird dan Loftus dikembangkan pada tahun 1976 sebagai perkembangan dari teori Heinrich (teori domino). Teori ini diberi nama dengan *Loss Causation Model (LCM)* yang sebenarnya tidak jauh berbeda dengan lima domino yang dinyatakan oleh Heinrich. Teori ini mengalami perkembangan dalam asumsi bahwa keburukan dalam manajemen (*lack of control management*) merupakan penyebab utama dari kecelakaan yang terjadi (Holmgren : 2006) (pada Heinrich kesalahan manusia merupakan penyebab utama kecelakaan). Pada tahap selanjutnya Bird dan Germain menambahkan teorinya bahwa pada tiap lapisan dalam teorinya, kesalahan manajemen ikut berperan dalam kejadian kesalahan lapis selanjutnya, dengan kata lain ada kesalahan manajemen yang kecil dalam setiap lapisan teori tersebut (Bird FE Jr. : 1996).

Model ini merupakan terobosan besar dalam dunia kecelakaan karena model-model sebelumnya faktor yang mendasari terjadinya kecelakaan merupakan faktor yang sulit sekali untuk dikendalikan, namun pada model ini kesalahan manajemen merupakan faktor yang mendasari kecelakaan tersebut. Sehingga menurut model ini seluruh kecelakaan dapat dihindari jika penggunaan manajemen yang baik dapat terlaksana.

Model ini menyatakan bahwa *lack of control* akan bermanifestasi pada *basic causes* yang sering disebut sebagai *underlying causes*, *root causes* dan *indirect causes*. *Basic causes* adalah faktor-faktor yang melekat pada suatu manusia (*personal factor*) dan pada proses pekerjaan (*job factor*) itu sendiri. *Personal factor*

adalah karakteristik yang melekat pada seseorang seperti pendidikan, *skill*, motivasi kerja dan permasalahan mental atau jiwa lainnya. Sedangkan *job factors* adalah segala sesuatu yang melekat pada proses atau tahapan dari kegiatan seseorang, termasuk di dalamnya adalah kurangnya *Standart Operational Procedure (SOP)*, kurangnya kesesuaian alat dengan penggunaannya, kurangnya perawatan alat dan kurangnya standar udara di lingkungan kerja. *Basic causes* akan menyebabkan *immadiate causes*, yang akan memperlihatkan gejala atau *symptom* dari masalah yang akan terjadi. *Imadiate causes* merupakan perilaku manusia yang melanggar peraturan keselamatan yang telah ditetapkan. Kesalahan bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan pada proses tersebut. (Holmgren : 2006)

Gambar 2.1. Teori Bird dan Loftus
Bird and Loftus' Domino Theory



Kontrol yang baik terhadap manajemen merupakan cara yang tepat untuk mencegah jatunya kartu domino yang pertama yang selanjutnya akan menyebabkan keempat kartu yang lainnya jatuh dan menyebabkan kecelakaan. Menurut Bird dan Loftus ada beberapa penyebab yang menyebabkan kartu domino pertama bisa jatuh diantaranya adalah:

- Kurangnya kontrol dan pengetahuan terhadap program yang sedang dijalankan.
- Kurangnya standar program dan pengetahuan akan standar program tersebut.

- Gagal menjaga standar atau gagal mengatur kemampuan pekerja agar dapat bekerja sesuai dengan standar program yang sudah ditetapkan.

Selain hal tersebut Bird dan Loftus juga menambahkan bahwa pada dasarnya *basic causes* memperbesar peluang untuk terbentuknya simptom sehingga besar pula peluang terjadinya *incident*. Sehingga dapat diambil kesimpulan jika faktor *basic causes* yang melatarbelakangi simtom tidak diketahui, maka dapat dipastikan potensial terjadinya kecelakaan akan tetap ada dan pada waktu tertentu jatunya kartu domino tidak akan dapat terelakan lagi. (Holmgren : 2005)

2.1.4. Sistem Manajemen K3

Menurut UU No.14 tahun 1969 pasal 87 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Melihat dari definisi di atas maka dapat disimpulkan beberapa tujuan penerapan SMK3:

- Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia (pasal 27 ayat 2 UUD 1945)
- Meningkatkan komitmen pimpinan perusahaan dalam melindungi tenaga kerja
- Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja untuk menghadapi kompetisi perdagangan global
- Proteksi terhadap industri dalam negeri

- Meningkatkan daya saing dalam perdagangan internasional
- Mengeliminir boikot LSM internasional terhadap produk ekspor nasional
- Pelaksanaan pencegahan kecelakaan masih bersifat parsial

SMK3 merupakan usaha pemerintah untuk memberi pilihan dan standar pada setiap perusahaan yang ada di Indonesia agar dapat menerapkan usaha pengelolaan K3 secara baik dan sesuai dengan karakteristik perusahaan yang ada di Indonesia. Karena hal tersebut Indonesia membuat dasar-dasar peraturan yang jelas mengenai SMK3, dimulai dari UUD pasal 27 ayat 2 lalu dilanjutkan pada UU No.13/2003 yang mewajibkan setiap perusahaan menerapkan sistem manajemen K3 secara terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Selain peraturan tersebut UU. No.1 Tahun 1970 pasal 4, UU No.18 Tahun1999, UU. No. 28 tahun 2003 dan Per. Menaker No. PER.05/MEN/1996 juga turut mendasari terbentuknya SMK3 di Indonesia.

SMK3 terdiri dari 5 prinsip dasar dan 12 elemen dasar, 5 prinsip ini merupakan langkah strategis yang harus dilakukan setiap perusahaan untuk menerapkan SMK3 yang baik. Prinsip yang pertama adalah komitmen dan kebijakan, tahap ini merupakan tahapan awal untuk memulai SMK3. Dimulai dengan pengetahuan akan K3 yang baik dan sikap positif terhadap pelaksanaan K3 sehingga akan mengeluarkan tingkah laku yang positif pula terhadap pelaksanaan pengelolaan K3. Pelaksanaan pengelolaan K3 pada tahap ini hanya berupa penyediaan sumber daya, perencanaan K3, melakukan penilaian dan tinjauan awal.

Prinsip kedua adalah perencanaan, Pada tahap ini sudah dilakukan manajemen risiko, peraturan perundangan lalu menerapkan tujuan dan sasaran (yang sudah dapat diukur), indikator kinerja dan perencanaan kegiatan. Prinsip selanjutnya

adalah penerapan yang terintegrasi secara efisien dan efektif. Setelah penerapan SMK3 dilakukan maka pada prinsip ke 4 dilakukan evaluasi dan pengukuran terhadap penerapan yang sudah dilakukan berupa peninjauan kembali indikator-indikator keberhasilan. Kegiatan ini berupa inspeksi, audit, tindakan perbaikan dan pencegahan. Kegiatan terakhir adalah peninjauan kembali dan peningkatan usaha program pengelolaan K3 oleh tim manajemen, sehingga kegiatan bersifat memperbaiki dasar-dasar manajemen yang ada seperti tujuan, sasaran dan evaluasi efektifitas program. Setelah lima prinsip dasar SMK3 terpenuhi langkah selanjutnya adalah peningkatan berkelanjutan.

SMK3 di Indonesia saat ini sudah tidak diwajibkan lagi untuk mengikuti satu standar tetapi tergantung dari karakteristik perusahaan tersebut. Sehingga sering sekali muncul berbagai macam standar dunia internasional yang banyak dipakai perusahaan-perusahaan di Indonesia sebut saja seperti OHSAS 18001 dan ISO 14001. Pilihan sistem ini memberi dampak yang cukup baik, karena biasanya sistem yang sudah memiliki sertifikasi khusus, hanya dibuat untuk satu bidang seperti ISO 14001 untuk lingkungan dan OHSAS untuk keselamatan kerja, sehingga sistem tersebut lebih komperhensif dan tepat guna. Namun pada beberapa perusahaan, variasi yang begitu beragam sehingga membuat sistem yang di kembangkan tidak dapat terintegrasi sehingga sering sekali program ataupun tata kerja yang tumpang tindih ataupun overlap. Kekurangan tersebut biasanya dapat diatasi dengan pengembangan sistem mandiri berdasarkan sistem perusahaan lain yang sudah berkembang baik. Pengembangan sistem sesuai dengan karakteristik perusahaan merupakan usaha untuk meminimalisir adanya overlap

2.1.5. Definisi Bahaya dan Risiko

2.1.5.1. Bahaya

Bahaya adalah sesuatu/sumber yang berpotensi menimbulkan cedera/kerugian (manusia, proses, properti dan lingkungan Faktor internal yang menjadikan konsekuensi). Bahaya dapat diklasifikasikan berdasarkan tingkat dampak yang ditimbulkannya (*severity*) akan tetapi tidak memasukkan faktor peluang terjadinya sebagai pertimbangan. Bahaya tidak akan menjadi risiko jika tidak ada pemajanan. Sehingga bahaya hanya menyangkut konsekuensi dan *eksposure* dalam mengukurnya (<http://dinas-nakertrans.jakarta.go.id>).

- Jenis Bahaya

Jenis-jenis bahaya mencakup bahaya fisik, kimia, biologi, psikososial dan bahaya lain. Bahaya fisik terdiri dari: bising, debu, panas, radiasi, fibrasi dan tekanan udara. Bahaya kimia biasanya adalah bahan kimia berbahaya seperti *acytelen*, H_2S dan CO_2 . Bahaya biologi berasal dari mikroorganisme patogen yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti bakteri, jamur, binatang buas, binatang pengerat, kutu dan pinjal. Bahaya psikososial dapat berupa stress sedangkan bahaya yang lainnya dapat berupa bahaya listrik, radiasi, kebakaran dan lainnya.

- Dampak Bahaya

Terhadap keselamatan bahaya dapat menyebabkan cedera, injuri, ledakan dan kebakaran. Mempunyai ciri : konsentrasi rendah, kemungkinan rendah, efek terlihat dalam jangka waktu yang pendek. Sedangkan untuk kesehatan dapat menimbulkan gejala atau keluhan Penyakit Akibat Kerja (PAK). Efek

kesehatan mempunyai ciri konsentrasi rendah, kemungkinan tinggi, efek terlihat dalam jangka waktu yang panjang.

- Pengendalian Bahaya

Manajemen bahaya (hazard management) dikenal enam prinsip pengendalian bahaya yang bisa digunakan secara bertingkat/bersama-sama untuk mengurangi/menghilangkan tingkat bahaya (<http://www.sciencedirect.com> T), yaitu:

1. Eliminasi, adalah upaya menghilangkan atau meniadakan segala sesuatu yang mempunyai risiko. Contoh : DDT tidak digunakan sebagai pestisida lagi
2. Substitusi adalah segala upaya yang dilakukan untuk mengganti sumber bahaya dengan sesuatu yang mempunyai bahaya yang lebih kecil atau sama sekali tidak mempunyai bahaya. Contoh dari upaya ini adalah penggantian bensin bertimbal dengan bensin tanpa timbal.
3. Minimasi adalah segala upaya yang dilakukan dalam meminimalisir atau membatasi jumlah pemakaian material berbahaya. Termasuk kegiatan ini adalah mengurangi jumlah pemakaian bahan berbahaya, mengurangi jumlah bahan berbahaya yang disimpan, mengurangi jenis bahan berbahaya yang dipakai dan mengurangi konsentrasi bahan berbahaya yang ada di sekitar pekerja. Contoh pengendalian ini adalah pengurangan jumlah bahan pengawet makanan (Natrium Benzoat) pada makanan kaleng
4. Pengendalian enjinering segala perubahan yang berkaitan dengan proses, teknologi, alat, mesin serta cara yang dilakukan pada proses tertentu yang dimaksudkan untuk mengurangi risiko yang ada di tempat pekerjaan. Penggunaan gabus pada area pekerja yang bising.

5. Pengendalian administratif/*administrative controls*, upaya untuk mengurangi risiko di tempat kerja dengan cara pengaturan sistem tata kerja atau peraturan yang ada. Peraturan yang di terapkan, di adopsi dari pendekatan psikososial, sehingga pekerja bekerja nyaman dan tidak mengganggu faktor psikologisnya. Contoh dari pengendalian ini adalah rotasi kerja dan shift kerja.
6. Perlengkapan perlindungan personnel/*Personal Protective Equipment/PPE*, adalah sebuah alat yang melekat pada tubuh pekerja untuk membatasi tingkat risiko yang memapar dirinya. Biasanya alat ini digunakan untuk melindungi ataupun membantu seseorang dalam pekerjaan yang bersifat risiko sedang sampai tinggi. Contoh dari alat ini adalah sarung tangan, *body harness*, *googles* dan *safety helmet*.

Ada tiga tahap penting (*critical stages*) di mana keenam prinsip tersebut sebaiknya diimplementasikan, yaitu:

1. Pada saat pekerjaan dan fasilitas kerja sedang dirancang
2. Pada saat prosedur operasional sedang dibuat
3. Pada saat perlengkapan/peralatan kerja dibeli

2.1.5.2. Risiko

Risiko adalah kesempatan untuk terjadinya cedera/kerugian dari suatu bahaya, atau kombinasi dari kemungkinan dan akibat, risiko mempunyai 2 dimensi/parameter yaitu probability dan konsekuensi (<http://www.pcrest.com>)

$$\text{Risiko} = \text{Probability} \times \text{Konsekuensi}$$

$$\text{Konsekuensi} = \text{Hazard} \times \text{Konsentrasi} \times \text{Lama}$$

$$\text{Risiko} = \text{Prob} \times \text{Hazard} \times \text{Konsentrasi} \times \text{lama}$$

Sehingga jika dibandingkan dengan definisi bahaya, risiko merupakan tingkatan yang lebih tinggi jika dilihat dari segi keselamatan. Suatu bahan mungkin sangat berbahaya namun jika bahan itu tidak kontak dengan manusia maka bahan tersebut dikatakan tidak mempunyai risiko untuk menimbulkan kerugian. Risiko dalam beberapa literatur dapat dikategorikan menjadi empat (Hidayat : 2007):

- *Safety risk* : Kemungkinan rendah, konsekuensi tinggi, bersifat kebetulan, mendadak, tiba-tiba, akut, berakibat fatal, terjadi luka, kehilangan hasil kerja, kerusakan asset produksi dan hilangnya produktifitas kerja.
- *Health risk* : Kemungkinan tinggi, konsekuensi rendah, sedang berjalan, bersifat kronis atau menahun dan menyebabkan penyakit PAK.
- *Finansial risk* : Berpengaruh terhadap kelanjutan bisnis, menimbulkan asuransi dan mengurangi pengembalian modal.
- *Enviromental risk* : Berpengaruh terhadap populasi lingkungan masyarakat sekitar, kapasitas habitat dan fungsi ekosistem dan kerusakan SDA.

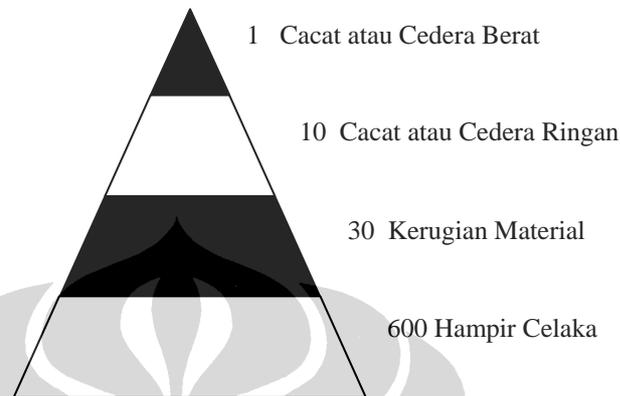
2.1.6. PAK dan Kecelakaan

Kecelakaan merupakan kata penting dalam dunia keselamatan dan kesehatan kerja. Kecelakaan merupakan pusat perhatian dari segala usaha K3. Menurut Pakar Frank E. Bird Jr. mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak diinginkan, yang berakibat cedera pada manusia, kerusakan pada alat produksi dan lingkungan, sedang *incident* didefinisikan sebagai kejadian yang tidak diinginkan yang dapat berakibat penurunan efisiensi perusahaan (Frank E. Bird : 1976).

Pada tahun 1966 konsep rasio kecelakaan Heinrich dikembangkan oleh Bird dan Germain di Luken Steel Company (Frank E. Bird : 1976) (yang menyimpulkan

bahwa pada umumnya perbandingan jumlah kecelakaan yang berakibat cacat/cedera

:



Gambar 2.2: Konsep Rasio Kecelakaan Heinrich

Akibat yang ditimbulkan oleh adanya kejadian kecelakaan ini dapat dirasakan oleh korban (karyawan), perusahaan dan maupun oleh masyarakat yang antara lain adalah sebagai berikut:

Kerugian yang dialami oleh karyawan:

1. Kematian, cacat tetap, cedera ringan.
2. Masalah kejiwaan yang diakibatkan oleh cacat tetap, kerusakan anggota tubuh atau kehilangan harta benda.
3. Kesedihan dan penderitaan keluarga.
4. Beban masa depan.
5. Kehilangan hobbi, dsb.

Kerugian bagi perusahaan :

1. Biaya pengobatan dan pertolongan pertama.
2. Biaya ganti rugi/kompensasi.
3. Kerusakan peralatan produksi & material.
4. Kelambatan produksi (kerugian waktu & penurunan produktivitas).

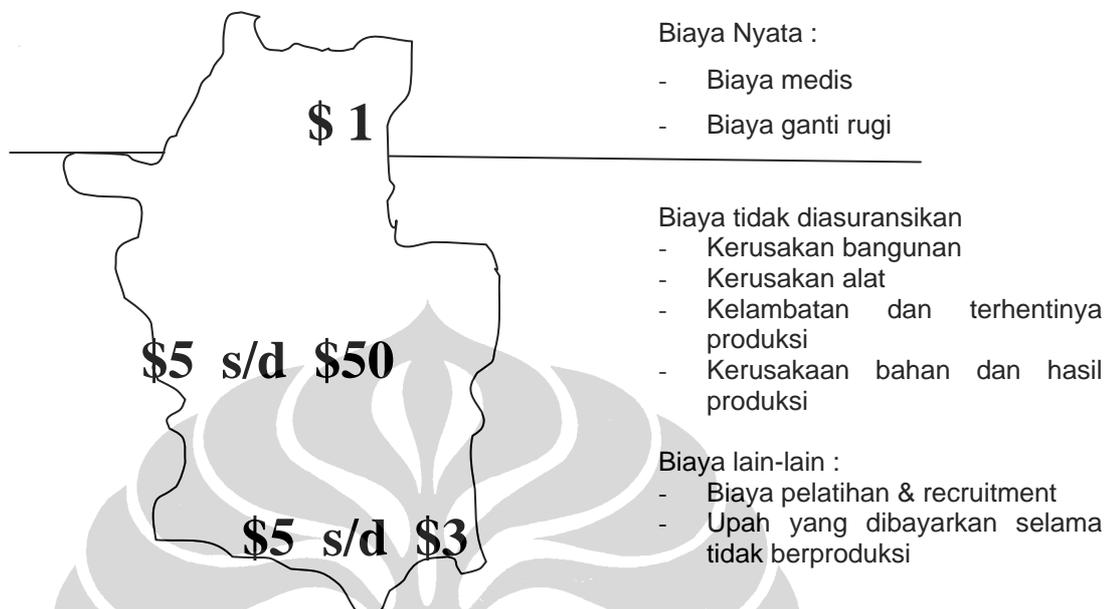
5. Upah yang dibayarkan selama korban tidak berproduksi.
6. Upah waktu hilang dari orang yang terlibat.
7. Turunnya produktivitas setelah si korban bekerja kembali.
8. Biaya *recruitment* pegawai baru.
9. Biaya pelatihan sampai karyawan baru memiliki kemampuan berproduksi yang sama dengan korban.
10. Biaya-biaya administrasi yang timbul.
11. Berkurangnya kepercayaan masyarakat.
12. Turunnya moral karyawan lainnya.
13. Naiknya biaya/premi asuransi.

Kerugian bagi masyarakat :

1. Kerugian jiwa/cacat masal/(kasus Bhopal, Chernobyl).
2. Kerusakan lingkungan.
3. Kerusakan harta benda (kebakaran, peledakan).

Walaupun sebenarnya biaya yang dikeluarkan dan yang dapat dihitung cukup besar sebagai akibat dari suatu kecelakaan, namun masih terdapat biaya tidak nyata sebagai akibat dari kejadian kecelakaan. Perbandingan besarnya biaya nyata dengan biaya tidak nyata ini dapat digambarkan oleh *Iceberg* (gunung es) Frank E. Bird Jr, sebagai berikut ini biaya nyata dan biaya tidak nyata sebagai akibat kecelakaan.

Gambar 2.3. Fenomena iceberg



2.1.6.1. Sebab- Sebab Kecelakaan

Sebab-sebab kecelakaan merupakan landasan bagi manajemen guna menentukan langkah-langkah untuk melakukan tindakan koreksi yang harus dilakukan guna mencegah terulangnya kejadian serupa. Banyak sekali persepsi dan pemikiran masyarakat yang berbeda tentang penyebab kecelakaan dari waktu ke waktu hal ini disebabkan oleh pengetahuan masyarakat yang berkembang dari masa ke masa, perkembangan ini dapat dilihat pada periode-periode dibawah ini (Dekker : 2002):

- a. Masa sebelum revolusi industri (periode nasib)
- b. Masa Revolusi Industri – 1931 (Periode *Unsafe Condition*)
- c. Periode 1931 – 1960 (Periode *Unsafe Act*)
- d. Periode 1960 – 1970 (Periode Kelemahan Manajemen)
- e. Periode 1970 – sekarang (Periode Manajemen Sistem)

Pada periode ini para ahli melihat bahwa keterpaduan setiap unsur-unsur dalam manajemen sangat berpengaruh terhadap terjadinya kecelakaan. Pada periode ini para ahli mulai memperbaiki “Kelemahan Manajemen” lahirlah konsep-konsep *Modern Safety Manajement* sistem yang dipelopori oleh Frank E. Bird Jr. dari ILCI (*International Loss Control Institute*) Georgia, USA. Demi memudahkan orang mengingat akibat dari kecelakaan yang terjadi Bird mempopulerkan teori yang mereka sebut ILCI *Loss Causation Model*, namun lebih populer disebut sebagai Teori Domino. Dalam teori ini dikatakan bahwa untuk mengetahui sebab-sebab utama terjadinya kecelakaan tidak dapat dilihat dari penyebab langsung saja, namun harus dilihat dari rentetan penyebab-penyebab sebelumnya, sehingga bila ingin melakukan pencegahan yang mendasar maka harus dilakukan perubahan yang mendasar pula, seperti terlihat di dalam *Causation Model*, bila ingin melakukan tindakan pencegahan harus dilakukan perbaikan pada tahap “Kurangnya Pengawasan”.

2.1.6.2. Penyakit Akibat Kerja (PAK)

Penyakit Akibat Kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja. Dengan demikian Penyakit Akibat Kerja merupakan penyakit yang artifisial atau *man made disease*. WHO membedakan empat kategori Penyakit Akibat Kerja:

1. Penyakit yang hanya disebabkan oleh pekerjaan, misalnya *Pneumoconiosis*.
2. Penyakit yang salah satu penyebabnya adalah pekerjaan, misalnya *Karsinoma Bronkhogenik*.

3. Penyakit dengan pekerjaan merupakan salah satu penyebab di antara faktor-faktor penyebab lainnya, misalnya *Bronkhitis Kronis*.
4. Penyakit dimana pekerjaan memperberat suatu kondisi yang sudah ada sebelumnya, misalnya asma.

Faktor penyebab Penyakit Akibat Kerja sangat banyak, tergantung pada bahan yang digunakan dalam proses kerja, lingkungan kerja ataupun cara kerja, sehingga tidak mungkin disebutkan secara terperinci. Pada umumnya faktor penyebab dapat dikelompokkan dalam 5 golongan:

1. Golongan fisik : suara (bising), radiasi, suhu (panas/dingin), tekanan yang sangat tinggi, vibrasi, penerangan lampu yang kurang baik.
2. Golongan kimiawi : bahan kimiawi yang digunakan dalam proses kerja, maupun yang terdapat dalam lingkungan kerja, dapat berbentuk debu, uap, gas, larutan, awan atau kabut.
3. Golongan biologis : bakteri, virus atau jamur
4. Golongan fisiologis : biasanya disebabkan oleh penataan tempat kerja dan cara kerja
5. Golongan psikososial : lingkungan kerja yang mengakibatkan stress.

2.1.7. UU. No.1 Tahun 1970

UUD pasal 27 ayat 2 dan pasal 5 serta 20 merupakan dasar pembuatan UU. No. 1 Tahun 1970. Hal ini berarti keselamatan dan kesehatan pekerja sudah diperhatikan sampai pada taraf UUD RI. Selanjutnya UU. No. 1 Tahun 1970 didasari pula dengan terbentuknya UU ketenagakerjaan pada pasal 86 dan pasal 87 Paragraf 5

yang berisi tentang definisi K3, SMK3 dan kewajiban setiap perusahaan untuk melakukan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (SMK3).

UU No. 1 tahun 1970 merupakan undang-undang utama Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Undang – undang ini terdiri dari 11 bab dan penjelasan umum. Secara umum peraturan ini berisi lengkap mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja mulai dari batasan-batasan istilah yang ada di dunia K3 sampai pada kewajiban pengurus Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3).

2.2. Komitmen

2.2.1. Definisi Komitmen

Menurut Becker 1960 komitmen berarti suatu sikap yang menentukan pilihannya untuk masa depan. Dalam hal ini individu bebas untuk memilih pilihan alternatif yang ada yang menurutnya paling baik demi masa depannya. Penentuan pilihan ini tentu saja dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman dan karakteristik dari individu tersebut (Becker HS : 1960).

Menurut Greenberg dan Baron, komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Greenberg dan Baron, 1997) yang di kutip dalam (Gundlach GT : 1995).

Sedangkan menurut Steer, R. (1977) komitmen berarti rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seseorang terhadap sesuatu (Steer R. : 1977). Dalam definisi ini seseorang harus dapat mengidentifikasi yang berarti mempercayai nilai-nilai tertentu baik untuk dirinya atau bagian dari dirinya. Sedangkan keterlibatan berarti seseorang akan melakukan usaha kongkrit untuk

mewujudkan nilai-nilai yang sudah dipercayainya pada tahap pertama. Sedangkan loyalitas merupakan perwujudan dari sikap percaya dan ingin mewujudkan nilai, berupa kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Porter, Mowday dan Steers (dalam Miner : 1992) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Definisi di atas memberi gambaran bahwa komitmen adalah suatu rasa yang mendorong seseorang untuk mengidentifikasi dirinya untuk memenuhi nilai-nilai yang di tuntut melalui suatu usaha yang sungguh-sungguh dengan mematuhi peraturan yang berlaku demi mencapai tujuan yang baik bagi dirinya di masa depan. Definisi di atas juga memberikan ciri yang khas yakni, komitmen tidak hanya sampai pada taraf keyakinan saja namun seseorang harus aktif mengejar nilai-nilai yang ia yakini sebelumnya.

2.2.2. Elemen-Elemen Komitmen

Determinan komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari perusahaan. Kedua penentu ini berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen organisasi.

Menurut Luthans (1995), determinan komitmen organisasi adalah variabel-variabel (umur, masa jabatan dalam organisasi, dan pembagian seperti positif atau negatif, afeksi, atau kedudukan kontrol internal dan eksternal) dan organisasi (desain

kerja dan gaya kepemimpinan pengawas).

Umur karyawan menunjukkan catatan biografis lamanya masa hidup seseorang yang digolongkan dalam dua dimensi yakni tua dan muda, sedangkan masa jabatan merupakan lamanya seseorang bekerja atau menjabat suatu posisi di alam organisasi. Umumnya orang-orang yang berusia lebih tua dan telah lama bekerja memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang berusia muda. Hal ini dipengaruhi oleh pandangan bahwa masa hidup mereka baik kehidupan biologis maupun usia kerja di perusahaan hanya tinggal sesaat, sehingga mencegah mereka untuk keluar dari perusahaan, dalam arti mereka tetap komit dengan organisasi.

Masalah pembagian juga menentukan tetap atau tidaknya seseorang di dalam organisasi. Pembagian dalam hal ini adalah masalah pembayaran atau gaji yang diterima, dalam arti positif pembayaran adalah pemenuhan gaji yang layak, sebaliknya pembayaran negatif adalah ketidaklayakan penerimaan gaji. Pembayaran yang cukup akan mendorong besarnya komitmen seseorang kepada organisasi, tidak memikirkan hal lain untuk memnuhi kebutuhan hidup, dan tidak memiliki keinginan untuk melaksanakan penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang, seperti korupsi atau memanipulasi aktivitas-aktivitas tertentu dalam organisasi untuk menambah kekurangan pembayaran.

Afeksi juga merupakan determinan komitmen ditandai dengan sikap-sikap emosional yang timbul dengan adanya lokus internal dan eksternal. Lokus internal berasal dari dalam diri seseorang dengan merasa bahwa mereka dapat mengendalikan sendiri kondisi mereka, dan lokus eksternal menganggap adanya hal di luar diri yang menentukan kondisi hidup mereka, seperti

misalnya sesuatu yang berasal dari organisasi, kebijakan organisasi, sikap kepemimpinan organisasi, kontrol dari atasan.

Dari penelitian ditemukan orang-orang yang memiliki nilai tinggi dalam lokus eksternal umumnya memiliki kepuasan kerja rendah dibanding dengan kaum internal (Spector dalam Robin, 1996). Rendahnya kepuasan kerja ini mendorong karyawan untuk tidak komit kepada organisasi, sehingga merugikan organisasi itu sendiri seperti menurunnya prestasi kerja, rendahnya semangat kerja, menurunnya tingkat disiplin. Akibat-akibat yang timbul dengan adanya faktor-faktor di atas dikatakan Meyer dan Allen (1991) dalam pembedaan bentuk komitmen organisasi yang dibaginya atas tiga komponen, yaitu :

1. Elemen afektif, merupakan elemen yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyadari kebutuhan apa yang dibutuhkan dan usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Elemen ini terdiri dari identifikasi dan keterlibatan seseorang terhadap sesuatu yang ia yakini berguna bagi dirinya atau bagian dari dirinya.
2. Elemen normatif, elemen ini berkaitan tentang kewajiban – kewajiban yang harus dipenuhi untuk menggapai nilai-nilai tertentu. Elemen ini setingkat lebih tinggi dibandingkan elemen afektif karena pada elemen ini individu sudah mendapatkan perasaan terikat untuk menggapai nilai tersebut melalui beberapa kewajiban dan aturan – aturan yang berlaku.
3. Elemen *Continuance*, komponen ini merupakan elemen terakhir yang menegaskan individu sadar bahwa ada konsekuensi tertentu jika salah satu dari elemen normatif tidak terlaksana.

Tiga elemen ini merupakan tingkatan komitmen yang memiliki derajatnya masing-masing. Elemen afektif merupakan elemen yang mengikat individu dengan menawarkan individu tersebut agar selalu berusaha menjadi bagian dari nilai-nilai yang ingin di kejarnya. Elemen normatif mengikat individu dengan aturan dan alur tertentu untuk mencapai nilai yang diinginkan. Sedangkan elemen *continuance* merupakan elemen yang mengikat individunya karena individu tersebut sudah menjadi bagian dari dirinya sehingga tanpa mengerjakan nilai tersebut individu itu tidak stabil.

2.2.3. Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku (Kuntjoro : 2002). Komponen-komponen ini terdiri dari identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Identifikasi yaitu pengetahuan dan sikap menerima tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi dan rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Pada komponen ini melewati dua domain yakni domain pengetahuan dan domain sikap. Penelitian (Rogers 1974) membuktikan bahwa perilaku dan sikap yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku dan sikap yang tidak didasari oleh pengetahuan. Pengetahuan menurut Prof. Dr. Soekidjo notoatmojo dibagi ke dalam enam tingkatan yakni (Notoatmodjo : 2003):

1. Tahu, tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam tingkat ini adalah mengingat kembali

sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau dari seluruh rangsangan yang diterima. Oleh sebab itu tahu dalam tingkatan ini dikatakan sebagai tingkatan yang paling rendah. Oleh karena itu untuk mengukur atau mengetahui tingkat pengetahuan pada tingkatan ini ada beberapa kata yang biasanya digunakan untuk menunjukkan tingkat pengetahuan pada tahap awal ini, diantaranya adalah menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan dan menyatakan.

2. Memahami, diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan hal tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan terhadap objek yang dipelajari.
3. Aplikasi, diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi yang sebenarnya. Aplikasi di sini diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, metode, rumus dan prinsip dalam konteks atau situasi yang lain.
4. Analisis, adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen – komponen, tetapi masih kaitannya satu sama lain untuk menggambarkan kemampuan ini dapat dilihat dari kemampuan penggunaan kata seperti dapat menggambarkan, membedakan, memisahkan dan mengelompokan.
5. Sintesis, menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun

formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada. Misalnya dapat menyusun, dapat merencanakan, dapat meringkaskan dan dapat menyesuaikan terhadap suatu teori atau rumusan yang telah ada.

6. Evaluasi, berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang telah ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap status sosial. Newcomb, salah seorang ahli psikologis sosial, menyatakan bahwa sikap itu merupakan kesiapan atau kesiediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Berbagai tingkatan sikap antara lain (Notoatmodjo : 2003):

1. Menerima, diartikan bahwa orang (subjek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan (objek).
2. Merespon, memberikan jawaban jika ditanya, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi dari sikap karena dengan suatu usaha untuk menjawab pertanyaan atau mengerjakan tugas yang diberikan, terlepas dari pekerjaan itu benar atau salah adalah berarti bahwa orang menerima ide tersebut.

3. Menghargai, mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tahap tiga.
4. Bertanggung jawab, bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala risiko merupakan sikap yang paling tinggi.

Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Menurut domainnya keterlibatan masuk ke dalam tindakan atau praktik yakni sebuah domain yang tingkatannya lebih tinggi di banding sikap atau tahu. Tindakan merupakan perwujudan sikap yang berubah menjadi nyata atau terkuak menjadi suatu perbuatan. Hal ini biasanya harus didukung dengan kondisi dan fasilitas yang mendukung sikap tertentu untuk berubah menjadi perubahan. Tindakan atau praktik mempunyai beberapa tingkatan yakni (Notoadmojo : 2003):

1. Persepsi, mengenal dan memilih objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil adalah merupakan praktik tingkat pertama.
2. Respon terpimpin, dapat melakukan sesuatu sesuai dengan urutan yang benar dan sesuai dengan contoh, tingkatan ini merupakan tingkat kedua.
3. Mekanisme, apabila seseorang telah dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis, atau sesuatu itu sudah merupakan kebiasaan.
4. Adopsi, adaptasi adalah suatu praktik atau tindakan yang sudah berkembang dengan baik. Artinya tindakan itu sudah dimodifikasikannya tanpa mengurangi kebenaran dari tindakan tersebut.

Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai

dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Loyalitas sebagai evaluasi dikarenakan loyalitas menuntut untuk memegang suatu nilai yang diyakini dalam sebuah organisasi sehingga seseorang akan tetap berusaha untuk memegang nilai tersebut sebagai alat ukur kinerja yang telah dilakukan. Hal ini juga berdampak pada perubahan bentuk usaha yang biasa dilakukan seseorang, orang tersebut akan berusaha menampilkan usaha yang sesuai dengan nilai-nilai yang ia yakini. Secara garis besar hal tersebut dapat dibagi menjadi 2 point penting yakni:

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

2.2.4. Menumbuhkan Komitmen

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Kuntjoro : 2002)

1. Identifikasi

Identifikasi, yang terwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung di antara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994).

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa

keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

Ahli lain, Beynon (dalam Marchington, 1986) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh pegawai dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga pegawai memperoleh kepuasan kerja, maka pegawai akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasi maka kepentingan mereka akan lebih terpuaskan.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyosoebroto, 1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Menumbuhkan komitmen dalam organisasi perlu memperhatikan beberapa hal yang sering menjadi masalah potensial dalam organisasi. *Laten* variabel yang pertama adalah kepemimpinan : berbagai aktivitas yang ada dalam perusahaan jasa maupun manufaktur tidak akan terlepas dari arahan dan kontrol seorang pimpinan, karena pimpinan akan bertanggung jawab terhadap pendelegasian sebagian wewenangnya kepada *subordinate*-nya. Hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya sangat erat, oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi tidak akan terlepas dari peran bawahannya. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan stafnya dan bukan menyebabkan stress kerja bagi bawahannya.

Menurut Ivancevich & Matteson (1999) dikutip oleh Wahyuningsih (2001) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya bahwa kepemimpinan terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Menurut Terry (1997) "*Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related task to attain that which the leaders desire*". Pada hakekatnya kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri seseorang atau seorang pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Sedangkan Musselman dan Jackson (1990) dalam Moorman 1993 mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu. Mengingat setiap orang pemimpin mempunyai cara tersendiri dalam menjalankan kepemimpinannya maka dalam

mencapai tujuan organisasi akan menggunakan seefektif mungkin kekuasaannya agar orang lain dapat diarahkan perilakunya dalam berbagai kondisi.

Menurut Davis and Strom (1999), membedakan gaya kepemimpinan menjadi tiga jenis: 1. Pemimpin autokratik, 2. Partisipatif dan 3. Bebas kendali (free-rein). Dalam diri pemimpin autokratik memusatkan perhatian pada kepuasan dirinya sendiri, dimana semua keputusan diambil oleh pemimpin itu sendiri dan bawahan hanya menerima perintah tanpa memberi alternatif pemecahan masalah. Namun demikian pemimpin autokratik memiliki kelebihan yaitu pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat tetapi pada umumnya bawahan kurang dapat menerimanya karena tidak bisa memperoleh kebebasan dalam memecahkan masalah yang ada.

Pemimpin partisipatif biasanya melakukan desentralisasi wewenang dan dalam mengambil keputusan mengikutsertakan bawahan untuk berpartisipasi menyumbangkan pemikirannya terhadap masalah yang dihadapi oleh organisasi. Pemimpin dan kelompok merupakan unit sosial yang utuh dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi. Tipe kepemimpinan bebas kendali mempunyai peran yang kecil dan memberikan peluang kepada kelompok untuk menentukan pilihannya sendiri dan pada umumnya mempunyai kecenderungan akan terjadinya kekacauan. Timbul suatu pertanyaan dari tiga tipe kepemimpinan tersebut mana yang paling efektif, hal ini tergantung dari situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi dan dari pengalaman pribadinya pada saat menangani masalah. Menurut Yukl (1998) bahwa suasana lapangan dapat menentukan perilaku kepemimpinan akan berorientasi kemana untuk menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Hersey dan Blanchard (1996) mengatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sesuai bagi semua kondisi dalam suatu organisasi tetapi gaya kepemimpinan akan sangat

efektif apabila dapat mengakomodasi lingkungannya (pengikut, atasan dan rekan kerjanya). Tentunya seorang pemimpin harus mempunyai kewibawaan, kekuasaan untuk memerintah orang lain dan mempunyai kewajiban serta tanggung jawab terhadap apa yang telah mereka lakukan.

Laten variabel yang kedua adalah tuntutan tugas: berbagai jenis tugas dalam pekerjaan adalah merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seseorang. Namun dalam menjalankan tugas tersebut seseorang akan berusaha secara maksimal untuk dapat berprestasi. Dalam kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan menyebabkan munculnya stress kerja bagi yang bersangkutan.

Robbins (2006) tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepataannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Loyalitas seseorang akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat ketrampilan.

Kartono (1994) kerja itu merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Seperti bermain bagi kanak-kanak, maka kerja selaku aktivitas sosial bisa memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan orang dewasa. Gibson et al (1996) beban kerja yang sangat berubah-ubah menyebabkan stress kerja. Nampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompetensi serta skill yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada stress kerja yang bersangkutan.

Sedangkan *laten* variabel ketiga adalah stress kerja : dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik, hal ini tergantung apa penyebab terjadinya problem tersebut. Menghadapi problem dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikan masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya diketahui melalui besar kecilnya stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan. Davis, Newstrom, (1999) *Stress is the general term applied to the pressures people feel in life*. Sedangkan Munandar (2001) pada umumnya kita merasakan bahwa stress merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tak wajar. Demikian pula ada stress yang dapat bersifat positif, makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stressnya dan makin tinggi juga produktivitas dan effisiensinya. Stress dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran konstruktif.

Menurut Lu, Luo et al (1999) *indicator of stress are: Morale and Organizational climate, Lack of power and influence, Unclear promotion prospect, Managerial role and Lack of consultation and communication*. Sedangkan Buchanan (1997) *Stress can, of course, be challenging, arousing and exciting, and can in some circumstances our sense of satisfaction and accomplishment and improve our performance*. Pada dasarnya seperti apa yang telah diuraikan bahwa stress tidak hanya bersifat negatif tetapi berdampak positif pula kepada organisasi dan kinerja karyawan. *Laten* variabel yang keempat yaitu kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon

lingkungan kerjanya. Menurut Jewell (1998) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sedangkan McCarthy dalam Tracey (1994:965) *To Satisfy its employees, a company must implement a comprehensive, pervasive, and continuous program of quality and employees satisfaction training.*

Seseorang melakukan tugas dalam pekerjaannya bertujuan untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya. Kebutuhan seseorang dapat terpenuhi dalam bentuk fisik dan non fisik, khususnya yang non fisik antara lain adalah kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya berbeda. Hal ini tergantung dari status sosial dan situasi kerjanya misalnya suatu pekerjaan tanpa masa depan, pasti tidak akan memuaskan. Dalam mengukur kepuasan akan menyangkut beberapa hal, antara lain:

- 1) Berapa yang diterima saat ini
- 2) Berapa yang seharusnya diterima
- 3) Seberapa pentingnya perbedaan antara yang seharusnya diterima dengan yang diterima.

Semakin kecil perbedaan antara yang diterima dengan yang seharusnya maka makin besar kepuasannya. Mengenai kepuasan kerja sampai pada tingkat tertentu adalah relatif bagi setiap orang. Menurut As'ad (1999) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang terlarut pada dirinya. Koesmono (2005) Makin tinggi macamnya atau tekanan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan makin tinggi usaha-usaha untuk menyelesaikan tugas tersebut (Eustress) dan menghasilkan kepuasan psikologi yang positif. Moorman et al. (1993) Besar kecilnya kepuasan kerja seseorang tergantung dari stimulus, besar kecilnya kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat motivasi.

Motivasi sebagai *moderate* variabel dapat dijelaskan sebagai berikut: tingkat kebutuhan seseorang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Segala aktivitas yang dilakukan oleh seseorang berkaitan dengan usaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun keinginan dan kebutuhannya tidak mudah tercapai apabila tanpa adanya usaha yang maksimal. Dalam Koesmono (2006) Herpen et al. (2002) melakukan penelitian tentang motivasi seseorang yang terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Gacther and Falk (2000) mengemukakan bahwa Motivasi ekstrinsik dan intrinsik adalah sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentif intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang terdapat dorongan yang mengarahkan kepada tindakannya. Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang dan menunjukkan arah tindakan yang diambil.

Menurut Luthans (1992) *motivation is a process that starts with a physiological deficiency or need that activates behavior or drive that is aimed at a goal or incentive*. Dalam hal ini motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang berupa aktivitas perilaku atau mendorong maksud dalam tujuan atau perangsang. Kinman dan Russel (2001) berpendapat bahwa *common to many conceptualizations of motivation is on emphasis on the presence of stimuli to direct the individual: either an internal drive (intrinsic) or on external environmental incentive (extrinsic)*. Sedangkan Smith (1994:249) berargumentasi bahwa *motivation describes a process or a set of processes that causes a person to behave in a*

certain manner. These forces or motivation, can be either social, spiritual or financial.

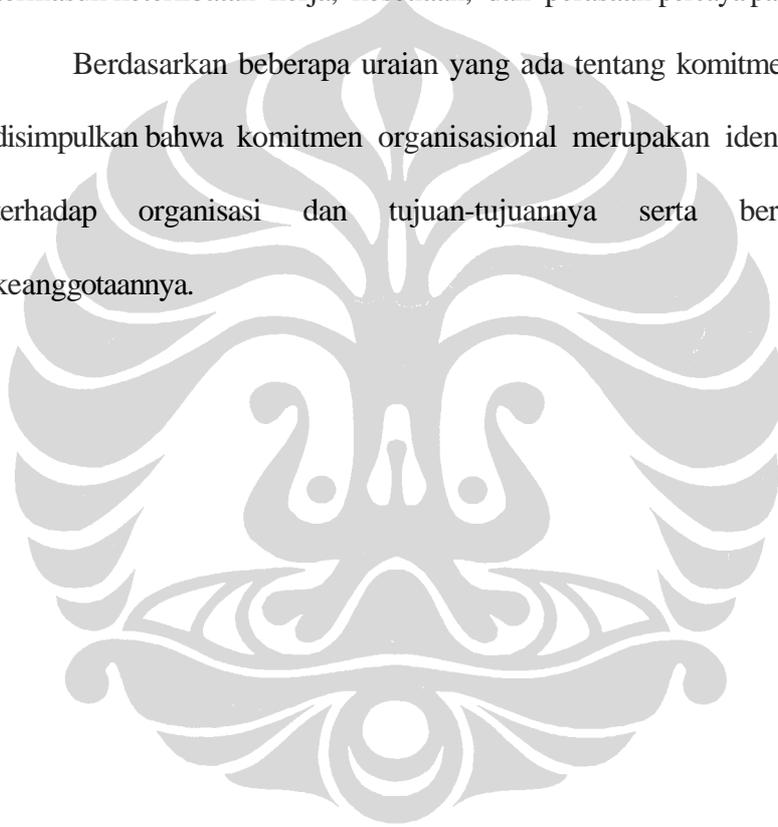
Pemberian kompensasi bagi seseorang harus memenuhi sifat keadilan yaitu harus sesuai dengan kontribusinya masing-masing. Glaser et al.(1987) menemukan bahwa orang mencari pengakuan/penghargaan atas hasil kerja dan gagasan-gagasan mereka.

Pemenuhan unsur-unsur motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan kontribusinya masing-masing, untuk itu makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka makin tinggi pula loyalitas (*organization commitment*) karyawan terhadap perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Dongoran (2001) semakin tinggi kepercayaan seorang manajer kepada bawahannya (salah satu unsur motivasi) dapat meningkatkan komitmen organisasi yang bersangkutan dan tingkat kepuasan karena dilibatkan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi sebagai *laten* variabel dapat diuraikan sebagai berikut: karyawan mempunyai kewajiban untuk loyal kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan akan sangat berdampak kepada kinerja perusahaan. Menurut Robbins (2006), Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001) berpendapat bahwa “Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut”. Lain halnya dengan Steers dan Porter suatu bentuk komitmen organisasional melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan

memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), “komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya”. Sedangkan Charles O’Reilly, 2003 menyatakan bahwa “komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi”.

Berdasarkan beberapa uraian yang ada tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya.

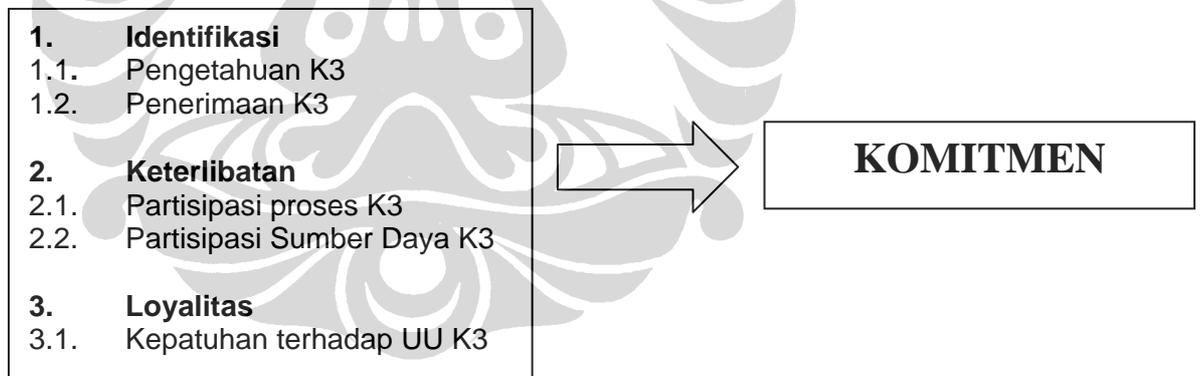


BAB 3

KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.1. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian diambil dari teori pendekatan sikap oleh Moyday, Porter dan Steer (1982). Teori tersebut terdiri dari identifikasi, keterlibatan (terdiri dari partisipasi pengelola dalam program K3 dan sumber daya K3) dan loyalitas terhadap peraturan K3. Di dalam elemen identifikasi terdapat dua aspek yakni pengetahuan dan sikap penerimaan terhadap K3. Pengukuran sikap penerimaan K3 dilakukan menurut teori dari Roger. Sedangkan untuk pengelolaan K3 diambil dari Permenaker No.05/MEN/1996 dan UU No.1 tahun 1970.



Kerangka konsep penelitian melihat bahwa untuk terbentuknya suatu komitmen harus melewati tiga tahap di atas sehingga ketiga aspek di atas harus ada dalam sebuah komitmen. Sehingga kekuatan komitmen dapat diukur melalui persentase pemahaman dari setiap tiga elemen di atas. Untuk elemen loyalitas terhadap peraturan UUK3 diambil berdasarkan UU yang berlaku di dalam PT. X.

3.2. Definsi Operasional

Tabel 3.1. Definsi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Indikator Nilai	Skala
1	Pengetahuan K3	Segala sesuatu yang diketahui informan mengenai 6 hal yakni definisi K3, konsep dasar bahaya dan risiko serta pengendaliannya, kecelakaan, PAK, SMK3 dan UU K3.	Wawancara terstruktur	Pedoman wawancara dan kuesioner	Tingkat pengetahuan (tahu, paham, aplikasi, analisis, sintesis, evaluasi).	Ordinal
2	Penerimaan K3	Sikap informan yang menunjukkan persetujuan dan kecenderungan untuk melaksanakan pengelolaan K3.	Wawancara terstruktur	Pedoman wawancara dan kuesioner	Tingkatan sikap (menerima, merespon, menghargai, bertanggung jawab)	Ordinal
3	Partisipasi Proses K3	Prilaku informan dalam melibatkan dirinya kedalam proses pengelolaan K3 yang mencakup 10 hal yaitu penentuan masalah, penentuan tujuan, penentuan ruang lingkup, pembuatan kebijakan tertulis, pembuatan struktur organisasi, pembuatan sistem tata kerja, sosialisasi, memutuskan penggunaan referensi manual, kehadiran dalam setiap tahap pengelolaan	Wawancara terstruktur	Pedoman wawancara dan kuesioner	Tingkatan prilaku (persepsi, respon terpimpin, mekanisme, adopsi)	Ordinal

		tersebut dan tinjauan awal				
4	Partisipasi Sumber Daya K3	Prilaku informan dalam melibatkan dirinya dalam mempersiapkan sumber daya manusia, sarana, prasaran dan finansial dalam mendukung kegiatan pengelolaan K3.	Wawancara terstruktur	Pedoman wawancara dan kuesioner	Tingkatan prilaku (persepsi, respon terpinpin, mekanisme, adopsi)	Ordinal
5	Loyalitas terhadap UU K3	Prilaku informan yang menunjukkan kepatuhan dalam pelaksanaan pengelolaan K3 sesuai dengan UU K3 yang di pakai oleh PT. X.	Wawancara terstruktur	Pedoman wawancara dan kuesioner	Kesesuaian antara tindakan di lapangan dengan UU K3 yang dipakai oleh PT. X	Ordinal
6	Komitmen	kekuatan pengelola PT. X untuk mengidentifikasi konsep dasar K3, terlibat baik dalam proses maupun sumber daya K3 dan loyal terhadap UU yang di pakai pada PT. X.	Wawancara terstruktur	Pedoman wawancara dan kuesioner	Identifikasi (pengetahuan dan penerimaan), keterlibatan (praktik proses K3 dan praktik sumber daya K3), loyalitas terhadap UU yang di pakai pada PT. X.	Ordinal