

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja dalam suatu institusi atau lokasi proyek. K3 bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat dengan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan potensi bahaya yang dapat menyebabkan cedera atau penyakit (Priana & Keselamatan, 2024).

Menurut *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS 18001:2007), K3 merupakan seluruh kondisi dan aspek yang bisa berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja juga orang lain, seperti: tamu, kontraktor, dan pemasok yang ada di tempat kita bekerja (W. Winata et al., 2023). K3 atau *Occupational Safety and Health* menurut ILO dan WHO didefinisikan sebagai upaya peningkatan dan pemeliharaan pada derajat tertinggi kesejahteraan fisik, mental dan sosial pekerja pada semua pekerjaan (Giawa et al., 2021).

Berdasarkan kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan definisi K3 menurut WHO-ILO dan OSHA. Pertama, pendekatan yang dilakukan WHO-ILO mengarah pada perlindungan kesehatan masyarakat pekerja melalui upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitasi. Sedangkan OSHA lebih menekankan pada pengendalian lingkungan kerja fisik, kimia, biologi dan ergonomi psikologi yang dapat mengganggu status kesehatan dan keselamatan pekerja sarannya lingkungan kerja (Aristriyana & Ferdian, 2022). Perbedaan yang kedua adalah WHO-ILO menekankan pada kesehatan kerja sedangkan OSHA pada keselamatan kerja. Namun demikian perlu

digaris bawahi, bahwa masalah K3 tidak bisa dipisahkan antara masalah kesehatan atau keselamatan, karena keduanya saling berkaitan (Sobari et al., 2022).

2.2 Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Tindakan tidak aman menurut Heinrich merupakan tindakan atau perbuatan seseorang atau beberapa pekerja yang dapat memperbesar resiko terjadinya kecelakaan terhadap pekerja (Rusman, 2022). Tindakan tidak aman merupakan salah satu faktor penyumbang terbesar kecelakaan kerja dimana merupakan cerminan dari tindakan pekerja terhadap keselamatan kerja (Rusman, 2022). Tindakan tidak aman (*Unsafe Action*) adalah kegagalan (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur kerja dengan benar sehingga menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja yaitu tindakan tanpa kualifikasi dan otoritas, tidak menggunakan perlengkapan pelindung diri, kegagalan dalam menyelamatkan peralatan, bekerja dengan kecepatan yang berbahaya dan lainnya (Priyohadi & Achmadiansyah, 2021).

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) ialah suatu tindakan dimana pekerja yang tidak memenuhi keselamatan sehingga beresiko mengakibatkan kecelakaan kerja (Bangun, 2021). Indikator tindakan tidak aman adalah tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah suatu tindakan, aktifitas, atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dimana terdapat sumber bahaya yang dapat menyebabkan terjadinya suatu kecelakaan kerja (Widjaja & Abdullah, 2021).

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik yang secara sadar maupun tidak sadar dilakukan oleh pekerja memiliki dampak yang merugikan, baik bagi pihak perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Salah satu contoh dampak dari tindakan tidak aman yang merugikan pekerja adalah diberikannya sanksi pelanggaran aturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan dan terpapar potensi bahaya. Sedangkan salah satu contoh dampak dari tindakan tidak aman (*unsafe action*) yang merugikan perusahaan adalah meningkatnya angka kecelakaan kerja di perusahaan, mengalami kerugian akibat kerusakan peralatan kerja dan lain sebagainya (Tahir & Jariyanti, 2024).

2.3 Jenis Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Tindakan tidak aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang pekerja yang memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap pekerja (Abdoe, 2023).

1. Menurut Frank E. Bird dalam teori *Loss Causation Model* yang dikutip, menyatakan bahwa jenis-jenis tindakan tidak aman, yaitu :

a. Melakukan pekerjaan tanpa wewenang

Melakukan pekerjaan tanpa wewenang merupakan tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja ketika menjalankan suatu tugas di luar dari tanggung jawab atau pelatihan yang dimilikinya. Peraturan perundangan seperti Permenaker No. 5 Tahun 2018 juga menegaskan bahwa setiap pekerja wajib mendapatkan instruksi dan pelatihan sebelum menjalankan tugas tertentu (Rofi, 2021).

b. Menggunakan peralatan yang rusak

Menggunakan peralatan yang rusak dapat menimbulkan berbagai risiko, terutama di lingkungan kerja. Hal ini termasuk potensi kecelakaan kerja, penurunan produktivitas, dan kerusakan pada peralatan lain. Penting untuk selalu memastikan bahwa semua peralatan dalam kondisi baik sebelum digunakan dan segera memperbaiki atau mengganti peralatan yang rusak (Mayu et al., 2025).

c. Tidak menggunakan APD dengan benar

Tidak menggunakan APD dengan benar (misalnya helm tidak dikancing, sarung tangan tidak sesuai standar) tergolong *unsafe action* yang signifikan memicu kecelakaan di sektor konstruksi, dengan penyebab utama berupa minim pelatihan dan budaya keselamatan buruk (Supriyanto, 2023). Penting untuk para pekerja industri terutama industri yang menggunakan bahan dan alat berbahaya untuk selalu menggunakan APD pada saat bekerja namun berdasarkan penelitian-penelitian ditemukan kecelakaan yang terjadi ditempat kerja salah satu faktor yang sering ditemukan adalah penggunaan APD (Riana, 2021).

d. Berkelakar atau bersendu gurau

Bercanda berlebihan di area kerja tergolong *unsafe action* yang membahayakan karena bisa menyebabkan cedera fisik mendadak, dan OSHA telah memperingatkan bahwa ini bukan kegiatan ringan melainkan potensi bahaya yang memerlukan kebijakan tegas dan edukasi (Huda et al., 2021).

2. Menurut (Sonia, 2022) jenis-jenis tindakan tidak aman terdiri dari:

a. Membuat peralatan *safety* menjadi tidak berfungsi

Membuat peralatan *safety* tidak berfungsi dapat menimbulkan bahaya yang signifikan di tempat kerja. Ketika peralatan keselamatan tidak berfungsi, pekerja menjadi lebih rentan terhadap cedera, penyakit, atau bahkan kematian akibat kecelakaan kerja. Hal ini terjadi karena peralatan *safety* dirancang untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko, dan ketika tidak berfungsi, risiko tersebut menjadi tidak terkendali (Putri & Lestari, 2023).

b. Kegagalan untuk memperingati karyawan lain

Kegagalan untuk memperingati karyawan lain adalah tindakan tidak aman (*unsafe action*) yang terjadi ketika seorang pekerja melihat rekan kerja melakukan tindakan berbahaya atau melanggar prosedur keselamatan, namun tidak memberikan peringatan atau teguran. Ini bisa disebabkan oleh rasa sungkan, tidak enak hati, takut konflik, atau tidak merasa itu menjadi tanggung jawabnya (Andini Putri, 2024).

c. Tidak disiplin dalam bekerja

Tidak disiplin dalam bekerja mengacu pada kondisi di mana seorang karyawan atau individu tidak mengikuti aturan, jadwal, atau standar yang telah ditetapkan di tempat kerja. Ini bisa mencakup berbagai perilaku seperti terlambat masuk kerja, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, mengabaikan instruksi, atau melanggar peraturan perusahaan (Yusuff, 2023). Ketidakterdisiplinan ini dapat berdampak negatif pada produktivitas individu, kinerja tim, dan bahkan keseluruhan kesuksesan organisasi (Putra & Bagia, 2022).

d. Memperbaiki peralatan yang sedang beroperasi

Memperbaiki peralatan yang sedang beroperasi sangatlah berbahaya, tindakan ini dapat menyebabkan cedera serius, bahkan kematian, karena adanya potensi bagian peralatan yang bergerak, tekanan tinggi, suhu ekstrem, atau bahaya listrik (Arrofi, 2023).

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dimana hal ini terjadi setelah seseorang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indera manusia, yang terdiri dari indra penglihatan, pendengaran, penciuman, perasa, dan peraba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh dari mata dan telinga. Pengetahuan berkaitan erat dengan pendidikan, dimana dengan adanya pendidikan yang tinggi diharapkan meningkatkan pengetahuan. Akan tetapi, seseorang dengan pendidikan yang rendah tidak menandakan bahwa pengetahuan yang dimilikinya juga rendah. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan tidak hanya dapat diperoleh dari pendidikan formal saja akan tetapi pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan non formal juga. Pengetahuan dalam hal ini adalah pengetahuan dalam bidang K3 yang meliputi pengetahuan akan dasar K3, kebijakan-kebijakan K3, dan segala hal yang berhubungan dengan K3 baik yang didapat melalui buku pedoman K3, sosialisasi dari perusahaan, dan dari media masa (Astari & Suidarma, 2022).

Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung aspek positif dan aspek negatif. Aspek positif dan aspek negatif ini akan berperan dalam penentuan sikap seseorang, semakin banyak aspek positif dan obyek yang diketahui maka semakin menimbulkan sikap positif terhadap objek tertentu. Pengetahuan yang kurang mengenai adanya risiko, bahaya, dan kecelakaan di tempat kerja akan mengakibatkan pekerja bersikap acuh serta memungkinkan seseorang untuk melakukan tindakan yang tidak aman dan merugikan keselamatan dirinya. Pengukuran pengetahuan dapat

dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner terhadap responden. (Susanto et al., 2023).

2. Sikap

Sikap merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam melaksanakan tugasnya, termasuk dalam hal melakukan tindakan tidak aman (*unsafe action*) (Labibah et al., 2023). Sikap pekerja terhadap keselamatan kerja mencerminkan sejauh mana mereka menghargai pentingnya prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta kepatuhan terhadap standar operasional kerja (Fatimah, 2021). Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap keselamatan cenderung lebih berhati-hati dan patuh terhadap aturan, sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan tindakan yang berisiko (Astuti, 2021). Sebaliknya, pekerja dengan sikap negatif terhadap keselamatan cenderung menganggap prosedur keselamatan sebagai beban, yang dapat meningkatkan kecenderungan melakukan *unsafe action*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan sikap positif terhadap keselamatan kerja melalui pelatihan, komunikasi efektif, dan pemberian contoh oleh atasan (Ihsanul, 2024).

3. Pengawasan K3

Pengawasan atau *controlling* adalah sebuah kegiatan mengendalikan pekerja supaya mentaati peraturan organisasi dan dapat bekerja sesuai dengan rencana. Dari kegiatan pengawasan K3 yang baik dapat mengenali perilaku pekerja yang tidak aman. Oleh sebab itu kegiatan pengawasan K3 sebaiknya dilakukan secara berkala sehingga dapat diketahui tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja dengan cepat dan bisa dilakukan perbaikan dengan segera. Salah satu upaya dalam mewujudkan

keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu harus dilakukan pengawasan intensif dari berbagai pihak baik internal ataupun eksternal perusahaan (Widowati, 2022).

Pengawasan K3 merupakan faktor pendorong untuk membentuk adanya perilaku dan merupakan kegiatan untuk memantau atau memonitor pekerja agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan sebelumnya (Irawan et al., 2025). Pengawasan K3 mencakup pemeriksaan untuk dapat memastikan apakah selama proses pekerjaan dilakukan sesuai rencana atau tidak, serta untuk menentukan dan mengukur kesalahan-kesalahan dan mengambil tindakan perbaikan dengan tujuan agar pekerjaan diselesaikan sesuai dengan prosedur atau standar yang ditetapkan (Arianto et al., 2022).

4. Promosi K3

Promosi K3 adalah usaha yang bertujuan mendorong peningkatan rasa sadar serta membentuk pola perilaku siaga terkait kesehatan serta keselamatan kerja guna mewujudkan perlindungan kepada tenaga kerja, lingkungan, serta aset yang mencakup komunikasi tentang K3, kampanye K3, pelatihan mengenai K3, serta pengawasan untuk mendorong perilaku yang lebih aman (Melinda, 2023). Kebijakan promosi keselamatan sebagai salah satu praktik manajemen keselamatan yang paling penting, kebijakan promosi keselamatan dinilai berdasarkan pengakuan, insentif untuk tindakan aman dan perayaan mingguan, pelaporan kondisi tidak aman, dan dorongan pekerja untuk membuat saran peningkatan keselamatan (Ajmal et al., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung secara sosial akan memotivasi individu untuk bersikap proaktif dalam mempromosikan keselamatan di tempat kerja (Liang et al., 2021).

5. Sosialisasi K3

Sosialisasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu proses penyampaian informasi, edukasi, serta pembentukan pemahaman terkait pentingnya penerapan keselamatan kerja kepada seluruh tenaga kerja. Sosialisasi yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang aman serta meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan (Irawan et al., 2025). Pekerja yang memperoleh sosialisasi K3 secara intensif cenderung memiliki tingkat pengetahuan yang lebih baik mengenai potensi bahaya di tempat kerja, serta memahami langkah-langkah pencegahan yang sesuai. Hal ini dapat berkontribusi pada penurunan angka tindakan tidak aman (*unsafe action*) di lingkungan kerja. Sebaliknya, kurangnya intensitas dan efektivitas sosialisasi K3 dapat menyebabkan rendahnya kesadaran dan pemahaman pekerja terhadap standar keselamatan, yang berimplikasi pada meningkatnya risiko terjadinya *unsafe action* (Alfakhoor & Angelita, 2024). Dengan demikian, sosialisasi K3 yang terstruktur dan tepat sasaran merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan budaya kerja yang aman dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

a. Pentingnya Sosialisasi K3

Menurut ILO, sosialisasi K3 merupakan bagian dari kampanye K3 yang mencakup pendidikan dan pelatihan, bertujuan untuk menyebarluaskan informasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja kepada semua pekerja, sehingga meningkatkan pengetahuan mereka (Sutaguna et al., 2023). George menjelaskan bahwa promosi K3 adalah usaha untuk meningkatkan kesadaran dan perilaku pekerja dalam hal

keselamatan, melindungi mereka dari kecelakaan kerja, serta menjaga properti dan lingkungan (Rizky, 2021).

Sosialisasi K3 sangat penting dalam mencegah *unsafe action*, yang sering menjadi penyebab utama kecelakaan kerja dengan risiko cedera serius atau kematian. Sosialisasi K3 yang efektif membantu pekerja memahami risiko dan pentingnya mematuhi prosedur keselamatan. Ini mencakup pelatihan mengenai penggunaan alat pelindung diri (APD), pengenalan bahaya, dan prosedur darurat. Sosialisasi diperlukan agar pekerja mendapatkan informasi terkait K3, meningkatkan pengetahuan dan kesadaran mereka terhadap bahaya yang ada (Ruznaiza et al., 2024). Sosialisasi K3 yang baik dapat mendorong pekerja untuk lebih mematuhi prosedur keselamatan dan melaporkan tindakan tidak aman (*unsafe action*), menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Tujuan sosialisasi adalah menambah pengetahuan dan pemahaman pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman (Lazuardi et al., 2022).

Maka dari itu sosialisasi pentingnya penerapan K3 pada suatu industri harus dilakukan. Dengan adanya sosialisasi tersebut diharapkan dapat menyadarkan pekerja akan pentingnya menjaga kesehatan serta keselamatan kerja agar terhindar dari resiko kecelakaan saat bekerja. Bentuk sosialisasi penerapan K3 dapat berupa *tool box meeting*, *safety induction*, poster, rambu-rambu keselamatan, spanduk, *safety permit*, pelatihan K3, razia kedisiplinan, dan lain-lain (Ridwan et al., 2021).

b. Metode Sosialisasi K3

Menurut (E. Siagian et al., 2021) ada beberapa metode yang umum digunakan dalam sosialisasi K3 meliputi:

(1) Penyuluhan dan pelatihan K3 secara berkala

Pelatihan dan penyuluhan secara rutin bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja mengenai keselamatan dan prosedur kerja yang benar. Hal ini penting untuk mencegah kecelakaan kerja dan membangun budaya kerja yang aman (Kemenaker RI, 2018).

(2) Pemasangan media informasi seperti poster, banner, dan video edukasi K3 di area kerja

Media informasi visual seperti poster dan banner sangat efektif untuk mengingatkan pekerja secara terus-menerus tentang bahaya potensial dan prosedur keselamatan. Video edukatif juga membantu penyampaian informasi secara menarik dan mudah dipahami (Dewi et al., 2023).

(3) Pelaksanaan simulasi dan *drill* keadaan darurat secara rutin

Simulasi dan *drill* keadaan darurat (misalnya kebakaran, gempa, tumpahan bahan kimia) melatih pekerja untuk bertindak cepat dan benar dalam situasi kritis, sehingga dapat meminimalkan risiko korban jiwa dan kerusakan (Rakhadary & Ashari, 2023).

(4) Komunikasi rutin melalui *briefing* harian atau *safety talk*

Briefing harian atau *safety talk* memberikan kesempatan untuk mengingatkan kembali bahaya kerja, membahas kejadian hari sebelumnya, dan memastikan kesiapan pekerja. Komunikasi rutin ini memperkuat kesadaran akan keselamatan (Girsang, 2023).

Menurut OHSAS 18001:2007, efektivitas program sosialisasi K3 dapat ditingkatkan melalui partisipasi aktif dari semua level organisasi serta penggunaan media yang sesuai dengan karakteristik pekerja (Sutaguna et al., 2023). Pada dasarnya

unsafe action dapat di minimalisir bahkan dihilangkan dengan cara merubah perilaku dan kebiasaan buruk pekerja. Selain itu, juga perlu dilakukan sosialisasi ataupun pelatihan rutin dan berkala setiap 3 bulan sekali. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan pekerja, kompetensi (skill), dan perilaku kerja aman (Dara et al., 2022). Pelatihan K3 harus diberikan kepada semua pekerja, bukan hanya perwakilan, untuk memastikan pemahaman yang konsisten dan meningkatkan keselamatan kerja bagi seluruh tim (Ruznaiza et al., 2024).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan sosialisasi k3

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan sosialisasi K3 antara lain:

- Dukungan manajemen puncak
- Ketersediaan sumber daya (SDM dan dana)
- Karakteristik individu pekerja (pendidikan, pengalaman, dan motivasi)
- Media dan metode penyampaian yang digunakan

Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka program sosialisasi akan lebih mudah diterima dan diinternalisasi oleh pekerja. Sosialisasi K3 ini diberikan sebagai sarana agar kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Dengan demikian seluruh tempat kerja harus menerapkan K3 terutama pada bidang konstruksi yang rawan akan terjadinya kecelakaan kerja, yang dapat disebabkan karena tingkat kesulitan pekerjaan konstruksi yang berbeda di setiap proyek, tempat kerja yang dipengaruhi cuaca dan ruang terbuka. Pekerja pabrik pun juga mendapatkan resiko yang tinggi akan terjadinya kecelakaan kerja karena faktor alat dan bahan yang digunakan (Ridwan et al., 2021).

Menurut PP nomor 50 tahun 2012 dijelaskan bahwa pengusaha harus menyebarluaskan/mensosialisasikan kebijakan dan informasi K3 yang ditetapkan kepada semua pekerja, orang lain selain pekerja di perusahaan, dan pihak lain seperti sub kontraktor, pelanggan, pemasok. Penyebarluasan kebijakan dan informasi terkait K3 dapat dilakukan melalui media seperti papan pengumuman, brosur, secara verbal dalam *briefing*, atau media elektronik lainnya (Megantari, 2023).

2.5 Pekerja

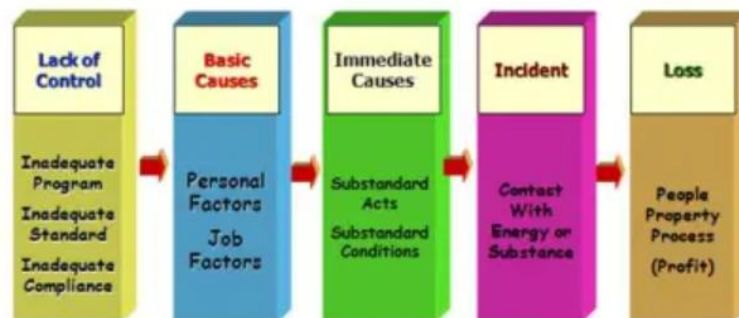
Pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas (Rosifany, 2020). Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan (Atsar & Fadlian, 2022).

Pekerja dapat bekerja secara formal maupun informal, tergantung pada jenis hubungan kerja yang dimiliki. Dalam literatur manajemen, pekerja juga disebut sebagai sumber daya manusia (SDM) yang menjadi elemen utama dalam pencapaian tujuan organisasi (E. Winata, 2022). Mereka tidak hanya bertindak sebagai pelaksana tugas tetapi juga berkontribusi dalam inovasi dan pengambilan keputusan strategis. Dalam konteks ekonomi, pekerja dikategorikan sebagai salah satu faktor produksi, bersama dengan modal, tanah, dan kewirausahaan (Zarkasyi, 2021). Selain itu, pekerja memiliki hak-hak yang dijamin oleh peraturan, seperti upah yang layak, perlindungan keselamatan kerja, dan kebebasan berserikat. Pekerja juga merupakan aset strategis

dalam pembangunan ekonomi, baik di tingkat perusahaan maupun nasional (Kurniawati, 2024).

2.6 Teori *Loss Causation Model*

Teori *Loss Causation Model* adalah teori yang dikembangkan oleh Frank E. Bird dan Robert G. Loftus. Teori ini menyatakan bahwa kontrol manajemen yang buruk bisa mengakibatkan faktor pribadi atau faktor pekerjaan yang buruk juga, dimana kedua faktor tersebut dapat mengakibatkan tindakan tidak aman (*unsafe action*) atau kondisi tidak aman (*unsafe condition*). *Unsafe condition* dan *unsafe action* dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan dan kerugian yang berimbas pada orang, properti, atau proses pekerjaan (Dani, 2025).



Gambar 2. 1 Gambar Teori *Loss Causation Model*

Runtutan kecelakaan kerja dalam teori *Loss Causation Model* terjadi karena adanya rangkaian dari penyebab, antara lain:

- 1) Kurangnya kontrol (*lack of control*) dan manajemen dari perusahaan, misalnya:
 - a) Kurangnya komitmen dari pihak manajemen dan pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3 di perusahaan.

- b) Kurangnya peraturan-peraturan dan penetapan standar K3 yang baik dalam perusahaan.
 - c) Kurangnya pemenuhan perusahaan akan sarana prasarana, fasilitas dan kebutuhan yang berkaitan dengan kenyamanan pekerja dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Penyebab dasar (*basic causes*) yang terdiri dari:
- a) Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari pekerja yang dapat menjadi suatu sebab adanya kecelakaan kerja. Faktor individu terdiri dari:
 - (1) Pengetahuan,
 - (2) Sikap,
 - (3) Kemampuan,
 - (4) Keterampilan,
 - (5) Stres,
 - (6) Motivasi,
 - (7) Kelelahan,
 - (8) Kepuasan kerja,
 - b) Faktor pekerja merupakan faktor eksternal yang mendukung pekerja dalam melakukan pekerjaannya, yang terdiri dari:
 - (1) Organisasi kerja, meliputi manajemen perusahaan, peraturan perusahaan, interaksi antara pekerja pada pekerja lainnya maupun dengan atasan, pelatihan K3, pengawasan K3 dan sosialisasi K3 pada pekerja.

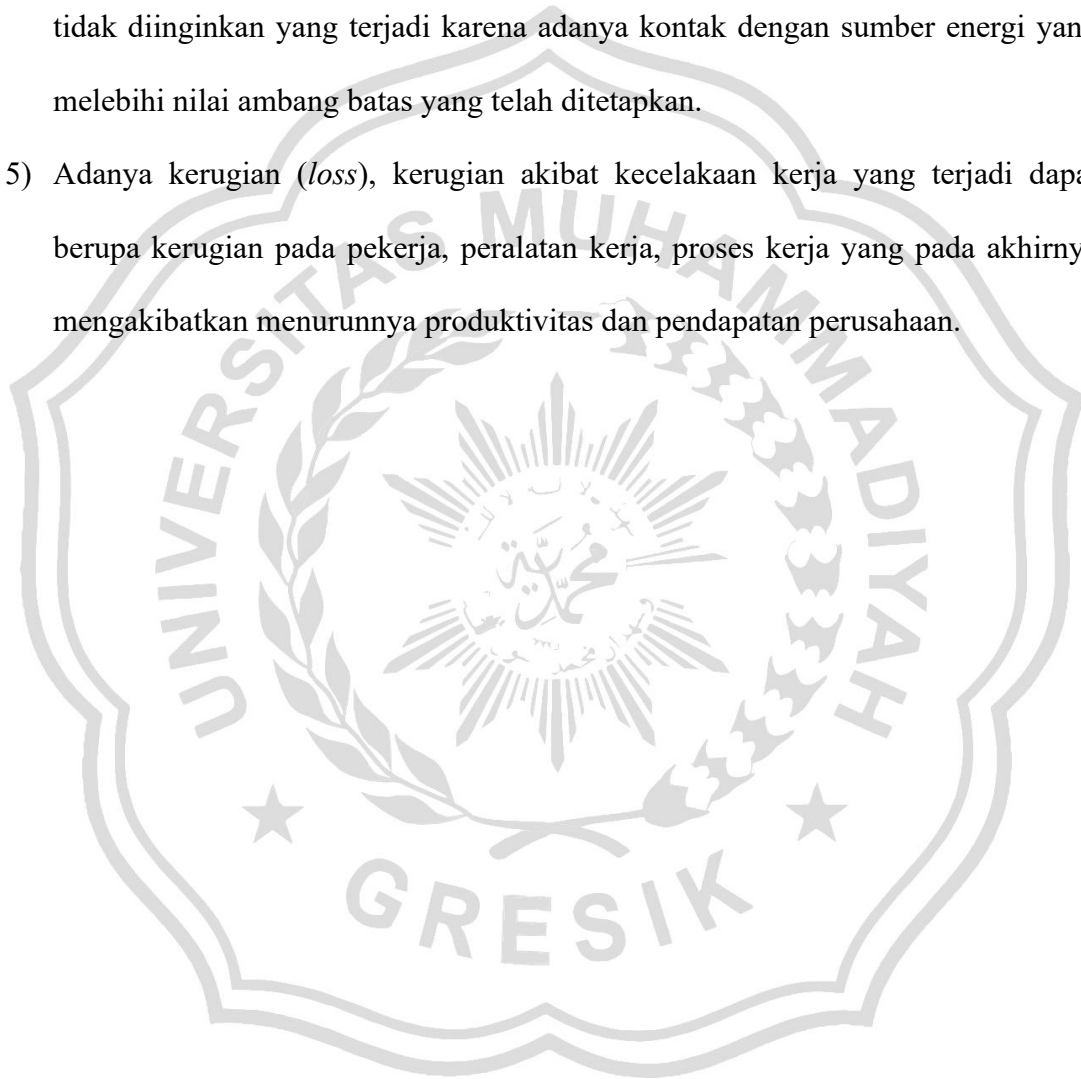
- (2) Lingkungan kerja, meliputi tata letak ruangan (*layout*), intensitas penerangan, ventilasi, kebersihan ruangan, suhu, kelembapan, dan getaran (vibrasi).
- (3) Peralatan kerja, meliputi alat-alat kerja, mesin, dan alat pelindung diri untuk pekerja.

Kecelakaan kerja disebabkan oleh tiga faktor, antara lain:

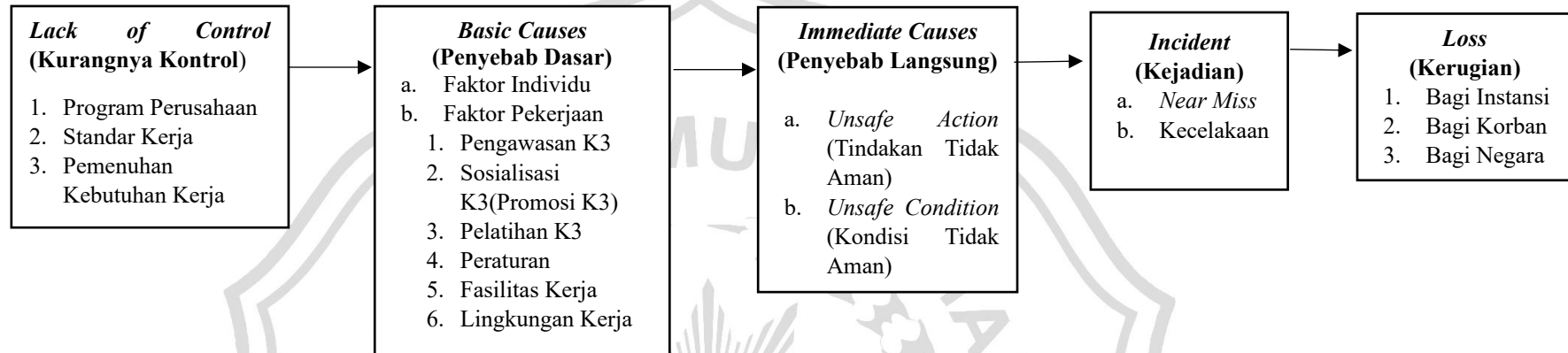
- a) Faktor manusia/individu, yang terdiri dari usia, tingkat pendidikan, tingkat keterampilan, pengalaman kerja, kelelahan dan lama bekerja.
 - b) Faktor pekerjaan, yang terdiri dari giliran shift kerja dan jenis unit pekerjaan.
 - c) Faktor lingkungan, yang terdiri dari lingkungan fisik (kebisingan dan pencahayaan), lingkungan kimia, dan lingkungan biologi (jasad renik, gangguan serangga dan hewan di tempat kerja).
- 3) Penyebab langsung (*immediate causes*), yang terdiri dari:
- a) Tindakan tidak aman (*unsafe action*), merupakan perbuatan berbahaya yang dilakukan oleh pekerja yang disebabkan beberapa faktor seperti, kurangnya pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi kerja. Tindakan tidak aman yang dilakukan misalnya, sikap dan cara kerja yang kurang baik, melakukan gerakan berbahaya, penggunaan pengaman yang tidak sesuai atau tidak berfungsi, dan penggunaan peralatan yang tidak aman.
 - b) Kondisi tidak aman (*unsafe condition*), merupakan kondisi tidak aman yang dapat berasal dari mesin, cara kerja, lingkungan, dan sifat kerja. Kondisi tidak aman misalnya, tidak tersedianya peralatan *safety* atau peralatan *safety* yang

kurang efektif, pakaian yang tidak sesuai dengan kerja, keadaan tempat kerja yang kotor dan berantakan, faktor fisik dan kimia di lingkungan kerja yang tidak memenuhi syarat.

- 4) Terjadinya *Incident*, merupakan kejadian yang berbahaya dan atau kejadian yang tidak diinginkan yang terjadi karena adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi nilai ambang batas yang telah ditetapkan.
- 5) Adanya kerugian (*loss*), kerugian akibat kecelakaan kerja yang terjadi dapat berupa kerugian pada pekerja, peralatan kerja, proses kerja yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya produktivitas dan pendapatan perusahaan.



2.7 Kerangka Teori Penelitian

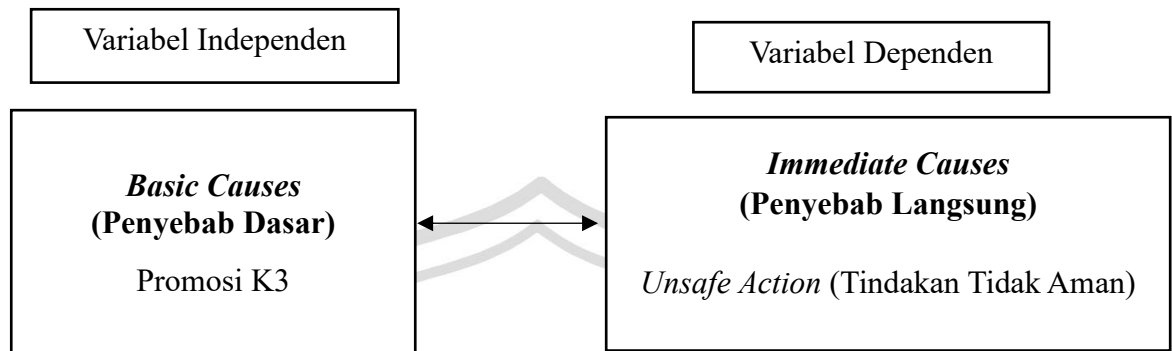


Gambar 2. 2 Kerangka Teori Penelitian

Sumber: (Syella, 2020)

Gambar di atas menunjukkan kerangka teori ini menggambarkan urutan penyebab terjadinya kerugian (*loss*) akibat kecelakaan kerja yang diawali oleh kurangnya kontrol (*lack of control*) dari perusahaan. Kurangnya kontrol ini dapat berupa tidak adanya program keselamatan kerja, standar kerja yang tidak memadai, serta ketidaksesuaian dalam pemenuhan kebutuhan kerja. Kondisi tersebut kemudian memunculkan penyebab dasar (*basic causes*), yang terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu faktor individu dan faktor pekerjaan. Faktor individu meliputi pengetahuan, sikap, tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, keterampilan, stres, motivasi, kelelahan, dan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor pekerjaan mencakup kurangnya pengawasan K3, sosialisasi K3 dan pelatihan K3 yang tidak optimal, peraturan yang lemah, fasilitas kerja yang tidak memadai, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Penyebab dasar ini akan memicu penyebab langsung (*immediate causes*), yang terbagi menjadi tindakan tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Kedua penyebab langsung ini menjadi pemicu terjadinya kejadian (*incident*) berupa *near miss* (hampir celaka) atau kecelakaan kerja yang nyata. Akhir dari rangkaian ini adalah kerugian (*loss*) yang dapat menimpa instansi, korban, maupun negara. Dengan memahami hubungan sebab-akibat ini, perusahaan diharapkan dapat melakukan tindakan preventif untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan dampak kerugiannya.

2.8 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2. 3 Kerangka Konsep Penelitian

