

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik dan mental.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.¹

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan,

¹ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta ; Alfabeta, 2005), h. 161.

lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontrak dengan energy (kinetik, listrik, kimiawi dan lain-lain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan.²

Kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan. kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman.

Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan. Diantara kondisi yang kurang aman salah satu adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, lay-out yang berbahaya ditempatkan dengan pekerja, pelindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik.

Dari defenisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian material

² Manuaba, *Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta; Gadjah Mada University Press, 2004), h. 193.

maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja

Para ahli banyak yang menduga bahwa 4 dari 5 kecelakaan yang terjadi penyebabnya adalah manusia, karenanya program keselamatan kerja harus banyak memusatkan pada aspek teknisnya. Penyebab-penyebab kecelakaan kerja adalah ³:

a. Perbuatan manusia yang tidak aman

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

b. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman

- 1) Alat pengaman yang kurang/ tidak bekerja
- 2) Tidak ada pengaman

³ *Op. Cit*, h. 193.

- 3) Adanya kondisi tidak aman
- 4) Design yang kurang baik
- 5) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur
- 6) Penerangan, ventilasi kurang baik
- 7) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman

Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang memahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari⁴ :

- a. Pemakaian alat-alat pelindung diri
- b. Posisi seseorang yang sedang bekerja
- c. Cara menggunakan perkakas
- d. Tata cara kerja dan ketertiban

Kecelakaan tidak hanya disebabkan oleh suatu faktor, penggolongan menurut jenis akan dapat menunjukkan peristiwa yang langsung mengakibatkan kecelakaan dan menyatakan bagaimana suatu benda atau zat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Menurut organisasi perburuhan internasional, klasifikasi berdasarkan jenis kecelakaan adalah⁵ :

- a. Terjatuh
- b. Tertimpa benda tajam
- c. Tertumbuk atau terkepa benda-benda

⁴ Warwick, *Safety Training Observation Program, Bahan-bahan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja*, (Jakarta ; PT. Toko Gunung Agung, 2004), h. 38.

⁵ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta ; PT. Toko Gunung Agung, 2005), h. 62.

- d. Terjepit oleh benda
- e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
- f. Pengaruh suhu tinggi
- g. Terkena arus listrik
- h. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya.

Selain dipengaruhi oleh beberapa factor di atas, kecelakaan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial⁶.

Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok⁷.

Menurut pendapat para ahli yang dikutip dari Gauzali Saydam, lingkungan kerja adalah “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri”⁸.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

⁶ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta ; Ghalia Indonesia, 2004), h. 109

⁷ Simajuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta ; STIE YKPN, 2005), h.

⁸ Saydam, Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, (Jakarta ; Penerbit Gunung Agung, 2005), h. 58.

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik⁹

Sedangkan Nawawi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material¹⁰.

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu 11:

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Beberapa faktor fisik (material) yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, ventilasi udara, musik, keamanan

⁹ Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Yogyakarta ; STIE YKPN, 2005), h. 139

¹⁰ Nawawi, Hadari, *evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industry*, (Yogyakarta ; Gadjah Mada University Press, 2005, h. 62.

¹¹ Sarwono, Sarlito Wirawan, *Psikologi Lingkungan*, (Jakarta ; Penerbit PT. Gramedia Grasindo, 2004), h. 42.

dan kebisingan¹². Sedangkan indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut¹³:

- a. Penerangan ruangan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Ruang gerak
- e. Kebersihan lingkungan kerja
- f. Keselamatan kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu¹⁴:

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.¹⁵

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan

¹² *Op. Cit*, Nitisemito Alex S, h.109

¹³ *Op. Cit*, Simajuntak, h. 39

¹⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung ; Mandar Maju, 2004), h. 213.

¹⁵ *Ibid*, h. 110

tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan, masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.
- 2) Penerangan, Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- 3) Udara, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

- 4) Suara bising, suara bising sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- 5) Ruang Gerak, yaitu suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.
- 6) Keamanan, rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat

dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

- 7) Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di

lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.¹⁶

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan

¹⁶ *Ibid*, 214

begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan tidak akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung dan kenyamanan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangat tergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja. Jika ada hal-hal yang mengganggu pada lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja secara langsung akan berdampak buruk pada konsentrasi bekerja para karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

3. Tujuan Program kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga akan menunjukkan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja.

Sasaran dari program keselamatan kerja adalah untuk memenuhi kepentingan bersama, antara lain adalah¹⁷ :

- a. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang mungkin timbul pada setiap tempat kerja
- b. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan

¹⁷ Willie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta ; CV. Mas Agung, 2006) h. 35.

- c. Perusahaan senantiasa dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin, alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab.

Tujuan dari program pencegahan kecelakaan ini adalah mewujudkan suasana kerja yang mengembirakan, salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenang, semangat kerja karyawan sehingga dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.¹⁸

Peristiwa kecelakaan akan selalu disertai dengan merugikan materi ataupun penderitaan terhadap karyawan dan keluarganya. Menurut sifatnya kecelakaan dibagi atas¹⁹ :

- a. Luka ringan, apabila si korban kurang dari 3 minggu telah dapat bekerja kembali seperti biasa.
- b. Luka berat, apabila si korban lebih dari 3 minggu baru dapat bekerja kembali.
- c. Tewas/mati, apabila si korban meninggal 24 jam setelah kecelakaan.

Selain luka-luka dan kematian, kecelakaan kerja dapat pula mengakibatkan kerugian karena terganggunya aktivitas kerja, kerusakan alat-alat, lingkungan dan menurunnya moral karyawan terutama bagi mereka yang langsung memahami atau melihat terjadinya kecelakaan tersebut.

Berdasarkan kerugian yang diderita oleh perusahaan biasanya dapat diukur dengan jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan karena terjadinya kecelakaan.

¹⁸ *Op. Cit*, Willie, h, 35-36

¹⁹ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung ; CV. Mandar Maju, 2004), h. 14

Program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan penting yakni²⁰:

- a. Berdasarkan perikemanusiaan.

Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga.

- b. Berdasarkan Undang-Undang.

Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda.²¹

- c. Berdasarkan Ekonomi

Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan.²²

²⁰ *Ibid*, h. 36

²¹ Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja

²² *Op. Cit*, Moekijat, h.14

4. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Adapun indikator dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut²³:

- a. Kecelakaan kerja
- b. Stres pekerjaan
- c. Kehidupan kerja yang berkualitas rendah
- d. Alat-alat perindung kerja
- e. Kondisi ruang kerja
- f. Penggunaan peralatan kerja

5. Faktor Risiko di Tempat Kerja

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kondisi kesehatan kerja, seperti disebutkan diatas, dalam melakukan pekerjaan perlu dipertimbangkan berbagai potensi bahaya serta resiko yang bisa terjadi akibat sistem kerja atau cara kerja, penggunaan mesin, alat dan bahan serta lingkungan disamping faktor manusianya.

Istilah hazard atau potensi bahaya menunjukkan adanya sesuatu yang potensial untuk mengakibatkan cedera atau penyakit, kerusakan atau kerugian yang dapat dialami oleh tenaga kerja atau instansi. Sedang kemungkinan potensi bahaya menjadi manifest, sering disebut resiko. Baik “hazard” maupun “resiko” tidak selamanya menjadi bahaya, asalkan upaya pengendaliannya dilaksanakan dengan baik.

²³ Rivai, Veithzal, 2009. *Kiat Memimpin Abad ke-12*, (Jakarta ; PT. Raja Gafindo Persada Baru, 2005), h. 411-412

Ditempat kerja, kesehatan dan kinerja seseorang pekerja sangat dipengaruhi oleh:

1. Beban Kerja berupa beban fisik, mental dan sosial sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
2. Kapasitas Kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.
3. Lingkungan Kerja sebagai beban tambahan, baik berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun aspek psikososial.²⁴

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di setiap tempat kerja termasuk di sektor kesehatan. Untuk itu kita perlu mengembangkan dan meningkatkan K3 disektor kesehatan dalam rangka menekan serendah mungkin risiko kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari karyawan/pekerja di sektor kesehatan tidak terkecuali di Rumah Sakit maupun perkantoran, akan terpajan dengan resiko bahaya di tempat kerjanya. Resiko ini bervariasi mulai dari yang paling ringan sampai yang paling berat tergantung jenis pekerjaannya.

²⁴ *Op. Cit*, Moekijat, h.15

B. Peraturan Undang-Undang Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 mengenai kesehatan kerja disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib diselenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya, untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

Adapun Perundang-undangan yang mengatur tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ialah salah satu alat kerja yang sangat penting bagi perusahaan dan bagi para ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) guna menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Tempat Kerja.

Dalam Penjelasan UU No. 1 tahun 1970 pasal 1, terdapat tambahan lembaran:

1. Negara Republik Indonesia Nomor 2918.
2. Undang-undang nomor 23 tahun 1992
3. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3.

Dalam UU NO. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 1 dijelaskan bahwa²⁵:

- 1) Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
- 2) Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja.
- 3) Dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja ruangan-ruangan atau lapangan-lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan yang bekerja.

Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dijelaskan bahwa²⁶ :

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.

²⁵ Pasal 1 UU No. 1 tahun 1970

²⁶ undang-undang no 13 tahun 2003

4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
5. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri
 - c. menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - d. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam

penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berikut merupakan kumpulan perundang-undangan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Republik Indonesia yang memuat isi sebagai berikut antara lain :

1. Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) :
 - a. Undang-Undang Uap Tahun 1930 (Stoom Ordonnantie).
 - b. Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
 - c. Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) :
 - a. Peraturan Uap Tahun 1930 (Stoom Verordening).
 - b. Peraturan Pemerintah No 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan atas Peredaran, Penyimpanan dan Peredaran Pestisida.
 - c. Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan.
 - d. Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 1979 tentang keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi.

C. Konsep Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi sebagai ilmu terapan yang bersifat multi disiplin maupun sebagai suatu program yang didasarkan oleh suatu dan alasan tertentu perlu dipahami dan dipelajari secara umum maupun

secara khusus. Secara umum adalah memahami prinsip dasarnya sedangkan secara khusus adalah memahami pendekatan masing keilmuan yang terlibat didalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.²⁷

Sebagai ilmu yang bersifat multidisiplin, pada hakekatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tujuan untuk memperkecil atau menghilangkan potensi bahaya atau risiko yang dapat mengakibatkan kesakitan dan kecelakaan dan kerugian yang mungkin terjadi. Kerangka konsep berpikir Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah menghindari resiko sakit dan celaka dengan pendekatan ilmiah dan praktis secara sistimatis (*systematic*), dan dalam kerangka pikir kesistiman (*system oriented*).

Untuk memahami penyebab dan terjadinya sakit dan celaka, terlebih dahulu perlu dipahami potensi bahaya (*hazard*) yang ada, kemudian perlu mengenali (*identify*) potensi bahaya tadi, keberadaannya, jenisnya, pola interaksinya dan seterusnya. Setelah itu perlu dilakukan penilaian (*ases, evaluate*) bagaimana bahaya tadi dapat menyebabkan risiko (*risk*) sakit dan celaka dan dilanjutkan dengan menentukan berbagai cara (*control, manage*) untuk mengendalikan atau mengatasinya.

Langkah langkah sistimatis tersebut tidak berbeda dengan langkah-langkah sistimatis dalam pengendalian resiko (*risk management*). Oleh karena itu pola pikir dasar dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada hakekatnya adalah bagaimana mengendalikan resiko dan tentunya didalam upaya

²⁷ *Op. Cit*, Rivai, Veithzal, h. 115.

mengendalikan risiko tersebut masing-masing bidang keilmuan akan mempunyai pendekatan-pendekatan tersendiri yang sifatnya sangat khusus.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mempunyai kerangka pikir yang bersifat sistimatis dan berorientasi kesistiman tadi, tentunya tidak secara sembarangan penerapan praktisnya di berbagai sektor didalam kehidupan atau di suatu organisasi. Karena itu dalam rangka menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja ini diperlukan juga pengorganisasian secara baik dan benar.

Dalam hubungan inilah diperlukan Sistim Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Terintegrasi (Integrated Occupational Health and Safety Management System) yang perlu dimiliki oleh setiap organisasi. Melalui sistim manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja inilah pola pikir dan berbagai pendekatan yang ada diintegrasikan kedalam seluruh kegiatan operasional organisasi agar organisasi dapat berproduksi dengan cara yang sehat dan aman, efisien serta menghasilkan produk yang sehat dan aman pula serta tidak menimbulkan dampak lingkungan yang tidak diinginkan.

Perlunya organisasi memiliki sistim manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja yang terintegrasi ini, dewasa ini sudah merupakan suatu keharusan dan telah menjadi peraturan. Organisasi Buruh Sedunia (ILO) menerbitkan panduan Sistim Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Di Indonesia panduan yang serupa dikenal dengan istilah SMK3, sedang di Amerika OSHAS 1800-1, 1800-2 dan di Inggris BS 8800 serta di Australia disebut AS/NZ 480-1.

Secara lebih rinci lagi asosiasi di setiap sektor industri di dunia juga menerbitkan panduan yang serupa seperti misalnya khusus dibidang transportasi udara, industri minyak dan gas, serta instalasi nuklir dan lain-lain sebagainya. Bahkan dewasa ini organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki sistim manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi, lebih dari itu organisasi diharapkan memiliki budaya sehat dan selamat (*safety and health culture*) dimana setiap anggotanya menampilkan perilaku aman dan sehat.