

**IMPLEMENTASI PENDEKATAN PSIKOLOGIS GUNA  
MENGURANGI KECELAKAAN KERJA PADA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Perusahaan Lampu “PS” di Pasuruan)

**SKRIPSI**

Oleh :

**D ZULFIKAR**  
NIM : 02410047



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

**2007**

**IMPLEMENTASI PENDEKATAN PSIKOLOGIS GUNA  
MENGURANGI KECELAKAAN KERJA PADA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Perusahaan Lampu “PS” di Pasuruan)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi UIN Malang Sebagai Tugas  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

**DZULFIKAR**

**NIM : 02410047**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

**2007**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**IMPLEMENTASI PENDEKATAN PSIKOLOGIS GUNA  
MENGURANGI KECELAKAAN KERJA PADA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Pada Perusahaan Lampu “PS” di Pasuruan)

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**D Z U L F I K A R**

**NIM : 02410047**

**Telah Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing**

**M. Lutfi Musthofa, M.Ag**

**NIP. 150 303 045**

**Tanggal: 20 Maret 2007**

**Mengetahui  
Dekan**

**Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I**

**NIP. 150 206 243**

HALAMAN PENGESAHAN

**IMPLEMENTASI PENDEKATAN PSIKOLOGIS GUNA  
MENGURANGI KECELAKAAN KERJA PADA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Perusahaan Lampu “PS” di Pasuruan)

Oleh:  
**D Z U L F I K A R**  
NIM. 02410047

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan dinyatakan Lulus sebagai salah satu persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Tanggal : 27 Juli 2007

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Drs. H. Yahya, MA  
NIP. 150 246 404

(Penguji  
Utama)

\_\_\_\_\_

2. Drs. Zainul Arifin, M.Ag  
NIP. 150 267 274

(Ketua)

\_\_\_\_\_

3. M. Lutfi Mustofa, M.Ag  
NIP. 150 303 045

(Sekretaris)

\_\_\_\_\_

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I  
NIP. 150 206 243

## *Persembahan*

*Ibuku, Ayahku, tercinta terimakasih atas kasih sayang, bimbingan, arahan serta pengorbananmu untukku. Do'a serta motivasi darimulah yang membuatku dapat tetap berdiri tegak sampai hari ini. Sehingga aku dapat menyelesaikan karya ini dengan baik.*

*Sampai kapanpun aku tak akan bisa membalasmu. Adikku, Mirza N. Safira, Ahmad "Be-ink" Zahir, Zulfa "Idia" Hijriyah dan Nora Dina Novarinda tumbuhlah engkau, gapailah harapan dan cita-citamu. Ingatlah tantangan akan masa depanmu lebih besar.*

*Seseorang yang sangat berarti dan ikut andil dalam pembuatan skripsi ini dengan kesabaran, keikhlasan dan ketulusan hatinya.*



## MOTTO

**Seorang Jenius Itu Tercipta 1% Ide Dan 99% Keringat Kerja Keras  
(Thomas Alfa Edison)<sup>1</sup>**



---

<sup>1</sup> Quotion Sindo hari Senin 7 mei 2007

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Dzulfikar

T.T.L : Pasuruan, 7 Mei 1984

NIM : 02410047

Alamat : Jl. Durian no. 297 Pandean, Bangil Kab. Pasuruan.

Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi ini saya buat untuk memenuhi persyaratan mendapat gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul **“Implementasi Pendekatan Psikologis Guna Mengurangi Kecelakaan Kerja Pada Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Lampu “PS”di Pasuruan)”**, adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “Duplikasi” karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, tetapi menjadi tanggung jawab penulis pribadi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat atas kesadaran diri sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun,

Malang, 27 Juli 2007

Hormat saya,

D z u l f i k a r  
02410047

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil ‘alamin, hanya karena Ridlo Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **Implementasi Pendekatan Psikologis Guna Mengurangi Kecelakaan Kerja pada Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Lampu “PS” di Pasuruan)**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dalam pembuatan skripsi ini, banyak pihak yang telah berjasa dan senantiasa memberikan dukungan, bimbingan, arahan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu peneliti memberikan penghargaan yang tulus serta ucapan terimakasih yang dalam kepada:

1. Ibu dan Ayah yang tidak pernah berhenti mencurahkan do’a dan mencururkan air mata, dalam setiap langkah penulis dengan penuh ketulusan hati dan kesabaran jiwa demi keberhasilan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang telah memberikan wadah belajar bagi keilmuan penulis.
3. Bapak Mulyadi, M.Pd.I selaku Dekan Psikologi yang telah memberikan saran dan kritik yang membangun sehingga dapat memperlancar skripsi ini
4. Bapak M. Lutfi Musthofa, M.Ag dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta telah meluangkan waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Wilda Cipta Yuana selaku Manager *Environmental Healt And Safety* PT. Panasonic Lighting Indonesia yang telah memberikan ijin tempat serta pengambilan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang serta semua Guru yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi UIN Malang, Pak Hilmi Ch. Terimakasih atas kesabaran dalam menjalankan tugas, pak "Gus" Dur, dan karyawan-karyawannya yang takkan pernah lelah dalam membantu proses pelaksanaan skripsi ini tetap semangat.

Maka dengan iringan do'a semoga Allah SWT akan membalas semua amalan mereka dengan pahala yang berlipat ganda, didunia dan akhirat. Penulis menyadari walaupun telah berusaha dengan semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan sehingga jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, para pembaca dapat memperbaiki dan melanjutkan sebagai pengembangan dan perbaikan lebih lanjut.

Akhirnya, penulis berharap apa yang penulis persembahkan dalam bentuk karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya, Amin...

Malang, 27 Juli 2007

Penulis

**DAFTAR ISI**

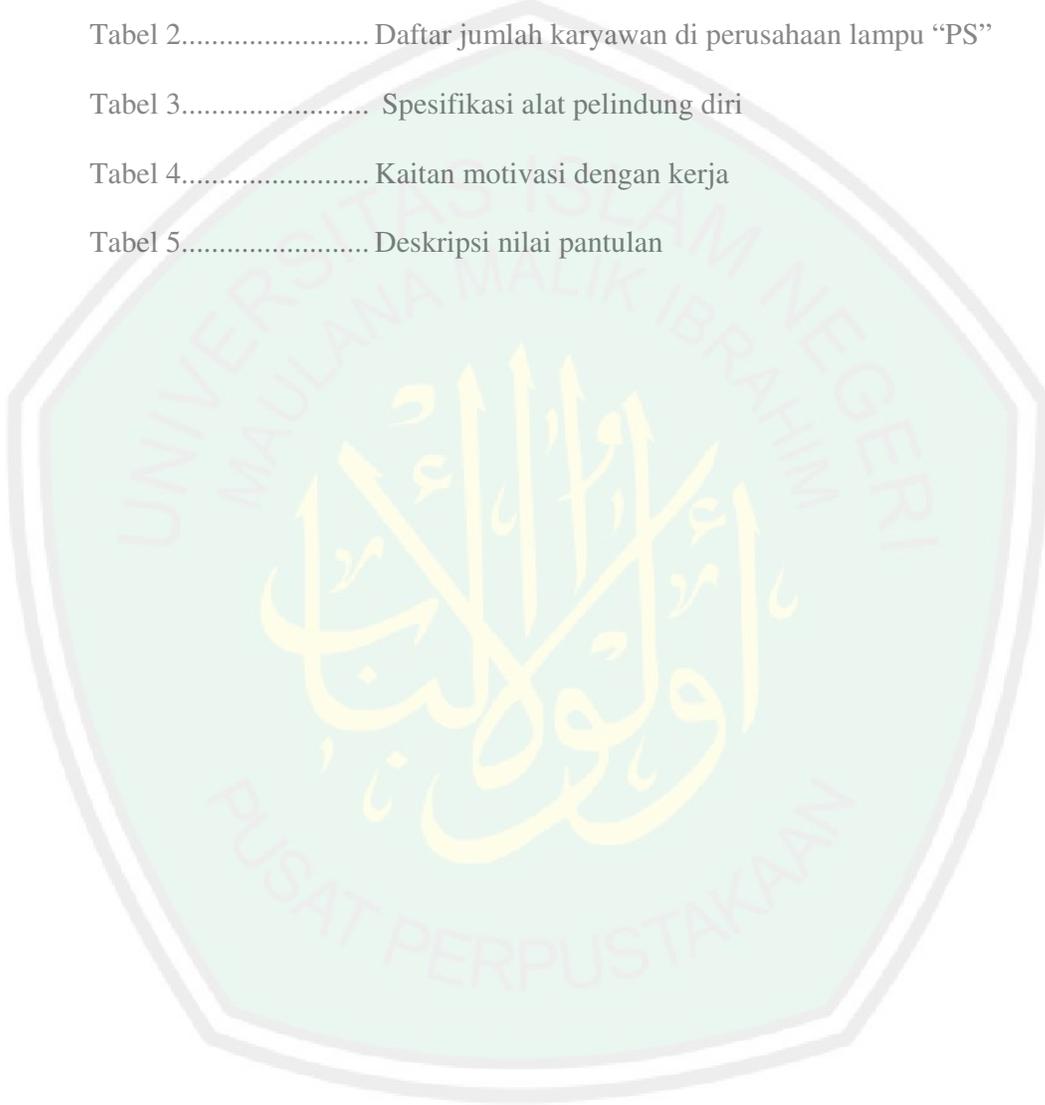
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK .....	xi
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	8
E. Ruang Lingkup Pembahasan.....	9
 <b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Kajian Pustaka	
1. Pengertian Motivasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	12
2. Penyebab Kecelakaan .....	15

a. Kondisi-Kondisi yang Membahayakan .....	16
b. Tindakan yang Membahayakan .....	17
3. Akibat Kecelakaan .....	20
4. Pencegahan Kecelakaan .....	21
5. Dasar Hukum Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	29
6. Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	31
7. Peran Psikologi dalam Mengurangi Kecelakaan Kerja .....	34
a. Stress Kerja.....	34
b. Interaksi Interpersonal.....	39
c. Motivasi Kerja.....	40
C. Prespektif Teori.....	43
1. Teori Manajemen Frank E. Bird Petersen .....	43
2. Pandangan Islam tentang Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	47
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. . Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	49
B. Sumber data Penelitian .....	52
C. Tehnik Pengumpulan Data.....	52
1. Observasi.....	53
2. Interview .....	54
3. Dokumentasi .....	56
D. Metode Analisis Data.....	57
1. Reduksi Data .....	57

2. Penyajian Data .....	58
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi .....	59
E. Pengecekan Keabsahan Data.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	63
1. Demografi Letak Perusahaan .....	63
2. Ketenaga Kerjaan Perusahaan Lampu “PS” .....	65
B. Pelaksanaan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja ..	67
C. Faktor-faktor Psikologis yang berpengaruh pada Kecelakaan Kerja...	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	104
B. Saran.....	106

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1..... Aspek stres kerja
- Tabel 2..... Daftar jumlah karyawan di perusahaan lampu “PS”
- Tabel 3..... Spesifikasi alat pelindung diri
- Tabel 4..... Kaitan motivasi dengan kerja
- Tabel 5..... Deskripsi nilai pantulan



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	Bukti Konsultasi
Lampiran 2 .....	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 3 .....	Bukti Wawancara
Lampiran 4 .....	Struktur Organisasi Manajemen K3
Lampiran 5 .....	Data Kecelakaan
Lampiran 6 .....	Cheklis Identifikasi Kecelakaan Kerja
Lampiran 7 .....	Identifikasi K3
Lampiran 5 .....	Diagram Alir Prosedur Pelaporan
Lampiran 5 .....	Flow Chart Proses Produksi



## Daftar Gambar

Gambar I ..... Tingkatan Hirarki Kebutuhan Maslow

Gambar II..... Domino berjajar tegak

Gambar III ..... Domino jatuh Semua

Gambar IV..... Domino yang rentan diambil

Gambar V..... Gunung es

Gambar VI..... Dampak heat stress terhadap tubuh



## ABSTRAK

Dzulfikar. 2007. Implementasi Pendekatan Psikologis guna Mengurangi Kecelakaan Kerja pada Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Lampu “PS” di Pasuruan). Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Dosen Pembimbing: M. Lutfi Mustofa, M. Ag  
Kata Kunci : Keselamatan Kerja , Petersen, Motivasi kerja

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja pada suatu perusahaan merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Akan tetapi suatu masalah yang hampir pasti ada di setiap perusahaan adalah kecelakaan kerja yang bukan hanya merugikan pekerja tetapi merugikan pihak perusahaan baik secara finansial maupun segi produktivitas. Kecelakaan kerja industri lebih banyak disebabkan oleh faktor-faktor psikologis seperti halnya *unsafe act* atau kondisi yang berbahaya dan *unsafe condition*. Realita seperti inilah yang terjadi di Perusahaan Lampu “PS” dimana kecelakaan kerja umumnya di sebabkan oleh faktor *unsafe act*, dan kurangnya penerapan pendekatan psikologis seperti, stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kondisi psikologis lainnya.

Dalam teori Petersen itu dikemukakan bahwa usaha pencegahan kecelakaan kerja hanya dapat berhasil apabila kita mulai memperbaiki manajemen tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian, praktek di bawah standar atau *unsafe acts* dan kondisi di bawah standar atau *unsafe conditions* hanya merupakan penyebab seketika suatu kecelakaan, sehingga merupakan gejala dari penyebab utama akibat kesalahan manajemen.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif berusaha untuk menggambarkan suatu gejala sosial, ekonomi dan keagamaan, karena ia tertuju pada masalah yang ada sekarang. Secara umum sifat dari penelitian deskriptif adalah untuk menuturkan dan menafsirkan data.

Hasil penelitian yang di dapat adalah kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan dengan sangat baik. dari segi tehnik perusahaan lampu ”PS” sangat sesuai dengan standar dari perusahaan – perusahaan besar dan sudah sesuai dengan standar budaya kerja perusahaan lampu “PS” yaitu 5 S. Ada tiga faktor yang lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan kecelakaan, yakni salah satunya adalah suasana Psikis di tempat kerja. Suasana psikologi di tempat kerja juga mempengaruhi angka kecelakaan. Misalnya: stress kerja yang terjadi pada karyawan, motivasi kerja yang rendah, suhu di tempat kerja yang tinggi, penerangan yang kurang baik, dan tempat kerja yang gaduh juga di ketahui ada hubungannya dengan angka kecelakaan yang tinggi.

**DEPARTMEN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**Jl. Gajayana No 50 Malang Telp (0341) 552351 Fax. (0341) 572533 Malang**

---

**BUKTI KONSULTASI**

Nama Mahasiswa : Dzulfikar  
NIM/Fakultas : 02410047/Psikologi  
Pembimbing : M. Lutfi Musthofa, M.Ag  
NIP : 150 303 045  
Judul Skripsi : Implementasi Pendekatan Psikologis Guna Mengurangi Kecelakaan Kerja pada Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Lampu “PS” di Pasuruan)

No	Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	9 Desember 2006	Ujian Proposal	
2	19 Desember 2006	Konsultasi Judul	
3	6 Februari 2007	Konsultasi BAB 1	
4	19 februari 2007	Revisi BAB I,II,III	
5	03 Maret 2007	ACC BAB I,II,III	
6	5 Maret 2007	Revisi angket	
7	6 Maret 2007	Uji validitas	
8	08 Maret 2007	Konsultasi Bab IV,V	
9	17 Maret 2007	ACC BAB IV,V	
10	20 Maret 2007	ACC BAB I,II,III,IV,V	

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I  
NIP. 150 206 243

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dan pertumbuhan bangsa di masa yang akan datang pekerja memegang peranan penting, sebab bangsa ini sedang bergerak dari agraris menuju ke arah industri. Sehubungan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada pembentukan dan peningkatan tenaga professional yang mandiri, beretos kerja tinggi, berkualitas, produktif, efisien, berdaya saing tinggi dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas kesempatan kerja produktif dan berusaha baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat dunia industri berlomba-lomba melakukan efisiensi dalam meningkatkan produktivitas dengan menggunakan alat-alat produksi. Semakin kompleksnya peralatan yang digunakan, maka semakin besar pula potensi kecelakaan kerja yang ditimbulkan apabila tidak dilakukan penanganan dan pengendalian sebaik mungkin.<sup>2</sup>

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari

---

<sup>2</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I, "SMK3 dan Audit SMK3", makalah seminar (ITS, 23 Agustus 2005), 1

kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja relatif masih baru di Indonesia meskipun perundang-undangan mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja ini telah ditetapkan cukup lama, dan seharusnya mendapat perhatian perusahaan sebab *Pertama*, kerugian akibat kecelakaan atau terganggunya kesehatan seseorang tenaga kerja akan sulit diatasi atau diminimalisasi, bila pihak manajemen tidak menyadari seberapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu alat manajemen untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

*Kedua*, tampaknya manajemen kesehatan dan keselamatan kerja ini berusaha untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, artinya manajemen kesehatan dan keselamatan kerja tersebut lebih mengutamakan pihak tenaga kerja. Ini ada benarnya karena korban paling berat dari kecelakaan kerja adalah pihak individu dalam hal ini pekerja tidak mampu bekerja atau cacat ataupun meninggal dunia. Dan korban manusia ini tidak terbilang nilainya atau setidaknya sulit diukur secara keuangan.

Tetapi bila ditarik secara luas manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini juga menyangkut kepentingan pihak perusahaan secara menyeluruh. Karena kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja tetap ditanggung oleh perusahaan, baik kerusakan material dan peralatan, karena bisa menurunkan tingkat keuntungan pihak perusahaan serta korban manusia dapat menurunkan produktivitas ataupun efisiensi perusahaan. Dengan demikian manajemen

kesehatan dan keselamatan kerja ini merupakan kepentingan kedua belah pihak, yakni manajemen dan tenaga kerja. Kecelakaan akibat kondisi yang tidak aman terhadap seorang tenaga kerja merupakan cermin adanya kesalahan dalam sistem manajemen.<sup>3</sup>

Perusahaan Lampu yang memiliki merek “PS” adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri lampu di Jawa Timur. Seperti halnya perusahaan-perusahaan yang sudah mendapatkan sertifikasi *ISO*, maka Perusahaan Lampu “PS” mempunyai kewajiban untuk melindungi semua karyawannya dari kecelakaan kerja sesuai dengan undang-undang No 1 Tahun 1970 Pasal 13 tentang perlindungan kepada karyawan.

Perusahaan Lampu “PS” membuat sistem manajemen yang bernama *Enviromental, Health and Safety* (EHS) yaitu lembaga yang khusus menangani tentang keselamatan kerja karyawan, lembaga ini mempunyai program guna mencegah kecelakaan kerja seperti: pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan ini diberikan kepada karyawan yang baru masuk guna memperkenalkan lingkungan kerja, sistem kerja, dan bahaya kerja di Perusahaan Lampu “PS”. Guna meminimalkan kecelakaan kerja manajemen *Enviromental, Health and Safety*, Perusahaan Lampu “PS” juga membuat rambu-rambu yang berguna memperingatkan pekerja agar lebih berhati-hati dalam bekerja, ada pula penghargaan dapat diberikan kepada karyawan yang telah mentaati peraturan dengan baik.

---

<sup>3</sup> Ronald Nagoi, “*Pengembangan Produksi Dan Sumberdaya Manusia*” (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994), 136.

Kecelakaan kerja telah memiliki beberapa kategori diantaranya kecelakaan kerja ringan dimana kecelakaan dapat terjadi pada karyawan seperti halnya karyawan yang jatuh, dan kecelakaan kerja dapat bersifat berat seperti tangan putus tergilas oleh mesin, dan bahkan ada yang meninggal dunia hal ini disebabkan oleh dua faktor utama yaitu *unsafe act* dan *unsafe condition*, kecelakaan-kecelakaan pada area industri lebih banyak di sebabkan oleh kesalahan manusia (*unsafe act*) yaitu sebesar 78% dan kondisi berbahaya yang di sebabkan peralatan (*unsafe condition*) sebesar 20% serta faktor lainnya sebesar 2%. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja.<sup>4</sup>

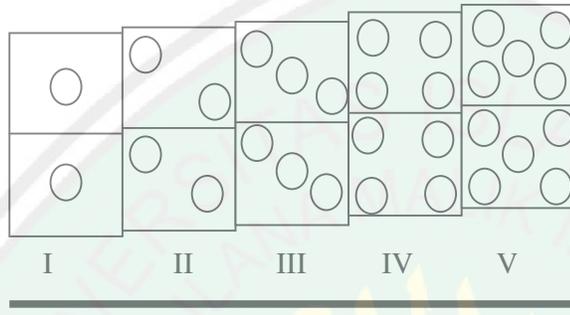
Sejauh ini pendekatan-pendekatan psikologi dalam upaya meminimalkan kecelakaan belum pernah dilakukan oleh manajemen, padahal faktor psikologis ini sangat berkaitan erat antara pekerja dan pekerjaannya, seperti contohnya kecelakaan yang dialami oleh pegawai yang bernama Iwan dia mengalami kecelakaan kerja tangannya terjepit disaat dia membersihkan mesin di area produksi, setelah dilakukan identifikasi ternyata pekerja tersebut mengalami masalah keluarga yang belum terselesaikan sehingga dia tidak bisa konsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan adalah sesuatu yang tidak bisa diprediksi akan tetapi kecelakaan kerja masih bisa dicegah. Senada yang dikatakan oleh Heinrich pada tahun 1931, di edisi pertama dalam buku *Industrial Accidentprevention*, mengatakan bahwa metode yang paling

---

<sup>4</sup> Departemen Tenaga Kerja, *Audit SMK3*, 2.

bernilai dalam pencegahan kecelakaan kerja adalah analog dengan metode yang di butuhkan untuk pengendalian mutu, biaya dan kualitas produksi. Pemikiranya pada saat itu menitikberatkan pekerja agar kecelakaan dapat di kurangi.



Gambar I  
Domino berjajar tegak

Gambar domino di atas menerangkan bahwa urutan-urutan kecelakaan dimulai dari faktor hereditas (keturunan), kesalahan manusia, perbuatan yang salah, kesalahan prosedur dan dampak kerugian sebagaimana yang diterangkan lebih lanjut di bawah ini.

Gambar domino nomer I menunjukkan heriditas (keturunan), artinya dalam melakukan pekerjaan manusia masih di pengaruhi oleh faktor keturunan misalnya keras kepala, pengetahuan yang jelek karena hal tersebut dapat mengurangi kehati – hatian sehingga mengakibatkan suatu kecelakaan.

Gambar domino nomer II menunjukkan kesalahan manusia, artinya manusia dalam melakukan pekerjaan sering terjadi kecelakaan yang berdasarkan pada kesalahan manusia itu sendiri atau lebih di sebut *human eror* karena sifat ini timbul di akibatkan kecenderungan kesalahan dalam kerja yang akhirnya dapat terjadi kecelakaan misalnya kurangnya pendidikan, angkuh, atau cacat fisik.

Gambar domino nomer III menunjukkan perbuatan yang salah karena kondisi yang berbahaya (tidak aman), artinya manusia dalam bekerja melanggar aturan kerja sehingga terjadi kecelakaan kerja misalnya secara fisik atau mekanik meninggalkan alat pengaman, pencahayaan tidak memadai, mesin sudah tua, dan mesin tidak ada pelindungnya.

Gambar domino nomer IV menunjukkan kesalahan prosedur, artinya dititikberatkan atas dasar manusia dalam bekerja tetapi *managerial* dalam melakukan pekerjaan misalnya, kecelakaan akan menimpa pekerja, sehingga mengakibatkan kecelakaan pada orang lain.

Gambar domino nomer IV dampak kerugian, artinya dampak kerugian disini bukan hanya kerugian yang di derita oleh manusia tetapi juga kerugian pada perusahaan misalnya, kerugian yang terjadi pada pekerja: luka, cacat, tidak mau bekerja atau meninggal dunia; supervisor: kerugian biaya langsung dan tidak langsung; konsumen: pesanan tertunda dan barang menjadi langka.

Teori domino ini membawa perubahan besar dalam cara berfikir orang yang berkecimpung dalam usaha pecegahan kecelakaan kerja yang dianut di berbagai Negara. Dengan melaksanakan teori ini terjadi penurunan angka kecelakaan kerja di USA.<sup>5</sup>

Bertolak belakang dengan Heinrich, Frank E Bird Petersen mengatakan bahwa dalam penerapan teori Heinrich terdapat kesalahan prinsipil, dimana orang akan terpaku pada pengambilan salah satu domino yang seolah-olah mengulangi penyebab utama kecelakaan, yakni kondisi atau

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, 4.

perbuatan tidak aman. Tetapi mereka lupa untuk menelusuri sumber yang mengakibatkan kecelakaan. Frank E. Bird Petersen mengadakan modifikasi dari teori domino Heinrich dengan teori manajemen.<sup>6</sup> Dan penelitian ini lebih cenderung untuk mendukung teori ini karena peneliti memandang terjadinya kecelakaan kerja ini lebih di sebabkan oleh sesuatu yang kompleks bukan satu sebab saja.

Sejauh ini masalah kecelakaan kerja merupakan suatu masalah yang hampir pasti ada di setiap perusahaan baik di bidang apapun, kecelakaan kerja bukan hanya merugikan pekerja tetapi merugikan pihak perusahaan baik secara finansial maupun segi produktivitas. Kecelakaan kerja industri lebih banyak disebabkan oleh *unsafe act* atau kondisi yang berbahaya. Realita seperti inilah yang terjadi di Perusahaan Lampu “PS” dimana kecelakaan kerja umumnya di sebabkan oleh faktor *unsafe act*, dan kurangnya penerapan pendekatan psikologis seperti, stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kondisi psikologis lainnya.<sup>7</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang menjadi latar belakang masalah diatas maka dapat di tarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja di implementasikan pada Perusahaan Lampu “PS”?

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, 5.

<sup>7</sup> Sesuai dengan penuturan bapak wilda selaku manager *Environmental, Health and Safety* di perusahaan lampu “PS” pada tanggal 19 februari 2007

2. Bagaimana faktor-faktor psikologis dapat mempengaruhi kecelakaan kerja karyawan di Perusahaan Lampu “PS”?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja di implementasikan pada Perusahaan Lampu “PS”?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor psikologis dapat mempengaruhi kecelakaan kerja karyawan di Perusahaan Lampu “PS”?

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi penulis, sebagai wahana untuk memperluas wacana berfikir dan analisa tentang kesehatan dan kecelakaan kerja
2. Bagi lembaga, penelitian ini setidaknya dapat di jadikan perbendaharaan dalam pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja
3. Teoritis, kegunaan secara teoritis bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri serta disiplin ilmu yang bersangkutan tentang kesehatan dan keselamatan kerja
4. Praksis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praksis bagi peneliti dan bagi pihak Perusahaan. Dalam mengembangkan produksinya kearah yang lebih maju.

### **E. RUANG LINGKUP PEMBAHASAN**

Ruang lingkup pembahasan penelitian ini lebih mengarah pada penerapan dan usaha-usaha keselamatan kerja di Perusahaan Lampu “PS” menurut teori Petersen bahwa usaha pencegahan kecelakaan kerja hanya dapat berhasil apabila kita mulai memperbaiki manajemen tentang keselamatan dan

kesehatan kerja. Kemudian, praktek di bawah standar atau *unsafe acts* dan kondisi di bawah standar atau *unsafe conditions* hanya merupakan penyebab seketika suatu kecelakaan, sehingga merupakan gejala dari penyebab utama akibat kesalahan manajemen dan pendekatan psikologis sebagai solusi baru dalam mengurangi kecelakaan kerja.



## BAB II

### KAJIAN TEORITIK

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam hasil penelitian yang dilakukan Atik Kurniawati dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PERUM Percetakan Negara RI Cabang Surabaya*”: menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempunyai peranan yang cukup dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja walaupun pada dasarnya faktor keselamatan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yaitu upah yang baik memperoleh rating yang cukup tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini keselamatan kerja pada faktor fisik termasuk menduduki peringkat pertama, hal ini di sebabkan karena sangat penting untuk menjaga diri dari kecelakaan yang tidak di inginkan, karena apabila terjadi kecelakaan yang tiba-tiba pada saat bekerja maka yang pertama dapat menyerang fisiknya terlebih dahulu dan itu menjadikan karyawan untuk meminta jaminan keselamatan kerja dari perusahaan yang bersangkutan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Atik Kurniawati, “*Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PERUM Percetakan Negara RI cabang Surabaya*”, (Skripsi Universitas Islam Negri, Malang, 2004), 67.

Nurul dalam Tugas Akhirnya yang berjudul “*Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan*”:<sup>9</sup> menyebutkan bahwa penelitian K3 ini terdiri dari variabel pencegahan kecelakaan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kecelakaan yang sudah terjadi. Analisis yang digunakan adalah kolerasi berganda dan regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05 yang diolah dengan komputer program microstack. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pencegahan kecelakaan dan pemberian kompensasi terhadap kecelakaan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Jadi analisis ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi terhadap kecelakaan akan mendorong karyawan bekerja dengan giat karena mereka merasa kesejahteraannya diperhatikan oleh perusahaan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja tepat waktu. Sedangkan pencegahan kecelakaan akibat kerja yang berhasil akan mendukung kesejahteraan karyawan sehingga mereka akan bekerja secara efektif.<sup>9</sup>

Galuh dalam skripsinya yang berjudul “*Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan*”:<sup>9</sup> menyebutkan bahwa dalam penelitian ini variabel yang di gunakan adalah keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan adalah variabel K3 karyawan dengan indikatornya terdiri dari a) kondisi lingkungan kerja, b) sarana kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, dan c) sarana keselamatan kerja untuk

---

<sup>9</sup> Nurul, “*Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Perstasi Kerja Karyawan*”,(Tugas Akhir, Institut Tehnologi Surabaya, Surabaya, 1999), 53.

mencegah kecelakaan kerja. Pada analisis data secara statistik, metode yang digunakan adalah analisis kolerasi Rank Sperman pada tingkat signifikan 0,01 yang diolah secara manual dengan kalkulator. Dari analisis metode tersebut dapat dibuktikan bahwa variabel kecelakaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai hubungan dengan tingkat semangat kerja karyawan, hal ini terbukti dengan kofisien 0,738 ini berarti tingkat keeratan kolerasi masuk dalam kategori cukup tinggi, karena tingkat kolerasinya masuk dalam kategori 0,6 – 0,8.<sup>10</sup>

## B. Kajian Pustaka

### 1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

K3 atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu sistem atau program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya untuk pencegahan (*preventif*) terjadinya kecelakaan kerja dan akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan. Namun patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan. Dalam tulisan sederhana ini penulis mencoba menggambarkan arti pentingnya K3 dan akibatnya apabila tidak dilaksanakan.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Muhammad Galuh, “*Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan*” (Skripsi, Institut Tehnologi Nasional, Bandung, 1998), 61

<sup>11</sup> [http://www.indonusa.ac.id/home/index.php?option=com\\_content&task=view&id=592&Itemid=56](http://www.indonusa.ac.id/home/index.php?option=com_content&task=view&id=592&Itemid=56). diakses pada 21 April 2007

Kecelakaan kerja merupakan kejadian atau peristiwa yang tidak bisa diharapkan atau diduga sama sekali yang terjadi di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecelakaan di sebabkan oleh kesalahan manusia (*unsafe act*) yaitu sebesar 78% dan kondisi berbahaya yang di sebabkan peralatan (*unsafe condition*) sebesar 20% serta faktor lainnya sebesar 2%. Hal tersebut dapat di katakan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja.<sup>12</sup>

Sedangkan Kecelakaan menurut M. Sulaksmono adalah suatu kejadian tak diduga dan tidak dikehendaki yang dapat mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur. Kecelakaan kerja dapat terjadi tanpa di sangka-sangka, dan setiap kejadian menurut Bennett NBS terdapat empat faktor bergerak dalam satuan berantai, yakni: lingkungan, bahaya, peralatan, dan manusia.<sup>13</sup>

Kecelakaan dalam kerja bisa dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja.
- b. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja dengan adanya hubungan kerja. Jika kita analisa lebih lanjut tentang pengertian kecelakaan, maka unsur-unsurnya adalah : tidak diduga semula

---

<sup>12</sup> Departemen Tenaga Kerja, Audit SMK3, 2.

<sup>13</sup> Gempur Santoso, "Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja", (Puataka Publisher, Yogyakarta, 2005), 7.

dan tidak diinginkan, mengganggu proses dan mengakibatkan kerugian fisik dan material.<sup>14</sup>

Kecelakaan kerja dapat terjadi dimana saja, kapan saja dan terjadi pada siapa saja. Termasuk dalam penanganan *pestisida* sebagai bahan berbahaya. Penanganan yang baik sesuai konsep K-3 akan mengurangi dan mencegah resiko terjadinya kecelakaan.

Menurut Sumakmur keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.<sup>15</sup>

Menurut Leon C. Megginson, istilah keselamatan mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan dan dalam bidang kepegawaian kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerusakan alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu dapat dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid, 8

<sup>15</sup> Sumakmur, "Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan" (PT. Toko Agung,, Jakarta, 1988), 1.

<sup>16</sup> Ibid., 25.

Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang di tentukan, lingkungan yang membuat stress, emosi dan gangguan fisik.<sup>17</sup>

Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja, hasil kerja dan budayanya. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan menjamin : bahwa setiap tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja dalam keadaan selamat dan sehat, bahwa setiap sumber produksi dipergunakan secara aman dan efisien, bahwa proses produksi dapat berjalan lancar. Pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja haruslah ditunjukkan untuk mengenal dan menemukan sebab-sebab untuk kemudian sedapat mungkin dihilangkan atau dieliminir.

## 2. Penyebab Kecelakaan

Suma'mur menerangkan bahwa

“Ada tiga faktor yang lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan ikut menimbulkan kecelakaan, yakni: pekerjaan itu sendiri, rencana kerja, dan suasana psikologis di tempat kerja.”<sup>18</sup>

Misalnya kita mengetahui ada beberapa pekerjaan yang lebih berbahaya daripada pekerjaan-pekerjaan yang lain. Menurut penyelidikan

---

<sup>17</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, “*Psikologi Perusahaan*”, (Pustaka Pelajar, Yogyakarta,1994), 83.

<sup>18</sup> Sumakmur, “*Keselamatan Kerja*” , 8.

pekerjaan-pekerjaan seperti halnya tukang derek ternyata mempunyai pekerjaan yang sangat berbahaya jika dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai pekerjaan sebagai mandor.<sup>19</sup>

Rencana kerja juga dapat mempengaruhi angka kecelakaan, karena kecelakaan meningkat jauh hari. Angka kecelakaan tidak meningkat selama lima atau enam jam perhari kerja. Akan tetapi jika melebihi itu angka kecelakaan dapat meningkat dengan perbandingan yang lebih besar daripada peningkatan atau penambahan dalam banyaknya jam kerja. Hal ini sebagian disebabkan oleh kelelahan dan sebagian lagi oleh kenyataan bahwa kecelakaan terjadi pada regu yang bekerja pada malam hari.

Suasana psikologis di tempat kerja juga mempengaruhi angka kecelakaan. Misalnya: suhu di tempat kerja yang tinggi, penerangan yang kurang baik, dan tempat kerja yang gaduh juga di ketahui ada hubungannya dengan angka kecelakaan yang tinggi. Dalam hal ini suasana psikologis dapat mempengaruhi angka kecelakaan yang tinggi. Dan dapat menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja dalam ketegangan, atau merasa bahwa pekerjaannya terancam atau tidak aman, tampaknya mengalami lebih banyak kecelakaan daripada mereka yang bekerja tidak dalam suasana yang demikian.<sup>20</sup>

**a. Kondisi-Kondisi yang Membahayakan (Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan yang Berhubungan dengan Pekerjaan).**

---

<sup>19</sup> Moekijat, “*Manajemen Sumberdaya Manusia (Manajemen kepegawaian)*” (Mander Maju, Bandung, 1999), 42.

<sup>20</sup> Moekijat, “*Manajemen Sumberdaya Manusia*” , 148.

Kondisi yang membahayakan merupakan sebab besar utama daripada kecelakaan. Kondisi demikian antara lain adalah:

- 1) Perlengkapan yang penjagaannya kurang baik
- 2) Perlengkapan yang sudah rusak
- 3) Susunan atau prosedur yang berbahaya dalam, pada, atau sekitar, mesin atau perlengkapan
- 4) Tempat penyimpanan yang membahayakan, terlalu banyak muatan
- 5) Penerangan yang kurang memadai
- 6) Ventilasi yang kurang baik

Macam-macam kondisi yang membahayakan ini perlu dihapuskan atau di kurangi sebanyak-banyaknya.<sup>21</sup>

#### **b. Tindakan yang Membahayakan**

Ada sedikit keraguan bahwa tindakan-tindakan yang membahayakan merupakan penyebab kecelakaan utama dan manusia yang menyebabkan tindakan-tindakan yang membahayakan ini. Hal ini disebabkan karena manusia yang mengakibatkan kecelakaan itu sendiri, dan sampai saat ini tidak ada seorangpun yang dapat menemukan cara yang pasti untuk menjadikan pekerjaan pegawai aman, akibatnya adalah adanya tindakan-tindakan yang membahayakan seperti:

- 1) Menyelenggarakan pekerjaan tanpa wewenang
- 2) Lalai dalam menjamin perlengkapan atau memperingatkan pegawai-pegawai yang lain mengenai bahaya-bahaya yang mungkin akan menimpa

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, Moekijat 148.

- 3) Bekerja dengan kecepatan yang membahayakan atau tidak sesuai prosedur seperti: terlalu cepat, terlalu lambat.

Tindakan-tindakan yang membahayakan seperti ini bahkan dapat merintangi usaha-usaha terbaik perusahaan dalam mengurangi sebanyak-banyaknya kondisi yang membahayakan.<sup>22</sup>

Dalam ilmu ergonomi dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai, yaitu:

1. Keadaan lingkungan kerja:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau yang tidak menyenangkan)
  - b. Suhu udara yang tidak di kondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumberdaya yang tidak tepat
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-ramang.
4. Pemakaian alat kerja
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, 150.

- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
- a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja, terutama fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya.<sup>23</sup>

Banyak teori tentang penyebab kecelakaan, misalnya teori faktor manusia, teori tiga faksi, teori domino dan sebagainya. Secara operasional dapat diberikan contoh sebagai berikut:

1. Kegagalan komponen, misalnya: desain yang tidak memadai, bahan korosif, kegagalan mekanik, kegagalan pompa kompresor, kegagalan sistem control dan kegagalan sistem, misalnya *safety valve*.
2. Penyimpangan dari kondisi operasi normal misalnya: kegagalan memonitor proses, kegagalan prosedur *start up* atau *shut down*, terbentuknya produk samping, *resude*
3. *Human error* misalnya: kesalahan operator, mencampur bahan berbahaya, label tidak jelas, kesalahan komunikasi.
4. Faktor luar misalnya: sarana transportasi, faktor alam, angin, banjir, petir<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Sritomo Wigjosubroto, "Ergonomi Studi Gerak Dan Waktu", (Guna Widya, Surabaya, 2003), 83.

<sup>24</sup> [http://rescue.org.id/indx.php?option=com\\_alphacontent&selection=1&cat=14&task=view&id=189&Itemid=31](http://rescue.org.id/indx.php?option=com_alphacontent&selection=1&cat=14&task=view&id=189&Itemid=31), di akses pada tanggal 6 November 2006.

Kejadian kecelakaan kerja, tidak hanya akibat dari satu penyebab melainkan akibat kombinasi berbagai faktor. Dalam teori modern sering dinyatakan bahwa kecelakaan kerja merupakan akibat kesalahan dalam sistem manajemen yang belum atau cenderung kurang peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta kurangnya partisipasi dan tanggung jawab semua pihak.<sup>25</sup>

### 3. Akibat Kecelakaan Kerja

Setiap kecelakaan selalu menimbulkan kerugian-kerugian yang banyak yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomi baik langsung maupun tidak langsung, antara lain: kerusakan mesin, peralatan, bahan dan bangunan, biaya pengobatan dan perawatan korban, hilangnya waktu kerja, menurunnya jumlah maupun mutu produksi dan sebagainya.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomi, yaitu berupa penderitaan si korban baik itu merupakan luka, cedera berat maupun ringan atau penderitaan keluarga bila korban meninggal dunia atau cacat.<sup>26</sup>

Menurut Departemen Kesehatan sebagai akibat dari kecelakaan industri terjadi 5 jenis kerugian: kerusakan, kekacauan organisasi, keluhan dan kesedihan, kelainan dan kecacatan, serta kematian. Dengan sebagaimana klasifikasinya antara lain:

1. Klasifikasi menurut jenis kecelakaan

---

<sup>25</sup> Budiono Sugeng A. M., <http://www.depkes.go.id/>, di akses pada 2 desember 2006.

<sup>26</sup> Sritomo "Ergonomi Studi Gerak Dan Waktu". 93.

Terjatuh, terdiri dari 2 jenis yaitu jatuh dari ketinggian, jatuh tanpa beda, ketinggian, misalnya terpeleset dan tergelincir.

- a. Tertimpa benda jatuh.
  - b. Tertumbuk.
  - c. Kontak atau terkena benda berbahaya, misalnya zat kimia berbahaya, dengan benda panas.
  - d. Terperangkap di ruang tertutup.
  - e. Terjepit dan lain-lain.
2. Klasifikasi menurut penyebabnya :
- a. Mesin
  - b. Alat angkut dan alat angkat
  - c. Bejana tekan, Diagram kebakaran
  - d. Peralatan lainnya : Alat kerja dan Instalasi listrik, Instalasi Pendingin (Boiler).
  - e. Bahan kimia atau radiasi.
  - f. Lingkungan kerja.
3. Klasifikasi menurut sifat, luka dan kelainan :
- a. Patah tulang.
  - b. Dislokasi.
  - c. Memar.
4. Klasifikasi menurut letak kelainan di tubuh :
- a. Kepala.
  - b. Leher.

c. Badan.<sup>27</sup>

#### 4. Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan kecelakaan memang tidak semudah membalikkan telapak tangan tetapi perlu pengetahuan dan ketrampilan untuk itu kita perlu mengkaji pendapat para tokoh tentang pencegahan kecelakaan antara lain:

1. Bannett NBS (1995) bahwa tehnik pencegahan kecelakaan harus didekati dengan dua aspek, yakni:
  - a. Aspek perangkat keras (peralatan, perlengkapan, mesin, letak, dsb)
  - b. Aspek perangkat lunak (manusia dan segala umur yang berkaitan)
2. Julian B. Olishfski (1985) bahwa aktivitas pencegahan kecelakaan dalam keselamatan kerja professional dapat di lakukan dengan beberapa hal diantaranya sebagai berikut:
  - a. Memperkecil (menekan) kejadian yang membahayakan dari mesin, cara kerja, material dan struktur perencanaan
  - b. Memberikan alat pengamanan agar tidak membahayakan sumberdaya yang ada dalam perusahaan tersebut.
  - c. Memberikan pendidikan (training) kepada tenaga kerja atau karyawan tentang kecelakaan dan keselamatan kerja
  - d. Memberikan alat pelindung diri tertentu terhadap tenaga kerja yang berada pada area yang membahayakan

---

<sup>27</sup>[http://rescue.org.id/indx.php?option=com\\_alphacontent&selection=1&cat=14&task=view&id=189&Itemid=31](http://rescue.org.id/indx.php?option=com_alphacontent&selection=1&cat=14&task=view&id=189&Itemid=31), di akses pada tanggal 6 November 2006.

3. Menurut Suma'mur, kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dapat di cegah dengan 12 hal sebagai berikut:
- a. Peraturan perundangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi-kondisi kerja pada umumnya perencanaan, konstruksi, perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian dan cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, supervise medis, P3K dan pemeriksaan kesehatan.
  - b. Standarisasi yang di terapkan secara resmi, setengah resmi atau tidak resmi misalnya syarat-syarat keselamatan kerja sesuai instruksi peralatan industri dan alat pelindung diri (APD)
  - c. Pengawasan, agar ketentuan UU dapat di patuhi
  - d. Penelitian bersifat tehnik, misalnya tentang bahan-bahan yang berbahaya, pagar pengaman, pengajian APD, pencegahan ledakan dan peralatan lainnya.
  - e. Riset medis, terutama meliputi efek fisiologis dan pantologis, faktor lingkungan, tehnologi dan keadaan yang mengakibatkan kecelakaan.
  - f. Penelitian-penelitian yang bersifat psikologis, meliputi penelitian tentang pola-pola kewajiban yang mengakibatkan kecelakaan.
  - g. Penelitian secara statistik, untuk menetapkan jenis-jenis kecelakaan yang terjadi
  - h. Pendidikan
  - i. Latihan-latihan
  - j. Pengarahan, pendekatan-pendekatan lain agar bersikap yang selamat.

- k. Asuransi, yaitu intensif financial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan.
  - l. Usaha-usaha keselamatan pada tingkat perusahaan.<sup>28</sup>
4. Menurut Gary Dessler ada 7 langkah untuk pencegahan atau menghilangkan kondisi-kondisi yang tidak aman kecelakaan:
- a. Periksalah dan hilangkan kondisi-kondisi yang tidak aman hal ini merupakan pertama pembelaan seorang majikan, dengan contoh tindakan seperti: jika bahaya tidak bisa di hilangkan berjaga-jagalah (misalnya dengan membuat pagar pengaman), atau jika perlu gunakanlah peralatan pelindung pribadi seperti kacamata atau sepatu pengaman.
  - b. Menghilangkan kondisi yang tidak aman yang kedua adalah dengan cara seleksi, cara ini berguna untuk menyaring orang yang mudah mendapat kecelakaan sebelum mereka di pekerjakan melalui pengindentifikasian perilaku manusia (seperti keterampilan visual) yang mungkin di kaitkan dengan kecelakaan pada pekerjaan tertentu.
  - c. Menetapkan kebijakan tentang keselamatan yang menekankan bahwa perusahaan akan melakukan apa saja yang praktis untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan, cidera dan menekankan arti pentingnya menghindari kecelakaan dan cidera.

---

<sup>28</sup> Gempur Santoso, "Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja", (Puataka Publisher, Yogyakarta, 2005), 9.

- d. Menetapkan tujuan-tujuan yang kehilangan kontrol tertentu. Analisis jumlah kecelakaan dan insiden-insiden keselamatan kerja dan selanjutnya menetapkan tujuan-tujuan spesifik untuk di terima.
- e. Dorongan dan pelatihan karyawan akan menjadi standar pada keselamatan kerja.
- f. Dorongan-dorongan propaganda tentang aturan-aturan keamanan.
- g. Melakukan inspeksi kesehatan dan keselamatan kerja secara teratur, juga menyelidiki semua kecelakaan juga yang “nyaris”.<sup>29</sup>

Sedangkan menurut Departemen Kesehatan pencegahan kecelakaan dapat dilakukan dengan cara dokter perusahaan harus dapat memperhatikan berbagai faktor penting dalam merencanakan penanganan kecelakaan di industri. Dia harus dapat menentukan kemungkinan kecelakaan yang biasa terjadi pada suatu industri jenis dan jumlah tenaga yang dibutuhkan, berbagai peralatan dan bahan yang siap pakai termasuk kendaraan untuk penanganan kecelakaan yang mungkin terjadi.

Pelaksanaannya akan menyangkut lintas program, lintas sektor terkait dan juga tim kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan (panitia pembina K3), serta perundang-undangan dan peraturan yang berlaku. Perencanaan ini harus jelas, singkat tetapi lengkap serta meliputi seluruh kegiatan yang diperlukan pada saat pelaksanaan. Tugas dan peran personil yang terlibat harus jelas, termasuk sosialisasi rutin kepada pihak industri. Umumnya

---

<sup>29</sup> Gary Dessler, “*Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid-2*”, (Dadi Karyana Abadi, Jakarta 1997), 319.

perencanaan dibagi menjadi tiga fase: sebelum kejadian, saat kejadian dan setelah kejadian :

#### 1. Kegiatan sebelum kecelakaan industri

Pada tahap ini perlu adanya penegasan tanggung jawab pihak-pihak yang terlibat serta penentuan jalur komunikasi-informasi harus ditentukan dengan mengacu pada peraturan yang berlaku (misalnya keharusan melapor kepada Dinas kesehatan dll). Kegiatan penting lainnya adalah menyediakan dan menyiapkan pembekalan dan peralatan di tempat strategis meliputi antara lain :

- a. Peralatan pelindung bagi petugas penyelamat termasuk disini helm keselamatan, sepatu keselamatan, pakaian pelindung bahan berbahaya, dan lainnya seperti sumbat telinga, sarung tangan dan alat keselamatan berupa pengikat dan panahan tubuh (safety harnesses).
- b. Peralatan medik peralatan darurat medis diletakkan di kotak berlabel yang konstruksinya kuat dan mudah dibawa. Berisi alat pembedah, penahan tulang belakang, perban dan penutup luka serta peralatan lain seperti pipa bantu pembuka jalan nafas, *resusitator* dan *ventilator*, peralatan infus dll. Alat pengikat dan selimut sebaiknya tersedia.
- c. Lokasi pengobatan perlu ditentukan tempat yang pantas sebagai tempat untuk melakukan tindakan pertolongan medis, dapat berupa tempat yang kosong, atau klinik medis yang ada, atau ditempat yang mudah dijangkau mobil ambulance. Tempat pertolongan medis ini sebaiknya cukup luas untuk

- pemeriksaan awal saat memilih kasus prioritas serta memudahkan tindakan pertolongan korban-korban dari kasus berat, sedang dan ringan.
- d. Alat komunikasi, komunikasi yang efektif adalah aspek penting saat kejadian kecelakaan/bencana. Jaringan komunikasi memakai frekuensi yang sama sangat penting, untuk koordinasi antara tim medis dan petugas penyelamat lainnya (atau Tim penyelamat dari perusahaan). *Handy-talkie* sangat berguna bagi personil medis untuk berkomunikasi diantara mereka. Telepon selular dan jalur telepon khusus dapat dipergunakan untuk komunikasi tim medis di lapangan dan Rumah Sakit.
- e. Pelatihan petugas kecelakaan industri, semua pekerja di perusahaan sebaiknya diperkenalkan dengan pertolongan pertama pada kecelakaan dan resusitasi jantung-paru. Staf medik seharusnya dilatih dalam *Basic Training Life Support* (BTLS). Idealnya semua dokter harus dilatih *Advanced Trauma Life Support* (ATLS).
- f. Latihan simulasi kecelakaan, latihan dan praktek penanganan kecelakaan industri seperti keadaan yang sesungguhnya harus benar-benar dilakukan. Mempelajari bencana ataupun kecelakaan yang telah lalu pada beberapa industri, tidaklah cukup karena walaupun perencanaan telah ada, mereka tidak dihadapkan pada keadaan yang sesungguhnya, hal ini menyebabkan lemahnya organisasi bahkan kacau balau ketika kecelakaan benar-benar terjadi. Seringkali pimpinan puncak tidak menguasai perencanaannya atau perannya dalam situasi kekacauan tersebut. Pelatihan seperti keadaan yang sesungguhnya harus diadakan pada interval tertentu secara rutin,

mempersiapkan kerjasama dengan petugas penyelamat lainnya (atau tim dari perusahaan sendiri). Hal ini sangat penting untuk mengetahui lebih awal kekurangan pada perencanaan respon medik atau pengetahuan dan ketrampilan petugas sehingga dapat diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

## 2. Kegiatan sewaktu terjadi kecelakaan

Walaupun ada variasi di lingkungan kerja industri, tetapi perencanaan penanganan kecelakaan medis termasuk penyelamatan, pemeriksaan awal untuk menentukan prioritas, stabilisasi dan evakuasi korban dari lokasi kejadian dapat diterapkan pada semua situasi kecelakaan. Kegiatan saat terjadi kecelakaan meliputi antara lain :

- a. Penyelamatan awal saat kegiatan mulai, informasi tentang macam kecelakaan dan jumlah korban harus segera diketahui. Tim medis di lapangan harus melaporkan pada pimpinan penanggulangan kecelakaan. Harus berhati-hati ketika memasuki daerah berbahaya (*hazardous area*) meskipun sudah dibersihkan. Evakuasi korban yang sulit dari lokasi rawan merupakan tanggung jawab petugas khusus yang berpengalaman atau terlatih misalnya dari kepolisian, Tim SAR dll. Dengan dukungan secara simultan dari petugas medis darurat dalam upaya penyelamatan. Kecepatan bertindak sangat penting, tetapi harus tetap berhati-hati agar tidak terjadi kecelakaan tambahan sewaktu melakukan penyelamatan, misalnya saat mengeluarkan korban dari mesin, reruntuhan gedung dan lain-lain. Personel medis harus selalu membuat penilaian cepat untuk

mempertimbangkan sumber bantuan dan meminta hal-hal yang diperlukan untuk upaya penyelamatan ini.

- b. Mengaktifkan bantuan sumber medis. Tiap negara biasanya mempunyai aturan yang berbeda, di Indonesia misalnya pihak Kepolisian, ABRI, PMI, Tim SAR, Ambulan 118, Ambulan 119, Brigade Siaga Bencana, Bakortanas (Satgas, Satlak), Rumah Sakit, Pramuka dll.
- c. Pemeriksaan awal untuk menentukan prioritas (*Triage*) *Triage* ditujukan untuk “cenderung melakukan yang baik untuk jumlah besar”, Korban-korban dipilih agar segera bisa ditolong sesuai dengan kebutuhannya. Prioritas harus diberikan kepada korban yang terancam kehidupannya dan yang mempunyai kemungkinan besar untuk bertahan bila segera ditolong.<sup>30</sup>

##### **5. Dasar Hukum Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Penerapan K3 dalam perusahaan tidak terlepas dengan landasan hukum itu sendiri. Landasan hukum yang dimaksud memberikan pijakan yang jelas mengenai aturan apa dan bagaimana K3 itu harus diterapkan. Adapun sumber hukum penerapan K3 adalah sebagai berikut:

1. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Yaitu:
  - a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
  - b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
  - c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
  - d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu

---

<sup>30</sup> <http://www.depkes.go.id/index.php?option=articles&task=viewarticle&artid=115&Itemid=3>, di akses pada 5 oktober 2006

- kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
  - f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
  - g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar-luaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
  - h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
  - i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
  - j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
  - k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
  - l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
  - m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
  - n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau batang.
  - o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
  - p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
  - q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
  - r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
2. UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3. PP No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Keppres No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja.
5. Permenaker No. Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Semua produk perundang-undangan pada dasarnya mengatur tentang kewajiban dan hak tenaga kerja terhadap keselamatan kerja untuk:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
4. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> [http://www.admin.upm.edu.my/ptk/F/pegawai\\_sistem\\_maklumat/F48\\_TK4.pdf](http://www.admin.upm.edu.my/ptk/F/pegawai_sistem_maklumat/F48_TK4.pdf), di akses pada 2 oktober 2006.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ada 4 standart yang harus di penuhi oleh pengusaha dalam menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

1. Undang-Undang No.1 Tahun 1970
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 05/MEN/1996
3. Peraturan perundangan lainnya (d disesuaikan atau dilengkapi)
4. Standar nasional maupun internasional (d disesuaikan/dilengkapi)<sup>32</sup>

#### **6. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang di definisikan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan tanggung jawab, pelaksanaan prosedur, proses dan sumberdaya yang di butuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Tujuan dan sasaran sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai Pmnaker tersebut adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka

---

20. Departemen Tenaga Kerja, *Audit SMK3*, 9.

mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja dimulai dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, tehnik dan peralatan yang digunakan, proses produk, dan perencanaan tempat kerja. Tujuan keselamatan harus integral dengan bagian dari setiap manajemen dan pengawasan kerja. Begitu pula peranan bagian kepegawaian sangat penting dalam mengaplikasikan pendekatan sistem keselamatan pada perusahaan.

George S. Odiorne menegemukakan bahwa pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja mencakup:

1. Menetapkan indikator sistem (*Estabilish Indicator System*)

Tahap dasar dalam implementasi sistem keselamatan kerja adalah menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pegawai. Statistik kecelakaan harus dijadikan pedoman dan dibandingkan dengan organisasi yang lainnya. Efektivitas dari sistem dapat di ukur dan kecenderungan-kecenderungannya dapat di identifikasikan. Indikator-indikator tersebut merupakan kriteria untuk tujuan keselamatan kerja

2. Melibatkan para pengawas dalam sistem pelaporan (*Involve Immediate Supervisors In The Reporting System*)

Bilamana terjadi kecelakaan, harus di laporkan kepada pengawas langsung dari bagian kerusakan, laporan harus pula mengidentifikasi kemungkinan penyebab terjadinya kecelakaan. Hal ini agar pengawas dapat

dengan mudah mengadakan perbaikan dan upaya *preventif* untuk masa selanjutnya.

3. Mengembangkan prosedur manajemen kesehatan dan keselamatan kerja  
(*Develop Safety Management Procedures*)

Pendekatan sistem yang esensi adalah menetapkan sistem komunikasi secara teratur dan tindak lanjut pada tiap kecelakaan pegawai. Kemudian mengadakan penelitian terhadap penyebab terjadinya kecelakaan dan mempertimbangkan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mengadakan perubahan seperlunya sesuai dengan keperluan pada saat itu.

4. Menjadikan keselamatan kerja sebagai bagian dari tujuan kerja (*Make Safety A Part Of The Job Object*)

Membuat kartu penilaian keselamatan kerja. Setiap kesalahan yang dilakukan pegawai dicatat oleh pengawas dan dipertanggung jawabkan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian prestasi kerja, kondisi pegawai yang bersangkutan.

5. Melatih pegawai dan pengawas dalam manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (*Train Employes And Supervisory Personel In Safety Manajement*)

Melatih pegawai-pegawai untuk menggunakan peralatan kerja dengan baik. Begitu pula, pegawai-pegawai dilatih untuk menggunakan alat pengamanan jika terjadi kecelakaan di tempat kerja.<sup>33</sup>

## 7. Peran Psikologi dalam Mengurangi Kecelakaan Kerja

<sup>33</sup> Mangkuneara, "Psikologi Perusahaan", 87.

Sebagai salah satu kajian di bidang ilmu sosial, psikologi telah banyak memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Teori, hasil penelitian dan teknik-teknik atau metode tentang perilaku organisasi telah banyak diaplikasikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Pengenalan gejala-gejala psikologis seperti halnya stress kerja, interaksi interpersonal dan motivasi kerja pada karyawan sangat penting karena gejala-gejala seperti itulah yang menjadikan salah satu faktor penyebab kecelakaan kerja.

#### a. Stres Kerja

Stress kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya, stress kerja perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.<sup>34</sup>

Gejala stress kerja menurut Terry Beehr dan John Newman gejala stress kerja dapat di bagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku.<sup>35</sup>

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Perilaku
-------------------	--------------	-----------------

<sup>34</sup> Melayu S.P Hisbuan, "Manajemen Sumberdaya Manusia", ( Bumi Aksara, Jakarta, 2005), 204.

<sup>35</sup> Jacinta F. Rini, "Stres Kerja", <http://www.e-psikologi.com/masalah/stress.htm>, diakses pada tanggal 13 februari 2007.

Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migraine	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	

Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Probem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara karyawan di dalam organisasi mengalami stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stress yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan Penyakit Organisasi.

Randall Schuller (1980), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.

Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang<sup>36</sup>.

#### **b. Interaksi Interpersonal**

Orang yang sedang stress akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stress. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Obyek yang sama bisa diartikan dan dinilai secara berbeda oleh orang yang sedang stress.

Selain itu, orang stress cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stress yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri,

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)

mudah tersinggung, mudah marah, mudah emosi. Tidak heran kalau akibat dari sikapnya ini mereka dijauhkan oleh rekan-rekannya.

Respon negatif dari lingkungan ini malah semakin menambah stress yang diderita karena persepsi yang selama ini ia bayangkan ternyata benar, yaitu bahwa ia kurang berharga di mata orang lain, kurang berguna, kurang disukai, kurang beruntung, dan kurang-kurang yang lainnya.

Sebuah penelitian terhadap sekelompok karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan, bahwa stress kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain.<sup>37</sup>

### c. Motivasi Kerja

Chung dan Magginson dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour* mengatakan bahwa:

*“motivation is defined as goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. It is closely related to employee statisfaction and job performance”*<sup>38</sup>

Disini dijelaskan bahwa motivasi di rumuskan sebagai perilaku yang di tujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam mengejar satu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performa pekerjaan

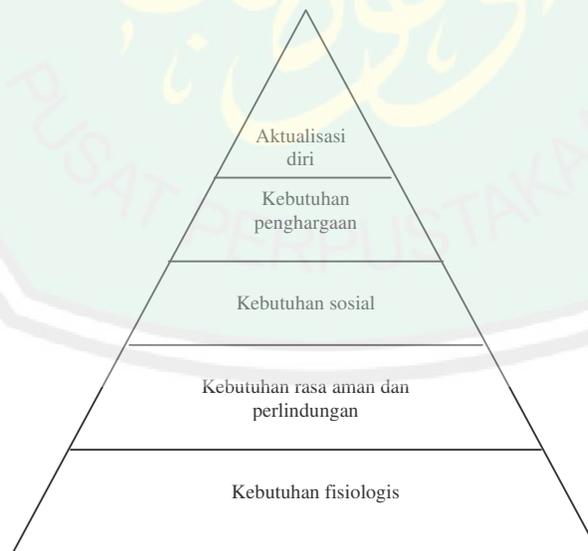
---

<sup>37</sup> *Ibid.*, [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)

<sup>38</sup> Kae E. Chung and Leon C Magginson, “*Organizational Behavior: Developing And Menejerial Skill*”, (Harper and Row Publisher, New York,1981) 138

Teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori Hirarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.<sup>39</sup>

Gambar no I:  
Tingkatan hirarki kebutuhan Maslow<sup>40</sup>



<sup>39</sup> Sahlan Asnawi, "Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri Dan Organisasi", (Studia Pers, Yogyakarta 2002), 62

<sup>40</sup> Sumber Maslow, (1954), dalam buku Atkinson, "Pengantar Psikologi Edisi Kedelapan –Jilid 2", (Erlangga, Jakarta, 1996), 54

Dalam perusahaan kebutuhan-kebutuhan tersebut diatas diterjemahkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis dasar: gaji, makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja
2. Kebutuhan akan rasa aman: lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan/posisi, status kerja yang jelas, keamanan alat yang dipergunakan.
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi: interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain
4. Kebutuhan untuk dihargai: pemberian penghargaan atau reward, mengakui hasil karya individu
5. Kebutuhan aktualisasi diri: kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latarbelakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan ketrampilan yang dimilikinya serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan

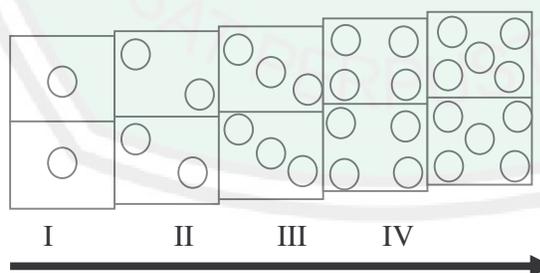
si karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi.

Adapun usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan perkara yang gampang, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.<sup>41</sup>

### C. Prespektif Teori

#### 1. Teori Manajemen Frank E Bird Petersen

Pada tahun 1931, edisi pertama dalam buku *Industrial Accidentprevention*, oleh H.W. Heinrich ia menulis bahwa metode yang paling bernilai dalam pencegahan kecelakaan adalah analog dengan metode yang di butuhkan untuk pengendalian mutu, biaya dan kualitas produksi. Pemikirannya pada saat itu menitik beratkan pekerja agar kecelakaan dapat di kurangi



Gambar II

Domino berjajar tegak

Keterangan gambar Domino no I menunjukkan heriditas (keturunan), artinya adalah dalam melakukan pekerjaan manusia masih dipengaruhi oleh

<sup>41</sup> Johanes Papu, *Memotivasi Karyawan*, <http://www.e-psikologi.com/wirausaha/mtv.htm> diakses pada tanggal 13 februari 2007

faktor keturunan misalnya keras kepala, pengetahuan yang jelek karena hal tersebut akhirnya kurang hati-hati dan akibatnya akan terjadi kesalahan.

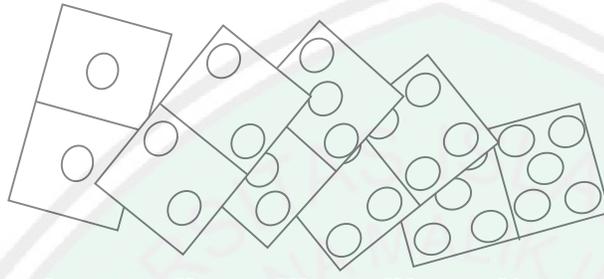
Gambar Domino nomer II menunjukkan kesalahan manusia, artinya manusia dalam melakukan pekerjaan sering mengalami kecelakaan yang pada dasarnya dipengaruhi oleh kesalahan manusia itu sendiri atau lebih di sebut *human eror* karena sifat ini timbul kecenderungan kesalahan dalam kerja yang akhirnya mengakibatkan kecelakaan misalnya kurang pendidikan, angkuh, dan cacat fisik

Gambar Domino nomer III menunjukkan perbuatan yang salah karena kondisi yang berbahaya (tidak aman), artinya manusia dalam bekerja telah melanggar aturan kerja sehingga terjadi kecelakaan kerja misalnya secara fisik atau mekanik meninggalkan alat pengaman, pencahayaan tidak memadai, mesin sudah tua, dan mesin tidak ada pelindungnya.

Gambar Domino nomer IV menunjukkan kesalahan prosedur, artinya disini dititik beratkan tidak lagi atas dasar manusia dalam bekerja tetapi managerial dalam melakukan pekerjaan misalnya, kecelakaan akan menimpa pekerja sehingga mengakibatkan kecelakaan pada orang lain.

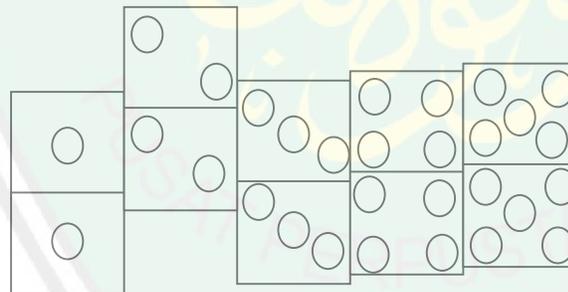
Gambar Domino nomer IV dampak kerugian, artinya dampak kerugian disini bukan hanya kerugian yang di derita oleh manusia tetapi juga kerugian yang di derita oleh perusahaan misalnya, kerugian yang terjadi pada pekerja: luka, cacat, tidak mau bekerja atau meninggal dunia; supervisor: kerugian biaya langsung dan tidak langsung; konsumen: pesanan tertunda dan barang menjadi langka.

Apabila salah satu dari gambar Domino di atas jatuh maka akan mengenai semuanya, yang artinya ketika kecelakaan itu terjadi maka akan berdampak negatif kepada semuanya (sesuai arah panah lihat gambar II).



Gambar III  
Domino jatuh semua

Untuk mengatasi yang lainnya berjatuh maka salah satu Domino misalnya Domino no.2 di ambil (lihat gambar III) dengan demikian kecelakaan yang lain dapat di hindari. Hal tersebut juga merupakan pencegahan kecelakaan.



Gambar noIV  
Domino yang rentan di ambil

Teori Domino ini membawa perubahan besar dalam cara berfikir orang yang berkecimpung dalam usaha pecegahan kecelakaan kerja

yang dianut di berbagai Negara. Dengan melaksanakan teori ini terjadi penurunan angka kecelakaan kerja di USA.<sup>42</sup>

Frank E Bird Petersen adalah salah satu orang Amerika yang mengatakan bahwa dalam penerapan teori heinrich terdapat kesalahan prinsipil. Orang yang terpaku pada pengambilan salah satu Domino yang seolah mengulangi penyebab utama kecelakaan, yakni kondisi atau perbuatan tidak aman. Tetapi mereka lupa untuk menelusuri sumber yang mengakibatkan kecelakaan. Frank E. Bird Petersen mengadakan modifikasi dari teori Domino Heinrich dengan teori manajemen yang berisikan 5 faktor dalam urutan suatu kecelakaan yaitu: manajemen, sumber, gejala-gejala, kontak, dan kerugian.

Dalam teori Petersen itu dikemukakan bahwa usaha pencegahan kecelakaan kerja hanya dapat berhasil apabila kita mulai memperbaiki manajemen tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian, praktek di bawah standar atau *unsafe acts* dan kondisi di bawah standar atau *unsafe conditions* hanya merupakan penyebab seketika suatu kecelakaan, sehingga merupakan gejala dari penyebab utama akibat kesalahan manajemen.<sup>43</sup>

Dalam penelitiannya, Petersen mengemukakan bahwa setiap satu kecelakaan berat disertai oleh 10 kejadian kecelakaan ringan, 30 kejadian kecelakaan yang menimbulkan kerusakan harta benda dan 600 kejadian-kejadian hampir celaka. Biaya yang dikeluarkan perusahaan akibat kecelakaan

---

<sup>42</sup> Gempur Santoso, "Manajemen Kesehatan", 4

<sup>43</sup> Gempur Santoso, "Manajemen Kesehatan", 8.

kerja dengan membandingkan biaya langsung dan biaya tak langsung adalah 1: 6, dan digambarkan sebagai gunung es.<sup>44</sup>



Gambar no V:  
gunung es

Dalam penelitian ini peneliti lebih cenderung mendukung dari teori manajemen, di karenakan teori manajemen inilah yang sampai sekarang di pakai untuk menangani kecelakaan kerja disebagian besar pelaku industri bahkan pemerintah melalui peraturan menteri tenaga kerja No.Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang berbentuk peraturan perundangan, bahkan kini pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja atau lebih disebut dengan K3.

Dengan penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja atau lebih disebut SMK3 sudah bagian yang dipersyaratkan dalam ISO 9000:2000 dan CEPAA *Social Accountability* 8000:1997. Namun hingga kini belum terdapat standart internasional yang di sepakati dan dapat di

<sup>44</sup> Departemen Tenaga Kerja, *Audit SMK3*, 5.

terima oleh banyak Negara, seperti halnya Sistem Manajemen Mutu dengan ISO 9000 series dan Sistem Manajemen lingkungan dengan ISO 14000 series.

## 2. Pandangan Islam Tentang Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Islam sangat mendukung dengan program kesehatan dan keselamatan kerja, karena Islam mengajarkan kepada pemeluknya untuk bekerja dan juga menghormati hak-hak pekerja. Hal ini diterangkan pada al-Qur'an dalam surat An-nisa' ayat 30:

نَارًا نُصَلِّيهِ فَمَا سَوْفَ وَظُلْمًا عُدُّونَا ذَلِكَ يَفْعَلُ وَمَنْ  
 ﴿٣٠﴾ يَسِيرًا اللَّهُ عَلَى ذَلِكَ وَكَانَ

Artinya: Dan barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. Yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. (Q.S. annisa' / 4: 30)<sup>45</sup>

Sedangkan di surat azzumar ayat 35 di terangkan bahwa:

أَجْرَهُمْ وَتَجْزِيَهُمْ عَمِلُوا الَّذِي أَسْوَأَ عَنْهُمْ اللَّهُ لِيُكَفِّرَ  
 ﴿٣٥﴾ يَعْمَلُونَ كَانُوا الَّذِي بِأَحْسَنِ

Artinya: agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.(Q.S. Azzumar/39:35)<sup>46</sup>

<sup>45</sup> al-Qur'an dan terjemahnya (Madinah Munawaroh, Kementrian Urusan Agama Islam Wakaf, 1421H). 122.

<sup>46</sup> Ibid, 750.

Hal ini sangatlah jelas karena Allah menginginkan orang mukmin agar bekerja keras dan di lain pihak orang-orang mukmin harus menghormati hak-hak pekerjanya (dalam hal ini keselamatan kerja karyawan) dan menyuruh memperkerjakan karyawannya dengan baik, ketika semua itu di langgar maka janji Allah akan memasukkan mereka ke dalam neraka. Hal ini yang menjadikan dasar bagaimana Islam sangat menghormati hak-hak manusia dalam melaksanakan pekerjaan



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya adalah penelitian kualitatif deskriptif. Dimana penelitian deskriptif berusaha untuk menggambarkan suatu gejala sosial, ekonomi dan keagamaan, karena ia tertuju pada masalah yang ada sekarang. Secara umum sifat dari penelitian deskriptif adalah untuk menuturkan dan menafsirkan data.

Definisi penelitian deskriptif menurut Whitrey, merupakan pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat dengan situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, dan proses-proses yang sedang berlangsung serta pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.<sup>47</sup>

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa lisan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri. Pendekatan ini langsung menunjukkan setting dan individu-individu dalam setting itu secara keseluruhan; subyek penyelidikan, baik berupa organisasi ataupun individu, tidak menjadi variabel

---

<sup>47</sup> Muhammad Nazir, "Metodologi Penelitian edisi ke-4", (Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999), 63.

yang terpisah atau menjadi hipotesis, melainkan dipandang sebagai bagian dari suatu keseluruhan.<sup>48</sup>

Nawawi dan Martin mendefinisikan penelitian kualitatif adalah sebagai serangkaian atau proses menjangkau informasi dari kondisi sewajarnya dalam kehidupan suatu objek, dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis. Jadi melalui pendekatan kualitatif ini maka di dapatkan data diskriptif, artinya tidak terbatas hanya sampai pada pengukuran dan penyusunan data, tetapi meliputi analisa dan interpretasi tentang arti data tersebut.<sup>49</sup>

Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan Kirk dan Miller mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam istilahnya.<sup>50</sup>

Denzin dan Lincoln mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Lexi J. Moleoeng, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2004) 21.

<sup>49</sup> Nawawi & Martin, “*Instrumen Penelitian Bidang Sosial*”, (UGM Press, Yogyakarta, 1995), 209

<sup>50</sup> Lexi “*Metode Penelitian Kualitatif*”, 23.

<sup>51</sup> Ibid, 27.

Sedangkan penelitian diskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif ini tidak memerlukan administrasi atau pengontrolan terhadap suatu perlakuan.<sup>52</sup>

Definisi penelitian deskriptif menurut Whitrey, merupakan pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, dan proses-proses yang sedang berlangsung serta pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.<sup>53</sup>

Karakteristik penelitian kualitatif menurut Moleong yaitu adanya latar belakang ilmiah manusia sebagai alat instrument, metode kualitatif, analisis data secara induktif teori dasar (*grounded theory*). Sedangkan diskriptif akan lebih banyak mementingkan proses dari hasil, adanya batas yang ditentukan oleh fokus, adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, desain yang bersifat sementara dan hasil penelitian disepakati bersama.<sup>54</sup>

Pada penelitian ini membutuhkan cara yang lebih dalam guna menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif yang dapat menghasilkan data. Lebih-lebih data yang berkaitan dengan implementasi pendekatan psikologis guna mengurangi kecelakaan kerja pada karyawan

---

<sup>52</sup> Suharsimi Arikunto, “*Manajemen Penelitian*”, (Rieneka Cipta, Jakarta 1998), 234.

<sup>53</sup> Muhammad Nazir, “*Metodologi Penelitian edisi ke-4*”, (Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999) ,63.

<sup>54</sup> Lexi J. Moleoeng, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (Remaja Rosda Karya, Bandung, 2002) 3.

(studi kasus pada perusahaan lampu “PS” di Pasuruan), oleh karena itu penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dan berbentuk deskriptif.

## B. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu.<sup>55</sup>

Menurut Lofland dan Lofland sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan selanjutnya adalah adanya data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>56</sup>

Dalam penelitian ini sumber data primer adalah anggota atau tim *Environment Health and Safety* yang menanggapi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan Perusahaan Lampu “PS”. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku penunjang dan juga informasi dari via internet yang bermaterikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja.

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, 107.

<sup>56</sup> Lexi J. Moleong, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, (PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2002), 112.

### C. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan tiga metode penelitian yang lazim dilakukan yaitu:

#### 1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan suatu objek dengan sistematis fenomena yang di selidiki. Observasi dapat dilakukan sesaat ataupun mungkin dapat di ulang. Dalam observasi melibatkan dua komponen yaitu pelaku observasi yang lebih dikenal sebagai observer dan obyek yang di observasi yang di kenal dengan observee.<sup>57</sup> Observasi pada penelitian kualitatif yang melihat adanya situasi sosial yang harus memiliki tiga elemen utama diantaranya:

- a) Lokasi atau fisik tempat suatu situasi sosial yang berlangsung,
- b) Manusia-manusia pelaku atau actor yang menduduki status atau posisi tertentu yang memainkan peranan-peranan tertentu,
- c) Kegiatan atau aktivitas para pelaku pada lokasi atau tempat berlangsungnya sesuatu situasi sosial.<sup>58</sup>

Observasi dapat dikatakan sebagai suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Karena secara psikologis observasi dapat disebut dengan pengamatan, yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan alat indera seperti

<sup>57</sup> S. Nasution, "Metode Research (Penelitian Ilmiah)", (Bumi aksara, Jakarta, 2003), 69.

<sup>58</sup> Sanapiah, Faisal. "Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi", (Yayasan Asih Asuh, Malang, 1990), 77.

penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap. Akan tetapi observasi dapat pula dilakukan dengan cara melakukan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara.<sup>59</sup>

Menurut Suryabrata ada tiga jenis observasi yaitu:

- a) Observasi partisipan, dimana peneliti merupakan bagian dari kelompok yang diteliti artinya bahwa peneliti merupakan bagian dari kelompok yang diteliti dan ikut bagian didalamnya.
- b) Observasi non partisipan, dalam hal ini peneliti tidak terlibat langsung dalam suatu kelompok yang diteliti pada waktu-waktu tertentu peneliti tidak aktif sebagai partisipan tetapi mengamati langsung pada responden.
- c) Observer dalam situasi eksperimen yaitu perlakuan yang sengaja menimbulkan gejala agar diobservasi.<sup>60</sup>

Dan observasi yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan tehnik observasi partisipan yaitu obsever terlibat langsung dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang di lakukan oleh subyek yang diamati. Pelaku peneliti seolah-olah merupakan bagian dari diri mereka.<sup>61</sup>

## 2. Interview

Interview atau dikenal sebagai wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, di mana terdapat dua orang atau lebih berhadapan

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", (Rieneka Cipta, Jakarta 2006), 156.

<sup>60</sup> Suryabrata, "*Metode Penelitian*", (Rajawali, Jakarta, 1984), 7.

<sup>61</sup> *Ibid.*, Nasution 71.

secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengar dari telinganya sendiri dan suaranya. Dalam interview dapat di ketahui ekspresi muka, gerak-gerik tubuh yang dapat di check dengan pertanyaan verbal. Dengan interview dapat di ketahui tingkat penguasaan materi.<sup>62</sup>

Secara fisik interview dapat dibedakan atas interview terstruktur dan interview tidak terstruktur. Interview terstruktur terdiri dari serentetan pertanyaan dimana pewawancara tinggal memberikan tanda check (√) pada pilihan jawaban yang telah disiapkan.<sup>63</sup> Akan tetapi pada penelitian ini peneliti menggunakan interview tidak terstruktur. Ditinjau dari pelaksanaannya interview dapat dibedakan atas:

- a. Interview bebas, dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan. Dalam pelaksanaannya pewawancara tidak membawa pedoman yang akan ditanyakan.
- b. Interview terpimpin, yaitu interview yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud pada interview terstruktur.
- c. Interview bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin.<sup>64</sup>

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode interview bebas terpimpin yang mana peneliti mengkombinasikan antara interview bebas dan

---

<sup>62</sup> *Opcit.*, Nasution. 88.

<sup>63</sup> Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik", (Rieneka Cipta, Jakarta 2006), 155.

<sup>64</sup> *Ibid*, 156.

interview terpimpin. Interview atau wawancara, merupakan suatu cara yang dilakukan dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan tujuan penelitian.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti peraturan-peraturan, catatan harian, buku-buku dan sebagainya.<sup>65</sup>

Metode dokumentasi ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya, dan menggunakan check-list, yaitu suatu variable yang akan dikumpulkan datanya.

Yang dimaksud dengan dokumen menurut Bogdan dan Biklen sebagaimana dikutip disini adalah:

“Mengacu pada material (bahan) seperti fotografi, video, film, memo, surat, diari, rekaman kasus klinis, dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi suplemen sebagai bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara. Dokumen dapat pula berupa usulan, kode etik, buku tahunan, selebaran berita, surat pembaca (di surat kabar, majalah) dan karangan di surat kabar.”<sup>66</sup>

Dengan dokumentasi, peneliti mencatat tentang sejarah perusahaan lampu “PS” pesantren dan perkembangannya, kegiatan perusahaan lampu

---

<sup>65</sup> Ibid, 158.

<sup>66</sup> Rulam Ahmadi “*Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*”, (Universitas Negeri Malang Press, Malang, 2005), 114.

“PS”, foto-foto, dokumen perusahaan, dan dokumen-dokumen lain yang penulis anggap penting. Dokumen-dokumen yang diperoleh kemudian diseleksi sesuai dengan fokus penelitian.

#### D. Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses yang dilakukan melalui pencatatan, penyusunan, pengolahan dan penafsiran serta menghubungkan makna data yang ada kaitannya dengan masalah penelitian<sup>67</sup>.

Karena penelitian ini menggunakan metode kualitatif, maka data yang muncul berupa kata-kata bukan rangkaian angka. Data itu mungkin telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara) dan yang biasanya kira-kira sebelum digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyutingan atau alih tulis), tetapi analisis kualitatif menggunakan kata-kata yang biasanya disusun dalam teks yang diperluas, Komponen analisa yang digunakan dalam analisa data ini adalah.<sup>68</sup>

##### 1. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, roda penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Nana Sudjana & Awal Kusumah, “*Proposal Penelitian Di Perguruan Tinggi*” (PT. Sinar Baru Algesindo, Bandung, 2000), 89.

<sup>68</sup> Mathws B. Milles & A. Micel Huberman, “*Analisis Data Kualitatif*”, (UI Press, Jakarta, 2000),15

<sup>69</sup> *Ibid.*, 16.

Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Ia merupakan bagian dari analisis pilihan peneliti tentang bagian data mana yang di kode, mana yang dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian yang tersebar. Cerita-cerita apa yang berkembang, semua itu pilihan analisis yang menunjukkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat di tarik kesimpulan dan diverifikasi. Dengan kata lain ada dua corak yang dapat dilakukan yaitu:

- a. Reduksi vertikal; dimana reduksi data menunjuk pada proses seleksi, fokus penyederhanaan, abstraksi, mentransformasikan data mentah yang diperoleh dari dokumen, laporan dari lapangan menjadi konsep, hipotesis sampai pada teori. Jadi data ditata sesuai dengan tingkat abstraksi.
- b. Reduksi horizontal; yang lebih menunjukkan pada proses klarifikasi konsep, variabel, hipotesis atau teori. Sementara penampilan data menunjukkan pada penataan informasi/data yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan yang diambil pada langkah-langkah berikutnya.<sup>70</sup>

## 2. Penyajian data

---

<sup>70</sup> Anas S. Mahfudz, “*Makalah-Makalah Metodologi Penelitian*”, (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia), 44.

Alur penting kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.<sup>71</sup>

Penyajian yang paling sering di gunakan di masa yang lalu adalah berbentuk teks normatif. Teks normatif dalam hal ini bisa melebihi beban kemampuan manusia dalam memproses informasi dan menggerogoti kecenderungan-kecenderungan mereka untuk menemukan pola-pola yang sederhana.

### **3. Penarikan kesimpulan/ verifikasi**

Dalam hal ini peneliti mencari makna yang tergalil atau terkumpul kemudian membentuk pola, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan sebagainya sehingga menjadi suatu kesimpulan.

Ketiga komponen tersebut akan terlibat pada proses yang saling berkaitan, sehingga menentukan hasil akhir dari penelitian. Dalam pengambilan data akan di lakukan kategori data berdasarkan tema-tema yang dirumuskan. Tampilan data yang di hasilkan untuk interpretasi data. Kesimpulan di tarik setelah di cocokan terhadap sumber data melalui pengamatan

## **E. Pengecekan Keabsahan Data**

---

<sup>71</sup> *Ibid.*, 15.

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan ada empat tehnik yang digunakan, yaitu:

1. Kriteria derajat kepercayaan (*creadibilitas*). Kriteria ini berfungsi: pertama melaksanakan *inquiry* sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan dari hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

Untuk memperoleh kredibilitas data, peneliti mengacu kepada rekomendasi Lincoln dan Guba yang memberikan tujuh teknik untuk mencapai *kredibilitas* data yaitu: a) Memperpanjang masa observasi, b) Pengamatan yang terus menerus, c) Triangulasi, d) Membicarakan dengan rekan sejawat, e) Menganalisis kasus negatif, f) Menggunakan bahan referensi, dan g) Mengadakan member cek. Pada kriteria ini tehnik yang digunakan oleh peneliti adalah dengan cara triangulasi.

2. Kriteria keteralihan (*transferabilitas*) yaitu kriteria untuk mengetahui apakah ada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima.
3. Kriteria kebergantungan (*dependabilitas*) yaitu kriteria untuk menilai apakah tehnik penelitian bermutu dari segi prosesnya.
4. Kriteria kepastian (*konfirmabilitas*) yaitu kriteria ini berasal dari objektivitas non kualitatif. Disini pemastian bahwa sesuatu itu objektif atau tidak tergantung pada pandangan pendapat dan penemuan seseorang. Menurut

Scriven (1971), objektif itu berarti dapat dipercaya faktual dan dapat dipastikan.<sup>72</sup>

Selain hal tersebut diatas bahwa tehnik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah metode *Trianggulasi*. Tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Denzin ada empat macam dalam triangulasi yaitu triangulasi *sumber, metode, penyidik dan teori*<sup>73</sup>

Menurut Patton (1987), triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan yaitu:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara;
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi;
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu;
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi;

---

<sup>72</sup> Moloeng, "Metode Penelitian Kualitatif", 324.

<sup>73</sup> Julia Brannen, "Memandu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", (Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005),23.

- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Sedangkan pada triangulasi dengan metode menurut Patton (1987) terdapat dua strategi yaitu:

- 1) Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa tehnik pengumpulan data dan
- 2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Tehnik triangulasi yang ke tiga adalah dengan jalan memanfaatkan penyidik atau pengamat lain untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data.

Sedang yang terakhir adalah triangulasi teori, yaitu menurut Lincoln dan Guba (1981), berpendapat bahwa berdasarkan anggapan fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Dengan demikian berdasarkan asumsi di atas, maka triangulasi teori sangat sulit dilakukan dalam penelitian ini.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup>. Moloeng, "*Metode Penelitian Kualitatif*", 327.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Demografi Letak Perusahaan

Perusahaan lampu “PS” berdiri di Kabupaten Pasuruan. Bagian dari salah satu Kabupaten di Jawa Timur, Kabupaten Pasuruan mempunyai posisi yang strategis dimana pusat pembangunan Surabaya – Malang - Jember dan *hinterland* “GERBANG KERTOSUSILA”. Selain itu juga merupakan bagian dari Satuan Wilayah Pembangunan Malang - Pasuruan.

Dengan posisi yang strategis tersebut, maka wajar jika laju perkembangan ekonomi di Kabupaten Pasuruan bergerak pesat. Kabupaten Pasuruan memiliki wilayah seluas 1.474 Km<sup>2</sup> atau 147.401,50 Ha. Berarti mencakup 3% dari luas wilayah Propinsi Jawa Timur. Cakupan wilayah tersebut, dibagi menjadi 6.

Secara administratif terbagi menjadi 24 Kecamatan, 341 Desa dan 24 Kelurahan. Sedangkan Letak Kabupaten Pasuruan ditinjau dari posisi geografis berada antara 112o 33' 55" - 113o 05' 37" Bujur Timur dan antara 7o 32' 34" - 7o 57' 20" Lintang Selatan, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Utara : Kota Pasuruan, Selat Madura dan Kabupaten  
Sidoarjo  
Sebelah Selatan : Kabupaten Malang

Sebelah Timur : Kabupaten Probolinggo

Sebelah Barat : Kabupaten Mojokerto

Kabupaten Pasuruan pada umumnya beriklim tropis, dengan klasifikasi *Schmidt* dan *Ferguson*. Sebagian besar kecamatan yang ada masuk dalam kategori tipe iklim C dan selebihnya tipe B. Temperatur sebagian besar wilayah antara 24 - 32C, sedangkan untuk wilayah di atas 2770 meter DPL, memiliki temperatur terendah sampai 50C. Beberapa kecamatan yang memiliki temperatur paling rendah, yaitu hingga 50C ini seperti Tosari, Puspo dan Tutur. Variasi curah hujan untuk masing-masing wilayah rata-rata berada di bawah 1.750 milimeter dengan rata-rata hari hujan 66 - 138 HH. Kecepatan angin berkisar rata-rata antara 12 - 30 knot.

Dengan keadaan iklim di atas, maka berbagai kegiatan masyarakat seperti pertanian, peternakan dan perikanan sangat terdukung. Oleh sebab itu, selain keadaan geografis, kondisi iklim dan cuaca merupakan salah satu faktor penunjang tingkat produktivitas pertanian dan industri di Kabupaten Pasuruan.<sup>75</sup>

Perusahaan lampu “PS” ini berdiri di wilayah yang dikhususkan untuk kegiatan industri (*Industrial Area*), dengan pengertian bahwa wilayah yang ada sekarang ini merupakan kawasan berikat di bawah pengelolaan *Pasuruan Industrial Area Estate Rembang* (PIER). Dalam kawasan berikat ini segala sarana dan prasarana untuk kegiatan industri telah tersedia termasuk

---

<sup>75</sup> <http://kab-pasuruan.go.id/profil/index.php?act=gambaran>. Diakses pada 20 mei 2007.

dalam memasukan dokumen impor dan ekspor. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mempunyai *brand image* sebagai perusahaan besar yang berpusat di Jepang. Pada bulan September tahun 1996 perusahaan Jepang ini memutuskan untuk mendirikan perusahaan lampu dengan tujuan untuk menjadi penyuplai lampu hemat energi ke seluruh dunia yang ditempatkan di Jl. Rembang Industri Raya 47 *Pasuruan Industrial Estate Rembang* (PIER) Pasuruan Indonesia.

Pada tahun 1997, enam puluh karyawan yang menduduki posisi **kuci** telah dikirim untuk mengikuti training di kantor pusat yang berada di Jepang, untuk mempelajari teknologi dan filosofi kerja dari perusahaan tersebut. Produksi secara komersial dimulai pada desember 1997, dan secara resmi perusahaan dibuka pada tahun 1999.

## **2. Ketenagakerjaan Perusahaan Lampu “PS”**

Dalam hal ketenagakerjaan perusahaan lampu “PS” ini merupakan salah satu perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Ini terbukti dengan banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dalam perekrutan pegawai perusahaan lampu “PS” diklasifikasikan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan, dikarenakan dalam proses produksinya perusahaan lampu ini berbeda-beda. Jumlah tenaga kerja menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut<sup>76</sup>:

---

<sup>76</sup> Sumber, data perusahaan tahun 2006

Tabel 2

## Daftar jumlah karyawan di perusahaan lampu “PS”

Klasifikasi/ Pekerjaan	Jenis kelamin			Daerah asal			Pendidikan			
	LK	PR	JML	WNI	Kom.Harian	WNA	SD	SMP	SMU	PT
Direktur/ manager	18	1	19	10	-	9	-	-	-	19
Staf / Adm	155	21	176	175	-	1	-	-	15	161
Operator/ produksi	1389	780	2169	2169	-	-	-	-	1986	183
Jumlah	1562	802	2364	2354	-	10	-	-	2001	363

Untuk beban kerja para karyawan dibagi menjadi 3 *shift* dengan masing-masing untuk 1 *shift* mempunyai beban kerja 8 jam, dan untuk hari kerja di tentukan menurut bagian dari unit produksi perusahaan, untuk waktu unit produksi di bidang *Lighting Factory* seharusnya bekerja dalam waktu 24 jam per lima hari kerja, sedangkan untuk waktu unit produksi di bidang *Glass factory* bekerja dalam waktu 24 jam per tujuh hari kerja.

#### B. Pelaksanaan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di Perusahaan Lampu “PS”, dikonsentrasikan pada departemen *Environmental Health and Safety* atau lebih di kenal dengan EHS, departemen inilah yang bertanggung jawab terhadap keselamatan pekerja di perusahaan lampu “PS”. Dalam melakukan identifikasi dan menilai resiko potensi bahaya dari aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan lampu tersebut menggunakan matriks penilaian resiko.

Penilaian resiko tersebut adalah dengan mengalikan antara nilai *Probability* (kemungkinan) dengan nilai *Consequence* (dampak) yang ditimbulkan. Nilai *probability* (kemungkinan) didapat dari hasil inspeksi terhadap suatu proses atau sistem operasi yang terdapat di perusahaan lampu tersebut, nilai yang digunakan mempunyai interval antara 1 sampai 5. Artinya untuk nilai terendah (1) maka kemungkinan menimbulkan bahaya sangat kecil, sedangkan nilai terbesar (5) maka kemungkinan menimbulkan bahaya yang sangat besar.

Sedangkan untuk nilai *consequence* (dampak) juga didapat berdasarkan hasil inspeksi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap suatu proses operasi, dan nilai yang digunakan mempunyai interval antara 1 sampai 5. Artinya untuk nilai terendah (1) maka dampak atau kerugian yang ditimbulkan akibat adanya *accident* (kecelakaan) sangat kecil, begitu pula sebaliknya nilai terbesar (5) menunjukkan bahwa dampak yang ditimbulkan sangat besar hingga mengganggu proses produksi.

Setelah dilakukan penilaian maka nilai antara *probability* (kemungkinan) dengan nilai *consequence* (dampak) dikalikan sehingga di dapat nilai resiko. Penentuan tingkat resiko terdiri dari:

1. *Low risk*, untuk tingkat resiko rendah dengan interval (1-6).
2. *Moderate risk*, untuk tingkat resiko sedang dengan interval (7-12).
3. *High risk* untuk tingkat resiko tinggi dengan interval (13-18).
4. *Extreme risk*, untuk tingkat resiko yang sangat tinggi dengan interval (19-25).

Hasil antara *probability* dengan *consequence* dapat diketahui pada aspek kesehatan dan keselamatan kerja dimana yang perlu pengawasan dan pengendalian sehingga terjadinya kecelakaan tidak sampai menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan.

Setelah diketahui intervalnya, maka departemen *Environmental Health and Safety* perlu memasang rambu-rambu atau yang disebut dengan *labeling*, dengan di adakannya *labeling* ini para pekerja dapat dengan mudah mendapatkan informasi tentang lingkungan kerjanya yang mempunyai resiko kecelakaan mulai dari *low risk* sampai dengan *extreme risk*.

Perusahaan lampu “PS” dalam melaksanakan kewajibannya untuk menjaga karyawannya dari kecelakaan kerja maka perusahaan menetapkan kebijakan mewajibkan bagi setiap karyawan menggunakan alat pelindung diri (APD) disaat mereka bekerja, karena perusahaan lampu ini mempunyai misi “*Zero Accident*”. Yang dimaksud dengan *zero accident* adalah tidak adanya kecelakaan kerja dalam kurun waktu tertentu.

Dalam penentuan perhitungan *zero accident* di Indonesia dan Amerika sangat berbeda, perhitungan *zero accident* di Indonesia mengacu kepada Departemen Tenaga kerja yaitu: *zero accident* akan jatuh ke nol lagi apabila terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan pekerja tidak dapat masuk kerja setelah 2 x 24 jam. Sedangkan di Amerika perhitungan *zero accident* mengacu pada *Occupational Safety and Health Act* (OSHA). Mencantumkan

bahwa *zero accident* akan jatuh ke nol lagi apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja tidak masuk kerja kembali setelah 1 x 24 jam<sup>77</sup>.

Komitmen perusahaan dalam hal mengurangi kecelakaan kerja, maka perusahaan mengeluarkan kebijakan setiap pekerja wajib menggunakan alat pelindung diri (APD), alat-alat pelindung diri yang wajib dipakai oleh karyawan harus menurut spesifikasinya antara lain<sup>78</sup>:

Tabel 3  
Spesifikasi Alat Pelindung Diri (APD)

Anggota Badan	Jenis APD
Kaki	Sepatu Safety
	Safety boot
Pendengaran	EarPlug
Wajah	Face shield
	Welding hand shield
Kepala	Helm
Tangan	Sarung tangan general
	Rubber glove
	Heat protective glove
	Welding glove
Body	Apron
Pernapasan	Masker general
	Masker Hg
	Masker debu
	Masker Solvent
	Masker Welding
Mata	Clear lens
	Dark lens
	Chemicals goggle

Ketentuan-ketentuan pemakaian APD di perusahaan lampu “PS” telah diatur dengan sedemikian mungkin agar kecelakaan kerja dapat dihindari, ketentuan-ketentuan itu adalah:

<sup>77</sup> Ismayo Djati “*kesehatan dan keselamatan kerja (kumpulan makalah seminar K3 RS persahabatan tahun 2000 & 2001)*” (UI Press, Jakarta, 2006), 103

<sup>78</sup> Sumber, data perusahaan tahun 2006

- a. Pada setiap area berbahaya akan diberikan tanda wajib penggunaan alat pelindung diri yang sesuai dengan menggunakan sticker, atau media lainnya.
- b. Pada aktifitas berbahaya akan diberikan instruksi penggunaan APD yang sesuai pada WI (*Work Instruction*).
- c. Komunikasi pemakaian APD secara umum diberikan melalui poster dan spanduk K3.

Selain adanya kewajiban memakai APD perusahaan menetapkan peraturan yang juga menjadi landasan dalam bekerja di perusahaan lampu "PS". 5S itu adalah:

1. *Seiri* (ringkas) yang maksudnya memisahkan barang yang diperlukan dan barang yang tidak diperlukan, lalu memindahkan yang tidak perlu dari tempat kerja.
2. *Seiton* (rapi) yang maksudnya menyimpan barang-barang yang diperlukan secara teratur dan mudah diambil lagi.
3. *Seiso* (resik) yang maksudnya memastikan tempat kerja dan bebas dari kotoran serta debu.
4. *Seiketsu* (rawat) yang maksudnya merawat dan menjaga tempat kerja supaya senantiasa nyaman dan produktif.
5. *Shitsuke* (rajin) yang maksudnya membiasakan diri untuk mengikuti kebiasaan kerja yang baik, serta mematuhi semua aturan ditempat kerja.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Sumber data perusahaan tahun 2006.

Dengan adanya kebijakan yang seperti di atas maka kecelakaan kerja karyawan yang terjadi di Perusahaan lampu itu tiap tahun di proyeksikan akan bisa terus menurun dari waktu ke waktu.

Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian berupa kerusakan pada tubuh korban maupun kerusakan pada harta benda. Kerusakan pada tubuh dapat berlangsung dan terlihat (luka, patah, luka bakar dll). Dan ada juga terlihat setelah waktu yang lama (penyakit akibat kerja yang tidak segera terlihat gejala-gejalanya). Demikian juga kerusakan pada harta benda, ada yang terlihat langsung dan ada juga baru akan memberikan akibat setelah beberapa lama kemudian, hal seperti inilah yang di sebut oleh Petersen sebagai gunung es.

Dalam penelitiannya, Petersen mengemukakan bahwa setiap satu kecelakaan berat disertai oleh 10 kejadian kecelakaan ringan, 30 kejadian kecelakaan yang menimbulkan kerusakan harta benda dan 600 kejadian - kejadian hampir celaka. Biaya yang di keluarkan perusahaan akibat kecelakaan kerja dengan membandingkan biaya langsung dan biaya tak langsung adalah 1 : 6 – 53,<sup>80</sup> dengan tingginya kerugian pasca kecelakaan maka perusahaan mengansurakan semua karyawannya dalam hal ini dipertegas dengan apa yang dituturkan oleh pak Wilda:

“Semua karyawan yang menjadi bagian dari perusahaan lampu “PS” ini pasti sudah terdaftar sebagai anggota Jamsostek dan perusahaan akan memberikan santunan kepada korban kecelakaankerja dengan *free* biaya pengobatan di rumah sakit

---

<sup>80</sup> <http://www.pusdiknakes.or.id/news/ipitek.php3?id=2> diakses pada 14 Maret 2007

sampai dia sembuh, kira-kira total biaya yang di keluarkan oleh perusahaan itu 20 juta”<sup>81</sup>

Untuk mengkroscek kebenarannya maka peneliti melakukan wawancara kepada karyawan produksi yang sempat mengalami kecelakaan kerja, hal yang sama juga dituturkan oleh Dani:

“...saya dilarikan ke rumah sakit, di rumah sakit seluruh biaya di tanggung oleh pabrik, dan saya mendapatkan uang dari Jamsostek”<sup>82</sup>

Bukan hanya Dani yang mendapatkan asuransi dari jamsostek tetapi juga Iwan, dia mengatakan:

“Saya langsung dilarikan ke rumah sakit Masyitoh Bangil, dan sama dengan mas Dani semua perawatan di tanggung oleh perusahaan dan saya juga dapat uang kompensasi dari Jamsostek”<sup>83</sup>

Hal yang seperti di atas merupakan salah satu bagian kerugian bagi karyawan dan perusahaan, bagi perusahaan salah satu kerugiannya adalah terhambatnya proses produksi, oleh karena itu perusahaan akan mengidentifikasi dari penyebab kecelakaan, ketika kecelakaan itu di sebabkan murni oleh faktor kelalaian dari manusia (*unsafe act*), maka perusahaan akan menindak tegas karyawan itu dengan memberikan surat peringatan (SP), hal ini di pertegas oleh karyawan produksi yang bernama Dani dia mengatakan:

“Setelah itu saya mendapatkan surat peringatan dari pabrik karena kesalahan saya menyalahi WI (*Work Instrucion*)”<sup>84</sup>

<sup>81</sup> Wilda, wawancara, Pasuruan, 21 Februari 2007.

<sup>82</sup> Dani, wawancara, Pasuruan, 26 Februari 2007.

<sup>83</sup> Iwan, wawancara, Pasuruan, 26 Februari 2007.

<sup>84</sup> Dani, 26 Februari 2007.

Sedangkan Iwan juga mengatakan hal yang bernada serupa

“...Dan setelah itu saya juga mendapatkan SP dari perusahaan, itu semua saya terima dengan ikhlas, karena saya sadar yang bikin sepeti ini ya saya sendiri juga.”<sup>85</sup>

Ketika kecelakaan itu terjadi maka sesegera mungkin ditangani dan segera mungkin mengevakuasinya seperti *leader* dari pekerja tersebut dan membawanya ke klinik, setelah itu *leader* melapor ke departemen yang menangani tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam hal ini adalah *environmental health and safety* (EHS), kemudian EHS menginvestigasi kecelakaan bersama korban kecelakaan, lalu EHS melapor kepada pimpinan perusahaan, pasca itu EHS mengadakan *Meeting* yang berguna mengevaluasi kecelakaan yang terjadi dan mencoba untuk mengambil langkah bagaimana kecelakaan tidak lagi terjadi pada kasus dan posisi yang sama, hal ini seperti halnya yang pernah di tuturkan oleh pak Wilda selaku manager EHS

“Yang pasti pertama korban kecelakaan kita evakuasi sesuai jalur yang elah di tentukan, selanjutnya kita bawa ke rumah sakit Masyitoh Bangil karena kita bekerja sama dengan rumahskit tersebut, setelah itu kita melakukan identifikasi di tempat kecelakaan dan melakukan rekonstruksi ulang terjadinya kecelakaan, setelah kita ketahui maka kita laporkan kepada atasan. Setelah atasan mengetahui maka kita mengadakan meeting K3, setelah itu pimpinan memberikan Advice kepada leader. Langkah yang terakhir adalah follow up K3”<sup>86</sup>

Selain itu untuk mengetahui seberapa jauh penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan lampu “PS”

---

<sup>85</sup> Iwan, 26 Februari 2007.

<sup>86</sup> Wilda, 26 Februari 2007.

melaksanakan program audit. Data ini penulis temukan ketika wawancara dengan manager EHS, dia mengatakan:

“ Kita selalu melakukan evaluasi yang mungkin kita sebut dengan audit pada pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja secara ketat yang meliputi semua elemen yang berkaitan dengan program tersebut pada 3 bulan sekali. Dari sini kita akan dapat melihat sejauh mana program ini dapat di implementasikan di lapangan”<sup>87</sup>

Audit secara umum mempunyai pengertian suatu kegiatan untuk memeriksa atau menguji kesesuaian sistem secara matematis, guna menghasilkan suatu penilaian yang independent dan (berdiri sendiri) terhadap kebenaran dan keadaan dari pelaksanaan aktivitas manajemen yaitu berupa perencanaan dan sistem pengendalian yang telah dibuat.

Sedangkan audit Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) adalah suatu alat untuk mengukur besarnya keberhasilan pelaksanaan dan penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja secara sistematis dan independen, guna membuktikan apakah penerapan sistem di tempat kerja tersebut telah di laksanakan secara efektif untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan<sup>88</sup>. Selain itu audit SMK3 mempunyai manfaat yaitu:

1. Menilai secara kritis dan sistematis semua potensi bahaya potensial dalam sistem di kegiatan operasi perusahaan meliputi antara lain: tenaga kerja manusia, yang meliputi kemampuan dan sikapnya dalam kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja; perangkat keras, yang meliputi sarana atau proses produksi dan operasi, sarana pemadam kebakaran, kebersihan

---

<sup>87</sup> Ibid., 26 Februari 2007.

<sup>88</sup> Departemen Tenaga Kerja, *Audit SMK3*, 16.

dan tata lingkungan; perangkat lunak (manajemen), yang meliputi sikap manajemen, organisasi, prosedur, standar dan hal lain yang terikat dengan pengaturan manusia serta perangkat keras unit operasi.

2. Memastikan bahwa pengelolaan K3 di perusahaan telah dilaksanakan sesuai ketentuan pemerintah, standar teknis ditentukan, standar K3 yang berlaku dan kebijakan yang ditentukan oleh manajemen perusahaan.
3. Menentukan langkah untuk mengendalikan bahaya potensial sebelum timbul gangguan atau kerugian terhadap tenaga kerja, harta, lingkungan maupun gangguan operasi serta rencana respon terhadap keadaan darurat, sehingga mutu pelaksanaan K3 dapat meningkat<sup>89</sup>.

Kegiatan audit sendiri banyak bentuknya diantaranya dapat kita kenal audit internal dan audit eksternal, dimana kegiatan pada prinsipnya sama tetapi pelaksanaannya berbeda.

#### **1. Audit Internal**

Penilaian ini merupakan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan sendiri, yang bertujuan menilai efektifitas penerapan sistem manajemen K3 di perusahaan sendiri, yang bertujuan menilai efektifitas penerapan sistem manajemen K3 di perusahaan, serta memberi masukan kepada pihak manajemen dalam rangka pengembangan secara terus menerus.

Pelaksanaan internal audit dilaksanakan 2 kali setahun dengan mengakibatkan seluruh bagian dari perusahaan, artinya setiap unit operasi,

---

<sup>89</sup> Ibid., 15

lokasi dan departemen harus di ikut sertakan dalam audit dengan metode uji silang (cross check).

Audit internal dilaksanakan oleh personil yang independen terhadap bagian yang di audit, bukan personil yang mempunyai hubungan langsung terhadap bagian yang di audit, sehingga hasil yang didapat merupakan hasil yang objektif.<sup>90</sup>

## 2. Audit Eksternal

Audit eksternal merupakan kegiatan pemeriksaan yang dilakukan oleh badan audit yang independent, bertujuan untuk menunjukkan penilaian terhadap sistem manajemen K3 di perusahaan secara objektif dan menyeluruh sehingga diperoleh pengakuan dari pemerintah atas penerapan SMK3 di perusahaan.

Fungsi audit eksternal ini sebagai umpan balik yang mendukung dalam perkembangan, pertumbuhan serta peningkatan kualitas SMK3 yang ada di perusahaan.

Pada audit eksternal ini, pemerintah akan memberikan sertifikat penerapan bagi perusahaan yang telah memenuhi standar pemenuhan yang ditetapkan. Untuk audit eksternal SMK3, dilakukan oleh badan independent yang dibentuk oleh pemerintah yang pelaksanaan teknis auditnya mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 05/MEN/1996.

---

<sup>90</sup> Ibid., 17

Kegiatan audit SMK3 ini sangat kompleks dan membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Tapi bagaimanapun juga kegiatan tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 05/MEN/1996, definisi audit adalah pemeriksaan secara sistematis dan independen, untuk menentukan suatu kegiatan dan hasil-hasil yang berkaitan sesuai dengan peraturan yang direncanakan, dan dilaksanakan secara efektif dan cocok untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan.

Adapun tujuan audit SMK3 adalah untuk membuktikan dan mengukur besarnya keberhasilan pelaksanaan dan penerapan SMK3 di tempat kerja. Sistem Manajemen K3 di tempat kerja dilaksanakan sekurang-kurangnya sekali setiap tahun.<sup>91</sup>

### **C. Faktor –Faktor Psikologis yang Berpengaruh Pada Kecelakaan Kerja**

Para ahli di bidang keselamatan kerja mengetahui bahwa ada tiga faktor yang lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan ikut menimbulkan kecelakaan, yakni salah satunya adalah suasana psikologis di tempat kerja. Suasana psikologi di tempat kerja juga mempengaruhi angka kecelakaan. Misalnya: stress kerja yang terjadi pada karyawan, motivasi kerja yang rendah, suhu di tempat kerja yang tinggi, penerangan yang kurang baik, dan tempat kerja yang gaduh juga di ketahui ada hubungannya dengan angka kecelakaan yang tinggi.

---

<sup>91</sup> Ibid.,23.

Dengan keadaan suasana psikologis yang telah diterangkan di atas maka dapat mempengaruhi angka kecelakaan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja dalam ketegangan, atau merasa bahwa pekerjaannya terancam atau tidak aman, tampaknya mengalami lebih banyak kecelakaan daripada mereka yang bekerja tidak dalam suasana yang demikian.<sup>92</sup>

Hal ini sama dengan yang pernah di alami oleh salah satu pekerja yang bernama Iwan disaat dia mengalami kecelakaan kerja pada pertengahan November 2006, dia mengatakan:

“Sebenarnya penyebab utamanya adalah saya bekerja kurang berkonsentrasi, ini disebabkan pada saat itu saya lagi mempunyai masalah dengan keluarga saya. Dan di area kerja saya sedikit melamun, tiba-tiba saja mesin yang saya hadapi berhenti, padahal mesin akan otomatis akan berhenti sendiri selama beberapa menit ketika sudah melampaui batas waktu tertentu. Karena panik, saya tanpa lapor leader langsung saja mencoba memeriksa mesin itu dengan tangan kosong, setelah itu mesin berjalan lagi dan saya tidak sempat menarik tangan saya.”<sup>93</sup>

Pengakuan Dani pun bisa dijadikan dasar bahwa ada faktor psikologi yang mempengaruhi kecelakaan kerja dia berkata bahwa:

Pada waktu itu saya merasakan pekerjaan yang saya lakukan tidak bervariasi, cuma begitu-begitu saja. Dan saat itu saya ingin melakukan hal yang lain, ketika itu mesin yang saya tangani, terlihat ada kotorannya. Dan pada mesin berjalan saya bersihkan kotoran disela-selanya, dan mungkin saya salah perhitungan tangan saya terkena gigi roda mesin, maka jadinya tangan saya seperti ini (sambil menunjukkan tangannya yang terkena gigi roda mesin ).

<sup>92</sup> Moekijat, “*Manajemen Sumberdaya Manusia (Manajemen kepegawaian)*” (Mander Maju, Bandung, 1999),148.

<sup>93</sup> Iwan, 26 Februari 2007.

Kejadian-kejadian yang telah diungkap seperti di atas itu dimulai dari kesalahan-kesalahan kecil seperti halnya, mengabaikan *Work Instruction* (WI), kurangnya kesadaran memakai alat pelindung diri (APD).

Hal ini ditegaskan oleh Eko yang jabatannya sebagai *leader* dari operator:

“Gimana ya mas anak-anak itu sudah berulang kali saya bilang, contohnya kalau memakai masker itu penting, padahal pakai masker itu penting buat dirinya sendiri karena dari pecahannya kaca itu berbahaya buat paru-paru yang akan mengakibatkan kanker”<sup>94</sup>

Faktor manusia dalam kecelakaan kerja merupakan konsepsi klasik, dalam usaha keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan akibat kerja. Pada pelaksanaannya terdapat beberapa pendekatan. Salah satu pendekatan adalah pendekatan psikologis, fisik dan kelainan faal perseorangan yang cenderung mempunyai pengaruh pada kecelakaan. Pendekatan demikian menjurus kepada konsep predisposisi atau kecenderungan untuk celaka.<sup>95</sup>

Hal ini juga pernah dituturkan oleh pak Wilda, selaku manager EHS yang sudah sering kali menangani tentang kecelakaan kerja di perusahaan lampu “PS”, dia mengatakan:

Kebanyakan kecelakaan di sini disebabkan karena faktor *unsafe act*, dari pada *unsafe condition*. Untuk *unsafe condition* sudah 100% kita tangani dengan cara memasang peringatan, labeling di segala sudut perusahaan serta kita selalu mengasih pelatihan kepada mereka pada awal masuk disini dan ketika ada pembaharuan tentang K3 dari Menteri Tenaga Kerja, penerangan dan suhu kita sudah di standar Jepang. Tetapi untuk untuk *unsafe act* kita mengalami berbagai masalah terkait dengan karyawan itu sendiri,

---

<sup>94</sup> Eko, wawancara, Pasuruan, 26 Februari 2007.

<sup>95</sup> Suma'mur, “Keselamatan Kerja 44.

cotohnya mereka nekat untuk memberihkan mesin disaat mesin itu masih berjalan, itukan berbahaya?<sup>96</sup>

Kejadian di atas menggambarkan bahwa tindakan berbahaya (*unsafe act*) yang di lakukan oleh pekerja itu di pengaruhi oleh bagaimana suasana psikologis yang di alami oleh pekerja. Suasana psikologis yang kebanyakan di alami oleh pekerja adalah kebosanan kerja, kebosanan kerja timbul dari suatu pekerjaan yang dikerjakan secara rutin dan tidak bervariasi sehingga semangat dan gairahnya menurun.<sup>97</sup>

Seseorang yang terlalu bosan pada pekerjaannya akan berkurang perhatiannya pada pekerjaan sehingga konsentrasinya juga akan berkurang. Dengan konsentrasi yang berkurang kemungkinan akan terjadi stress kerja dan menimbulkan kecelakaan kerja<sup>98</sup>

Menurut penelitian Baker dkk (1987), stress yang di alami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah.<sup>99</sup>

---

<sup>96</sup> Wilda, 26 Februari 2007.

<sup>97</sup> Alex S. Nitisemito, "Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)", Ghalia Indonesia, Jakarta, 131.

<sup>98</sup> *Ibid.*, 134.

<sup>99</sup> Jacinta F. Rini, "Stres Kerja", <http://www.e-psikologi.com/masalah/stress.htm>, diakses pada tanggal 13 februari 2007

Dua orang peneliti yaitu Plaut dan Friedman (1981) berhasil menemukan hubungan antara stress dengan kesehatan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa stress sangat berpotensi mempertinggi peluang seseorang untuk terinfeksi penyakit, terkena alergi serta menurunkan sistem *autoimmune*-nya. Selain itu ditemukan pula bukti penurunan respon antibodi tubuh di saat mood seseorang sedang negatif, dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif.<sup>100</sup>

Peneliti yang lain yaitu Dantzer dan Kelley (1989) berpendapat tentang stress dihubungkan dengan daya tahan tubuh. Katanya, pengaruh stress terhadap daya tahan tubuh ditentukan pula oleh jenis, lamanya, dan frekuensi stress yang dialami seseorang. Peneliti lain juga mengungkapkan, jika stress yang dialami seseorang itu sudah berjalan sangat lama, akan membuat letih *health promoting response* dan akhirnya melemahkan penyediaan hormon adrenalin dan daya tahan tubuh.<sup>101</sup>

Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stress dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya.

Stres kerja karyawan perlu sedini mungkin di atasi oleh manajemen agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat di atasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi

---

<sup>100</sup> *Ibid*

<sup>101</sup> *Ibid*

seseorang, orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.<sup>102</sup>

Dampak stres kerja tidak hanya di rasakan oleh karyawan melainkan stres kerja juga berdampak pada perusahaan di karenakan perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal.

Demikian pula jika banyak di antara karyawan di dalam organisasi mengalami stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stress yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan Penyakit Organisasi.

Randall Schuller (1980), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja

---

<sup>102</sup> Hasibuan, “*Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*”, (Bumi Aksara, Jakarta, 2005), 204

2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Adapun stres kerja berdampak pada individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Dampak *Pertama* yaitu kesehatan individu, seperti yang di ketahui bahwa tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Istilah "kebal" ini dikemukakan oleh dua orang peneliti yaitu Memmler dan Wood untuk menggambarkan kekuatan yang ada pada tubuh manusia dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi antibodi.<sup>103</sup>

Sistem kekebalan tubuh manusia ini bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya di atur oleh otak. Seluruh sistem tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti stress dan *immunocompetence*. Istilah

---

<sup>103</sup> Jacinta F. Rini, "*Stres Kerja*", <http://www.e-psikologi.com/masalah/stress.htm>, diakses pada tanggal 13 februari 2007.

*immunocompetence* ini biasanya digunakan di bidang kedokteran untuk menjelaskan derajat keaktifan dan keefektifan dari sistem kekebalan tubuh.

Dampak yang Kedua adalah Interaksi Interpersonal, Orang yang sedang stress akan lebih sensitif jika dibandingkan dengan orang yang tidak dalam kondisi stress. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Obyek yang sama bisa diartikan dan dinilai secara berbeda oleh orang yang sedang stress. Selain itu, orang stress cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya.

Pada tingkat stress yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah, mudah emosi. Tidak heran kalau akibat dari sikapnya ini mereka dijauhkan oleh rekan-rekannya. Respon negatif dari lingkungan ini malah semakin menambah stress yang diderita karena persepsi yang selama ini ia bayangkan ternyata benar, yaitu bahwa ia kurang berharga di mata orang lain, kurang berguna, kurang disukai, kurang beruntung, dan kurang-kurang yang lainnya.<sup>104</sup>

Sebuah penelitian terhadap sekelompok karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan, bahwa stress kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen.

---

<sup>104</sup> Faustino Cardoso Gomes, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (penerbit andi, yogyakarta, 2003), 251

Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain.<sup>105</sup>

Dampak yang *Ketiga* adalah dampak psikologis Stress berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus-menerus. Menurut istilah psikologi, stress berkepanjangan ini disebut stress kronis. Stress kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stress kronis umumnya terjadi di seputar masalah kemiskinan, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan kerja. Akibatnya, orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan.

Akar dari stress kronis ini adalah dari pengalaman traumatis di masa lalu yang terinternalisasi, tersimpan terus dalam alam bawah sadar. Hal ini jadi berbahaya karena orang jadi terbiasa "membawa" stress ini kemana saja, dimana saja dan dalam situasi apapun juga; stress kronis ini dianggap sudah menjadi bagian dari kehidupan mereka sehingga tidak ada upaya untuk mencari jalan keluarnya lagi. Singkatnya, orang yang menderita stress kronis ini sudah *hopeless* and *helpless*. Tidak heran jika para penderita stress kronis akhirnya mengambil keputusan untuk bunuh diri, atau meninggal karena serangan jantung, stroke, kanker, atau tekanan darah tinggi.

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dan mungkin mengakibatkan karyawan tersebut celaka. Karyawan yang stres biasanya menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan

---

<sup>105</sup> Jacinta, Stres Kerja”, <http://www.e-psikologi.com/masalah/stress.htm>

berprilaku aneh, pemarah, dan juga menyendiri, jadi stres kerja perlu ditangani sedini mungkin dengan melakukan pendekatan-pendekatan kejiwaan dan konseling<sup>106</sup>

Selain stres kerja kondisi psikologi yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja adalah motivasi kerja rendah, motivasi karyawan yang rendah ini di pengaruhi oleh kelelahan dan kebosanan kerja, kelelahan kerja yang dimaksud disini adalah seseorang yang melakukan pekerjaan yang melebihi batas tertentu, sedangkan kebosanan adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan rutin dan tidak bervariasi. Kelelahan dan kebosanan ini dapat mempengaruhi penurunan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.<sup>107</sup>

Menurut G.R.Terry & Lessile, motivasi kerja adalah daya dorong manusia untuk berbuat sesuatu dalam kapasitas dan produktivitas maksimal. Munculnya motivasi sebagai akibat dari kebutuhan, kebutuhan akan muncul sangat di pengaruhi oleh perasaan atau keinginan. Kuat lemahnya emosi mempengaruhi kuat-lemahnya  *motive*. Demikian pula kuat lemahnya  *motive* yang berproses sebagai motivasi menentukan kuat lemahnya tingkah laku atau gerakan untuk mencapai tujuan dalam rangka pemenuhan kebutuhan.<sup>108</sup>

Motivasi kerja dan kepuasan kerja seringkali digunakan secara bergantian sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya

---

<sup>106</sup> Hisbuan, “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”, 206

<sup>107</sup> Nitisemito, “*Manajemen Personalia*”, (Ghalia Indonesia, jakarta, 1996), 131

<sup>108</sup> Sahlan asnawi, “*Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri Dan Organisasi*”, (studia Press, jakarta, 2002), 18

subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau tidak berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sesuatu keadaan sosial (*social frame of reference*).<sup>109</sup>

Kepuasan merupakan suatu konsep *multifacet* (banyak dimensi). Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang-peluang dimasa yang akan datang, dan pekerjaan itu sendiri.

Meskipun kepuasan kerja dan motivasi kerja berbeda, tetapi antara keduanya terdapat hubungan dari seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat digambarkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 5

Kaitan motivasi dengan kepuasan kerja

		<b>KEPUASAN</b>	
		Tinggi	Rendah
<b>MOTIVASI</b>	Tinggi	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi pegawai	II. Nilai positif bagi organisasi dan nilai negatif bagi pegawai
	Rendah	III. Nilai negatif bagi organisasi dan nilai positif bagi pegawai	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi pegawai

<sup>109</sup> Faustino , “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 178.

Keterangan dari tabel di atas adalah, kuadran *Pertama*, pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi, ini merupakan keadaan ideal, baik bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri. Keadaan ini timbul bila sumbangsih yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, bagaimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil (*outcomes*) yang diinginkan, diharapkan, dan pantas atau layak bagi pegawai.

Para pekerja yang terdapat pada kuadran *Kedua*, termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka, dan ini mungkin di jelaskan dengan beberapa alasan. Pekerja mungkin membutuhkan pekerjaan dan uang. Baik uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang bagus. Pada sisi lain pegawai mungkin berhak atas keselamatan kerja atau gaji yang lebih daripada apa yang diberikan oleh perusahaan.

Pada kuadran *Ketiga*, terdapat kinerja yang rendah dari karyawan yang puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya, dan karenanya pegawai tidak mengeluh. Akan tetapi, kuadran ini kontars dengan kuadaran I (*Pertama*), pemenuhan-pemenuhan kebutuhan pegawai tidak bergantung pada perilaku yang bernilai bagi perusahaan.

Pada kuadran *Empat*, pegawai tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskn dari organisasi. Situasi yang seperti inilah yang akan mendorong keinginan pegawai berhenti, atau keputusan perusahaan untuk memberhentikan pegawai itu, dikarenakan tidak adanya manfaat yang diperoleh baik karyawan ataupun perusahaan.

Faktor-faktor psikologis seperti halnya, stress kerja, motivasi kerja yang rendah, serta dipengaruhi pula oleh kondisi lingkungan kerja seperti: pencahayaan dan iklim di lingkungan kerja, seperti yang di jelaskan oleh Dani, dia berkata :

“Perusahaan ini menggunakan mesin yang besar jadi kalau ditanya tentang kebisingan ya jelas bising, tetapi pada waktu pertama kali masuk kita (pekerja) sudah dikasi *earplug* buat meredam kebisingan”<sup>110</sup>

Faktor yang *Pertama* adalah kebisingan. Arti kebisingan dalam hal ini adalah suara yang tidak di ketahui (*unwanted atau undersired sound*). Suara-suara yang masuk dalam kategori kebisingan adalah:

1. *Spooner*, yaitu suara yang tidak mempunyai kualitas musik.
2. *Wall*, yaitu suara yang mengganggu.
3. *Denis*, yaitu suara yang timbul secara berkala dari getaran-getaran yang tidak teratur.
4. *Frekwensi*, yaitu banyaknya variasi tekanan *atmosfir* perdetik atau banyaknya getaran per detik hertz (HZ).

Untuk jenis suara *frekwensi* masih bisa didengar oleh telinga manusia secara umum berkisar antara: 20 – 20.000 HZ, dan telinga manusia paling peka terhadap *frekwensi* antara 2000 dan 5000 HZ. Dan tidak peka terhadap *frekwensi* yang sangat rendah (*infrasound*) dan yang sangat tinggi (*ultrasound*)<sup>111</sup>. Kebisingan yang lebih dari 80 db (5000 HZ) dapat mempengaruhi daya dengar dan menimbulkan ketulian. Pencegahan terhadap

<sup>110</sup> Dani, 26 Februari 2007

<sup>111</sup> Gempur Santoso,,” *Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*”, (Puataka Publisher, Jakarta, 2005), 33

kebisingan harus dimulai sejak perencanaan mesin dan dilanjutkan dengan memasang bahan-bahan yang menyerap kebisingan.<sup>112</sup>

Faktor fisik lingkungan kerja yang *Kedua* adalah pencahayaan. Penerangan merupakan suatu aspek lingkungan fisik yang penting bagi keselamatan kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa penerangan yang tepat dan disesuaikan dengan pekerjaan berakibat produksi yang maksimal dan ketidakefisienan yang maksimal, dan dengan begitu secara tidak langsung membantu mengurangi terjadinya kecelakaan. Dalam hubungan kelelahan akibat pekerjaan sebagai penyebab kecelakaan, penerangan yang baik merupakan usaha *preventif*.

Beberapa faktor yang menentukan baik-tidaknya penerangan di tempat kerja adalah:

1. Ukuran objek,
2. Derajat kontras antara objek dengan sekitarnya,
3. Tingkat iluminasi (yang menyebabkan objek dan sekitarnya dapat terlihat jelas), dan
4. Distribusi dan arah cahaya.

Faktor-faktor dalam penerangan yang menjadi sebab kecelakaan meliputi kesilauan langsung, kesilauan sebagai pantulan dari lingkungan pekerjaan dan bayangan-bayangan gelap. Juga perubahan yang mendadak dari

---

<sup>112</sup> Suma'kmur, "Pencegahan Kecelakaan", 301.

keadaan terang kepada keadaan gelap dapat membahayakan. Kadang-kadang, kelalaian sebenarnya berlatar belakang kesulitan dalam pengelihatan.<sup>113</sup>

Fungsi utama pencahayaan di tempat kerja adalah untuk menerangi obyek pekerjaan agar terlihat secara jelas, mudah dikerjakan dengan cepat, dan produktivitas dapat meningkat. Penerangan di tempat kerja harus cukup. Penerangan yang intensitasnya rendah (*poor lighting*) akan menimbulkan kelelahan, ketegangan mata, dan keluhan pegal disekitar mata. Penerangan yang intensitasnya kuat akan menimbulkan kesilauan. Penerangan yang rendah maupun yang kuat bahkan akan menimbulkan kecelakaan kerja.

Pengendalian pencahayaan dapat dilakukan secara teknis dan administratif. Pengendalian secara teknis meliputi: peningkatan kebersihan instalasi penerangan tempat kerja (termasuk lampu), pengaturan warna dan dekorasi tempat kerja, pemanfaatan cahaya alami semaksimal mungkin, dan pemanfaatan penerangan lokal pada jenis pekerjaan tertentu. Pengendalian secara administratif meliputi : pemeriksaan kesehatan mata (baik pemeriksaan sebelum kerja, berkala, maupun pemeriksaan khusus) serta di tunjang dengan pendidikan dan latihan.<sup>114</sup>

Warna dan kemampuan untuk memantulkan cahaya dari suatu permukaan bidang akan menentukan *brightness pattern*. Permukaan bidang berwarna gelap dapat menurunkan efektivitas instalasi penerangan sebesar 50%. Nilai pantulan (*reflectance values*) yang di anjurkan sebagai berikut:<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> *Ibid.*, 300.

<sup>114</sup> Gempur, “Keselamatan Kerja”, 47

<sup>115</sup> *Ibid*, 51

Tabel 6  
Deskripsi nilai pantulan

Deskripsi	Pantulan (%)
Langit-langit	80 – 90
Dinding	40 – 60
Meja-kursi, mesin	25 – 45
Lantai	20

Bila di ruang kerja terdapat banyak orang, penerangan harus diadakan secara baik di jalan-jalan untuk lewat, di tangga-tangga, tempat-tempat keluar, di daerah mesin-mesin, dan lain-lain, sekalipun penerangan umum tidak dapat melakukannya. Maka dari itu, seringkali diperlukan pembangkit tenaga listrik khusus untuk keperluan tersebut.

Di perusahaan Lampu “PS” ini faktor pencahayaan telah diterapkan dengan baik, seperti dikatakan oleh karyawan perusahaan lampu “PS” berikut ini:

“Kalau masalah pencahayaan disini sangat terang perusahaan ini kan perusahaan lampu jadi kalau lampunya redup sedikit kita bilang sama leader dan tidak lama kemudian lampu sudah diganti.”<sup>116</sup>

Sedangkan manager EHS menuturkan sebagai berikut:

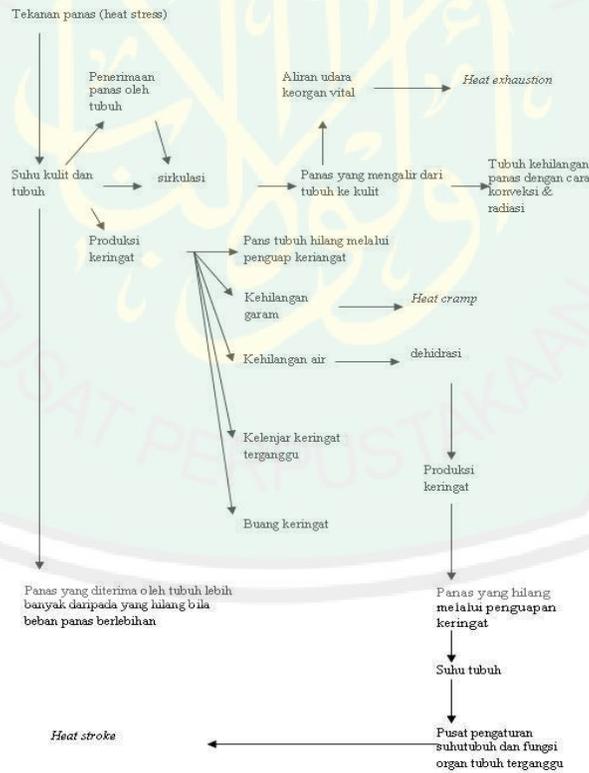
“Pencahayaan di perusahaan lampu ini sudah standar, pada penerangannya kita selalu mengganti lampu pada posisi lampu sudah hidup selama 10.000 jam dan lama waktu hidup lampu merupakan standar dari produk Panasonic, selain itu kita memasang lampu/ penerangan-penerangan khusus di tempat yang

<sup>116</sup> Iwan, 26 Februari 2007

tingkat kecelakaan kerjanya tinggi. Selain itu pewarnaannya menggunakan warna putih di seluruh gedung.”<sup>117</sup>

Faktor yang *Ketiga* adalah faktor iklim kerja. Iklim kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang diukur dari perpaduan antara suhu udara (suhu basah dan suhu kering), kelembaban udara, kecepatan aliran udara dan radiasi. Tekanan panas (*heat stress*) adalah beban iklim kerja yang diterima oleh manusia. Sedangkan renggangan panas (*heat strain*) merupakan efek yang diterima oleh tubuh manusia atas beban iklim kerja tersebut, adapun skema dampak *heat stress* terhadap tubuh adalah:

Gambar VI  
Dampak Heat Stress Terhadap Tubuh



<sup>117</sup> Wilda, 26 Februari 2007.

Tubuh manusia selalu menghasilkan panas sebagai akibat dari proses pembakaran zat makanan dengan oksigen (*metabolisme*). Apabila proses pengeluaran panas tubuh terganggu, maka suhu tubuh akan meningkat. Lingkungan kerja dengan tubuh selalu saling terjadi pertukaran panas, proses pertukaran (perpindahan) panas ini tergantung dari suhu lingkungan (iklim kerja). Mekanisme pertukaran panas antara tubuh dengan lingkungan dapat terjadi melalui *konduksi*, *konveksi*, *evaporasi* dan *radiasi*. Cara *konveksi* dan *evaporasi* memegang peranan yang paling utama dalam pengeluaran panas tubuh.

Agar seseorang tetap sehat pada pertahanan suhu tubuh tetap stabil *core-temperatur* sekitar  $37^{\circ}\text{C}$ , ini diatur oleh kulit tubuh dan kelenjar keringat. Jika suhu tubuh turun di bawah  $35^{\circ}\text{C}$  (*hypothermia*) atau meningkat sampai  $40,6^{\circ}\text{C}$  (*hyperthermia*) maka beberapa *radiasi* kimia dan aktivitas enzim dalam tubuh akan terganggu. Jika suhu tubuh menurun sampai di bawah  $27^{\circ}\text{C}$  atau meningkat sampai  $42^{\circ}\text{C}$ , maka semua sel tubuh akan mati atau terjadi kematian tubuh (manusia).

Tempat kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penunjang gairah kerja. Lingkungan kerja yang panas dan lembab akan menurunkan produktivitas kerja, juga akan membawa dampak negatif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

Pengendalian iklim kerja dapat dilakukan dengan pengendalian secara fisik, administratif, dan pemakaian alat pelindung diri (APD). Pengendalian iklim kerja secara tehnik dapat dilakukan dengan isolasi sumber

panas, *shielding*, pendinginan setempat dan *ventilasi* umum. Sedangkan, pengendalian iklim kerja secara administratif dapat dilakukan dengan pengaturan waktu kerja dan istirahat, pengadaan air minum, *aklimatisasi*, pemeriksaan kesehatan, dan seleksi tenaga kerja (sehat, segar dan telah beradaptasi).<sup>118</sup>

Pada faktor ini perusahaan lampu “PS” mendapatkan masalah karena letak demografi perusahaan berada pada kawasan, tetapi tindakan *preventif* telah dilakukan oleh pihak perusahaan guna mencegah kecelakaan yaitu dengan memperbanyak *ventilasi* udara mempertinggi gedung dan membuat pintu masuk yang besar. Hal ini seperti yang dituturkan oleh manager EHS yaitu:

“Iklim disini mengikuti iklim tropis, dan letak wilayah Pasuruan ini termasuk di daratan rendah yang dekat sama pantai jadi secara alami iklim disini cukup panas. Tetapi di dalam ruang kerja kita sudah modifikasi agar tidak terlalu panas dengan membuang panas dan debu dengan blower, memperbanyak ventilasi udara dan pintu-pintu akses kita buat jauh lebih besar daripada pintu-pintu pada umumnya hal ini digunakan untuk pergantian udara.”<sup>119</sup>

Tindakan *preventif* untuk mengatasi seperti hal-hal di atas adalah melakukan pendekatan pemahaman melalui pelatihan, *coaching* dan konseling. Pelatihan atau *training* adalah suatu kegiatan yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan, banyak

---

<sup>118</sup> *Ibid.*, 54

<sup>119</sup> Wilda, 26 Februari 2007.

sistem pelatihan yang bisa digunakan antara lain, sistem seminar, sistem diskusi, sistem games, dan sistem pelatihan praktek.<sup>120</sup>

Sedangkan pelatihan menurut H. Jhon Bernandian Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.<sup>121</sup> Supaya efektif, pelatihan harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*), dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil di identifikasikan. Secara ideal, pelatihan harus di desain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan (*development*) menunjuk pada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan yang demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performasi pekerja pada pekerjaannya yang sekarang. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performasi kerja, sedangkan pengembangan (*development*) tidaklah harus, dikarenakan pengembangan mempunyai *scope* yang lebih luas jika di bandingkan dengan pelatihan.<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> Hisbuan, “*Sumberdaya Manusia*”, 53

<sup>121</sup> Faustino “*Sumberdaya Manusia*”, 197

<sup>122</sup> Ibid, 198

Pelatihan sering di anggap sebagai aktivitas yang paling dapat di lihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para pimpinan perusahaan menyokong pelatihan, karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil, dan karenanya karyawan bisa lebih produktif, adapun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih.

Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan diri dari pekerjaan mereka (jika mereka tidak suka dengan pekerjaannya) atau meningkatkan kecakapan yang bisa untuk menguasai kedudukan yang akan mereka duduki. Pelatihan sering di anggap sebagai imbalan dari perusahaan, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Oleh karena itu pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja.

Program pelatihan dapat di evaluasi berdasarkan informasi yang bisa di peroleh pada lima tingkatan yaitu: *recognitions, learning, behaviours, organizational result* dan *cost effectivity* .

1. *Recognition*, ukuran untuk reaksi ini di desain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan.
2. *Learning*, informasi yang ingin di peroleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan ketrampilan-ketrampilan yang diberikan selama pelatihan.

3. *Behaviours*, perilaku dari para peserta, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka.
4. *Organizational result*, tujuan pengumpulan informasi pada tahap ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja.
5. *Cost effectivity*, ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar bila dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang di alami oleh perusahaan.<sup>123</sup>

Tindakan *preventif* yang lainnya ialah *coaching* dan konseling. Dalam dunia industri *coaching* dan konseling lebih cenderung diartikan sama, tetapi antara *coaching* dan konseling memiliki perbedaan. Menurut Dra. Clara Istiwardarum Kriswanto, MA, CPBC., dari Jagadnita Consulting, Jakarta, yang banyak mendalami masalah *coaching* ini, mengatakan bahwa konseling harus dilakukan dengan pakar dan ada alternatif solusi yang ditawarkan.

Sedangkan metode *coaching*, semuanya murni bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, selain itu, *coaching* benar-benar berorientasi pada masa depan. Ada target, kemudian mencari peluang bagaimana mencapainya serealistis mungkin. Bedanya lagi, dalam konseling ada tahapan dimana individu harus membuka masa lalu untuk digali apa yang menjadi latar belakang masalah dan sebagainya. Berarti dalam konseling ada luka batin

---

<sup>123</sup> Ibid, 210

yang terus dikorek untuk menemukan sumber permasalahan. Sementara menggunakan teknik *coaching*, orientasinya adalah masa depan.<sup>124</sup>

Sedangkan yang di maksud dengan *coaching* ialah pembinaan. Secara teoritis, *coaching* adalah proses pengarahan yang dilakukan atasan/senior untuk melatih dan memberikan orientasi kepada bawahannya tentang realitas di tempat kerja dan membantu mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.

Kegiatan ini akan sangat tepat diberikan kepada orang baru, orang yang menghadapi pekerjaan baru, orang yang sedang menghadapi masalah prestasi kerja atau orang yang menginginkan pembinaan kerja. Tujuannya adalah untuk memperkuat dan menambah kinerja yang telah berhasil atau memperbaiki kinerja yang bermasalah.<sup>125</sup>

Sedangkan yang dimaksud dengan konseling ialah biasanya kita kenal sebagai penyuluhan, yang secara awam dimaknakan sebagai penerangan, informasi, atau nasihat kepada pihak lain. Dalam berbagai literatur konseling dalam bermacam-macam pengertian. Sebagian ahli memaknakan konseling dengan menekankan pada pribadi klien, sementara yang lain menekankan pada pribadi konselor, serta berbagai variasi definisi yang memiliki penekanan sendiri-sendiri. Perbedaan-perbedaan ini terjadi karena setiap ahli memiliki latar belakang falsafah yang berbeda-beda. Sebagai ilustrasi berikut digambarkan beberapa pengertian konseling yang kemudian dirumuskan pada benang merahnya.

---

<sup>124</sup> [http://bima.ipb.ac.id/~anita/hidup\\_bahagia\\_dengan\\_coaching\\_life.htm](http://bima.ipb.ac.id/~anita/hidup_bahagia_dengan_coaching_life.htm), diakses pada 3 april 2007.

<sup>125</sup> <http://www.e-psikologi.com/manajemen/031006.htm>, diakses pada 3 April 2007.

Carl Rogers, seorang psikolog *humanistic* terkemuka, berpandangan bahwa konseling merupakan hubungan terapi dengan klien yang bertujuan untuk perubahan *self* pada pihak klien. Pada hal ini Rogers dengan tegas menekankan pada perubahan sistem *self* klien sebagai tujuan konseling akibat dari struktur hubungan konselor dengan kliennya.

Pietrofesa dalam bukunya *The Authentic Counselor*, sekalipun tidak berbeda dengan rumusan sebelumnya, mengemukakan secara singkat bahwa konseling adalah proses yang melibatkan seseorang profesional berusaha membantu orang lain dalam mencapai pemahaman dirinya (*self understanding*), membuat keputusan memecahkan masalah.<sup>126</sup>

Penyuluhan sebagai padanan kata konseling dapat di terima oleh masyarakat luas. Pembahasan suatu masalah seorang karyawan dengan maksud pokok membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk menjadi orang lebih efektif dalam memecahkan masalah.

Adapun tipe-tipe konseling ada tiga yaitu:

1. *Directive counseling* adalah proses mendengarkan masalah-masalah emosional karyawan, memutuskan apa seharusnya dilakukan, memberitahukan, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakannya.
2. *Nondirective counseling* adalah proses mendengarkan dengan penuh perhatian dan mendorongnya untuk menjelaskan problem yang menyusahkan mereka, memahaminya, dan menentukan penyelesaian

---

<sup>126</sup> Latipun, "Psikologi Konseling" (UMM Press, Malang, 2001), 5.

dengan tepat. Jadi non directive counseling terpusat pada karyawan (*counselee*), bukan pada pembimbing (*counselor*).

3. *Cooperative counseling* adalah hubungan timbal balik antara pembimbing dan karyawan dan mengembangkan pertukaran gagasan secara kooperatif untuk membantu pemecahan problem karyawan.<sup>127</sup>



---

<sup>127</sup> Hisbuan, “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”, 205

## BAB V

### Kesimpulan dan Saran

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang bertujuan untuk mengurangi kecelakaan kerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan lampu PS maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan program Kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan lampu PS berpedoman pada departemen *Environmental Health and Safety* (EHS), yang bertanggung jawab terhadap keselamatan pekerja di perusahaan lampu “PS”. Dalam melakukan identifikasi dan menilai resiko potensi bahaya dari aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan lampu tersebut menggunakan matriks penilaian resiko.
2. Dalam menjaga karyawannya dari kecelakaan kerja suatu perusahaan menetapkan kebijakan mewajibkan bagi setiap karyawan menggunakan alat pelindung diri (APD) disaat mereka bekerja, karena perusahaan lampu ini mempunyai misi “*Zero Accident*”. Yang dimaksud dengan *zero accident* adalah tidak adanya kecelakaan kerja dalam kurun waktu tertentu.
3. Dari segi tehnik perusahaan lampu”PS” sangat sesuai dengan standar dari perusahaan – perusahaan besar dan sudah sesuai dengan standar budaya kerja perusahaan lampu “PS” yaitu 5 S

(*Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapi), *Seiso* (resik), *Seiketsu* (rawat) dan *Shitsuke* (rajin)).

Dengan adanya kebijakan yang seperti di atas maka kecelakaan kerja karyawan yang terjadi di Perusahaan lampu itu tiap tahun di proyeksikan akan bisa terus menurun dari waktu ke waktu. Jika dilihat dari segi peranan psikologis maka kecelakaan kerja dapat terjadi akibat suasana psikologi di tempat kerja yang mempengaruhi angka kecelakaan. Misalnya: stress kerja yang terjadi pada karyawan, motivasi kerja yang rendah, suhu di tempat kerja yang tinggi, penerangan yang kurang baik, dan tempat kerja yang gaduh juga di ketahui ada hubungannya dengan angka kecelakaan yang tinggi.

## **B. SARAN**

Agar program pendekatan psikologi mampu mengurangi kecelakaan kerja maka diperlukan implementasi pada karyawan yang sedang bekerja dengan ketentuan-ketentuan baru yang perlu ditempuh adapun bentuk-bentuknya sebagai berikut:

Pertama, program yang ada pada perusahaan tersebut harus disesuaikan dengan program EHS. *Kedua*, para karyawan diwajibkan untuk menggunakan alat pelindung diri (APD) disaat bekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja.

Ketiga, Perusahaan lampu “PS” diharapkan menggunakan standart budaya yang telah diterapkan oleh perusahaan besar lainnya yaitu 5 S (*Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapi), *Seiso* (resik), *Seiketsu* (rawat) dan *Shitsuke* (rajin)).

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan fokus permasalahan yang hampir sama, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan metode dan pendekatan yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam. 2005. *“Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif”*. Malang. Universitas Negeri Malang Press.
- Al-Qur'an dan terjemahnya*. Madinah Munawaroh, Kementrian Urusan Agama Islam Wakaf, 1421H.
- Arikunto, Suharsimi. 1998 *“Manajemen Perelitian”*. Jakarta. Rieneka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta. Rieneka Cipta.
- Asnawi, Sahlan. 2002. *“Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi”*. Yogyakarta. Studia Pers.
- Brannen, Julia. 2005 *“Memandu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif”*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Chung, Kae E. and Leon C Magginson. 1981. *“Organizational Behavior: Developing And Menejerial Skill”*. New York. Harper and Row Publisher.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Makalah seminar Institut Teknologi Surabaya (ITS) 23 Agustus 2005. *“SMK3 dan Audit SMK3”*.
- Dessler, Gary. 1997. *“Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid-2”*. Jakarta. Dadi Karyana Abadi.
- Djati, Ismayo. 2006. *“Kesehatan dan Keselamatan Kerja (kumpulan makalah seminar K3 RS persahabatan tahun 2000 & 2001)”*. Jakarta. UI Press.
- Faisal, Sanapiah. 1990. *“Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi”*. Malang. Yayasan Asih Asuh.
- Galuh, Muhammad. 1998. *“Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan”*. Bandung. Skripsi Institut Tehnologi Nasional (ITN).
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Hisbuan. Melayu S.P. 2005. *“Manajemen Sumberdaya Manusia”*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Kurniawati, Atik. 2004. *"Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PERUM Percetakan Negara RI cabang Surabaya"*. Malang. Skripsi Universitas Islam Negeri.
- Latipun. 2001. *"Psikologi Konseling"*. Malang. UMM Press.
- Mahfudz, Anas S. Tanpa Tahun. *"Makalah-Makalah Metodologi Penelitian"*. Jakarta. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 1994. *"Psikologi Perusahaan"*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Milles, Mathws B. & A. Micel Huberman. 2000. *"Analisis Data Kualitatif"*. Jakarta. UI Press.
- Moekijat. 1999. *"Manajemen Sumberdaya Manusia (Manajemen Kepegawaian)"*. Bandung. Mander Maju.
- Moleoeng, Lexi J. 2004. *"Metode Penelitian Kualitatif"*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2002. *"Metode Penelitian Kualitatif"*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Nagoi, Ronald. 1994. *"Pengembangan Produksi Dan Sumberdaya Manusia"*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nasution, S. 2003. *"Metode Research (Penelitian Ilmiah)"*. Jakarta. Bumi aksara.
- Nawawi & Martin. 1995. *"Instrumen Penelitian Bidang Sosial"*. Yogyakarta. UGM Press.
- Nazir, Muhammad. 1999. *"Metodologi Penelitian edisi ke-4"*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. *"Manajemen Personalialia (Manajemen Sumberdaya Manusia)"*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. 1996. *"Manajemen Personalialia"*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nurul. 1999. *"Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan"*. Surabaya. Tugas Akhir Institut Tehnologi Surabaya (ITS).
- Santoso, Gempur. 2005. *"Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja"*. Yogyakarta. Pustaka Publisher.

- Sudjana, Nana. & Awal Kusumah. 2000. "Proposal Penelitian Di Perguruan Tinggi" Bandung. PT. Sinar Baru Algesindo.
- Sumakmur. 1988. "Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan". Jakarta. PT. Toko Agung.
- Suryabrata. 1984. "Metode Penelitian". Jakarta. 1984.
- Wigjosubroto, Sritomo. 2003. "Ergonomi Studi Gerak dan Waktu". Surabaya. Guna Widya.

#### SUMBER WAWANCARA

- Dani, wawancara, Pasuruan, 26 Februari 2007.
- Eko, wawancara, Pasuruan, 26 Februari 2007.
- Iwan, wawancara, Pasuruan, 26 Februari 2007.
- Wilda, wawancara, Pasuruan, 21 Februari 2007.

#### SUMBER INTERNET

- Budiono Sugeng A. M., <http://www.depkes.go.id/>, di akses pada 2 desember 2006.
- [http://bima.ipb.ac.id/~anita/hidup\\_bahagia\\_dengan\\_coaching\\_life.htm](http://bima.ipb.ac.id/~anita/hidup_bahagia_dengan_coaching_life.htm), diakses pada 3 april 2007.
- <http://kab-pasuruan.go.id/profil/index.php?act=gambaran>. Diakses pada 20 mei 2007.
- [http://www.admin.upm.edu.my/ptk/F/pegawai\\_sistem\\_maklumat/F48\\_TK4.pdf](http://www.admin.upm.edu.my/ptk/F/pegawai_sistem_maklumat/F48_TK4.pdf), di akses pada 2 oktober 2006.
- <http://www.depkes.go.id/index.php?option=articles&task=viewarticle&artid=115&Itemid=3>, di akses pada 5 oktober 2006
- <http://www.e-psikologi.com/manajemen/031006.htm>, diakses pada 3 April 2007.
- [http://www.indonusa.ac.id/home/index.php?option=com\\_content&task=view&id=592&Itemid=56](http://www.indonusa.ac.id/home/index.php?option=com_content&task=view&id=592&Itemid=56). diakses pada 21 April 2007.
- <http://www.pusdiknakes.or.id/news/iptek.php3?id=2> diakses pada 14 Maret 2007