

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mempersiapkan industry memasuki era pasar bebas, diperlukan kesiapan disemua bidang, termasuk bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karena dalam Standarisasi Internasional unsur Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi salah satu tuntutan. Seirama dengan hal itu maka kebutuhan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat diperlukan dalam setiap kegiatan di industri.

Pada tahun 1996, Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Dimana pada pasal 3, Peraturan Menteri tersebut menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Menurut penelitian Du Pont dalam Suma'mur (1989) ¹, selama sepuluh tahun memperlihatkan bahwa tindakan tidak aman (unsafe action) menyebabkan dan memberikan kontribusi hampir pada semua kecelakaan. Dan ditemukan 96 % kecelakaan yang menyebabkan kehilangan waktu kerja

¹Suma'mur, Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja, CV.Haji Masanggung, Jakarta, 1989

disebabkan oleh tindakan tidak aman (unsafe action) dan hanya 4% kecelakaan diakibatkan oleh penyebab lain.

Untuk menurunkan angka kecelakaan, menghindari kerugian baik dari segi materi maupun individu dan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang aman, pendidikan konsep perilaku kedalam ilmu kesehatan akhir-akhir ini berkembang dengan pesat setelah berbagai pendekatan sistem mulai dari manajemen kontrol hingga ke sistem terintegrasi.

Salah satu dari upaya menurunkan kecelakaan kerja dengan memberikan pendidikan berupa pelatihan, diaman dapat memberikan manfaat yang nyata yang dapat diperoleh dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan yaitu meningkatkan rasa puas, memperbaiki metode kerja karyawan, meningkatkan kemampuan karyawan dan salah satunya adalah mengurangi kecelakaan kerja, (Manullang,1990).

Pelatihan sangat berperan dalam membentuk perilaku karyawan, jika pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan maka karyawan akan berperilaku mengarah positif, maka kecelakaan kerja dapat dikurangi.

Keselamatan dan pencegahan kecelakaan kerja harus mendapat perhatian yang sangat besar dari pihak manapun yang melaksanakan pekerjaan, baik di laboratorium maupun di industri-industri, ataupun tempat kerja yang lain. Beberapa alasan yang dapat dikemukakan adalah, salah satu diantaranya, karena angka kecelakaan kerja ternyata cukup mengejutkan. Sebagai contoh di Amerika dalam satu tahun terakhir ada lebih dari 6200 orang meninggal atau di

atas 6,5 juta terluka akibat kecelakaan kerja. Ini berarti lebih dari 8 kasus per 100 pekerja mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Bahkan beberapa ahli keselamatan kerja yakin bahwa angka sesungguhnya justru lebih besar dari angka yang dilaporkan. Oleh karena itu banyak kecelakaan kerja yang terjadi dan tidak dilaporkan.

Angka-angka di atas menunjukkan betapa penderitaan karyawan, keluarga karyawan, serta biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak manajemen atau pengelola tempat kerja tersebut. Di negara Amerika misalnya untuk satu kasus kecelakaan serius biasanya memerlukan biaya lebih dari \$ 23.000,-. Hal itu belum lagi memperhitungkan implikasi hukum yang diakibatkan oleh adanya kecelakaan kerja, Situs kimia Indonesi, (2010).

Data yang dilansir, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DKI merilis, sepanjang 2009 jumlah kecelakaan kerja yang berujung pada kematian mencapai 2.974 kasus dengan total asuransi yang dikeluarkan mencapai Rp 44,24 miliar.

Sementara jumlah pekerja yang ada di DKI mencapai 2.331.580 orang. Angka ini meningkat dari dua tahun sebelumnya. Pada 2007 jumlah kematian akibat kecelakaan kerja mencapai 2.195 dengan total asuransi Rp 25,73 miliar.

PT.Sungkai Indah Jepara berdiri sejak tahun 1987 yang bergerak dibidang perusahaan mebel, terletak di Jl.Raya Bekasi Timur Km.17 RT/RW: 06/03 Kelurahan: Jatinegara, Kecamatan: Cakung Jakarta Timur. PT.Sungkai

Indah Jepara merupakan perusahaan menengah dengan memiliki tenaga kerja karyawan sebanyak 120 orang.

Proses pekerjaan di PT.Sungkai Indah Jepara dimulai dari penerimaan kayu gelondongan kemudian dipotong menjadi berbentuk pipih atau papan dengan menggunakan mesin kemudian papan dihaluskan dengan menggunakan amplas setelah bahan halus kemudian dibentuk sesuai dengan peralatan apa yang akan dibuat, seperti peralatan rumah tangga, kursi, tempat tidur, lemari, rak, dan lain-lain.

Menurut hasil pemantauan dari seksi kesehatan lingkungan dan kesehatan kerja puskesmas kecamatan cakung tahun 2009 terdapat banyak berbagai masalah-masalah yang ditemukan pada karyawan PT.Sungkai Indah Jepara antara lain: karyawan sering mengeluh pegal-pegal, penurunan pendengaran, penurunan fungsi paru dan kecelakaan kerja.

Menurut data dari kejadian kecelakaan , bahwa angka kecelakaan kerja masih sangat tinggi, sehingga peneliti ingin memeneliti bagaimana persepsi keryawan tentang pelatihan keselamatan dan kesehatanj kerja dengan kejadian kecelakaan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Dalam sebuah perusahaan tidak luput dari faktor-faktor terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, jika hal ini tidak dicegah sedini mungkin maka kecelakaan akan sering terjadi. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja diperusahaan adalah antra lain:

1. Faktor Produksi

Ada beberapa faktor produksi yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja ditinjau dari segi pemakaian peralatan kerja, antara lain:

- a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
Pengaturan penerangan.

2. Faktor Manusia.

Seseorang akan mempengaruhi sikap serta perilaku dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan seseorang cenderung untuk bekerja ceroboh, tidak berhati-hati dan menjurus kearah kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dalam hal ada beberapa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dilihat dari faktor manusia/pekerja, antar lain:

a. Umur

Umur mempunyai pengaruh yang cukup berarti dalam kejadian akibat kecelakaan kerja.

b. Pengetahuan

Pengetahuan/kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya suatu tindakan seseorang.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan sesuai dengan usia dan masa kerja dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan

d. Tingkat pendidikan

Pendidikan seseorang mempengaruhi pola pikir dalam menghadapi pekerjaan yang dipercayakan padanya, demikian juga dalam penyerapan pelatihan kerja, baik praktek maupun teori, termasuk diantaranya cara pencegahan kecelakaan / cara menghindari kecelakaan kerja.

e. Keterampilan

Keterampilan seseorang sangat dipengaruhi oleh masalah pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja. Apabila pendidikan keterampilan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diberikan maka akan membentuk manusia yang terampil dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja

f. Sikap tenaga kerja

Sikap yang baik mengenai keselamatan dan kesehatan kerja akan membantu pribadi yang selalu berperilaku aman dalam setiap tindakan dan memiliki rasa disiplin yang tinggi dalam mentaati dan melaksanakan ketentuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja sehingga bahaya dan resiko yang mungkin terjadi pada tenaga kerja dapat dihindari, dicegah dan dikurangi.

3. Faktor Lingkungan

Lingkungan pekerjaan sangat penting untuk mendukung proses pekerjaan, jika lingkungan kerja tidak dapat memberikan kenyamanan bagi tenaga kerja, maka itu akan dapat menambah beban pekerja. Antara lain

peyebabnya adalah Penerangan yang cukup agar penglihatan pekerja tidak terganggu, Kebisingan, Suhu ruangan kerja, Debu, Getaran, Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya, Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak dan Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

4. Faktor Ergonomi

Ada dua faktor ergonomi yang dapat mempengaruhi pekerja jika tidak sesuai dengan tenaga kerja, antara lain:

1. Faktor Anthropometri

Yaitu pengukuran yang sistematis terhadap tubuh manusia, terutama seluk beluk baik dimensional ukurandan bentuk tubuh manusia. Antropometri yang merupakan ukuran tubuh digunakan untuk merancang atau menciptakan suatu sarana kerja yang sesuai dengan ukuran tubuh penggunanya. Ukuran alat kerja menentukan sikap, gerak dan posisi tenaga kerja, dengan demikian penerapan antropometri mutlak diperlukan guna menjamin adanya sistem kerja yang baik.

Ukuran alat-alat kerja erat kaitannya dengan tubuh penggunanya. Jika alat-alat tersebut tidak sesuai, maka tenaga kerja akan merasa tidak nyaman dan akan lebih lamban dalam bekerja yang dapat menimbulkan kelelahan kerja atau gejala penyakit otot yang lain akibat melakukan pekerjaan dengan cara yang tidak alamiah.

2. Faktor Sikap Tubuh dalam Bekerja

Hubungan tenaga kerja dalam sikap dan interaksinya terhadap sarana kerja akan menentukan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja, selain SOP (*Standard Operating Procedures*) yang terdapat pada setiap jenis pekerjaan. Semua sikap tubuh yang tidak alamiah dalam bekerja, misalnya sikap menjangkau barang yang melebihi jangkauan tangannya harus dihindarkan. Penggunaan meja dan kursi kerja ukuran baku oleh orang yang memiliki ukuran tubuh yang lebih tinggi atau sikap duduk yang terlalu tinggi sedikit banyak akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Dari penjelasan diatas masalah-masalah yang ditemukan di tempat kerja PT.Sungkai Indah Jepara berdasarkan hasil pengamatan adalah :

- Pihak perusahaan belum ada peraturan untuk keharusan terhadap penggunaan APD
- Angka kejadian kecelakaan kerja karyawan masih tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Supaya penelitian ini terarah dan berfokus serta tidak meluasnya objek penelitian, maka peneliti hanya membatasi ruang lingkup penelitian dengan hanya meneliti hubungan antara persepsi karyawan tentang pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dengan kejadian kecelakaan kerja pada karyawan di perusahaan.

D. Perumusan Masalah

Apakah ada Hubungan Persepsi Karyawan Tentang Manfaat Pelatihan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja Di PT.Sungkai Indah Jepara Jakarta Timur ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Persepsi Karyawan Tentang Manfaat Pelatihan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja Di PT.Sungkai Indah Jepara Jakarta Timur tahun 2010.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis terjadinya kecelakaan kerja.
- b. Menganalisis persepsi karyawan tentang pelaksanaan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan.
- c. Menganalisis hubungan antara persepsi karyawan tentang pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dengan kejadian kecelakaan kerja pada karyawan di perusahaan.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Dengan diketahuinya adanya Hubungan Persepsi Karyawan Tentang Manfaat Pelatihan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja Di PT.Sungkai Indah Jepara Jakarta Timur. Pihak instansi dapat memberikan pembinaan tentang kebiasaan sarapan pagi yang benar bagi pekerja.

2. Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman dan penambahan pengetahuan dalam upaya penyesuaian antara ilmu yang didapat selama kuliah dengan keadaan yang nyata didalam masyarakat, serta sebagai bekal dalam menghadapi permasalahan di masa yang akan datang.

3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul

Sebagai masukan dalam mengembangkan terutama ilmu keselamatan dan kesehatan kerja terutama mengetahui Hubungan Persepsi Karyawan Tentang Manfaat Pelatihan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja Di PT.Sungkai Indah Jeparo Jakarta Timur.