

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah merupakan aktivitasperlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. (Kasmir, 2016:266)

Keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. (Widodo, 2015:240)

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

##### **2.1.2 Prinsip-Prinsip K3**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ialah salah satu sarana atauinstrumen yang bisa memberikan proteksi pada pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan, lembaga, instansi pemerintah maupun swasta perlu memperhatikan karyawannya dalam bekerja.

Pada umumnya prinsip-prinsip K3 sama halnya kita menjawab pertanyaan mengenai mengapa kita harus sehat, mengapa kita harus selamat, mengapa kita harus aman yaitu :

1. Pembangunan Kesehatan, adalah penyelenggaraan upaya kesehatan untuk mencapai hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan kesehatan masyarakat yang optimal

2. Mencegah Kecelakaan, adalah upaya untuk mencegah kecelakaan pekerja tergantung pada unjuk kerja setiap karyawan mengingat kecelakaan dapat mudah terjadi dan ini diperlukan suatu kerja sama atau kerja tim dengan baik dari karyawan.
3. Menjaga/memelihara keamanan, aktivitas pengamanan meliputi pengamanan fisik dan perlindungan pribadi pekerja dan tentu saja tamu ataupun pengunjung. Tamu atau pengunjung juga dilibatkan untuk berperan aktif dalam menjaga keamanan.

Jadi pada dasarnya prinsip K3 adalah :

1. Mewujudkan kesehatan masyarakat yang optimal
2. Mencegah kecelakaan dengan kerja sama tim yang baik
3. Pengamanan fisik dan perlindungan pribadi maupun tamu
4. Mengenal dan memahami pekerjaan yang akan dilakukan
5. Mengetahui bahaya-bahaya yang mungkin terjadi dari pekerjaan yang akan dilakukan supaya tidak terjadi kecelakaan. (Sri Larasati, 2020:13-14)

### **2.1.3 Tujuan dan Sasaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

#### **2.1.3.1 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

1. Membuat pegawai merasa nyaman  
Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat pegawai merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja
2. Memperlancar proses kerja  
Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan.
3. Agar pegawai berhati-hati dalam bekerja  
Maksudnya adalah pegawai dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerjayang telah ditetapkan.
4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja  
Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja

yang telah ada dipasang di berbagai tempat sebagai tanda peringatan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan pegawai tidak akan mengganggu aktivitas pegawainya.

6. Menekan biaya

Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan pegawai kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. (Kasmir, 2016:353)

**2.1.3.2 Sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja :**

a. Menjamin keselamatan operator dan orang lain

b. Menjamin penggunaan peralatan aman dioperasikan

c. Menjamin proses produksi aman dan lancar

Tetapi dalam pelaksanaannya banyak ditemui hambatan dalam penerapan K3 dalam dunia pekerja, hal ini terjadi karena beberapa faktor yaitu :

a. Dari sisi masyarakat pekerja

1. Tuntutan pekerja masih pada kebutuhan dasar (Upah dan tunjangan kesehatan/kesejahteraan)

2. K3 belum menjadi tuntutan pekerja

b. Dari sisi Pengusaha

1. Pengusaha lebih menekankan penghematan biaya produksi dan meningkatkan efisiensi untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya

2. K3 dipandang sebagai beban dalam hal biaya operasional tambahan(Sri Larasati, 2020:17)

#### **2.1.4 Aspek-Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

**Berdasarkan teori tiga faktor yang menyebutkan bahwa aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (Anoraga, 2005) antara lain :**

##### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mempertinggi efisien dan efektivitas kerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting untuk diperhatikan antara lain :

1. Penerangan yang baik memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas dan cepat. Penerangan yang tidak sempurna, sehingga gelap atau dapat membuat silau yang berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Warna ruang kantoryang serasi dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Suhu dan sirkulasi udara yang tidak sempurna, sehingga ruangan kerjaberdebu dan lembab. Temperatur dan kelembaban yang terlalu panasatay terlalu dingin dapaat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerjadan emosi pegawai.
3. Kebisingan merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan musik di tempat kerja pada waktu-waktu tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.
4. Ketentuan-ketentuan kerja yang sering dilanggar, seperti fasilitas umum di dalam perusahaan yang tidak terpelihara, contohnya wc yangtidak dibersihkan, lantai licin dan kotor yang memungkinkan orang tergelincir, tempat pembuangan sisa-sisa

bahan pembuangan yang tidak sempurna, cara penempatan mesin dan bahan baku yang tidak tepat, jalur lintas digunakan untuk menempatkan bahan-bahan baku dan ruang kerja yang terlalu pada dan sesak.

b. Mesin dan Alat-Alat Kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin kerja yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh pegawai. Kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan pelindung dan alat-alat kerja yang telah rusak atau terlalu tua dan alat pelindung perseorangan telah rusak.

c. Manusia

Dibawah ini merupakan kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja :

1. Sikap yang tidak wajar, seperti tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.
2. Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi.
3. Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidakmendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

### 2.1.5 Standar Operasional Prosedur K3

Agar supaya implementasi K3 dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya standar pelaksanaan K3 yang menyesuaikan jenis pekerjaan, ruang lingkup dan tempat kerjanya adapun Standar

Operasional Prosedur K3 secara umum tersebut diantaranya adalah :

1. Memakai pakaian kerja/pelindung yang bersih dan aman sesuai dengan pekerjaan yang ditangani
2. Memeriksa peralatan kerja sebelum melaksanakan pekerjaan
3. Mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan ditempat kerja
4. Mempersiapkan diri baik fisik maupun mental sebelum melaksanakan kerja
5. Mengembalikan peralatan ke tempat semula
6. Memenuhi prosedur pemakaian peralatan kerja. (Sri Larasati, 2020:21)

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yangtelah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Bernadin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2018:135), kinerjaadalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Jadi, kinerja adalah hasil yang diberikan pegawai atas kerjanya dalam suatu periode di dalam suatu perusahaan sesuai dengan usaha-usaha yang telah dilakukannya.

### **2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sunyoto (2017:10) tujuan penilaian kinerja diantaranya adalahsebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yangtelah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Bernadin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2018:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Jadi, kinerja adalah hasil yang diberikan pegawai atas kerjanya dalam suatu periode di dalam suatu perusahaan sesuai dengan usaha-usaha yang telah dilakukannya.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sunyoto (2017:10) tujuan penilaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### **2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2001) ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain :

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada pegawai.