

2. LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus mendapatkan perhatian dan dilakukan oleh sebuah organisasi. Simamora (2006, p.4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Pengertian lain disampaikan oleh Handoko (2011, p.4) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting sekali perannya di dalam organisasi. Karena manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia di dalam organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan demikian disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang harus dipelajari dengan cara memberikan fasilitas-fasilitas yang berhubungan dengan pengembangan tenaga kerja dan rasa partisipasi tenaga kerja dalam melakukan suatu aktivitas untuk organisasi.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting pengelolaan sumber daya manusia perusahaan sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai. Departemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai tujuan (Simamora, 2006, p.37):

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan

masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Di dalam tujuan organisasional inilah bagian manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia ada sehingga memiliki produktivitas yang baik. Dengan produktivitas yang baik ini, perusahaan akan mampu mencapai tujuan organisasi dengan maksimal dengan penggunaan sumber daya manusia yang efisien.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia akan terjadi apabila departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, maka karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri dari perusahaan.

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sukses perusahaan dalam menjalankan bisnis dan dalam bersaing salah satunya dilakukan dengan dengan pengelolaan SDM potensial yang dimilikinya. Bentuk pengelolaan SDM yang baik antara lain dapat diterapkan melalui (Ellitan, 2002, pp.72-74):

1. Keselamatan kerja (*employment security*). *Employment security* untuk menghadapi tekanan akan perlunya kehati-hatian dan selektivitas yang tinggi dalam mempekerjakan manusia. Lebih jauh *employment security* mendorong keterlibatan karyawan karena karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi mereka terhadap proses pekerjaan.

2. Keselektifan dalam perekrutan (*selective in recruiting*), merupakan jaminan dalam pekerjaan dan kepercayaan pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk meraih keunggulan bersaing. Ini berarti dibutuhkan kehati-hatian dalam memilih orang yang tepat, dengan cara yang benar. Dalam praktiknya perusahaan melakukan proses perekrutan sangat cermat didasarkan atas keinginan perusahaan untuk sukses dalam persaingan. Di sisi lain, banyak juga proses penyaringan dilakukan untuk menemukan orang yang dapat bekerja dengan baik dalam suatu lingkungan baru, dapat belajar dan berkembang, sehingga membutuhkan supervisi yang lebih sedikit.
3. Tingkat upah yang tinggi (*high wages*). Perusahaan yang ingin mempekerjakan tenaga kerja yang sangat kompeten, pemberian upah atau gaji yang lebih tinggi merupakan salah satu faktor kunci. Tingkat upah yang tinggi akan memberikan kemampuan lebih selektif dalam menemukan orang yang dapat dilatih dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Upah yang tinggi merupakan hal yang paling penting karena akan memberikan kesan bahwa organisasi sangat menghargai karyawannya.
4. Pemberian insentif (*incentive pay*). Sudah merupakan suatu tendensi bahwa uang sering digunakan untuk memecahkan masalah organisasional. Karyawan dimotivasi oleh faktor-faktor yang melebihi uang seperti pengakuan, jaminan, perlakuan yang adil, dan semuanya memberikan pengaruh yang besar terhadap individu.
5. Hak kepemilikan karyawan (*employee ownership*), memberikan dua keuntungan yaitu karyawan yang memiliki keinginan terhadap kepemilikan dalam organisasi tempat mereka bekerja, dan adanya konflik yang lebih sedikit antara modal dan tenaga kerja. Penerapan *employee ownership* yang efektif dapat mensejajarkan keinginan karyawan dengan pemegang saham, dengan cara membuat karyawan sebagai pemegang saham juga. Kedua, *employee ownership* menempatkan saham pada karyawan yang cenderung untuk mengambil suatu gambaran jangka panjang organisasi, strategi organisasi, kebijakan investasi, dan manuver keuangan lainnya.
6. *Information sharing*. Jika sumber daya yang dimiliki perusahaan merupakan sumber keunggulan bersaing, maka sangat jelas bahwa mereka harus memiliki

informasi yang dibutuhkan untuk melakukan apa yang diisyaratkan bagi tercapainya suatu kesuksesan. Salah satu alasan yang potensial bagi perusahaan untuk tidak menyingkapkan informasi pada sejumlah besar karyawan adalah terdapat kemungkinan bahwa informasi tersebut akan bocor sampai pada pesaing.

7. Partisipasi dan pemberdayaan (*participation and empowerment*). Dengan adanya informasi yang diketahui bersama pada semua tingkat organisasional, merupakan suatu kondisi awal yang diperlukan bagi sistem kerja yang berhasil, mendorong desentralisasi dalam pengambilan keputusan, dan memberikan keleluasaan bagi pekerja untuk berpartisipasi, dan pemberdayaan dalam pengendalian proses pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan karyawan dan produktivitas kerja akan semakin meningkat dengan meningkatnya partisipasi karyawan.
8. Pengelolaan tim secara mandiri (*self managed team*). Organisasi yang memiliki suatu tim yang kuat dan tangguh, cenderung memperoleh hasil yang memuaskan. Keuntungan yang diperoleh pada organisasi yang memiliki *self managed team* diantaranya adalah berkurangnya pembelian, penugasan karyawan, dan produksi, karena semuanya dapat ditangani oleh tim kerja yang sudah terkelola dengan baik.
9. Pelatihan dan pengembangan ketrampilan (*training and skill development*). Merupakan suatu bagian yang integral dari sistem kerja yang paling baru, merupakan komitmen yang lebih besar terhadap pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan akan memberikan hasil yang positif hanya jika pekerja yang dilatih mendapatkan kesempatan untuk menggunakan keahlian tersebut. Disamping perlunya pelatihan dan pengembangan bagi pekerja dan manajer, juga dibutuhkan perubahan struktur kerja, yaitu dengan memberikan kepada mereka keleluasaan untuk melakukan segala sesuatunya secara berbeda. Pelatihan tidak hanya menunjukkan komitmen perusahaan terhadap karyawan, tetapi juga memastikan bahwa fasilitas akan tetap dilengkapi dengan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang tinggi, yang secara lebih spesifik telah dilatih untuk pekerjaan mereka yang baru.

10. *Cross Utilization and Cross Training*. Dengan adanya orang yang melakukan pekerjaan ganda, akan memiliki sejumlah keuntungan potensial bagi perusahaan. Dengan melakukan sesuatu lebih banyak dapat membuat pekerjaan yang dilakukan lebih menarik. Adanya keragaman dalam pekerjaan mengijinkan adanya suatu perubahan yang cepat dalam aktivitas, dan secara potensial akan memberikan perubahan kemampuan karyawan untuk berhubungan dengan sesama. Masing-masing bentuk keragaman ini dapat membuat kehidupan kerja lebih menantang.
11. *Symbolic egalitarian*. Salah satu hambatan untuk mendesentralisasikan pengambilan keputusan yaitu dengan menggunakan *self managed team*. Perolehan komitmen dan kerjasama karyawan merupakan suatu simbol yang memisahkan orang yang satu dan yang lainnya. Sebagai konsekuensinya, bahwa banyak perusahaan terkenal dalam mencapai keunggulan bersaing melalui SDM dengan sejumlah bentuk *egalitarianism*. *Egalitarianism* yaitu sejumlah cara untuk memberikan tanda bahwa bagi orang dari dalam perusahaan, maupun orang dari luar perusahaan memiliki kesamaan komparatif. Dapat dicontokan di sini dengan tidak diberlakukannya tempat khusus untuk arena parkir. *Egalitarianism* ini membuat semua aktivitas dan tindakan berjalan lebih lancar dan lebih mudah, karena tidak adanya perbedaan status. Dalam konteks ini semua orang adalah sederajat.
12. *Wage compression*, isu ini sering dipertimbangkan dalam bentuk kompresi hirarkis. Tugas yang saling tergantung dan memerlukan kerjasama sangat membantu untuk menyelesaikan tugas. Kompresi bayaran dengan mengurangi kompetisi interpersonal dan meningkatkan kerjasama pada gilirannya akan mengarah pada efisiensi.
13. *Promotion from within*, yaitu mendorong pelatihan dan pengembangan keahlian karena tersedianya kesempatan dan peluang promosi dalam perusahaan bagi para pekerja. Promosi dari dalam pekerjaan akan memberikan fasilitas desentralisasi, partisipasi dan delegasi karena hal ini membantu mempromosikan rasa percaya antar tingkatan hirarki, promosi dari dalam perusahaan, dapat diartikan bahwa supervisor bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan upaya bawahannya. Promosi dari dalam perusahaan juga

menawarkan suatu insentif untuk bekerja lebih baik. Dan memberikan suatu keadilan serta keleluasaan di tempat kerja. Keuntungan lain yang dapat diperoleh melalui promosi dari dalam perusahaan adalah dapat memastikan bahwa orang dalam satu posisi manajemen secara aktual mengetahui sesuatu tentang bisnis, teknologi dan operasional yang mereka hadapi dan lakukan.

2.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek penting yang harus mendapatkan perhatian dari pengusaha. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang No.1 Tahun 1970 bahwa:

1. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.
2. Setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja terjamin pula keselamatannya.
3. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
4. Berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja.
5. Pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam Undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang tentang K3 di atas dapat diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan hak yang harus diterima oleh pegawai. Selain hak untuk karyawan, karyawan juga berkewajiban untuk mentaati segala peraturan ataupun kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun instansi dalam rangka mewujudkan program K3 yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tercantum dalam Bab VIII pasal 12 undang-undang K3 yang mengatur tentang kewajiban dan hak kerja. Bab tersebut berbunyi:

Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga 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 yang diwajibkan.
4. Meminta pada Pengurus agas dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan 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 lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

2.2.1 Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Masalah keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan adalah sangat penting bagi para manajer karena beberapa alasan. Program keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan karena alasan (Sunyoto, 2012, p.242):

1. Alasan berdasarkan perikemanusiaan
Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat keelakaan.
2. Alasan berdasarkan Undang-undang
Ada juga alasan mengadakan program keselamatan kerja berdasarkan undang-undang. Pada saat ini, baik di Indonesia maupun di negara-negara lain terdapat undang-undang yang mengatur tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Bagi perusahaan yang tidak menjalankan program ini akan mendapatkan sanksi.
3. Alasan ekonomis
Akhirnya alasan ekonomis untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat sangat besar bagi perusahaan.

2.2.2 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Karyawan yang memiliki kesehatan yang baik, baik fisik maupun rohani merupakan aset yang berharga bagi perusahaan sehingga diperlukan berbagai macam fasilitas pendukung untuk menciptakan keselatan dan kesehatan kerja

karyawan. Terdapat tiga penyebab pokok terjadinya kecelakaan yaitu, peristiwa-peristiwa secara kebetulan, kondisi-kondisi dan tindakan-tindakan, dan perbuatan-perbuatan yang membahayakan (Sunyoto, 2012, p.240).

Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia (Sirait, 2006, p.260).

1. Sebab-sebab teknik

Biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja. Untuk mencegahnya perlu dilakukan perbaikan teknis

2. Sebab-sebab manusia

Biasanya dikarenakan oleh deficiencies para karyawan seperti sifat yang ceroboh atau tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, dan pemabuk. Para ahli mengatakan bahwa empat dari lima kecelakaan penyebabnya adalah manusia. Karenanya program keselamatan haruslah lebih banyak memusatkan perhatian pada aspek manusia daripada aspek teknis, selain tidak mungkin menciptakan suatu pabrik yang aman, tanpa terjadi suatu kecelakaan apapun.

Sunyoto (2012, p. 244) ada beberapa hal yang menyebabkan kecelakaan kerja, yaitu:

1. Kondisi dan Tindakan yang membahayakan

Kondisi yang membahayakan merupakan sebab besar utama dari kecelakaan. Kondisi demikian antara lain adalah perlengkapan yang penjagaannya kurang baik, perlengkapan yang sudah rusak, susunan atau prosedur yang berbahaya dalam, pada, atau sekitar mesin atau perlengkapan, tempat penyimpanan yang membahayakan, terlalu banyak muatan, penerapan yang kurang memadai, cahaya kurang, atau tidak cukup atau menyilaukan, dan ventilasi yang kurang baik, pergantian udara tidak cukup.

Para ahli dalam bidang keselamatan kerja mengetahui ada tiga faktor yang lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan, ikut menyebabkan timbulnya kecelakaan, yaitu pekerjaan itu sendiri, rencana kerja, dan suasana psikologis tempat kerja.

2. Perbuatan-perbuatan yang membahayakan

Ada sedikit keragu-raguan bahwa tindakan-tindakan yang membahayakan merupakan penyebab kecelakaan yang utama dan orang-oranglah yang menyebabkan tindakan-tindakan yang membahayakan ini. Akibatnya adalah adanya tindakan-tindakan yang membahayakan seperti, menyelenggarakan pekerjaan tanpa wewenang, lalai menjamin perlengkapan atau memperingatkan karyawan-karyawan lain mengenai bahaya yang mungkin menimpa, lalai menggunakan pakaian atau alat pelindung pribadi yang aman, dan melemparkan bahan-bahan.

2.2.3 Pengukuran Kecelakaan Kerja

Terdapat dua cara pengukuran yang paling banyak digunakan adalah (Sirait, 2006, p.261):

1. Tingkat kekerasan (*severity rate*)

Menunjukkan berapa lama waktu yang hilang karena terjadi suatu kecelakaan (per satu juta *man hours*). Kejadian di mana kecelakaan mengakibatkan pabrik berhenti sampai satu bulan dikatakan lebih keras dari kejadian kecelakaan yang mengakibatkan terhentinya kegiatan pabrik selama satu hari.

$$\text{Tingkat kekerasan} = \frac{\text{Jumlah hari karyawan yang hilang} \times 1.000.000}{\text{Jumlah man hours pada penelitian tersebut}} \dots\dots\dots(2.1)$$

2. Tingkat keseringan (*frequency rate*)

Menunjukkan berapa kali kecelakaan terjadi untuk setiap satu juta *man hours*.

$$\text{Tingkat keseringan} = \frac{\text{Jumlah kecelakaan yang mengakibatkan waktu hilang} \times 1.000.000}{\text{jumlah man hours pada penelitian tersebut}} \dots\dots\dots(2.2)$$

2.2.4 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pengukuran program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan di sebuah perusahaan dapat dilihat melalui, aturan kesehatan dan keselamatan, kesadaran atas aturan, pakaian pelindung, lantai bersih, cahaya di area produksi, lingkungan kerja, perlengkapan pemadam kebakaran, layanan pertolongan pertama dan medis, jumlah toilet mencukupi, kebersihan kamar mandi, program-program, tanda arah, air minum bersih, komite kesehatan dan keselamatan,

prosedur kerja, prosedur kegawatan dan promosi kesehatan dan keselamatan (Makori, et.al, 2012, p.49).

2.2.5 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sebagai petunjuk untuk melaksanakan aturan tentang K3 yang ada di dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diundangkan pada 12 April 2013.

SMK3 yang sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 meliputi:

1. Penetapan kebijakan K3

Pengusaha dalam menyusun kebijakan K3 paling sedikit harus:

- a. Melakukan tinjauan awal kondisi K3, meliputi:
 - 1) Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko
 - 2) Perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik
 - 3) Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan
 - 4) Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan, dan
 - 5) Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
- b. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus, dan
- c. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Muatan Kebijakan K3 paling sedikit memuat visi, tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan, dan kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan/atau operasional.

2. Perencanaan K3

Yang harus dipertimbangkan dalam menyusun rencana K3:

- a. Hasil penelaahan awal
 - b. Identifikasi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko
 - c. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya, dan
 - d. Sumber daya yang dimiliki.
3. Pelaksanaan rencana K3
- Dalam melaksanakan rencana K3 didukung oleh sumber daya manusia di bidang K3, prasarana, dan sarana
- a. Sumber daya manusia harus memiliki:
 - 1) Kompetensi kerja yang dibuktikan dengan sertifikat, dan
 - 2) Kewenangan di bidang K3 yang dibuktikan dengan surat izin kerja/operasi dan/atau surat penunjukkan dari instansi yang berwenang.
 - b. Prasarana dan sarana paling sedikit terdiri dari:
 - 1) Organisasi/unit yang bertanggung jawab di bidang K3
 - 2) Anggaran yang memadai
 - 3) Prosedur operasi/kerja, informasi, dan pelaporan serta pendokumentasian, dan
 - 4) Instruksi kerja.
 - c. Dalam melaksanakan rencana K3 harus melakukan kegiatan dalam pemenuhan persyaratan K3.
 - d. Kegiatan tersebut:
 - 1) Tindakan pengendalian
 - 2) Perancangan (design) dan rekayasa
 - 3) Prosedur dan instruksi kerja
 - 4) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan
 - 5) Pembelian/pengadaan barang dan jasa
 - 6) Produk akhir
 - 7) Upaya menghadapi keadaan darurat kecelakaan dan bencana industry, dan
 - 8) Rencana dan pemulihan keadaan darurat.
 - e. Kegiatan 1 – 6 dilaksanakan berdasarkan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko.

- f. Kegiatan 7 dan 8 dilaksanakan berdasarkan potensi bahaya, investigasi dan analisa kecelakaan
 - g. Agar seluruh kegiatan tersebut bisa berjalan, maka harus:
 - 1) Menunjuk SDM yang kompeten dan berwenang dibidang K3
 - 2) Melibatkan seluruh pekerja/buruh
 - 3) Membuat petunjuk K3
 - 4) Membuat prosedur informasi
 - 5) Membuat prosedur pelaporan
 - 6) Mendokumentasikan seluruh kegiatan
 - h. Pelaksanaan kegiatan diintegrasikan dengan kegiatan manajemen perusahaan
4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3
- a. Melalui pemeriksaan, pengujian, pengukuran dan audit internal SMK3 dilakukan oleh sumber daya manusia yang kompeten
 - b. Dalam hal perusahaan tidak mempunyai SDM dapat menggunakan pihak lain
 - c. Hasil pemantauan dilaporkan kepada pengusaha
 - d. Hasil tersebut digunakan untuk untuk melakukan tindakan pengendalian
 - e. Pelaksanaan pemantauan & Evaluasi dilakukan berdasarkan peraturan Perundang-undangan
5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.
- a. Untuk menjamin kesesuaian dan efektifitas penerapan SMK3, dilakukan peninjauan terhadap kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi
 - b. Hasil peninjauan digunakan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja
 - c. Perbaikan dan peningkatan kinerja dilaksanakan dalam hal:
 - 1) Terjadi perubahan peraturan perundang-undangan
 - 2) Adanya tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar
 - 3) Adanya perubahan produk dan kegiatan perusahaan
 - 4) Terjadi perubahan struktur organisasi perusahaan
 - 5) Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi

- 6) Adanya hasil kajian kecelakaan di tempat kerja
- 7) Adanya pelaporan, dan/atau
- 8) Adanya masukan dari pekerja/buruh.

Penelitian ini memfokuskan pada pelaksanaan SMK3 di perusahaan, sehingga pembahasannya akan difokuskan pada aspek pelaksanaannya saja, sementara aspek yang lain tidak akan dibahas dalam penelitian ini.

2.3 Reward dan Punishment

2.3.1 Reward dan Punishment Sebagai Bentuk Reinforcement

Penerapan *reward* dan *punishment* dalam dunia kerja dilakukan agar karyawan mempunyai perilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Penelitian ini mengkhususnya pembahasan tentang *reward* dan *punishment* yang terkait dengan pelaksanaan K3 di perusahaan. Setiap perilaku yang selalu diikuti *reward* akan semakin sering dilakukan, sedangkan perilaku yang selalu diikuti dengan *punishment* dengan sendirinya akan makin jarang dilakukan dan lama-kelamaan akan hilang (Heni, 2011, p.85). Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Schermerhorn (2011, p.372) yang mengatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi yang menyenangkan akan diulangi, perilaku yang diikuti oleh konsekuensi yang tidak menyenangkan tidak akan diulangi. Program K3 selain merupakan hak pegawai, juga mengandung beberapa kewajiban yang harus dijalankan sehingga program K3 yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik. Adanya *reward* dan *punishment* dalam program K3 diharapkan akan mampu mendorong pelaksanaan K3 yang lebih baik.

Reward dan *punishment* merupakan bentuk *reinforcement* atau penguatan terhadap perilaku personil organisasi. Teori *reinforcement* mengatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh konsekuensi lingkungannya (Schermerhorn, 2011, p.372). Terdapat empat macam *reinforcement*, yaitu (Daft dan Mercic, 2011, p.417):

1. Positive reinforcement

Positive reinforcement adalah pemberlakuan sesuatu yang menyenangkan dan penghargaan atas perilaku yang dikehendaki, seperti memberikan pujian kepada karyawan yang tiba tepat waktu atau melakukan kerja ekstra sedikit.

Positive reinforcement ini bertujuan untuk meningkatkan kemungkinan sebuah perilaku akan diulangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *positive reinforcement* akan membantu meningkatkan kinerja. *Non financial reinforcement* seperti masukan positif, pengakuan sosial, dan perhatian juga efektif dalam meningkatkan kinerja sebagaimana insentif finansial.

2. *Avoidance learning*

Avoidance learning adalah penghilangan konsekuensi yang tidak menyenangkan atas perilaku yang dikehendaki. *Avoidance learning* ini terkadang disebut juga *negative reinforcement*. Karyawan belajar untuk melakukan sesuatu dengan benar untuk terhindar dari sesuatu yang tidak diinginkan. Tujuan *avoidance learning* adalah meningkatkan kemungkinan sebuah perilaku akan diulangi.

3. *Punishment*

Punishment adalah pengenaan suatu hal yang tidak menyenangkan kepada karyawan. *Punishment* biasanya diberlakukan ketika karyawan melakukan perilaku yang tidak diinginkan. *Punishment* mempunyai tujuan mengurangi kemungkinan sebuah perilaku diulangi.

4. *Extinction*

Extinction adalah penarikan pemberian *positive reward*. Tujuan *Extinction* adalah mengurangi kemungkinan sebuah perilaku diulangi.

Bentuk *reinforcement* yang paling banyak diterapkan adalah metode *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam merangsang seorang karyawan untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dan *punishment* merupakan rangsangan dari luar bagi karyawan untuk berkarya dengan baik. Organisasi yang mempunyai prestasi yang tinggi berusaha menciptakan sistem *reward*, insentif, dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, keahlian, dan kontribusi individu terhadap organisasi (Mahmudi, 2010, p.15). Dengan kata lain sistem *reward* dan *punishment* dapat digunakan sebagai motivasi bagi karyawan dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian *reward* dan *punishment* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme *reward* dan *punishment* yang jelas.

2.3.2 *Reward*

Dalam rangka merencanakan, mengimplementasikan, dan memantau pelaksanaan rencana, di samping diperlukan jejaring informasi dan wadah untuk menampung kegiatan tersebut, diperlukan pula alat untuk memotivasi personil dalam mencapai tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Sistem penghargaan digunakan untuk personil dalam mencapai tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi (Mulyadi, 2007, p.177). Perilaku karyawan yang diharapkan oleh organisasi adalah karyawan melaksanakan program-program K3 yang telah disusun oleh organisasi.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan mendorong untuk melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan, dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan sehingga karyawan akan melakukan perbuatan untuk mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para karyawan. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Maksud pemberian *reward* kepada karyawan adalah agar karyawan menjadi lebih giat lagi dalam bekerja dan berusaha untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain karyawan menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap karyawan. Setiap individu atau kelompok yang memiliki prestasi kerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan atau *reward*. Komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut (Mahmudi, 2010, p.181):

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan. Gaji meliputi gaji pokok dan tambahan kompesasi keuangan yang dapat berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap prestasi kerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus, atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen berikut, kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, insentif jangka pendek, dan insentif jangka panjang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja misalnya:

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga, dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi, dan rumah dinas.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, dan paket ibadah.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek prestasi kerja di masa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan yang berpotensi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a. Penugasan untuk studi lanjut
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, *workshop*, lokakarya, seminar, semiloka, ataupun kegiatan yang sejenis
- c. Penugasan untuk magang atau studi banding

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya, promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatkan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan, dan pujian.

Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dalam artian bahwa karyawan melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran karyawan itu sendiri. Dengan *reward* itu juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dengan karyawannya.

2.3.3 Punishment

Menurut Purwanto (2007, p.186) *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disebutkan maka dapat dinyatakan bahwa *punishment* adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar dengan tujuan agar karyawan menjadi jera sehingga tidak terjadi pelanggaran yang serupa. Adanya hukuman bagi karyawan yang tidak menjalankan program K3 atau melakukan pelanggaran terhadap program K3 diharapkan akan menjadi daya dorong bagi karyawan untuk menjalankan program K3 dengan baik.

Apabila *reward* merupakan bentuk positif, maka *punishment* adalah bentuk yang negatif, akan tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada diri seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu (Purwanto, 2006, p.189):

1. *Punishment* preventif

Punishment preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga jenis *punishment* ini dilakukan sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran proses pekerjaan dapat dihindarkan. Termasuk ke dalam jenis *punishment* preventif ini adalah sebagai berikut (Indrakusuma, 2000, p.140):

a. Tata tertib

Tata tertib merupakan sederetan peraturan-peraturan yang harus ditaati dalam suatu situasi adat dalam suatu tata kehidupan, misalnya tata tertib yang selama ini diberlakukan di perusahaan.

b. Anjuran dan perintah

Anjuran dan perintah adalah suatu saran atau ajakan untuk berbuat atau melakukan sesuatu yang berguna. Misalnya, anjuran untuk apel setiap pagi, anjuran untuk selalu menepati waktu dan beberapa anjuran yang lain.

c. Larangan

Larangan merupakan suatu keharusan untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat, maka larangan merupakan suatu keharusan untuk tidak melakukan sesuatu yang merugikan. Misalnya larangan untuk bercakap-cakap di tempat kerja pada waktu jam kerja, dan larangan untuk mangkir kerja.

d. Paksaan

Paksaan adalah suatu perintah dengan kekerasan terhadap karyawan untuk melakukan sesuatu. Paksaan dilakukan dengan tujuan agar jalannya proses pemerintahan tidak terganggu dan terhambat.

e. Disiplin

Disiplin berarti adanya kesediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan dan larangan-larangan. Kepatuhan di sini bukan hanya patuh karena adanya tekanan-tekanan dari luar, melainkan kepatuhan yang didasari oleh adanya

kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan-peraturan dan larangan tersebut.

2. *Punishment* represif

Punishment represif adalah *punishment* yang dilakukan karena terjadi pelanggaran. Jadi *punishment* ini diberikan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diberikan apabila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Adapun yang termasuk dalam *punishment* represif adalah (Indrakusuma, 2000, p.144):

a. Pemberitahuan

Pemberitahuan diberikan kepada karyawan yang telah melakukan sesuatu yang dapat mengganggu atau menghambat jalannya pekerjaan karyawan. Misalnya pemberitahuan kepada karyawan yang bercakap-cakap di tempat kerja pada waktu jam kerja.

b. Teguran

Teguran diberikan kepada karyawan yang telah mengetahui bahwa bercakap-cakap pada jam kerja tidak diperbolehkan.

c. Peringatan

Peringatan diberikan kepada karyawan yang telah beberapa kali melakukan pelanggaran dan telah diberikan teguran atas pelanggarannya.

d. Hukuman

Hukuman adalah langkah terakhir yang dilakukan apabila teguran dan peringatan belum mampu untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran.

Tujuan yang ingin dicapai dengan dijatuhkannya *punishment* kepada karyawan adalah agar karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama.

Pada dasarnya baik *reward* maupun *punishment* sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Kedua metode ini merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap prestasi kerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh

bawahannya. Hukuman diberikan sebagai balasan untuk perbuatan jahat ataupun pelanggaran, sementara itu ganjaran diberikan sebagai balasan atas perbuatan yang baik. Melihat dari fungsinya seolah-olah keduanya berlawanan, akan tetapi pada hakekatnya keduanya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta mengajar seseorang untuk lebih berkomitmen.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Sebelum melakukan penelitian, ada 3 jurnal yang sudah disiapkan terlebih dahulu, yaitu:

1. *Influence of Occupational Health and Safety Programmers on Performance of Manufacturing Firms in Western Province, Kenya.* (Makori, et.al, 2012)

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh program kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja perusahaan manufaktur. Penelitian ini menyajikan hasil pada studi empiris yang dilakukan menggunakan *convenience sampling* dengan mengambil data dari perusahaan manufaktur di Kenya. Validitas dan reliabilitas penelitian dilakukan melalui metode uji tes ulang. Data dari perusahaan manufaktur dikumpulkan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan alat-alat statistic inferensial seperti korelasi pearson, regresi sederhana, dan *one way anova*. Pengambilan data dengan memakai kuisisioner dan mensurvei design yang sudah ada di perusahaan. Kuisisioner disebarkan kepada 70orang dalam perusahaan dengan divisi-divisi yang berbeda. Indikator yang digunakan yaitu: pakaian pelindung, lantai bersih, cahanya di area produksi, lingkungan kerja, perlengkapan pemadam kebakaran, layanan pertolongan pertama dan medis, jumlah toilet mencukupi, kebersihan kamar mandi, program-program, tanda arah, air minum bersih, komite kesehatan dan keselamatan, prosedur kerja, prosedur kegawatan dan promosi kesehatan dan keselamatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan moderat antara progam kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja perusahaan manufaktur yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja tidak berjalan secara efisien pada perusahaan

yang diteliti sehingga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Faktor yang mempengaruhi secara signifikan kinerja organisasi adalah penjualan, profitabilitas, produksi, pengiriman order, reputasi, pencapaian target, kualitas produk dan biaya produksi. Oleh karena itu pihak manajemen perlu untuk membuat aturan dan membentuk sebuah struktur untuk meningkatkan program kesehatan dan keselamatan kerja. Manajemen tidak harus menunggu untuk membentuk komite ad hoc (setelah terjadi kecelakaan kerja) yang mana rekomendasinya tidak diimplementasikan. Perusahaan hendaknya mempunyai komite kesehatan dan keselamatan kerja yang diberi mandat untuk mengimplementasikan rekomendasinya. Setiap orang di dalam organisasi harus secara sadar melaksanakan kebijakan dan aturan yang ada untuk mengurangi kecelakaan. Hasil penelitian ini memberikan informasi penting kepada manajer, peneliti dan akademis pada relevansi kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi bisnis.

2. *Health Improvement Programmes at Maclaren Industries, Canada.* (Arnold, Ian, M, F., Damphousse, & Louis, 2011)

James Maclaren adalah perusahaan pulp dan kertas yang terletak di bagian barat Kanada. Pekerja perusahaan ada 1000 karyawan lokal. Perusahaan ini sudah menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja tetapi melakukan perubahan terus menerus, peningkatan tren pendekatan preventif. Ada beberapa program yang diterapkan yaitu:

a. Penyediaan pelayanan kesehatan kerja

Adanya dokter kesehatan kerja yang memiliki tanggung jawab dan bertanggung jawab kepada direktur mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta perbaikan terus-menerus yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan dalam keadaan sehat.

b. Pendekatan pencegahan

Pencegahan penyakit dan cedera didukung oleh kesehatan dan kebersihan serta tim keamanan industri dengan menerima masukan dan kritikan dari semua pihak yang berkepentingan.

c. Pemeriksaan kesehatan

Pemeriksaan kesehatan pra-penempatan dilakukan untuk semua karyawan baru. Ini dilakukan untuk menghindari bahaya kimia, fisik, atau biologis yang ada di tempat kerja dan mengurangi resiko cedera karyawan dan penyakit. Karyawan juga di berikan aturan-aturan yang harus dipatuhi untuk perlindungan selama bekerja.

Unsur yang penting dari program di Maclaren adalah komitmen manajemen perusahaan untuk promosi kesehatan dan oerlindungan kesehatan, keterlibatan semua pihak dalam perencanaan program kerja, pelaksanaan dan evaluasi, koordinasi dengan fasilitas berbasis masyarakat kesehatan, penyedia, dan lembaga, menganalisis efektivitas program untuk mengidentifikasi masalah yang perlu ditangani dan program apa yang dapat diperkuat, serta dikombinasikan dengan rencana program berikutnya untuk memastikan sesuai tindaklanjut program.

3. *Influence of Management System on The Safety Level in Chosen Enterprise* (Spilka dan Kania, 2010)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang telah dilakukan terhadap tingkat keamanan pada industri ekstraksi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap pengaruh penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang telah dilakukan terhadap tingkat kemanan dalam industri. Pengaruh tersebut dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

a. Dokumentasi

- 1) Adanya keseragaman prosedur, instruksi dan gagasan dalam sistem dokumentasi.
- 2) Penggunaan komputer sebagai alat manajemen informasi yang efektif telah mampu meningkatkan arus informasi di antara para pekerja dan supervisi

b. Kompetensi dan kesadaran pekerja

- 1) Peningkatan kualifikasi personil melalui program spesialisasi dan pelatihan.

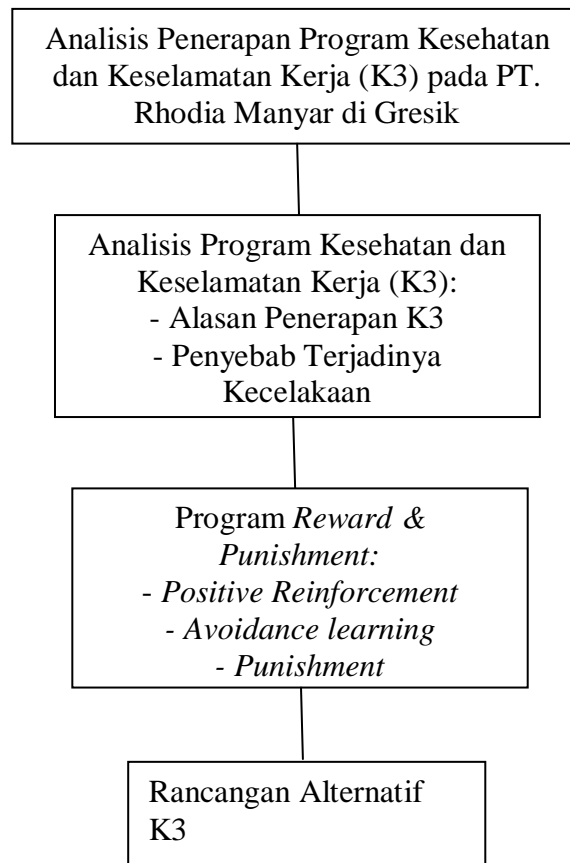
- 2) Penggunaan presentasi menggunakan multimedia dan film yang berkaitan dengan masalah keselamatan industri
 - 3) Partisipasi aktif dari pekerja dalam program kontrol diri yang menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan motivasi pekerja.
- c. Pemantauan
- 1) Pemantauan aktual aktif dan reaktif dengan menggunakan pemantauan modern dan alat ukur.
 - 2) Dilakukannya analisis keselamatan sistematis berdasarkan hasil.
- d. Keselamatan Produksi
- Siklus produksi dilakukan dengan penggunaan mekanisasi yang kompleks dan sistem modern sehingga lebih aman.
- e. Profilaksis ancaman
- 1) Bidang keuangan, teknis, dan organisasi bertugas untuk melakukan pengembangan yang berkelanjutan atas tempat kerja dan jaminan keselamatan perusahaan
 - 2) Penunjukan tim penyelidik ancaman yang menerima tugas yang tepat untuk mengatasi ancaman yang ada
 - 3) Kontrol permanen komposisi kimia udara dari pertambangan batu bara, kelembaban dan intensitas pendinginan telah dilakukan.
 - 4) Digunakannya seismologi dan pengamatan akustik gempa bumi
 - 5) Kenaikan sistematis pengeluaran untuk menghapus dan membatasi ancaman.
- f. Penyakit akibat kerja
- 1) Penurunan jumlah orang yang dipekerjakan dalam bidang yang berbahaya, kondisi yang memberatkan, dan ancaman terhadap mekanik
 - 2) Pendeteksian yang efektif akan jatuhnya penyakit pneumoconiosis pada tahap awal penyakit di antara profesional penambang yang aktif.
 - 3) Penurunan dari ukuran rata-rata ed proporsional oleh penyakit akibat kerja.
- g. Kecelakaan industri
- 1) Penurunan tingkat kecelakaan fatal dan berbahaya.

2) Penurunan dari indikator beban kecelakaan dengan penurunan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kecelakaan industri.

Berdasarkan hasil ketiga penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan memberikan pengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

2.5. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan mengenai teori dan konsep yang digunakan serta penelitian sebelumnya, maka penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber :

Makori, et.al, 2012; Arnold, 2011; Somavia, J, 2013; diolah

2.6. Hubungan Antarkonsep

Di gambar 2.1 kerangka berpikir menjelaskan analisis kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. Rhodia Manyar di Gresik. Mendeskripsikan dan menganalisis program K3 yang diterapkan oleh perusahaan dengan melihat alasan penerapan K3 di perusahaan, penyebab terjadinya kecelakaan dan pengukuran kecelakaan kerja. Kemudian dievaluasi melalui teori-teori yang sudah ada apa sudah sesuai dengan implementasinya. Selain program K3, ada juga penerapan *reward* dan *punishment* bagi tenaga kerja. Pemberian *reward* bagi tenaga kerja yang mematuhi peraturan dan *punishment* bagi tenaga kerja yang melanggar peraturan. Penerapan *reward* dan *punishment* ada 4 macam, yaitu *positive reinforcement*, *avoidance learning*, *punishment* dan *extinction* yang akan dijelaskan lebih lanjut dalam pembahasan berikutnya. Setelah dievaluasi, merancang alternatif program dan memberikan masukan yang dapat membantu perusahaan.