



**EVALUASI TERAPAN STANDAR OPERASIONAL
PROSEDUR (SOP) K3
DI CV. CITRA JEPARA FURNITURE
KABUPATEN SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Disusun:

Andini Rizka Dwi Utami

NIM 6411415113

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

ABSTRAK

Andini Rizka Dwi Utami

Evaluasi Terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang

XIV + 221 halaman + 6 tabel + 3 gambar + 14 lampiran

CV. Citra Jepara Furniture adalah perusahaan manufaktur yang menghasilkan *indoor furniture*. Di perusahaan ini ditemukan 13 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2018, salah satu faktor penyebabnya adalah bekerja tidak sesuai SOP. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi terapan SOP K3 CV. Citra Jepara Furniture.

Metode pada penelitian menggunakan penelitian kualitatif, informan pada penelitian ini berjumlah 11 orang, teknik pemilihan dengan *purposive sampling*, penelitian ini dilakukan di CV. Citra Jepara Furniture pada tahun 2019. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan studi dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan evaluasi penerapan SOP K3 berdasarkan indikator yakni komitmen *top management*, komunikasi, keterlibatan, kompetensi dan motivasi pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No.50 tahun 2012 tentang Penerapan SMK3.

Hasil penelitian menunjukkan semua poin dalam indikator komitmen *top management* dan motivasi pekerja tidak sesuai, masih kurang meratanya penyampaian informasi SOP K3 keseluruhan pekerja, tidak dilibatkannya pekerja dalam penyusunan dan penyaluran SOP K3 dan rendahnya kepatuhan pekerja dalam menerapkan SOP APD.

Dapat disimpulkan dari 16 indikator penerapan SOP K3, 10 indikator tidak sesuai PP NO.50 Tahun 2012.

Kata Kunci: SOP, Evaluasi, Komitmen *Top Management*.

Kepustakaan: 2005-2018

Public Health Science Department
Sport Science Faculty
Semarang State University
October 2019

ABSTRACT

Andini Rizka Dwi Utami

Evaluation of Applied OHS Standard Operational Procedures (SOP) in CV.

Citra Jepara Furniture of Semarang Regency

XVI + 221 pages + 6 tables + 3 images + 14 appendices

CV. Citra Jepara Furniture is a manufacturing company produces indoor furniture. In this company found 13 work accidents in 2018, contributing factors is inappropriate SOP. This study aims to study the applied evaluation of K3 SOP CV. Citra Jepara Furniture.

This research uses qualitative research, the informants in this study are 11 people, the selection technique with purposive sampling, this research was conducted at CV. Citra Jepara Furniture in 2019. Data collection techniques by interviewing, observing and studying documents.

The results of this study indicate an evaluation of the application of OHS SOP based on top management commitment, communication, participation, competence and motivation of workers based on Government Regulation No.50 of 2012. The results showed all points in the indicators of top management commitment and unsuitable employees, lacking in the distribution of K3 SOP information to workers, not involving workers in the planning and distribution of K3 SOPs and low obedience workers of PPE SOPs.

It was concluded that from 16 indicators of K3 SOP implementation, 10 indicators are not in accordance.

Keywords: SOP, Evaluation, Top Management Commitment.

Literatures: 2005-2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi yang berjudul “Evaluasi Terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang” ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam pustaka.

Semarang, 20 September 2019

Penulis,



Andini Rizka Dwi Utami

NIM. 6411415113

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Evaluasi Terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 Di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang” yang disusun oleh Andini Rizka Dwi Utami NIM 6411415113 telah dipertahankan di hadapan panitia ujian pada Ujian Skripsi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, yang dilaksanakan pada:

Hari, Tanggal : Senin, 9 Desember 2019

Tempat : Ruang A



Prof. Dr. Tandiyono Rayahu, M.Pd.
NIP. 196103201984032001

Panitia Ujian

Sekretaris,

Mardiana, S.K.M., M.Si.
NIP. 198004202005012003

Dewan Penguji

Tanggal

Penguji I

dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes.
NIP 197409032006042001

13 / 01 - 2020

Penguji II

Eram Tunggul Pawenang S.K.M, M.Kes.
NIP 197409282003121001

17 / 01 - 2020

Penguji III

Drs. Herry Koesyanto, M.S.
NIP. 195801221986011001

16 / 01 - 2020

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“A winner is a dreamer who never gives up (Nelson Mandela)“

PERSEMBAHAN:

Karya ini ku persembahkan untuk:

1. Ayah Didi , Ibu Haryani, Ibu Insiyah dan kakak Ferdian Rizki
2. Mbah Putri, Mbah Kakung, Simbok, Bulek dan keluarga lainnya
3. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung penulis
4. Almamater Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Skripsi dengan judul **“Evaluasi Terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang”** dapat terselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang.

Sehubungan dengan penyelesaian Skripsi ini, dengan rendah hati disampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Ibu prof. Dr. Tandiyo Rahayu M.Pd. atas ijin penelitian.
2. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak Irwan Budiono., S.KM, M.Kes (Epid), atas persetujuan penelitian.
3. Pembimbing, Bapak Drs. Herry Koesyanto, M.S, atas bimbingan, arahan, masukan dan dorongan semangat yang telah diberikan selama penyusunan proposal skripsi ini.
4. Penguji I Proposal Skripsi dan Skripsi, Ibu dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes., atas saran, arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Penguji II Proposal Skripsi dan Skripsi, Bapak Eram Tunggul Pawenang, S.K.M ., M.Kes., atas saran, arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang atas ilmu dan bantuannya.

7. Staff TU Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat dan seluruh staff TU Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang atas ilmu dan bantuannya.
8. Manajer Utama CV. Citra Jepara Furniture atas ijin penelitian.
9. Kepala Cabang dan Divisi K3 CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang atas ijin penelitian.
10. Seluruh informan yang telah meluangkan waktu untuk melakukan wawancara.
11. Keluarga terkasih, Bapak, Ibu, Mbah Putri, Mbah Kakung, Simbok, Bulek dan kakakku atas doa dan dukungan yang diberikan.
12. Sahabat-sahabatku Faris, Aulia, Mbak Nina, Mbak Mufti, Mbak Lilis, Mbak Ria, Ayunina, Salsa, Mbak Ima, Mba Gita, Mbak Ani dan teman-teman lainnya yang tidak bisa sebut namanya satu persatu, terimakasih selalu memberikan kasih sayang dan dukungan baik dalam keadaan senang ataupun susah.
13. Segenap pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas doa, motivasi serta dukungan yang diberikan hingga terselesainya proposal skripsi ini.

Semoga amal baik dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Disadari proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna perbaikan proposal skripsi ini. Penulis menyampaikan permohonan maaf bila terdapat banyak kekurangan dalam proposal skripsi ini.

Semarang, 20 Agustus 2019

Penyusun

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PERNYATAAN.....	iv
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	7
1.3 TUJUAN PENELITIAN	8
1.4 MANFAAT	8
1.4.1 Bagi CV. Citra Jepara Furniture.....	8
1.4.2 Bagi Peneliti	8
1.4.3 Bagi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat	8
1.5 KEASLIAN PENELITIAN.....	9
1.6 RUANG LINGKUP PENELITIAN.....	10
1.6.1 Ruang Lingkup Tempat.....	10
1.6.2 Ruang Lingkup Waktu	10
1.6.3 Ruang Lingkup Keilmuan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 LANDASAN TEORI.....	11
2.1.1 Proses Kerja.....	11
2.1.2 Potensi Bahaya	11
2.1.3 Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja.....	15
2.1.4 Penyebab Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	19

2.1.5	Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	22
2.1.6	Evaluasi Insiden Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	25
2.1.7	Pengendalian Risiko Bahaya	27
2.1.8	Standar Operasional Prosedur Sebagai Pengendalian Administrasi	31
2.1.9	Evaluasi Penerapan SOP	35
2.1.10	Indikator Evaluasi Penerapan SOP	36
2.1.11	Perilaku Keselamatan (<i>Safety Behavior</i>)	42
2.1.12	<i>Safety Culture</i>	43
2.2	KERANGKA TEORI	45
BAB III METODE PENELITIAN		46
3.1	ALUR PIKIR	46
3.2	FOKUS PENELITIAN	47
3.3	JENIS DAN RANCANGAN PENELITIAN	47
3.4	SUMBER INFORMASI	48
3.4.1	Data Primer	48
3.4.2	Data Sekunder	49
3.5	INSTRUMEN PENELITIAN DAN TEKNIK PENGAMBILAN DATA	49
3.5.1	Instrumen Penelitian	49
3.5.2	Teknik Pengambilan Data	51
3.6	PROSEDUR PENELITIAN	53
3.6.1	Tahap Pra Penelitian	53
3.6.2	Tahap Pelaksanaan Penelitian	53
3.6.3	Tahap Pasca-Penelitian	54
3.7	PEMERIKSAAN KEABSAHAN DATA	54
3.8	TEKNIK ANALISIS DATA	55
3.8.1	Mereduksi Data (<i>Data Reduction</i>)	55
3.8.2	Penyajian Data (<i>Data Display</i>)	56
3.8.3	<i>Conclusion drawing or verification</i>	56
BAB IV HASIL PENELITIAN		57

4.1	GAMBARAN UMUM.....	57
4.1.1	CV Citra Jepara Furniture	57
4.1.2	Proses Produksi	59
4.1.3	Pelaksanaan K3	61
4.2	HASIL PENELITIAN.....	62
4.2.1	Terapan SOP K3.....	62
4.2.2	Evaluasi Terapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture	89
	BAB V PEMBAHASAN	92
5.1	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	92
5.1.1	Komitmen <i>Top Management</i>	92
5.1.2	Komunikasi Pekerja dalam Terapan SOP K3	102
5.1.3	Keterlibatan Pekerja dalam Terapan SOP K3	105
5.1.4	Kompetensi Pekerja dalam Terapan SOP K3	109
5.1.5	Motivasi Pekerja dalam Terapan SOP K3.....	112
5.2	HAMBATAN DAN KELEMAHAN PENELITIAN	114
	BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	115
6.1	SIMPULAN	115
6.2	SARAN	116
	DAFTAR PUSTAKA	119
	LAMPIRAN.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian	9
Tabel 4.1 Data Jumlah Tenaga Kerja CV. Citra Jepara Furniture	59
Tabel 4.2 Komitmen <i>Top Management</i>	71
Tabel 4.3 Komunikasi Pekerja dalam Terapan SOP K3	77
Tabel 4.4 Keterlibatan Pekerja dalam Terapan SOP K3.....	81
Tabel 4.5 Kompetensi Pekerja dalam Terapan SOP K3	86
Tabel 4.6 Motivasi Pekerja dalam Terapan SOP K3	88

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Teori	45
3.1	Alur Pikir	46
4.1	Proses Produksi	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara Informan Utama.....	124
Lampiran 2: Pedoman Wawancara Informan Triangulasi	128
Lampiran 3: Hasil Wawancara Informan Utama	132
Lampiran 4: Hasil Wawancara Informan Triangulasi.....	185
Lampiran 5: Mapping Instrumen	191
Lampiran 6: Lembar Hasil Observasi	192
Lampiran 7:Lembar Studi Dokumen	194
Lampiran 8: Surat Tugas Pembimbing	198
Lampiran 9: Surat Ijin Penelitian dari Fakultas Kepada CV.Citra Jepara	199
Lampiran 10: Surat Telah Melakukan Penelitian dari CV. Citra Jepra Furniture	200
Lampiran 11: <i>Ethical Clearance</i>	201
Lampiran 12:Lembar Penjelasan Calon Subjek.....	202
Lampiran 13: Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian	204
Lampiran 14: Dokumentasi.....	215

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penerapan teknologi yang semakin maju dalam proses modernisasi membuat tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dihadapkan pada dua situasi yakni melaksanakan tugas dalam proses produksi dan menghadapi bahan beserta peralatan yang mengandung risiko bahaya. Oleh karena itu diperlukan upaya menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja (Soedirman, 2012).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara filosofi dapat didefinisikan sebagai upaya guna menjamin keutuhan jasmani dan rohani pada manusia dan khususnya tenaga kerja beserta hasil karyanya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Berdasarkan pandangan keilmuan, K3 diartikan sebagai ilmu dan penerapannya guna mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan (Tarwaka, 2014).

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang bukan merupakan kesengajaan dan tidak direncanakan sebelumnya serta tidak dikehendaki karena suatu kecelakaan dapat menimbulkan dampak yakni berupa kerugian baik waktu, harta atau properti maupun korban jiwa dalam suatu proses kerja industri. PAK murni disebabkan pekerjaan atau lingkungan kerja yang proses terjadinya lambat, berbeda dengan kecelakaan yang terjadi cepat atau mendadak (Tarwaka, 2014).

Kecelakaan kerja dapat terjadi disebabkan langsung oleh perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Tindakan tidak

aman dan kondisi tidak aman muncul dikarenakan adanya kesalahan pekerja dan pengaruh dari kondisi lingkungan kerja (Salami, 2015).

Berdasarkan data ILO, sekitar 2,78 juta pekerja didunia meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit terkait pekerjaan. Di seluruh dunia, terdapat sekitar 340 juta kecelakaan kerja dan 160 juta kasus PAK. Sekitar 2,4 juta dari kematian tersebut diakibatkan oleh penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 dikarenakan kecelakaan kerja (ILO, 2018).

Jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.285 kasus dan 2.375 kasus diantaranya merupakan kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian, sedangkan pada tahun 2016 terjadi 105.182 kasus kecelakaan kerja (www.depkes.go.id). Pada tahun 2017 di Indonesia terdapat 123.041 kasus kecelakaan kerja, sementara tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 173.105 kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan (www.bpjsketenagakerjaan.go.id). Menurut Data Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, proporsi kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2015 sektor manufaktur menjadi penyumbang terbesar bersama dengan sektor konstruksi sebesar 32% dari total kecelakaan kerja (www.pu.go.id).

Menurut data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, angka kecelakaan kerja pada tahun 2015 sebesar 3.083 kasus, meningkat pada tahun 2016 menjadi 3.665 kasus dan pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 1.468 kasus kecelakaan kerja. Meskipun terdapat penurunan kasus kecelakaan kerja dari tahun 2016 hingga tahun 2017, namun diperlukan upaya lebih untuk

meminimalisir kasus kecelakaan kerja di tahun-tahun berikutnya dengan menerapkan budaya K3 di lingkungan kerja (www.jatengprov.go.id).

Penyebab langsung kecelakaan yakni tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman timbul akibat adanya kesalahan manajemen yang menentukan kebijakan. Oleh karena itu, pencegahan kecelakaan dapat dilakukan dengan memperbaiki manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (Salami, 2015). Menurut Green (2000) dalam Karina dan Erwin (2013) tindakan tidak aman yang dilakukan pekerja diperkuat oleh faktor komitmen manajemen, pengawasan serta peraturan dan prosedur K3. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, penerapan sistem manajemen K3 bersifat wajib bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 100 orang dan atau bagi perusahaan yang memiliki risiko bahaya tinggi, baik yang ditimbulkan dari proses produksi maupun bahan produksi yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kewajiban melaksanakan K3 ditujukan kepada setiap orang di tempat kerja, mulai dari pimpinan tertinggi hingga operator melalui manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk menjamin tempat kerja menjadi aman dan sehat bagi seluruh pekerja dan masyarakat disekitar tempat kerja serta memastikan produk hasil aman bagi konsumen dan lingkungan.

Perusahaan berkewajiban untuk menerapkan sistem manajemen perusahaan yang terintegrasi dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini berguna sebagai upaya pengendalian potensi bahaya di tempat kerja. Potensi bahaya dapat dikendalikan melalui 2 metode, yakni permanen dan sementara. Pada pengendalian permanen hirarki pengendalian dimulai dari eliminasi, substitusi,

rekayasa teknik, pengendalian administrasi dan APD. Susunan hirarki pengendalian permanen berkebalikan dengan pengendalian sementara. Pengendalian potensi bahaya yang diterapkan harus disesuaikan dengan potensi bahaya yang ada agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya dan dapat mengurangi atau bahkan meniadakan kecelakaan kerja dan PAK (Tarwaka, 2014). Faktor bahaya dari lingkungan yang banyak di temukan pada industri *furniture* misalnya bahaya fisika seperti debu kayu, emisi kebisingan dihasilkan dari operasi mesin untuk produksi; bahaya kimia untuk cat pewarna *furniture*, bahan pelitur dan lem guna merekatkan *furniture* (Ratnasingam *et al*, 2011). Selain itu bahaya mekanik yang ditemukan di pabrik *furniture* berupa bahaya terkena pisau dari mesin produksi, terkena palu dan lainnya (Putri dkk, 2017).

CV. Citra Jepara Furniture merupakan perusahaan di bidang manufaktur yang menghasilkan produk mebel dengan jumlah pekerja sebanyak 280 orang. CV. Citra Jepara Furniture yang terletak di di Desa Karangjati, Kecamatan Bergas ini merupakan cabang dari perusahaan CV. Citra Jepara Furniture yang berpusat di Jepara. Produk yang dihasilkan dari perusahaan ini adalah *indoor furniture* seperti meja, kursi, lemari, *buffet*, rak dan lainnya (www.citrajati.blogspot.com).

Berdasarkan hasil wawancara, kecelakaan kerja CV. Citra Jepara Furniture, pada tahun 2018 terjadi sekitar 13 kecelakaan kategori ringan hingga sedang, yang 3 pekerja diantaranya diakibatkan oleh terjepit log kayu, 3 pekerja terkena lem di bagian mata, dan 7 pekerja diakibatkan terkena pisau dari mesin-mesin produksi. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja di CV. Citra Jepara Furniture diakibatkan kelelahan, melakukan pekerjaan tidak sesuai SOP dan

kurangnya informasi penggunaan APD yang spesifik dan sesuai di dalam SOP. Kecelakaan kerja yang disebabkan karena bekerja tidak sesuai SOP yakni membersihkan mesin ketika mesin masih dalam kondisi hidup, tidak memasang pengaman mesin pada saat bekerja, dan tidak menggunakan APD.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui upaya pengendalian yang telah dilakukan adalah rekayasa teknik dan pengendalian administrasi. Pengendalian melalui rekayasa teknik dengan memberikan pengaman pada mesin produksi, hal ini guna mengurangi tingkat kecelakaan yang disebabkan oleh mesin produksi. Namun tidak semua mesin dapat diberikan pengaman. Sedangkan upaya melalui pengendalian administrasi yang dilakukan adalah dengan pembuatan SOP K3. SOP penggunaan APD oleh pekerja, guna mengurangi keparahan apabila terjadi kecelakaan. Menurut Putri, dkk (2017) Penggunaan APD yang diatur didalam SOP ini penting untuk diterapkan karena pengendalian secara teknis dan administrasi yang telah dilakukan masih belum menurunkan risiko kecelakaan yang terjadi. Oleh karena itu penerapan SOP merupakan salah satu bagian penting bagi keberhasilan sistem di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Putri dkk (2017), menunjukkan terdapat hubungan antara praktik penerapan SOP dengan risiko kecelakaan kerja, yakni semakin tingginya ketidakpatuhan pekerja terhadap SOP maka semakin tinggi risiko kecelakaan yang terjadi. Pekerja yang patuh akan selalu berperilaku aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir jumlah kecelakaan kerja, sejalan dengan hasil penelitian Siregar (2014) dalam Aisyah (2016) menunjukkan terdapat hubungan antara kepatuhan dengan kecelakaan ringan. Hal ini menunjukkan semakin tidak patuh

responden maka akan semakin tinggi kecelakaan ringan dan sebaliknya semakin patuh responden maka akan semakin rendah kecelakaan ringan. Menurut Saragih dkk (2014) kecelakaan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satunya bekerja tanpa petunjuk kerja.

SOP merupakan suatu pedoman yang berisikan prosedur operasional standar yang ada di suatu organisasi. SOP berguna untuk memastikan segala keputusan, langkah atau tindakan serta penggunaan fasilitas yang dilaksanakan oleh orang di organisasi tersebut sudah berjalan secara efektif, konsisten, dan sistematis. Sebagai pedoman kegiatan, SOP harus berperan mengurangi adanya kesalahan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan dan PAK. SOP harus menjamin bahwa informasi K3 dikomunikasikan ke semua pihak di perusahaan maupun pihak terkait. Oleh karena itu, Dokumen SOP harus dapat diakses dan dimiliki semua bagian di perusahaan dari jabatan tertinggi hingga operator (Tambunan, 2013).

Menurut Yusri (2011) dalam Suyono & Nawawinetu (2013) terbentuknya budaya K3 di tempat kerja merupakan tujuan dari penerapan K3 yang kemudian akan dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan PAK. Budaya K3 mempersyaratkan semua kewajiban yang berkaitan dengan K3 harus dilaksanakan secara benar dan penuh rasa tanggung jawab. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, salah satu kegiatan yang wajib dilakukan oleh pengusaha dalam pemenuhan persyaratan penerapan K3 adalah menerapkan instruksi kerja. Penerapan SOP di tempat kerja perlu melihat berbagai indikator, yaitu komitmen *top management*, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, komunikasi pekerja dan motivasi pekerja untuk memastikan bahwa SOP dapat berfungsi sebagai mana

mestinya. Menurut Putri dkk (2017) diperlukan juga komitmen pekerja dalam penerapan SOP guna mengurangi risiko kecelakaan. Pekerja yang memiliki komitmen rendah dapat berpengaruh terhadap risiko kecelakaan kerja karena akan cenderung bertindak tidak sesuai aturan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada 20 februari 2019, CV. Citra Jepara Furniture telah memiliki SOP inspeksi K3, SOP tanggap darurat, SOP APD dan SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja. Namun masih terdapat kekurangan dalam penerapannya, yakni kurangnya komitmen *top management* yang terlihat dari tidak terlaksananya SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan pada tahun 2017 dan tahun 2018. Berdasarkan peraturan perusahaan, SOP dikomunikasikan kepada semua pekerja melalui pelatihan K3 secara rutin 6 bulan sekali dan kegiatan briefing sebelum kerja, namun pada penerapannya tidak semua pekerja mematuhi SOP K3 khususnya SOP APD. Hal ini juga di akibatkan tidak berjalannya SOP inspeksi K3 yang dapat dijadikan salah satu alat kontrol guna melihat penerapan pekerja dalam menggunakan APD. Hal ini menunjukkan kurangnya pengkomunikasian SOP kepada pekerja. Berdasarkan uraian diatas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai Evaluasi Terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa SOP K3 merupakan hal yang penting untuk dapat diterapkan di tempat kerja sebagai salah satu upaya manajemen risiko

kecelakaan kerja. Terdapat angka kecelakaan kerja akibat bekerja tidak sesuai SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang. Diindikasi masalah penerapan SOP sebagai penyebab terjadinya kasus kecelakaan kerja di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana evaluasi terapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang tahun 2019?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi terapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang tahun 2019.

1.4 MANFAAT

1.4.1 Bagi CV. Citra Jepara Furniture

Dapat menjadi masukan bagi CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang untuk menerapkan SOP K3 yang sesuai dengan indikator-indikator dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012.

1.4.2 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja khususnya SOP K3.

1.4.3 Bagi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Sebagai bahan guna pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Kesehatan Masyarakat terkait dengan SOP di bidang K3.

1.5 KEASLIAN PENELITIAN

Keaslian penelitian ini untuk membedakan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan (tabel 1.1)

Tabel 1.1: Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul	Rancangan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Ria Andani dan Widodo Hariyono (Andani dan Widodo, 2017)	Penerapan Standar Operasional Prosedur Perilaku Selamat dan Kecelakaan Kerja di Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar	<i>Cross sectional</i>	Penerapan SOP dan Perilaku Selamat	Tidak ada hubungan antara penerapan SOP dengan kejadian kecelakaan kerja dan ada hubungan antara perilaku selamat dengan kejadian kecelakaan
2	Muhammad Satria Adi Rachim (Rachim, 2017)	Penerapan Peraturan dan Prosedur K3 Sesuai PP No 50 Tahun 2012 di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Tahun 2016	Kualitatif	Penerapan Peraturan dan Prosedur K3 sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012	Penerapan Peraturan dan Prosedur K3 di PT Delta Dunia Sandang Tekstil belum sesuai dengan PP No 50 Tahun 2012.

Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat dan fokus penelitian, dengan rincian:

1. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Citra Jepara Furniture cabang Kabupaten Semarang.
2. Fokus Penelitian ini adalah SOP K3 CV. Citra Jepara Furniture Tahun 2019.

1.6 RUANG LINGKUP PENELITIAN

1.6.1 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Citra Jepara Furniture

1.6.2 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019.

1.6.3 Ruang Lingkup Keilmuan

Ruang lingkup materi dalam penelitian ini dibidang keselamatan dan kesehatan kerja khususnya evaluasi terapan SOP K3.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Proses Kerja

Proses dapat berarti suatu cara, metode dan teknik bagaimana tenaga kerja, mesin dan material sebagai sumber-sumber diubah untuk menghasilkan suatu hasil. Proses produksi adalah sumber yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk di tempat kerja melakukan aktivitas untuk menciptakan atau menambah nilai guna barang atau jasa, selalu mengandung potensial bahaya bila tidak mendapat perhatian khusus dapat menimbulkan kecelakaan (Tarwaka, 2014).

Kecelakaan kerja dan PAK terjadi karena adanya faktor penyebabnya yang muncul secara bersamaan pada suatu tempat kerja atau proses produksi. Penyebab utama dari kecelakaan dan PAK pada proses kerja yakni tindakan manusia yang tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*). K3 diperlukan di proses kerja industri karena banyak aktivitas mengandung bahaya dan memberikan risiko keselamatan dan kesehatan yang dapat menimbulkan kecelakaan dan PAK, pada akhirnya menimbulkan konsekuensi. Sistem manajemen K3 yang sudah ada perlu dijalankan dan dikelola dengan baik untuk menghindari kerugian (Tarwaka, 2014).

2.1.2 Potensi Bahaya

Proses produksi peralatan/ mesin dan tempat kerja, selalu mengandung potensi bahaya yang bila tidak dikendalikan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Potensi bahaya tersebut dapat berasal dari berbagai aktivitas dalam pelaksanaan operasi pekerjaan atau juga berasal dari luar proses pekerjaan. Potensi bahaya ini dapat berupa gangguan fisik maupun psikis terhadap pekerja (Tarwaka, 2014).

Bahaya Pekerjaan adalah faktor dalam hubungan pekerjaan yang dapat mendatangkan kecelakaan. Bahaya pekerjaan apabila belum mendatangkan suatu kecelakaan atau timbulnya PAK maka bahaya tersebut dapat dikatakan potensial. Apabila sudah terjadi kecelakaan atau timbulnya penyakit akibat kerja maka bahaya itu dikatakan sebagai bahaya nyata (Anizar, 2009). Secara umum, potensi bahaya di tempat kerja dapat berasal atau bersumber dari berbagai faktor, yaitu:

2.1.2.1 Faktor Teknis

Faktor teknis merupakan salah satu dari faktor bahaya yang ada di tempat kerja yang berasal atau terdapat pada peralatan kerja yang di gunakan atau dari pekerjaan itu sendiri. Faktor teknis yang dapat menimbulkan bahaya adalah dikarenakan adanya kegagalan sistem, kegagalan prosedural dan kesalahan pekerja itu sendiri. Kegagalan sistem terjadi karena adanya kesalahan desain serta peralatan atau mesin yang digunakan tidak berfungsi dengan baik (Salami, 2015).

Perusahaan CV. Citra Jepara Furniture merupakan perusahaan *furniture* dimana proses produksinya melalui tahapan proses dan menggunakan mesin yang memiliki potensi bahaya. Oleh karena itu, selain SOP diperlukan juga prosedur pedoman pemeriksaan mesin untuk mengetahui apakah mesin telah memiliki pelindung bahaya terhadap operator. Kesalahan prosedural disebabkan oleh kesalahan antara lain karena SOP tidak diperbaharui, kurang cermat, peraturan yang tidak jelas dan SOP sulit dipahami oleh pekerja. Namun, penyediaan SOP yang baik

dan ideal apabila tidak diterapkan dengan baik juga akan menjadi percuma, pekerja tidak mematuhi dan dapat menyebabkan kesalahan dalam bekerja yang berakibat pada kecelakaan dan timbulnya PAK (Salami, 2015).

2.1.2.2 Faktor Manusia

Pekerja yang sehat biasanya tidak disangkut pautkan dengan kejadian kecelakaan dan PAK, berbeda dengan pekerja yang sakit secara fisik atau psikis akan mudah tertular penyakit dan mengalami kecelakaan kerja (Tarwaka, 2014).

Kesalahan pekerja menjadi faktor terjadinya kecelakaan dan PAK dapat terjadi karena pekerja tidak mentaati SOP atau sulit memahami SOP. SOP harus disusun ideal dengan pembentukan team penyusun SOP yang terdiri dari penulis SOP, pelaksana di lapangan, pengawas lapangan dan *Manager*. Terkadang SOP sudah dibuat baik namun masih terjadi kecelakaan kerja dan PAK, hal ini bisa terjadi karena buruknya penerapan SOP, sehingga perlu upaya meningkatkan kesadaran pekerja akan pentingnya mentaati SOP (Tambunan, 2013).

2.1.2.3 Faktor Lingkungan

Faktor bahaya ditimbulkan oleh berbagai kegiatan proses produksi, tergantung dari: bahan baku dan peralatan produksi, jenis kegiatan yang dilakukan serta produk akhir. Faktor lingkungan yang dapat menjadi potensi bahaya yaitu:

2.1.2.3.1 *Faktor Bahaya Fisika*

Faktor bahaya ini merupakan faktor bahaya yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan terhadap tenaga kerja yang terpapar, misalnya: terpapar kebisingan intensitas tinggi, intensitas penerangan kurang, getaran, dll. Faktor ini mungkin dihasilkan dari proses produksi atau produk samping (Tarwaka, 2014).

Faktor bahaya fisika yang banyak di temukan pada industri *furniture* adalah debu kayu, emisi kebisingan dari operasi mesin (Ratnasingam *et al*, 2011).

2.1.2.3.2 *Faktor Bahaya Kimia*

Faktor bahaya kimia berasal dari bahan kimia yang digunakan dalam proses produksi. Terjadinya pengaruh faktor bahaya kimia ini terhadap tubuh tenaga kerja sangat tergantung jenis bahan kimia, bentuk potensi bahaya, daya racun bahan, cara masuk ke dalam tubuh, dll (Tarwaka, 2014).

2.1.2.3.3 *Faktor Bahaya Biologi*

Faktor bahaya ini ditimbulkan oleh kuman diudara, yang bersumber dari pekerja yang menderita penyakit tertentu, misalnya: TBC, Hepatitis, dll, ataupun dari bahan yang digunakan untuk proses produksi (Tarwaka, 2014).

2.1.2.3.4 *Faktor Bahaya Fisiologis*

Faktor bahaya yang disebabkan oleh penerapan ergonomi yang tidak sesuai dengan norma ergonomi, termasuk: sikap kerja tidak sesuai, beban kerja tidak sesuai ataupun ketidakserasian antara manusia dan mesin (Tarwaka, 2014).

Penyusunan tempat kerja dan tempat duduk yang sesuai harus diatur guna menghindari munculnya gangguan kesehatan pada pekerja. Desain tempat kerja ergonomis bagi pekerja akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, karena mengatur proses kerja untuk mengendalikan potensi bahaya (ILO, 2013).

2.1.2.4 *Faktor Bahaya Psiko-Sosial*

Merupakan faktor bahaya akibat aspek psikologi ketenagakerjaan yang kurang baik seperti: penempatan pekerja tidak sesuai bakat dan motivasi, sistem seleksi dan klasifikasi pekerja tidak sesuai, kurangnya keterampilan pekerja akibat

kurangnya latihan kerja, serta hubungan antara individu yang tidak harmonis dalam organisasi kerja dapat menimbulkan stres (Tarwaka, 2014). Tekanan di tempat kerja dapat memicu stres pada pekerja yang akhirnya meningkatkan kerentanan untuk mengalami kecelakaan (Ratnasingam *et al*, 2011).

Pengenalan potensi bahaya di tempat kerja merupakan suatu hal yang penting, hal ini dapat dijadikan dasar untuk mengetahui pengaruhnya terhadap tenaga kerja dan dapat digunakan untuk mengadakan upaya-upaya pengendalian guna mencegah timbulnya kecelakaan dan PAK. Potensi bahaya yang ada apabila tidak dikendalikan dapat menimbulkan kecelakaan dan PAK (Tarwaka, 2014).

Potensi bahaya di perusahaan mebel bermacam-macam, seperti bahaya diakibatkan penggunaan mesin proses produksi yang dapat mengakibatkan risiko bahaya jari teriris atau terpotong, kaki terjepit pada saat proses pengangkatan log kayu ataupun *furniture*, debu kayu dari proses penggergajian, kemudian potensi bahaya kimia yang diakibatkan penggunaan bahan-bahan kimia pada tahap *finishing*, dan lem alteco yang digunakan untuk merekatkan komponen-komponen *furniture* yang dapat mengganggu pernapasan, untuk potensi bahaya ergonomi terjadi karena bekerja pada posisi jongkok atau duduk terlalu lama pada saat pembuatan garis pola kayu untuk di belah di *cutter saw* (Hidayana *et al*, 2018).

2.1.3 Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

2.1.3.1 Kecelakaan Kerja

2.1.3.1.1 Definisi

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang didalamnya terdapat beberapa unsur yaitu terjadi secara tidak diduga sebelumnya, sehingga kecelakaan

bukan merupakan kesengajaan dan tidak direncanakan sebelumnya. Kecelakaan kerja bukan hal yang dikehendaki atau diharapkan karena pada akhirnya suatu kecelakaan dapat menimbulkan dampak yakni berupa kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa dalam proses kerja (Tarwaka, 2014).

Pada pelaksanaannya kecelakaan kerja di industri dapat dibagi menjadi 2 kategori yakni kecelakaan industri dan kecelakaan di dalam perjalanan. Kecelakaan industri merupakan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja diakibatkan adanya potensi bahaya yang tidak terkendali, sedangkan kecelakaan di dalam perjalanan adalah kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja namun ada kaitannya dengan hubungan kerja atau pekerjaan (Tarwaka, 2014).

Kecelakaan akibat kerja terjadi karena pekerjaan atau waktu melaksanakan pekerjaan dan bila diperluas maka kecelakaan yang terjadi saat perjalanan atau transport ke dan dari tempat kerja. Namun untuk kecelakaan yang terjadi di rumah atau rekreasi atau cuti bukan merupakan suatu kecelakaan kerja (Anizar, 2009).

2.1.3.1.2 Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Menurut ILO dalam Tarwaka (2014) kecelakaan kerja di industri dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kecelakaan, agen penyebab atau objek kerja, jenis cedera atau luka dan lokasi tubuh yang terluka. Klasifikasi kecelakaan kerja di industry secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.1.3.1.2.1 Klasifikasi menurut jenis kecelakaan

Berdasarkan jenis kecelakaannya, kecelakaan kerja di bedakan menjadi 6 yakni terjatuh, tertimpa atau kejatuhan benda atau objek kerja, tersandung benda atau objek kerja, terbentur kepada benda, terjepit antara dua benda, gerakan paksa

atau peregangan otot berlebihan, terpapar atau kontak dengan benda panas, terkena arus listrik, terpapar kepada atau bahan-bahan berbahaya atau radiasi.

2.1.3.1.2.2 Klasifikasi menurut agen penyebabnya

Berdasarkan agen penyebabnya, kecelakaan kerja di bagi menjadi 4 jenis, yaitu kecelakaan diakibatkan oleh mesin (seperti: mesin produksi, dll); Sarana alat angkat dan angkut (seperti: fork-lift, dll); Peralatan lain (seperti: perkakas, tangga, dll); Bahan berbahaya dan radiasi (seperti: bahan mudah meledak, bahan kimia, dll); Lingkungan kerja (seperti: intensitas kebisingan tinggi, dll).

2.1.3.1.2.3 Klasifikasi menurut jenis luka dan cederanya

Kecelakaan kerja dibedakan menjadi 13 jenis kecelakaan berdasarkan jenis luka dan cederanya, yaitu: patah tulang, keseleo/ dislokasi, kenyerian otot dan kejang, gagar otak dan luka bagian dalam lainnya, amputasi, luka tergores dan luka luar lainnya, memar dan retak, luka bakar, keracunan akut, sesak napas, efek terkena arus listrik, efek terkena paparan radiasi, luka di bagian tubuh, dll.

2.1.3.1.2.4 Klasifikasi menurut lokasi bagian yang terluka

Kecelakaan kerja dibedakan menjadi 2 jenis yang didasarkan pada lokasi bagian terluka, yakni kecelakaan di bagian kepala; leher; badan; lengan; kaki; berbagai bagian tubuh dan kecelakaan kerja yang menimbulkan luka umum, dll.

2.1.3.2 Penyakit Akibat Kerja

Penyakit Akibat Kerja (PAK) adalah penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan, alat, bahan, dan proses yang terjadi di tempat kerja. Penyakit akibat kerja yang ditetapkan oleh ILO yakni penyakit akibat kerja, penyakit yang berhubungan

dengan pekerjaan serta penyakit yang mengenai populasi pekerjaan (*diseases affecting working populations*) (Anizar, 2009).

Suatu penyakit dapat dikatakan sebagai PAK harus dilihat dari karakteristik penyebab dan proses terjadinya. PAK terjadi disebabkan oleh pekerjaan dan proses terjadinya lambat (kronis), berbeda halnya dengan kecelakaan yang terjadi secara cepat atau mendadak (akut). Dengan demikian PAK adalah penyakit yang murni disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Penetapan PAK dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kepentingan antara lain: Ganti rugi kompensasi atau asuransi; Pencegahan penyakit sebagai tindakan preventif sebelum PAK timbul; Pengobatan penyakit sebagai tindakan kuratif karena pekerja dan atau keluarganya menderita sakit; Tindakan rehabilitatif agar pekerja dapat kembali bekerja secara normal dan Laporan atau catatan medis.

Penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan atau penyakit akibat hubungan kerja (PAHK) berbeda dengan penyakit akibat kerja. Suatu penyakit dapat dikatakan sebagai penyakit akibat hubungan kerja karena menjadikan pekerjaan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi dan berperan dalam berkembangnya berbagai penyakit, hingga bahkan dapat menyebar ke berbagai daerah atau arah yang berlainan. Pada PAHK, faktor-faktor pekerjaan berinteraksi dengan faktor lain sehingga dapat menimbulkan penyakit, namun faktor-faktor pekerjaanlah yang memiliki peran penting (Tarwaka, 2014).

PAHK adalah penyakit yang memiliki beberapa agen penyebab, dimana faktor pekerjaan dan faktor risiko lain memiliki peran dalam berkembangnya suatu penyakit yang memiliki etiologi yang kompleks, sedangkan penyakit yang

mengenai populasi pekerjaan (*diseases affecting working populations*) tidak memiliki agen penyebab di tempat kerja, namun pekerjaan dapat memperburuk kondisi kesehatan. Kedua jenis penyakit tersebut berbeda dengan PAK, yang dalam pengertiannya adalah penyakit yang memiliki penyebab yang spesifik atau berhubungan kuat dengan pekerjaan, yang umumnya terdiri dari satu agen penyebab yang sudah diakui (Anizar, 2009).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja, jenis PAK dibedakan menjadi 4 jenis, yakni yang disebabkan pajanan faktor yang timbul dari aktivitas pekerjaan, berdasarkan sistem target organ, kanker akibat kerja dan penyakit spesifik lainnya (PP RI, 2019: 7).

2.1.4 Penyebab Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

Teori Domino yang dikembangkan oleh H.W. Heinrich menerangkan mengenai bagaimana suatu kecelakaan dapat terjadi, yakni digambarkan bahwa kecelakaan atau cedera terjadi disebabkan oleh 5 (lima) faktor penyebab yang kemudian secara berurutan dan berdiri sejajar antar faktor, faktor-faktor penyebab tersebut adalah lingkungan sosial; kesalahan pekerja; tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman; kecelakaan; dan cedera dan kerusakan. Pencegahan timbulnya kecelakaan dan PAK yang dapat dilakukan adalah dengan cara menghilangkan atau meniadakan salah satu faktor sehingga dapat membuat terputusnya rangkaian mata rantai domino yang berurutan tersebut. Cedera dan kerusakan disebabkan oleh adanya kecelakaan. Kecelakaan disebabkan langsung oleh perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Tindakan tidak aman

dan kondisi tidak aman disebabkan oleh adanya kesalahan pekerja dan kesalahan pekerja yang timbul akibat lingkungan sosial di tempat kerja (Salami, 2015).

Teori Domino kemudian dikembangkan oleh Bird dan Germain (1986) dengan menambah teori, yakni munculnya kesalahan manusia disebabkan kesalahan manajemen yang menentukan kebijakan tidak tepat atau tidak aman. Berdasarkan teori ini, upaya pencegahan kecelakaan akan berhasil dan efektif bila dimulai dengan memperbaiki manajemen K3 di tempat kerja (Salami, 2015).

Penyebab dasar atau penyebab tidak langsung kecelakaan kerja dan PAK adalah kesalahan manusia; kondisi lingkungan (kimia, biologi, fisika, psikologi); dan manajemen (kurangnya komitmen atau partisipasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3 di perusahaannya). Penyebab tidak langsung akhirnya membawa kepada akar penyebab (Salami, 2015).

2.1.4.1 Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Tindakan tidak aman atau tindakan berbahaya yang dilakukan para pekerja. Munculnya tindakan tidak aman dari para pekerja ini mungkin dilatar-belakangi oleh berbagai sebab antara lain: Kekurang pengetahuan dan ketrampilan; Ketidak mampuan untuk bekerja secara normal; Ketidak fungsian tubuh karena cacat yang tidak nampak; Kelelahan dan kejenuhan; Sikap dan tingkah laku yang tidak aman; Kebingungan dan stress; Belum menguasai peralatan atau mesin-mesin baru; Penurunan konsentrasi dari tenaga kerja saat melakukan pekerjaan; Sikap masa bodoh; Kurang adanya motivasi kerja dari tenaga kerja; Kurang adanya kepuasan kerja; Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri dll (Tarwaka, 2014).

Unsafe action dapat diakibatkan kesalahan posisi tubuh yang dapat menyebabkan pekerja mudah lelah dan kurang pekanya panca indera pekerja serta beban kerja yang berlebihan. Kurangnya kompetensi pekerja juga menyebabkan *unsafe action* seperti tidak mengerti maksud SOP. Kesadaran pekerja terhadap K3 yang rendah juga membuat pekerja menjadi mengabaikan peraturan dan prosedur yang ada diperusahaan, misalnya menggunakan APD (Anizar, 2009).

2.1.4.2 Kondisi Tidak Aman (*Unsafe Condition*)

Kondisi tidak aman merupakan suatu kondisi tidak aman dari: mesin, peralatan, pesawat, bahan; lingkungan dan tempat kerja; proses kerja; sifat pekerjaan dan sistem kerja. Lingkungan dalam artian luas tidak saja lingkungan fisik, tetapi, juga faktor berkaitan dengan penyediaan fasilitas, pengalaman manusia, pengaturan organisasi kerja, hubungan sesama pekerja, kondisi ekonomi dan politik yang bias mengganggu konsentrasi (Tarwaka, 2014).

Unsafe Condition dapat disebabkan oleh berbagai hal, yakni: Peralatan yang sudah tidak layak pakai; Ada api di tempat bahaya; Pengamanan gedung yang kurang standar; Terpapar bising; Terpapar radiasi; Pencahayaan dan ventilasi yang kurang atau berlebihan; Kondisi suhu yang membahayakan; Dalam keadaan pengamanan yang berlebihan; Sistem peringatan yang berlebihan; Sifat pekerjaan yang mengandung potensi bahaya (Anizar, 2009).

Perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman dapat menjadi penyebab langsung suatu kecelakaan dan PAK karena adanya interkasi manusia dan sarana pendukung kerja. Apabila interaksi antara keduanya tidak sesuai maka akan mengarah kepada terjadinya kecelakaan kerja. Dengan demikian, penyediaan

sarana prasarana kerja kemampuan, kearus sesuai terbatasan manusia, harus sudah dilaksanakan sejak desain sistem kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi apabila terdapat ketidak-harmonisan interaksi antara manusia pekerja - tugas/ pekerjaan – peralatan kerja-lingkungan kerja dalam suatu organisasi kerja (Salami, 2015).

2.1.5 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

Kecelakaan kerja dan PAK menimbulkan kerugian, materi atau manusia sebagai penderita. Yang diketahui biasanya kerugian yang terlihat, yakni biaya pengobatan dan kompensasi. Kecelakaan juga mengakibatkan kerugian produksi, penurunan kualitas kerja dan pengeluaran biaya tambahan (Tarwaka, 2014).

Kerugian akibat kecelakaan kerja dan PAK dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Kerugian langsung misalnya cedera pada korban dan kerusakan sarana produksi. Kerugian tidak langsung atau kerugiannya tidak terlihat secara langsung, misalnya kerugian akibat terhentinya proses produksi, citra dan kepercayaan konsumen (Ramli, 2010). Kerugian akibat kecelakaan kerja dan PAK dikelompokkan menjadi:

2.1.5.1 Kerugian Langsung (*Direct Cost*)

Kerugian langsung adalah kerugian akibat kecelakaan atau penyakit terkait pekerjaan yang langsung dirasakan. Kerugian langsung yang ditimbulkan akibat terjadinya suatu kecelakaan kerja adalah:

2.1.5.1.1 Cedera dan Kematian

Jenis cedera fisik dalam kejadian kecelakaan kerja dan penyakit terkait pekerjaan sangat beragam, mulai dari kecelakaan ringan hingga bahkan kematian. Kecelakaan kerja dan PAK memberikan kerugian bagi perusahaan dan pekerja

yakni hilangnya sumber daya manusia bagi perusahaan dan penderitaan tenaga kerja yang mendapat kecelakaan atau PAK serta bagi keluarganya (Salami, 2015).

2.1.5.1.2 *Biaya Pengobatan dan Kompensasi*

Setiap kecelakaan kerja dan PAK menimbulkan kerugian baik berupa cedera ringan atau berat, cacat dan bahkan menimbulkan kematian. Cedera ini membuat pekerja tidak mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitasnya. Jika terjadi kecelakaan perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan sesuai dengan ketentuan (Ramli, 2010). Menurut Salami (2015) biaya akibat kecelakaan kerja dan PAK di bagi menjadi dua, yaitu:

1. Biaya Langsung

Merupakan biaya terlihat, harus dikeluarkan langsung dari mulai peristiwa sampai rehabilitasi, yakni biaya kompensasi dan santunan, biaya pertolongan pertama, biaya pengobatan, biaya pengangkutan korban dari dan ke rumah sakit.

2. Biaya Tidak Langsung

Biaya tidak langsung adalah biaya tersembunyi yang merupakan biaya konsekuensi karena adanya kecelakaan yang meliputi: biaya proses penurunan produksi karena terganggunya proses produksi akibat terjadinya kecelakaan, biaya kehilangan upah karena pekerja yang terkena kecelakaan atau PAK dan pekerja lain yang tidak bekerja karena menolong, biaya untuk *training* kepada pekerja pengganti atau pekerja lembur, biaya perbaikan kerusakan material dan peralatan.

2.1.5.1.3 *Kerusakan Sarana Produksi*

Kerusakan sarana produksi akibat kecelakaan membuat perusahaan mengeluarkan biaya perbaikan. Tidak banyak perusahaan yang mengasuransikan

bangunan dan peralatan, sehingga apabila terjadi kerusakan maka ada biaya yang harus dikeluarkan untuk perbaikan. Besar kecilnya kerugian akibat kerusakan peralatan produksi tergantung jenis dan besar kecilnya perusahaan (Salami, 2015).

2.1.5.2 Kerugian Tidak Langsung (*Indirect Costs*)

Merupakan kerugian biaya yang dikeluarkan dan meliputi suatu yang tidak terlihat pada waktu, setelah terjadinya kecelakaan, antara lain mencakup:

2.1.5.2.1 *Kehilangan Hari dan Jam Kerja*

Suatu kecelakaan kerja atau PAK dapat menyebabkan cedera pada pekerja sehingga membuatnya tidak dapat bekerja kembali pada hari yang sama. Kerugian perusahaan akibat pekerjanya tidak masuk kerja karena cedera atau PAK adalah dari aspek sumber daya pekerja dan dana yang harus tetap dikeluarkan untuk membayar upah pekerja yang mengalami cedera atau PAK. Hilangnya waktu kerja dari tenaga kerja lain, seperti rasa ingin tahu dan memberikan pertolongan pada korban, mengantar kerumah sakit serta tertular PAK, dll (Salami, 2015).

2.1.5.2.2 *Kerugian Produksi*

Kecelakaan dan PAK juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan atau cedera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa menjalankan produksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapatkan keuntungan, selain itu karena terhentinya proses produksi sementara juga menyebabkan kegagalan pencapaian target, kehilangan bonus, dll (Ramli, 2010).

2.1.5.2.3 *Kerugian Sosial*

Kecelakaan dan PAK dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban maupun lingkungan sosial sekitar. Apabila korban tidak mampu

bekerja dan meninggal, maka keluarganya akan kehilangan sumber penghidupan dan dapat berakibat kemiskinan. Dampak langsung pada lingkungan sekitar, misalnya kebakaran yang menjalar hingga rumah warga (Ramli, 2010).

2.1.5.2.4 Citra dan Kepercayaan Konsumen

Kecelakaan dan adanya PAK memberikan citra negatif bagi perusahaan karena dinilai tidak memperdulikan keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Akibat citra perusahaan yang buruk dapat berakibat pada kerugian untuk membangun citranya kembali hingga bahkan penutupan izin operasi perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya K3 di perusahaan, karena kinerja K3 yang rendah di perusahaan akan menurunkan kepercayaan konsumen (Ramli, 2010).

Kerugian tidak langsung juga perlu untuk di perhatikan karena dapat memberikan dampak lebih luas dibandingkan kerugian langsung. “*Fenomena Gunung Es*” dapat dijadikan perbandingan antara kerugian tidak langsung dan kerugian langsung. Puncak gunung es menjadi kerugian langsung nampak lebih kecil dibandingkan dengan bagian gunung es yang didalam dan belum kelihatan saat kejadian, sama dengan kerugian tidak langsung. Kerugian tidak langsung harus mendapatkan perhatian, karena sangat mempengaruhi kelangsungan proses produksi perusahaan secara keseluruhan (Tarwaka, 2014).

2.1.6 Evaluasi Insiden Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

Menurut Wiegmann dan Shappell (2002) dalam Ardila, dkk (2014) kecelakaan kerja dan PAK telah terjadi di tempat kerja perlu untuk dicatat secara rinci serta dilakukan penyelidikan untuk dijadikan sebagai salah satu bahan bagi perusahaan guna mengevaluasi terapan K3 di perusahaan. Penyelidikan kecelakaan

penting untuk dilakukan karena dengan ini didapat solusi terbaik guna mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kecelakaan kerja dan tindakan pencegahan kecelakaan di kemudian hari. *Human Factors Analysis and Classification System* (HFACS) adalah metode analisis kecelakaan kerja untuk mengetahui penyebab utama kecelakaan. Pada metode ini membahas faktor manusia dan mengidentifikasi kerusakan sistem yang memungkinkan kecelakaan terjadi. HFACS dapat digunakan untuk menganalisa peristiwa sejarah (retrospektif) untuk mengidentifikasi kecenderungan terjadinya kembali kelemahan sistem dan kinerja pekerja.

Selain itu, kecelakaan kerja dapat dicegah dan diminimalkan dengan metode HIRARC yang terdiri dari *hazard identification*, *risk assessment*, dan *risk control*. Metode ini juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi ketika telah terjadi insiden kecelakaan kerja atau PAK (Wijaya dkk, 2015).

2.1.6.1 Identifikasi Bahaya (*Hazard Identification*)

Bahaya adalah faktor dalam hubungan pekerjaan yang dapat mendatangkan kecelakaan, apabila belum mendatangkan kecelakaan atau PAK maka bahaya tersebut dapat dikatakan potensial. Apabila sudah terjadi kecelakaan atau timbulnya PAK maka bahaya itu dikatakan sebagai bahaya nyata. Potensi bahaya di tempat kerja dapat berasal atau bersumber dari berbagai faktor yakni teknis, manusia, lingkungan dan psiko sosial (Anizar, 2009).

2.1.6.2 Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko merupakan adalah proses penilaian yang digunakan untuk mengidentifikasi potensi bahaya yang dapat terjadi. Penilaian risiko bertujuan untuk memastikan kontrol risiko dari aktivitas yang dilakukan berada pada tingkat

yang dapat diterima. Penilaian dapat berupa likelihood yang menunjukkan seberapa mungkin kecelakaan itu terjadi dan Severity menunjukkan seberapa parah dampak dari kecelakaan tersebut. *Risk rating* adalah nilai yang menunjukkan risiko yang ada berada pada tingkat rendah, menengah, tinggi atau ekstrim (Wijaya dkk, 2015).

2.1.6.3 Pengendalian Risiko (*Risk Control*)

Pengendalian risiko adalah cara untuk mengatasi potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja. Potensi bahaya tersebut dapat dikendalikan dengan menentukan suatu skala prioritas terlebih dahulu yang kemudian dapat membantu dalam pemilihan pengendalian risiko (Wijaya dkk, 2015).

2.1.7 Pengendalian Risiko Bahaya

Secara prinsip, potensi bahaya dapat dikendalikan melalui 2 (dua) metode yaitu pengendalian permanen atau pengendalian jangka panjang dan sarana pengendalian sementara atau pengendalian jangka pendek. Pengendalian permanen memiliki skala prioritas berkebalikan dengan pengendalian sementara.

Daftar skala prioritas pengendalian permanen dan pengendalian sementara berkebalikan. Pada pengendalian permanen unsur eliminasi berada pada skala prioritas utama, berbeda dengan pengendalian sementara yang menjadikan unsur tersebut kedalam prioritas terakhir. Daftar skala prioritas pengendalian permanen maupun sementara hanya selalu dipertimbangkan dan diterapkan secara berurutan, untuk meniadakan atau mengendalikan potensi bahaya yang telah diidentifikasi. Pengendalian jangka pendek sebaiknya tidak dipertimbangkan terlebih dahulu sampai seluruh upaya untuk mengimplementasikan pengendalian jangka panjang menemui kesulitan. Ahli keselamatan kerja harus selalu menyadari kemungkinan

kegagalan serta harus selalu dipertimbangkan kegagalan tersebut saat merekomendasikan pemilihan sarana pengendalian (Tarwaka, 2014).

Pengendalian potensi bahaya yang diterapkan harus disesuaikan dengan risiko bahaya yang ada di lingkungan kerja, agar pengendalian tersebut dapat berfungsi sebagai mana mestinya dan dapat mengurangi bahkan meniadakan kecelakaan kerja dan PAK. Apabila suatu risiko terhadap kecelakaan dan PAK telah diidentifikasi dan dilakukan penilaian, maka pengendalian risiko harus diimplementasikan untuk mengurangi risiko sampai batas yang dapat diterima berdasarkan ketentuan, peraturan dan standar yang berlaku (Tarwaka, 2014).

Perlu untuk mempertimbangkan apakah sarana pengendalian risiko tersebut dapat diterapkan dan memberikan manfaat. Hal yang perlu dipertimbangkan antara lain: Tingkat keparahan potensi bahaya; Adanya pengetahuan tentang potensi bahaya dan cara memindahkan atau meniadakan potensi bahaya; Ketersediaan dan kesesuaian sarana untuk meniadakan potensi bahaya; Biaya untuk memindahkan atau meniadakan potensi bahaya atau risiko.

Pengendalian risiko dapat mengikuti pendekatan hirarki pengendalian. Hirarki pengendalian risiko adalah suatu urutan pencegahan dan pengendalian risiko yang mungkin timbul terdiri beberapa tingkatan berurutan (Tarwaka, 2014). Hierarki pengendalian bersifat permanen skala prioritasnya sebagai berikut:

2.1.7.1 Eliminasi

Eliminasi merupakan pengendalian risiko bersifat permanen dan sebagai pilihan prioritas pertama. Pengendalian ini didapatkan dengan memindahkan objek kerja yang melebihi atau tidak dapat diterima ketentuan, peraturan atau standar

baku K3 atau kadarnya melampaui Nilai Ambang Batas (NAB) yang diperbolehkan. Pengendalian dengan cara eliminasi masih banyak mengalami kendala dalam prakteknya, karena ada keterkaitan antara sumber bahaya dan potensi bahaya atau bahkan memiliki hubungan sebab dan akibat (Tarwaka, 2014). Teknik ini merupakan pilihan utama, teknik ini sangat efektif karena meniadakan sumber bahaya sehingga tidak ada risiko bahaya lagi (Ramli, 2010).

2.1.7.2 Substitusi

Pengendalian dengan cara ini adalah dengan menggantikan bahan serta peralatan yang memiliki risiko bahaya tinggi dengan bahan dan peralatan yang kurang berbahaya atau lebih aman, sehingga pada akhirnya paparan yang diterima oleh pekerja masih dalam batas yang masih dapat diterima (Tarwaka, 2014).

Teknik ini mengurangi potensi bahaya yang ada pada alat, bahan sistem atau prosedur. Teknik ini merupakan pengendalian yg dapat digunakan apabila teknik pengendalian eliminasi tidak dapat dilakukan. Teknik ini banyak digunakan, misalnya bahan kimia CFC untuk AC yang berbahaya bagi lingkungan diganti dengan bahan lain yang lebih ramah terhadap lingkungan (Ramli, 2010).

2.1.7.3 Rekayasa teknik

Rekayasa teknik dengan merubah struktur objek kerja mencegah seseorang terpapar potensi bahaya, seperti pemberian pengaman mesin, penutup ban berjalan, dll (Tarwaka, 2014). Potensi bahaya dapat berasal dari peralatan atau sarana teknis di lingkungan kerja. Pengendalian potensi bahaya yang dapat dilakukan yakni dengan perbaikan desain, pemasangan sistem pengaman pada peralatan untuk

mencegah kecelakaan dalam pengoperasian alat misalnya tutup pengaman mesin (*machine guardinng*), sistem alarm dan lainnya (Ramli, 2010).

Pengendalian teknik juga dapat dilakukan dengan memisahkan seseorang dari objek kerja, seperti menjalankan mesin-mesin produksi dari tempat tertutup (*control room*) menggunakan *remote control* (Tarwaka, 2014).

2.1.7.4 Pengendalian Administrasi (*Administrative*)

Pengendalian dengan administrasi ini dilakukan dengan menyediakan suatu sistem kerja yang dapat mengurangi kemungkinan seseorang untuk terpapar potensi bahaya. Pengendalian ini perlu pengawasan yang teratur agar pengendalian administrasi yang telah dibuat dapat dipatuhi oleh pekerja, sehingga metode ini sangat tergantung dari perilaku pekerjanya. Pengendalian ini meliputi; pengaturan waktu kerja dan istirahat, rotasi kerja untuk mengurangi kebosanan, penetapan prosedur kerja, training keahlian dan K3 (Tarwaka, 2014).

2.1.7.5 Alat Pelindung Diri

Alat Pelindung Diri (APD) merupakan seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja yang bertujuan untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya dari kemungkinan adanya pemaparan potensi bahaya di tempat kerja, sehingga bukan mencegah terjadinya kecelakaan. Penggunaan APD lebih cocok untuk pengendalian risiko bahaya jangka pendek apabila pengendalian jangka panjang belum dapat diterapkan (Tarwaka, 2014). Pengendalian dengan menggunakan APD berada di tingkat terakhir pada pengendalian jangka panjang karena memiliki kelemahan, yakni menggunakan APD bukan berarti potensi bahaya di tempat kerja dapat hilang, namun hanya membatasi pekerja untuk

terpapar sehingga kemungkinan besar kecelakaan masih dapat terjadi. Selain itu penggunaan APD dirasa kurang nyaman, karena kekurangluasaan gerak pada waktu kerja, terkadang ada pekerja yang mengalami alergi terhadap APD yang digunakan serta apabila APD tidak digunakan maka secara otomatis potensi bahaya akan memapari tubuh pekerja. Oleh karena itu perlu adanya peraturan dan prosedur yang tepat terkait pemilihan dan penggunaan APD, penegakan perundangan, pengawasan secara rutin dan pengendalian teknis tetap harus diupayakan sampai tingkat risiko bahaya yang ada ditempat kerja dapat ditekan sekecil mungkin sehingga berada di batas yang diperkenankan dan perlu upaya penyadaran akan pentingnya budaya keselamatan.

Potensi bahaya di perusahaan mebel beragam, seperti bahaya penggunaan mesin proses produksi yang dapat mengakibatkan risiko bahaya jari teriris atau terpotong, kaki terjepit saat proses pengangkatan log kayu atau pun *furniture*, debu kayu dari proses penggergajian, potensi bahaya kimia yang diakibatkan penggunaan bahan pada tahap *finishing*, dan lem alteco yang digunakan untuk merekatkan komponen *furniture* dapat mengganggu pernapasan, untuk potensi bahaya ergonomi karena bekerja pada posisi jongkok atau duduk lama saat pembuatan garis pola kayu untuk di belah di *cutter saw* (Hudayana, 2018).

2.1.8 Standar Operasional Prosedur (SOP) Sebagai Upaya Pengendalian Administrasi

2.1.8.1 Definisi

SOP merupakan suatu pedoman untuk melaksanakan sesuai dengan visi, misi organisasi atau perusahaan. Apabila SOP dijabarkan perkata, *standard* artinya

sebuah ketentuan yang menjadi acuan pokok yang dapat menjadi bagian dari hukum sehingga bersifat mengikat dan wajib untuk dipatuhi. *Operational* dapat diartikan sebagai aktivitas kerja yang memiliki alur kegiatan kerja baik bersifat rutin maupun tidak yang kemudian semua itu terikat dengan standard yang telah ditentukan. *Procedure* yakni langkah-langkah yang berhubungan dengan proses aktivitas kerja, memiliki deskripsi terperinci untuk mempermudah akses informasi. Secara khusus, SOP dapat dipahami sebagai dokumen yang memuat langkah-langkah spesifik dari aktivitas untuk menyempurnakan tugas sesuai dengan regulasi perusahaan yang dapat diakses oleh pihak yang membutuhkan. SOP merupakan suatu yang penting dan menjadi sistem pokok yang harus dipatuhi (Santosa, 2014).

Pengertian SOP menurut Tambunan (2013) adalah pedoman berisi prosedur-prosedur operasional standar di dalam suatu organisasi untuk menjamin bahwa setiap keputusan, langkah atau tindakan dan juga penggunaan fasilitas yang digunakan orang didalam organisasi telah dijalankan secara efektif, konsisten dan sistematis. SOP harus disusun berdasarkan manajemen perusahaan guna memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan dan visi, misi perusahaan serta dapat mendorong setiap anggota organisasi melalui bentuk aturan, dukungan, anjuran dan perintah yang jelas guna menerapkan SOP (Tambunan, 2013).

2.1.8.2 Hal-Hal Pokok SOP

1. Efisiensi

SOP harus menjadikan aktivitas-aktivitas kerja yang dilakukan oleh pekerja menjadi cepat dan juga tepat yakni sesuai dengan tujuan atau target. Selain itu, dengan bekerja sesuai SOP dapat membuat pekerja bekerja dengan aman karena

telah mengikuti tahapan-tahapan yang baik dan benar, sehingga risiko kecelakaan juga dapat berkurang (Santosa, 2014).

Efektifitas dan efisiensi yang telah dicapai dapat membuat perusahaan mengambil keputusan dan tindakan yang tepat dengan kemungkinan kesalahan yang jauh lebih kecil. SOP perlu untuk di evaluasi secara berkala untuk menjaga agar efektifitas dan efisiensi dapat berjalan konsisten (Tambunan, 2013).

2. Konsistensi

Konsistensi memerlukan kedisiplinan dalam proses penjalanannya. Perusahaan harus memiliki aturan guna menjamin aktivitas kerja di dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta konsisten, aturan tersebut dapat berupa penerapan SOP yang sesuai di tempat kerja (Santosa, 2014).

Konsistensi diperlukan dalam penerapan SOP, hal ini berguna agar penerapan SOP dapat diterapkan secara terstandar untuk semua prosedur yang sama dan di semua bagian organisasi yang menerapkannya (Tambunan, 2013).

3. Minimalisasi Kesalahan

SOP minimalisasi kesalahan artinya menjauhkan segala *error* di setiap area, baik area tenaga kerja maupun area yang sering mengalami kesalahan. SOP juga menjadi panduan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sistematis untuk meminimalkan kesalahan, sehingga *unsafe action* bisa terminimalisir, maka otomatis kecelakaan kerja juga berkurang (Santosa, 2014).

4. Penyelesaian Masalah

Upaya penyelesaian segala aktivitas perusahaan dapat dilakukan berdasarkan aturan terkait, yakni dapat berupa SOP. SOP yang dibuat haruslah

dipatuhi oleh semua pihak terkait, sehingga apabila timbul masalah akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan melihat kembali SOP (Santosa, 2014).

5. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja merupakan komponen yang harus ada didalam SOP. SOP memuat langkah-langkah atau tata cara untuk melindungi tiap-tiap sumber daya dari potensi pertanggung jawaban dan berbagai persoalan personal misalnya tenaga kerja yang melakukan aktivitas kerja tertentu (Santosa, 2014).

6. Peta Kerja

Peta kerja berfungsi sebagai pola-pola dimana semua aktivitas kerja yang sudah tertata rapi bisa dijalankan sebagai suatu kebiasaan. SOP menjadikan aktivitas kerja lebih berpola sehingga menjadi lebih fokus dan tidak melebar kemana-mana sehingga membuatnya lebih efisien dan konsisten (Santosa, 2014).

7. Batasan Pertahanan

SOP sebagai pertahanan dari segala inspeksi yang dilakukan pemerintah maupun pihak-pihak relasi yang menginginkan kejelasan peta kerja perusahaan. Oleh karena itu, SOP memberikan kekuatan secara sistemik (Santosa, 2014).

Semua hal-hal pokok di dalam SOP berkaitan satu dengan lainnya menjadi satu kesatuan. Efisiensi tidak berjalan tanpa konsistensi begitu pula sebaliknya dan keduanya perlu meminimalisasi kesalahann dan penyelesaian masalah yang tepat. Hal tersebut dapat dilihat dalam bagan berikut ini (Santosa, 2014).

2.1.8.3 Fungsi dan Tujuan SOP

Interaksi dan kegiatan di dalam perusahaan, interaksi yang berlangsung di dalam dunia kerja merupakan interaksi yang bersistem dan biasanya bersifat

antarpersonal yang jumlahnya banyak. Dalam hal ini, suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan manajemen yang baik. Interaksi didalam perusahaan terkadang menimbulkan masalah yang terjadi berulang-ulang sehingga perlu untuk diselesaikan. Dibutuhkan standard baku yang mengatur interaksi tersebut agar apabila masalah terjadi dapat diselesaikan dengan mudah. Standard baku yang dapat digunakan yakni berupa SOP. Adapun fungsi dan tujuan dari SOP yaitu:

- 1) Menyediakan sebuah rekaman aktivitas, juga pengoperasian secara praktis dan mudah dipahami
- 2) Menyediakan sebuah informasi yang konsisten, dan membentuk sikap disiplin seluruh anggota organisasi dalam perusahaan
- 3) Memudahkan menyaring, menganalisis, dan membuang hal-hal atau pekerjaan yang tidak diperlukan, yang tidak berkaitan langsung dengan prosedur yang sudah ada
- 4) Mendukung pengalaman dan pengetahuan pegawai, dan sekaligus juga mengantisipasi banyak kesalahan yang mungkin terjadi
- 5) Memperbaiki performa, kualitas pegawai itu sendiri
- 6) Membantu menguatkan regulasi perusahaan
- 7) Memastikan efisiensi tiap-tiap aktivitas operasional
- 8) Menjelaskan peralatan untuk keefektifan pelatihan (Santosa, 2014).

2.1.9 Evaluasi Penerapan SOP

Evaluasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan secara teratur dan sistematis, dimulai dari pemantauan tujuan, rancang bangun, pengembangan instrumen, pengumpulan data dan menafsirkan temuan dengan tujuan untuk

menentukan nilai hasil evaluasi dengan cara membandingkannya dengan standar evaluasi yang ditetapkan sebelumnya. Manfaat evaluasi yakni membantu memahami suatu yang telah dilaksanakan, membantu membuat keputusan tentang apa yang akan direncanakan dan dilaksanakan untuk program yang akan datang. Dengan demikian, kegiatan evaluasi merupakan suatu cara untuk mengukur efisiensi dan efektivitas suatu hal yang selesai diselenggarakan (Tarwaka, 2014).

Organisasi secara berkala harus melakukan evaluasi terhadap pemenuhan perundangan dan persyaratan dalam organisasi yang merupakan salah satu landasan penerapan K3. Konsisten dengan komitmennya untuk memenuhi perundangan, organisasi harus menetapkan, menjalankan dan memelihara prosedur untuk mengevaluasi secara berkala. Untuk memastikan semua persyaratan telah terpenuhi dilakukan evaluasi secara berkala, misalnya melalui audit (Tambunan, 2013). Melalui evaluasi, organisasi dapat mengetahui sejauh mana pemenuhan perundangan dan persyaratan telah tercapai dan langkah kedepan untuk memenuhinya. Contoh, organisasi harus melakukan evaluasi sudah sesuai atau telah memenuhi persyaratan dalam undang-undang No. 1 tahun 1970 penyediaan alat keselamatan kerja, pembentukan P2K3, ahli K3 dan persyaratan lainnya. Organisasi perlu melakukan evaluasi kesesuaian yang relevan dengan aktivitasnya, misalnya persyaratan pemadam kebakaran (Tambunan, 2013).

2.1.10 Indikator Evaluasi Penerapan SOP

Penerapan SOP diperlukan dalam upaya pengurangan risiko kecelakaan di tempat kerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, salah satu kegiatan yang harus dilakukan oleh pengusaha dalam pemenuhan persyaratan

penerapan K3 adalah dengan menerapkan instruksi kerja. Terbentuknya budaya K3 di tempat kerja merupakan tujuan dari penerapan K3 yang kemudian akan dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan PAK. SOP dibuat berdasarkan aktivitas yang sudah diatur dan memiliki landasan yang pasti, sehingga dalam penerapannya SOP juga harus memiliki landasan agar dapat dipatuhi. Terdapat 6 (enam) indikator penerapan SOP berdasarkan budaya keselamatan, yaitu:

2.1.10.1 Komitmen *Top Management*

Permasalahan kecelakaan kerja dan PAK masih perlu untuk mendapatkan perhatian utama, dengan melakukan penerapan budaya K3 maka diharapkan kejadian kecelakaan kerja dan timbulnya PAK dapat dihindari, meskipun dalam kenyataannya kecelakaan masih dapat terjadi. Manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi pendahuluan tentang karakteristik perusahaan sebelum pengidentifikasian potensi bahaya ditempat kerja oleh orang terlatih dan membantu memilih cara perlindungan karyawan yang tepat. Termasuk di dalamnya adalah semua yang dicurigai kondisi dapat dengan cepat menyebabkan kehidupan atau kesehatan, atau yang dapat menyebabkan luka serius. Selain itu diperlukan pemberian pelatihan kepada karyawan baru sebelum melakukan pekerjaan yang memiliki potensi bahaya begitu pula untuk pekerja yang sudah berpengalaman bila perlu diberikan pelatihan penyegaran. Setelah identifikasi potensi bahaya dilakukan perusahaan harus menetapkan kebijakan terkait budaya keselamatan (Anizar, 2009).

Komitmen manajemen dapat berupa perhatian terhadap keselamatan, tindakan-tindakan pengendalian bahaya yang mengancam keselamatan pekerja dan melakukan berbagai upaya yang bertujuan untuk memberikan informasi dan

menanamkan pada diri semua karyawan mengenai pentingnya budaya keselamatan kerja. Tindakan pencegahan yang dilakukan terhadap bahaya seperti melengkapi pekerja dengan perlengkapan pelindung keselamatan pekerja, pemberian pelatihan keselamatan kerja, pengawasan terhadap keselamatan pekerja. Tindakan reaktif yang dilakukan apabila terjadi kecelakaan kerja yakni menyediakan obat-obatan, ataupun mengantarkan korban ke rumah sakit (Andi et al., 2005).

Budaya keselamatan sangat tergantung dari komitmen *top management*, dimana tanpa dukungan *top management* sangat sulit untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Semua kebijakan perusahaan yang terkait dengan penerapan budaya K3 sebagai upaya pengendalian risiko bahaya yang ada ditempat kerja adalah guna menghindarkan pekerja dari kecelakaan kerja dan timbulnya PAK. Jika kecelakaan kerja berkurang, maka perusahaan dapat mengalihkan dana yang sebenarnya dianggarkan untuk biaya dampak akibat kecelakaan dapat dialihkan untuk kesejahteraan pekerja, misalnya melalui pemberian insentif kepada karyawan (Anizar, 2009). Faktor sikap kerja seperti semangat atau motivasi pekerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta komitmen perusahaan akan pentingnya K3 mempengaruhi turunnya angka kecelakaan kerja. Komitmen perusahaan terkait K3, misalnya menyetujui pengeluaran anggaran guna penyediaan APD tanpa memotongnya, memberi sanksi yang tegas bagi pekerja yang melanggar SOP K3 (Michael & Wiedenbeck, 2004).

2.1.10.2 Komunikasi Pekerja

Peraturan dan prosedur K3 memberi jalan untuk selalu terjalinnya komunikasi objektif yang konsisten. Kualitas komunikasi yang terarah, berada

dalam komando terarah dan dengan tujuan yang sama dapat membentuk komunikasi yang objektif antar pekerja, maka pekerja tidak akan menggunakan asumsinya sendiri yang barangkali berpotensi salah yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Komunikasi yang terjalin objektif ini juga akan membentuk budaya keselamatan atau *safety culture* di tempat kerja (Santosa, 2014).

Cooper (2001) dalam Suyono dan Erwin (2013) Komunikasi merupakan hal yang ingin dibangun prosedur. Budaya keselamatan dapat diterapkan melalui peraturan dan program K3. Tujuan adanya komunikasi yaitu untuk menyampaikan informasi di dalam organisasi, sehingga tidak ada kecelakaan kerja atau PAK yang diakibatkan karena kurangnya komunikasi. Komunikasi dapat berlangsung satu arah atau dua arah daintara manajer dengan pekerja, pekerja dengan pekerja, manajer dengan manajer dengan bahasa yang mudah dipahami kedua belah pihak.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 pasal 13 menerangkan bahwa prosedur informasi harus menjamin bahwa informasi K3 dikomunikasikan kepada semua pihak dalam perusahaan dan pihak terkait di luar perusahaan (PP RI, 2012: 50).

2.1.10.3 Kompetensi Pekerja

Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pekerja akan dapat menimbulkan pengulangan kerja yang tidak perlu dimana bisa saja didalamnya terdapat risiko bahaya, selain itu apabila kegiatan kerja berjalan secara teratur dan rapi makan akan lebih mudah diukur apabila terjadi penyimpangan. Pengurangan timbulnya pengulangan kerja adalah dengan menerapkan peraturan dan prosedur K3 yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pekerja. Peraturan dan prosedur K3 yang

diterapkan haruslah jelas dan mudah dipahami oleh semua kalangan didalam perusahaan, mulai dari jabatan tertinggi hingga kepada operator agar perintah-perintah ataupun langkah-langkah yang ada didalamnya dapat dipersepsikan sama. Bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur K3 akan membentuk budaya keselamatan (Tambunan, 2013). Mohamed (2002) dalam Andi *et al* (2005) menjabarkan kompetensi pekerja secara menyeluruh sebagai pengetahuan, pengertian, dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya, maupun pengetahuan terhadap risiko dan bahaya yang mengancam pekerja.

Pelatihan merupakan salah satu alat penting dalam menjamin kompetensi kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan K3. Prosedur untuk melakukan identifikasi standar kompetensi kerja dan penerapannya melalui program pelatihan harus tersedia, hal ini dibutuhkan guna menjamin tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja (ILO, 2013). Pekerja yang memiliki kompetensi kerja yang baik diharapkan dapat meminimalisasi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan dapat membantu meningkatkan kompetensi pekerja yang lain terhadap keselamatan kerja (Andi *et al.*, 2005). Pekerja yang memiliki kompetensi rendah terkait pekerjaannya, misalnya pekerja baru, berisiko untuk mengalami kecelakaan kerja karena tidak menyadari bahaya ditempat kerja (Michael & Wiedenbeck, 2004).

2.1.10.4 Motivasi Pekerja

Motivasi kerja muncul dari dalam diri pekerja sendiri, sehingga mereka bisa menyatu dengan pekerjaan dan tim kerjanya, selain itu prosedur kerja akan membantu pekerja mengembangkan potensi kreatif dari dalam diri mereka sehingga dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat (Santosa, 2014). Reis dalam

Santosa (2014) penting untuk mengetahui alasan karyawan bekerja guna melihat motivasi kerjanya, beberapa pekerja bekerja untuk memperoleh uang dan berbagai alasan lainnya seperti menyukai profesinya, adanya rasa bangga, dll.

SOP dapat mengawasi keselamatan mereka sendiri karena adanya motivasi dari dalam diri pekerja, hal ini lebih aman daripada hanya mentaati peraturan formal. Secara sadar ataupun tidak pekerja memiliki ketertarikan dengan sistem perusahaannya, oleh karenanya kebijakan dan program K3 yang ada di perusahaan harus di sesuaikan dengan keadaan pekerja, hal dibutuhkan untuk menghindari adanya kebosanan dan perasaan terkekang dari pekerja. Budaya keselamatan melalui kebijakan K3 harus dapat memberi motivasi untuk mengerjakan pekerjaan lebih efisien dan dapat bekerja dengan aman sehingga terhindar dari kecelakaan.

Mohamed (2002) dalam Andi *et al* (2005) mengemukakan bahwa sedapat mungkin perusahaan dapat menciptakan suatu lingkungan yang kondusif, seperti budaya tidak saling menyalahkan bila ada tindakan berbahaya atau kecelakaan yang terjadi pada pekerja, tidak memberikan tekanan berlebih terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaan. Keadaan lingkungan kerja kondusif dapat mendukung penerapan program keselamatan kerja optimal, dengan lingkungan kerja yang semakin kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja.

2.1.10.5 Keterlibatan Pekerja

Kecelakaan dapat terjadi akibat tindakan tidak aman karena tidak mematuhi peraturan perusahaan. Salah satu upaya untuk mengurangi kecelakaan kerja adalah dengan meningkatkan motivasi pekerja. Upaya yang dapat dilakukan yakni melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan dan perusahaan mau menerima

masukannya dari pekerja dalam implementasi keputusan. Perasaan diterima, mendapat keamanan dan dihargai dalam lingkungan dapat meningkatkan tanggung jawab dan kesadaran akan keselamatan kerja (Salami, 2015).

Kebijakan K3 dibuat melalui konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap K3 melalui konsultasi dengan melibatkan tenaga kerja maupun pihak lain yang terkait sehingga semua pihak merasa ikut memiliki dan merasakan hasilnya (ILO, 2013). Pekerja yang merasa memiliki peran dalam pelaksanaan kebijakan K3 akan merasa penerapan budaya keselamatan merupakan hak bagi pekerja bukan merupakan kewajiban dalam melakukan pekerjaan (Andi et al., 2005).

2.1.11 Perilaku Keselamatan (*Safety Behavior*)

Kecelakaan pasti akan menimbulkan dampak kerugian baik dari segi biaya maupun waktu. Kerugian dapat dialami oleh pekerja itu sendiri, pihak keluarga si korban (dalam hal ini pekerjaan), maupun pihak perusahaan. Oleh karena itu kecelakaan perlu untuk di cegah dan dalam melakukan pencegahan itu diperlukan keterlibatan semua pihak terkait, karena yang memiliki potensi untuk mengalami kecelakaan adalah pekerja. Pencegahan kecelakaan harus berdasarkan pengetahuan tentang sebab-sebab kecelakaan, itu dapat diketahui dengan mengadakan analisa tentang kecelakaan. Perusahaan memegang peranan penting dalam pembuatan kebijakan perusahaan terkait K3, namun pekerjalah yang memiliki peran besar dalam meminimalisir kecelakaan dan PAK (Anizar, 2009).

Perilaku keselamatan merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki oleh semua pekerja selain kebijakan perusahaan. Pekerja harus menanamkan pada diri mereka mengenai pentingnya perilaku keselamatan sebagai usaha untuk menghindari diri dari kecelakaan kerja dan timbulnya PAK. Pekerja juga harus mematuhi semua peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Setiap pekerja diwajibkan untuk mengetahui dan memahami semua peraturan perusahaan khususnya terkait K3, misalnya memakai APD tanpa paksaan.

Kurangnya pemberian pemahaman pentingnya K3 membuat rendahnya pemahaman pekerja akan K3 dan didukung kondisi lingkungan kerja kurang kondusif mengakibatkan timbulnya *unsafe behavior* pada pekerja yang ditunjukkan sikap kerja tidak baik, misal tidak menggunakan APD saat bekerja. *Unsafe behavior* sendiri merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di UD. Manyar Furniture Kabupaten Temanggung (Rusdijjati *et al*, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramdan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara rendahnya persepsi keselamatan pekerja, pengawasan, ketidaktersediaan APD, pelatihan keselamatan dan juga komunikasi K3 dengan perilaku kerja tidak aman (Ramdan & Wijayanti, 2018).

2.1.12 Safety Culture

Budaya keselamatan menurut Uttal (1983) dalam Andi *et al* (2005) merupakan gabungan dari nilai-nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan sistem pengendalian yang membentuk norma perilaku. Menurut Yusrin (2011) Budaya K3 mempersyaratkan semua kewajiban berkaitan dengan K3 harus dilaksanakan secara benar, seksama dan penuh tanggung jawab.

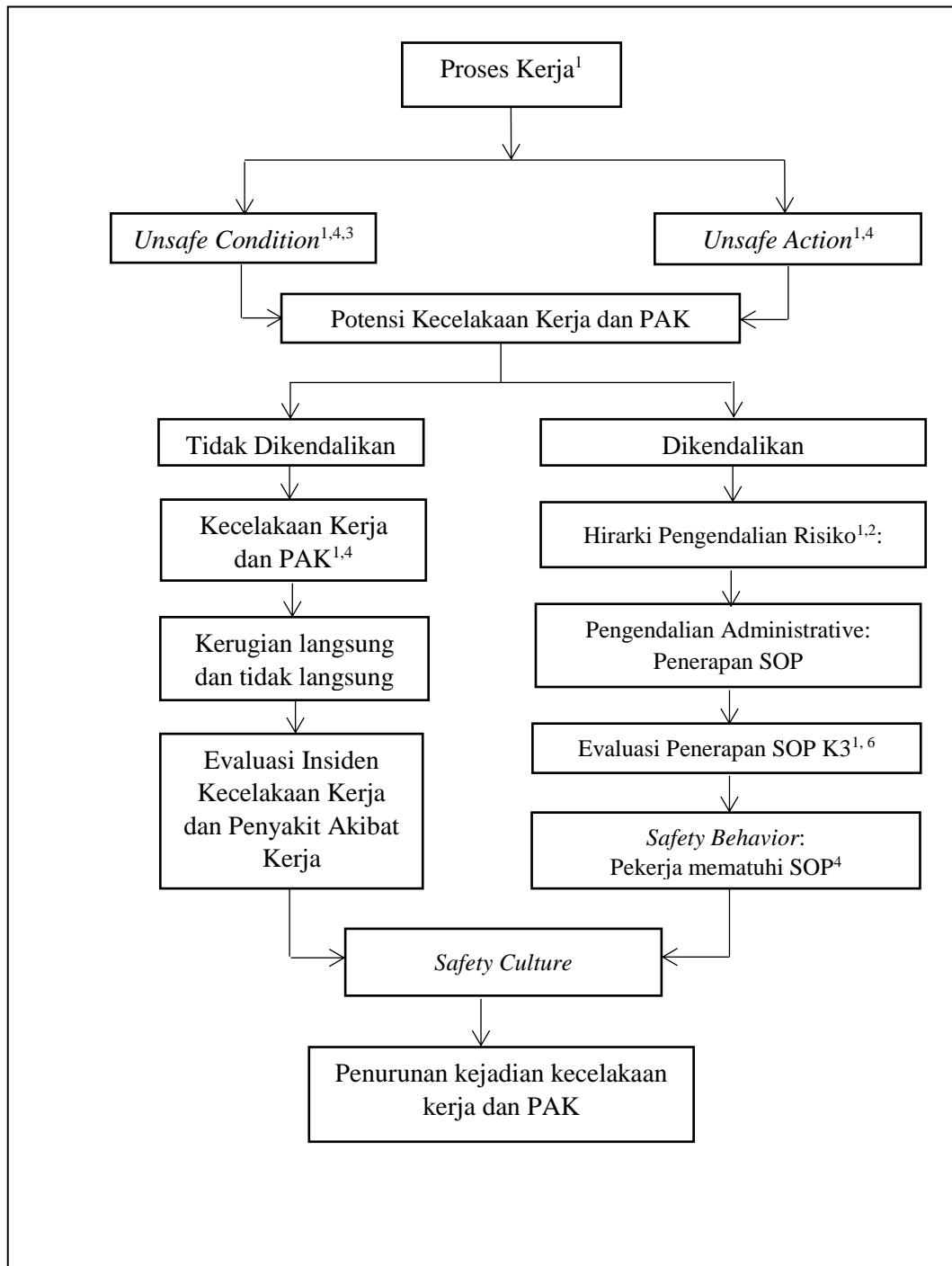
Sesuai PP Nomor 50 Tahun 2012, salah satu kegiatan wajib dilakukan pengusaha dalam pemenuhan persyaratan penerapan K3 adalah menerapkan instruksi kerja.

Faktor pendorong dipatuhinya SOP keselamatan kerja adalah budaya K3. Keinginan pekerja untuk meningkatkan budaya K3 secara efektif dapat memperkecil kecelakaan. Kepatuhan pekerja terhadap SOP merupakan hal pokok yang harus dilakukan seorang pekerja. Perilaku patuh pekerja terhadap SOP dapat terjadi karena adanya budaya K3 yang terbentuk dari terpenuhinya indikator penerapan SOP di perusahaan (Prayitno, 2016). Menurut Reason (1997) dalam Suyono dan Nawawinetu (2013) menyatakan bahwa budaya K3 dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja, diwujudkan melalui perilaku aman.

Menurut Anton (1989) dalam Christina *et al* (2012) budaya K3 menjadi prioritas utama semua anggota, mulai dari tingkatan pimpinan, tingkatan pekerja maupun pihak pemberi pekerjaan. Sesuai dengan pernyataan ILO, pengalaman memperlihatkan budaya keselamatan yang kuat menguntungkan pekerja, pengusaha maupun pemerintah.

2.2 KERANGKA TEORI

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: ¹Tarwaka (2014); ²Ramli (2010); ³Salami (2015); ⁴Anizar (2009);

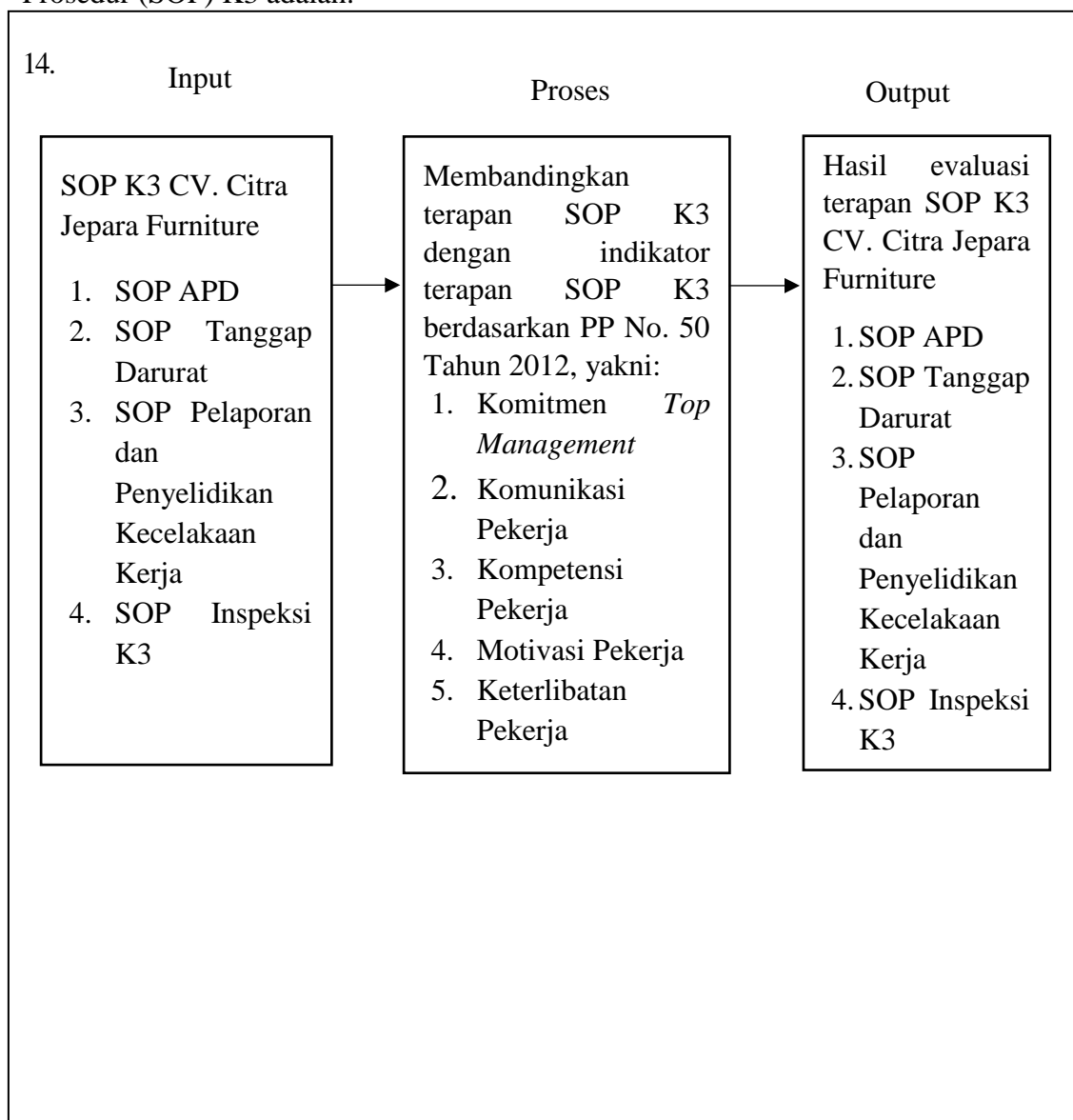
⁵Santosa (2014), ⁶Tambunan (2015), ⁷PP RI No. 50 Tahun 2012.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 ALUR PIKIR

Alur pikir penelitian yang berjudul Evaluasi Terapan Standar Operasional

Prosedur (SOP) K3 adalah:



Gambar 3.1 Alur Pikir

3.2 FOKUS PENELITIAN

Penelitian kualitatif memiliki batasan masalah yang disebut fokus penelitian, yang berisikan pokok masalah yang bersifat umum. Fokus penelitian ini adalah masalah yang telah diperoleh setelah peneliti melakukan *Grand Tour Observasional* dan *Grand Tour Question* atau yang disebut dengan penjelajahan umum. Fokus dalam penelitian yang dilakukan ini adalah Evaluasi terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) keselamatan dan kesehatan kerja CV. Citra Jepara Furniture yakni meliputi SOP tanggap darurat, SOP APD, SOP inspeksi K3 serta SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja.

3.3 JENIS DAN RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data secara triangulasi yakni menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi guna mendapatkan data yang mendalam. Penelitian kualitatif digunakan karena dapat menggambarkan suatu fenomena sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, dimana data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari informan dan perilaku yang diamati. Jenis dan rancangan penelitian kualitatif digunakan karena dapat menggambarkan bagaimana terapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang.

3.4 SUMBER INFORMASI

3.4.1 Data Primer

Data Primer yakni sejumlah data diperoleh secara langsung dari sumber data yakni informan. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai komitmen *top management*, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, keterlibatan dan motivasi pekerja di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang.

Informan dalam penelitian kualitatif ini ditentukan menggunakan teknik *purpose sampling*, yakni teknik pengambilan sampel suatu sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Informan pada penelitian ini berjumlah 11 informan yakni 10 informan utama dan 1 informan triangulasi. Informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Karyawan atau Pekerja
 1. Karyawan atau pekerja CV. Citra Jepara Furniture
 2. Memahami seluruh proses kerja
 3. Minimal masa kerja 2 tahun
- 2) Bagian K3
 1. Lebih mengetahui kondisi aktual di lapangan terkait mekanisme SOP
 2. Pihak yang melakukan inspeksi di lapangan terkait dengan SOP K3
 3. Bertanggung jawab terhadap manajemen K3 dan mengetahui kebijakan yang berkaitan dengan SOP K3.

Triangulasi adalah suatu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan dari luar data tersebut sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh dari informan utama (Moleong, 2010). Cara pemilihan informan

triangulasi juga dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Pertimbangan yang digunakan yakni, misal informan tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang akan diteliti, atasan sehingga mempermudah peneliti pada saat menjelajahi objek atau situasi yang akan diteliti. Informan Triangulasi dalam penelitian ini adalah:

1) Ketua P2K3

1. Lebih mengetahui semua kebijakan yang berkaitan dengan manajemen K3 di perusahaan terutama SOP K3
2. Bertanggung jawab atas semua kebijakan dan keputusan terkait SOP K3

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dengan teknik telaah dokumen untuk mendapatkan data mengenai komitmen *Top Management*, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Motivasi Pekerja dan kompetensi pekerja yang berpengaruh terhadap *safety culture* khususnya di CV. Citra Jepara Furniture melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan melalui penelusuran dan pengkajian dokumen dan literatur yang ada hubungannya dengan penelitian seperti profil perusahaan, catatan pelaporan, SOP yang diterapkan perusahaan serta dokumen lain yang mendukung terkait dengan prosedur K3.

3.5 INSTRUMEN PENELITIAN DAN TEKNIK PENGAMBILAN DATA

3.5.1 Instrumen Penelitian

Pada penelitian kualitatif terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Instrumen penelitian yaitu perangkat atau alat penelitian yang digunakan mengungkapkan data.

3.5.1.1 Pedoman Wawancara

Instrumen yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara. Pedoman wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk kategori wawancara mendalam. Wawancara ini tetap menggunakan instrumen wawancara namun pertanyaan-pertanyaan itu dapat diperdalam ketika wawancara berlangsung.

Supaya hasil wawancara dapat terekam dengan baik dan peneliti memiliki bukti hasil telah melakukan wawancara kepada semua informan dalam penelitian, maka diperlukan bantuan alat-alat dalam penelitian, antara lain:

- 1) Lembar catatan: berfungsi untuk mencatat semua percakapan hasil wawancara dengan sumber data.
- 2) Alat perekam: berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan dengan sumber data atau informan. Alat yang digunakan untuk merekam dalam penelitian ini adalah *handphone*.
- 3) Kamera: berfungsi untuk memotret ketika sedang melakukan pembicaraan dengan informan dapat meningkatkan keabsahan penelitian karena peneliti betul-betul melakukan pengumpulan data.

3.5.1.2 Lembar Observasi

Lembar Observasi merupakan instrumen yang digunakan pada saat melakukan pengamatan atau observasi dilapangan. Lembar observasi dalam penelitian ini dibuat berdasarkan pedoman indikator yang berpengaruh terhadap budaya keselamatan yakni komitmen *Top Management*, Komunikasi Pekerja, Peraturan

dan Prosedur K3, Kompetensi Pekerja, Motivasi Pekerja dan Keterlibatan Pekerja di CV. Citra Jepara Furniture.

3.5.1.3 Lembar Studi Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan atau gambar. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode pengambilan data melalui wawancara dan observasi. Dokumen yang digunakan pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang terkait dengan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture. Hasil penelitian akan lebih kredibel apabila didukung oleh dokumentasi yang sesuai.

3.5.2 Teknik Pengambilan Data

3.5.2.1 Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur yang bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan idenya. Wawancara ditujukan kepada informan yang sudah ditentukan, waktu dan tempat pelaksanaan wawancara dilakukan atas kesepakatan bersama antara informan dengan peneliti, suasana wawancara akan lebih baik, sehingga data yang didapat akan lebih lengkap dan valid. Wawancara pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi terkait penerapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture berdasarkan indikator-indikator dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yakni meliputi komitmen *top management* komunikasi pekerja, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja dan motivasi pekerja di seluruh bagian perusahaan.

3.5.2.2 Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung dilapangan yang dilakukan selama melakukan penelitian. Teknik observasi dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif bersifat pasif. Teknik observasi dilakukan dengan peneliti datang langsung ke tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut serta atau terlibat langsung dalam kegiatan. Observasi pada penelitian ini dilakukan guna memperoleh informasi terkait penerapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture berdasarkan indikator dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yakni meliputi komitmen *top management* komunikasi pekerja, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja dan motivasi pekerja di seluruh bagian. Rincian informasi yang digunakan dalam observasi pada penelitian ini terdapat pada lampiran 4. Observasi ini berguna untuk memperkuat informasi hasil wawancara.

3.5.2.3 Studi Dokumen

Dokumen yang digunakan pada penelitian ini berisi indikator input yang akan diteliti yakni indikator penerapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture meliputi komitmen *top management*, komunikasi pekerja, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja dan motivasi pekerja. Studi dokumen dilakukan pada dokumen-dokumen perusahaan seperti profil perusahaan, catatan pelaporan, standar operasional prosedur yang diterapkan perusahaan serta dokumen lain terkait dengan SOP K3.

3.6 PROSEDUR PENELITIAN

Pada penelitian kualitatif terdapat 3 tahap dalam melakukan penelitian, tahap-tahap tersebut adalah pra lapangan/ penelitian, pelaksanaan lapangan/ penelitian

dan pasca penelitian atau analisis data. Penjelasan prosedur dalam pelaksanaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Tahap Pra Penelitian

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini antara lain:

- 1) Menetapkan lokasi penelitian yaitu di CV. Citra Jepara Furniture cabang Kabupaten Semarang
- 2) Mengurus perizinan penelitian dengan membuat surat izin pengambilan data dari Universitas Negeri Semarang untuk instansi dituju (CV. Citra Jepara).
- 3) Penyerahan surat ke CV. Citra Jepara Furniture untuk studi pendahuluan.
- 4) Melakukan studi pendahuluan yakni melakukan observasi awal dan wawancara kepada HRD dan Pekerja di bagian K3.
- 5) Menyusun Proposal skripsi berjudul “Evaluasi Terapan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang”.
- 6) Pengurusan surat ijin pengambilan data dan mengurus ijin pengambila data.

3.6.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan yang dilakukan pada tahap pelaksanaan penelitian. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini antara lain:

- 1) Melakukan pengecekan perlengkapan yang digunakan dalam penelitian dan mempersiapkan diri.
- 2) Melakukan pengamatan atau observasi awal di CV. Citra Jepara Furniture.
- 3) Mengumpulkan data sekunder yang dibutuhkan seperti profil perusahaan, catatan pelaporan, SOP yang diterapkan perusahaan serta dokumen terkait.

- 4) Pelaksanaan wawancara dengan informan yang telah dipilih atau di tentukan melalui teknik *purposive sampling* (pelaksanaan wawancara dilakukan sesuai kesepakatan yang telah disepakati antara peneliti dengan informan)
- 5) Pencatatan, analisis singkat, dan pengambilan foto pada setiap langkah.

3.6.3 Tahap Pasca-Penelitian

Tahapan kegiatan yang dilakukan pada tahap pasca-penelitian antara lain:

- 1) Melakukan pengolahan dan analisis data dari hasil pelaksanaan penelitian melalui 3 tahapan yaitu, mereduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan.
- 2) Menyusun laporan penelitian
- 3) Membuat kesimpulan dan rekomendasi di laporan penelitian.

3.7 PEMERIKSAAN KEABSAHAN DATA

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji Kredibilitas (*Credibility*), Transferabilitas (*Transferability*), Reliabilitas (*Dependability*) dan Obyektivitas (*confirmability*).

Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas guna melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data-data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2015).

Teknik ini dapat menggunakan satu jenis sumber data misalnya informan, tetapi beberapa informan yang digunakan dalam penelitian ini diusahakan posisinya dari kelompok atau tingkatan yang berbeda-beda, untuk nantinya membandingkan jawaban yang diberikan oleh informan satu dengan informan lainnya.

3.8 TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumen, dengan cara mengelompokkan data dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih yang penting, dan membuat kesimpulan yang mudah dipahami (Sugiyono, 2015).

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan saat pengumpulan data dan setelah pengumpulan data dalam periode waktu tertentu. Pada tahapan wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh informan. Apabila hasil analisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel.

Pada penelitian ini menggunakan analisis data dilapangan Model Miles dan Huberman, yaitu analisis data yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas hingga data menjadi jenuh. Langkah-langkah analisis data Model Miles dan Huberman yaitu:

3.8.1 Mereduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan pada hal penting, dan mencari tema dan polanya, sehingga akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya atau mencari data-data lain yang diperlukan.

3.8.2 Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya setelah data direduksi adalah melakukan penyajian data. Pada penelitian kualitatif penyajian data dalam bentuk bagan, hubungan antar

kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Penyajian data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah bentuk teks bersifat naratif. Penyajian data demikian, akan lebih mudah dipahami, serta mempermudah perencanaan kerja selanjutnya.

3.8.3 *Conclusion drawing or verification*

Langkah terakhir dalam analisis data menurut Miles dan Huberman yaitu penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal penelitian yang dikemukakan bersifat sementara dan dapat berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang bersifat baru dan berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya belum jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori. Analisis data berguna untuk mengetahui terapan standar operasional prosedur (SOP) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di CV. Citra Jepara Furniture.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 SIMPULAN

Penelitian yang berjudul “Evaluasi Penerapan Standara Operasional Prosedur (SOP) K3 di CV. Citra Jepara Furniture Kabupaten Semarang”, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Total penerapan SOP K3 di CV. Citra Jepara Furniture, yakni dari 16 poin evaluasi penerapan SOP K3, terdapat 6 poin penerapannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3.
2. Terapan komitmen *top management* seluruhnya belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, terdapat 4 poin yang belum sesuai yakni poin penyusunan SOP K3 karena tidak dilibatkannya perwakilan pekerja, pada pelaksanaan SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan tidak dilakukan pencatatan insiden dan pencatatan laporan tahunan, pada pelaksanaan SOP inspeksi K3 tidak dilakukannya inspeksi potensi bahaya, tidak dilakukan pembaharuan SOP K3 serta tidak adanya pemberian sanksi.
3. Terapan komunikasi pekerja belum terpenuhi seluruhnya, dari 4 poin evaluasi penerapan SOP K3, 1 poin belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yakni penyampaian informasi SOP K3, khususnya SOP inspeksi K3 dan pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja belum dilakukan secara menyeluruh ke seluruh pekerja sehingga SOP tersebut belum diketahui seluruh informan utama.

4. Terapan keterlibatan pekerja kesesuaian dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 belum terpenuhi seluruhnya, dari 3 poin evaluasi penerapan SOP K3, 2 poin belum sesuai, yakni poin keterlibatan pekerja dalam penyusunan SOP K3 dimana pekerja tidak dilibatkan dan poin penyaluran informasi SOP K3 dimana dalam proses penyaluran informasi SOP K3 meskipun sudah ada aturan keterlibatan pekerja namun berdasarkan wawancara dan observasi, tidak semua pekerja dilibatkan.
5. Terapan kompetensi pekerja belum terpenuhi seluruhnya, dari 3 poin evaluasi SOP K3 1 poin belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yakni poin kepatuhan. Ketidak sesuaian poin tersebut karena tidak seluruh pekerja patuh menerapkan SOP APD.
6. Terapan motivasi pekerja belum sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yakni poin pemberian penghargaan tidak diadakan dan terkait pemberian sanksi sudah di adakan namun pelaksanaannya belum sesuai, dimana pelanggar SOP K3 tidak diberikan sanksi tegas ataupun teguran.

6.2 SARAN

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian evaluasi penerapan SOP K3, saran yang dapat di rekomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk komitmen *top management* yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) Membuat kebijakan terkait pelibatan perwakilan pekerja dalam pemberian masukan dalam penyusunan SOP K3.

- 2) Dalam pelaksanaan SOP Inspeksi K3, membuat laporan hasil inspeksi K3 secara bulanan dan tahunan.
 - 3) Dalam pelaksanaan SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja dengan membuat berita acara kejadian kecelakaan yang ditulis oleh kanit/perwakilan pekerja untuk dilaporkan kepada ahli K3.
 - 4) Dalam pelaksanaan SOP Inspeksi K3 dengan membuat laporan potensi bahaya terbaru yang ada di setiap bagian kerja.
2. Untuk poin komunikasi pekerja dapat dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Melakukan penyampaian ulang secara detail terkait SOP inspeksi K3 yakni mekanisme pelaksanaannya, peran pekerja dalam melaporkan anomali, ketersediaan dan kelayakan APD serta penggunaan P3K.
 - 2) Melakukan penyampaian ulang secara detail terkait SOP pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja yakni mekanisme pelaksanaannya, prosedur penanganan korban kecelakaan, serta penulisan berita acara kejadian kecelakaan oleh kanit/perwakilan pekerja kepada ahli K3.
 3. Untuk poin keterlibatan pekerja dapat dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Pembuatan kebijakan terkait pelibatan perwakilan pekerja dalam penyusunan SOP K3, pelibatan tersebut dapat berupa pemberian masukan, misalnya potensi bahaya yang ada di area kerjanya.
 4. Untuk poin kompetensi pekerja dapat dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Melakukan peningkatan kepatuhan pekerja terhadap penggunaan APD dengan membuat tim pengawas beranggotakan kanit bagian produksi.
 5. Untuk poin motivasi pekerja dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Pembuatan kebijakan khusus terkait pemberian penghargaan bagi pekerja yang patuh dan menerapkan SOP K3 saat bekerja. Pemberian penghargaan misalnya dapat berupa promosi, rotasi dan bonus.
- 2) Peninjauan ulang kebijakan pemberian sanksi bagi pekerja pelanggar SOP K3 atau yang tidak mematuhi SOP K3. Pemberian sanksi misalnya dapat berupa surat peringatan, hingga pemecatan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1 Orang Pekerja di Dunia Meninggal Setiap 15 Detik karena Kecelakaan Kerja.* (2014, Oktober 28). Retrieved Januari 11, 2019. From depkes Web Site: <http://www.depkes.go.id/article/print/201411030005/1-orangpekerja-di-dunia-meninggal-setiap-15-detik-karena-kecelakaankerja.html>
- 2017, Angka Kecelakaan Kerja Jateng Turun.* (Februari 7). Retrieved januari 12, 2019, from Jatengprov Web Site: (<http://www.jatengprov.go.id/publik/2017-angka-kecelakaan-kerja-jateng-turun/>).
- Aisyah, Siti. N. (2016). *Hubungan Kepatuhan Instruksi Kerja dengan Perilaku Aman pada Karyawan Bagian Mekanik PT. Indo Acidatama Tbl, Kemiri, Kebakkrama, Karanganyar.* Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andanin, Ria dan Hariyono, Widodo. (2017). Penerapan Standar Operasional Prosedur Perilaku Selamat dan Kecelakaan Kerja di Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar. *Prosiding Seminar Nasional IKAKESMADA "Peran Tenaga Kesehatan dalam Pelaksanaan SDGs"*,
- Andi, Alifen, R. S., & Chandra, A. (2005). *Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi.* 12(3).
- Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp1,2 Triliun.* (2019, Januari 16). Retrieved Januari 12, 2019, from [bpjsketenagakerjaan Web Site: http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/23322/Angka-Kecelakaan-Kerja-Cenderung-Meningkat,-BPJS-Ketenagakerjaan-Bayar-Santunan-Rp1,2-Triliun](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/23322/Angka-Kecelakaan-Kerja-Cenderung-Meningkat,-BPJS-Ketenagakerjaan-Bayar-Santunan-Rp1,2-Triliun)
- Anizar. (2009). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budiono, Irwan dkk. (2017). *Pedoman Penyusunan Skripsi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang Tahun 2017.* Semarang: Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, UNNES.
- Christina, Wieke Y., dkk. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil,* 6(1).

- CV. Citra Jepara Furniture Exporter. (2008, Juli 30). Retrieved Juni 18, 2019, from citrajati.blogspot.com: citrajati.blogspot.com/2008/07/cvcitra-jepara-furniture-exporter.html?m=1
- Hariyono, W. dan Awaluddin, Y.F. (2016). Standar Operasional Prosedur (SOP) Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta. Seminar Nasional. Teknik Industri Universitas Gadjah Mada.
- Hudayana, MG. Catur Yuantari, S. A. (2018). Identifikasi Risiko Bahaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pekerja Meubel UD. Mita Furniture Kalinyamatan Jepara Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan*, 7(2), 353–360.
- ILO. (2018). *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Jakarta: ILO
- ILO. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*. Jakarta: ILO
- Junita, M. (2005). *Persepsi Tenaga Kerja Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Pedoman Penerapan SMK3 di PT. Inalum Kuala Tanjung Tahun 2005*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Kemenakertrans RI. 2012. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Menaker Hanif Canangkan Peringatan Bulan K3 Nasional 2018*. (2018, Januari 22). Retrieved Januari 11, 2019, from Depkes Web Site: <http://www.depkes.go.id/article/print/18012200004/menaker-hanif-canangkan-peringatan-bulan-k3-nasional-2018.html>
- Michael, B. J. H., & Wiedenbeck, J. K. (2004). Safety in The Wood Products Industry. *Forest Product Journal*, 54(10).
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Penerapan SMK3 di Proyek Konstruksi Kurangi Kecelakaan Kerja*. (2015, Desember 10). Retrieved Maret 29, 2019. From PU Web Site: <http://www.pu.go.id/berita/view/10539/penerapan-smk3-di-proyek-konstruksi-kurangi-kecelakaan-kerja>

- Prayitno, Hadi. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Standard Operasional Prosedur (SOP)*. Ponorogo: Forum Ilmiah Kesehatan.
- Putri, Farah Avianti, dkk. (2017). Hubungan Antara Pengetahuan, Praktik Penerapan SOP, Praktik Penggunaan APD dan Komitmen Pekerja dengan Risiko Kecelakaan Kerja di PT X Tangerang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3): 269-277.
- Rachim, M. Satria A., Wahyuningsih, A. S., dan Wahyono, B. (2017). Penerapan Peraturan dan Prosedur K3 PT Delta Sandang Tekstil. *HIGEIA*, 1(3): 55-64.
- Ramdan, Iwan M., Wijayanti, Dyyka I. (2018). Unsafe Behavior of Workers in Rotary Lathe Section in One of the Plywood Industries in East Kalimantan. *National Public Health Journal*, 13(1): 30-35.
- Ramli, S. (2010). *Pedoman Praktis Manajemen Risiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ratnasingam J, Loras F, Abrudan IV. (2011). An Evaluation of Occupational Accidents in The Wooden Furniture Industry-A Regional Study in South East Asia. *Safety Science*, 50: 1190-1195.
- Republik Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 Tentang penyakit Akibat Kerja. Jakarta: RI.
- Rusdijati, R., Sugiarto, S.S.A. dan Raliby, O. (2017). Unsafety Behaviour Pekerja di Industri Kayu Lapis Yang Berpotensi Menyebabkan Kecelakaan Kerja. *Seminar Nasional IENACO*, 195–201.
- Salami, I. R. S. (2015). *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Santosa, J. D. (2014). *Lebih Memahami SOP (Standard Operating Procedure)*. Surabaya: Kata Pena.
- Saragih, Feddy Roni P., dkk. (2014). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman Pada Pekerja Lapangan PT. Telkom Cabang Sidikalang Kabupaten Dairi Tahun 2014. *jurnal Lingkungan dan Kesehatan*, 3(3).
- Siregar, Dewi I. S. (2014). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kecelakaan Ringan di PT Aqua Golden Mississippi Bekasi Tahun 2014*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rachim, M. Satria A., dkk. (2017). Penerapan Peraturan dan Prosedur K3 PT Delta Dunia Sandang Tekstil. *HIGEIA*, 1(3): 55-64

- Setiono, B.A. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pekayanan dan Kepelabuhan*, 9 (1): 21-36
- Shiddiq, S., dkk. (2014). Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa. *Jurnal MKMI*, 110-116.
- Soedirman. (2012). *Higiene Perusahaan*. Jakarta: El Musa Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono, K. Z., & Nawawinetu, E. D. (2013). Keselamatan Kerja Dengan Safety Behavior Di Pt Dok Dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. *The Indonesian Journal of Occupation Safety and Health*, 2(1), 67-74.
- Tambunan, R. M. (2013). *Standard Operating Procedures (SOP)*. Jakarta: Maiestas Publishing.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press Surakarta.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2018). *National Census of Fatal Occupational Injuries in 2017*. US: U.S. Department of Labor
- Ardilla, Aprilia R., dkk. (2015). Analisis Hasil Investigasi Kecelakaan Kerja pada *Inalum Smelting Plant (ISP) PT Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Tahun 2014*. *Jurnal Lingkungan dan Kesehatan Kerja*, 4(3).
- Wijaya, Albert, dkk. (2015). Evaluasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Metode HIRARC pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. *Jurnal Universitas Kristen Petra*, 3(1), 29-34.